**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:** **As relações hostis.**

Marcelo Cordeiro Dias[[1]](#footnote-1)

Karla Thalyta Pinheiro dos Santos2

Leandro Silva do Rego3

Renata dos Santos Gonçalves Nunes4

RESUMO: A objetificação do ser humano é uma ofensa a nossa Constituição, pois reduz seus cidadãos a situações que predispõe de desequilíbrio nas Relações de Trabalho, que perdem sua dignidade e autonomia, apesar das determinações da Declaração Universal dos Direitos Humanos. O referido tema desse artigo é a conceituação do Assédio Moral direcionadas ao Ambiente de Trabalho, explanando as formas de violência contidas, traçando e verificando o perfil das vítimas; as possíveis medidas que podem ser tomadas para evitar/prevenir tal acontecimento e identificar o desenvolvimento do sujeito ativo, usando através da metodologia bibliográfica para a sua composição. Com isso o enfoque desse trabalho é orientar e conscientizar sobre a amplitude do Assédio Moral voltado às relações empregatícias no ambiente de trabalho. A Constituição Federal de 1988 no seu preâmbulo deixa escrita a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade, a justiça e etc., medidas não tão eficazes, tornando o Assédio Moral cada vez mais presente que como consequência, se anseia, do Estado e das Vítimas medidas emergencial pela imposição de segurança. Onde foi possível concluir a necessidade de analisar o referido tema em consenso com a reforma trabalhista, aonde esta veio manter presente uma medida punitiva.

Palavras-Chave: Ambiente de Trabalho, Assédio Moral, Relação de Trabalho

**INTRODUÇÃO**

O assédio moral de forma geral e conhecida por si só, é a exposição de inferiores a circunstâncias humilhantes (chefe com funcionário), mas que acontecem entre pessoas da mesma função, degradantes e constrangedoras. É uma forma de violência. O Assédio Moral é caracterizado por comportamentos abusivos e humilhantes frequentes, expressos por gestos, palavras e atitudes que prejudiquem a integridade física e mental da vítima. Esse tipo de Assédio Moral ocorre em ambientes de trabalho que haja uma intenção pessoal ou não, mas que queira dificultar a continuação da ocupação.

O Assédio Moral não é visto como Novidade, nem no que tange na Relação de Trabalho. Sérgio Pinto Martins por assim o definiu:

É a ação ou omissão, por dolo ou culpa, cometida pelo empregador ou seus prepostos, de natureza psicológica e repetitiva, ofendendo a dignidade, personalidade e integridade do trabalhador que é humilhado e constrangido durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Art. 1º, parágrafo 1º, da Lei Municipal de São Paulo nº 13.288/01 Artigo 2º da Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 3.291/02.

O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho é caracterizado pela devassidão sentenciado das condições de trabalho, que levam a condutas negativas hierarquicamente, ou não, mas sendo sabido que ocorre dos chefes para com os seus subordinados, resultando em consequências através dos prejuízos práticos e emocionais.

Para a OIT, milhares de trabalhadores sofrem com o Assédio Moral. Estudo desenvolvido na União Europeia revela que 8% dos trabalhadores, ou seja, aproximadamente doze milhões de indivíduos, recebem de seus chefes tratamento considerado tirânico. No Brasil, investigação realizada em 97 empresas no Estado de São Paulo, com 2.072 entrevistados, demonstrou que 42% explicitaram histórias de humilhação no trabalho e que, destes, as mulheres são as vítimas mais frequentes. Outras vítimas comumente acometidas pelo assédio são os negros, os homossexuais, os portadores de necessidades especiais, os trabalhadores acima de 40 anos e aqueles portadores de lesão por esforços repetitivos.

Em relação aos dados que particularmente demonstram ser pequenos, já que muitas vezes pela necessidade do trabalho como forma de sustento e garantir a família condições mínimas para sua sobrevivência os empregados se silenciam, deixam-se intimidar e nos casos do sexo masculino deixam atingir sua virilidade, principalmente. O trabalho nesse ambiente corriqueiro se torna desigual principalmente porque é uma conduta levada a intensidade, a gravidade, amplitude e numeração com a qual ocorre. Valendo especificar que não se torna assédio algumas situações eventuais e as próprias condições de trabalho não favoráveis a todos. Com isso, o direito deve atender aos anseios sociais, bem como buscar interferir na construção de uma sociedade mais justa, igualitária e harmoniosa.

É notável sob diferentes perspectivas, como é necessário à proteção das pessoas vítimas desse ilícito, o enrijecimento da legislação trabalhista, cível e penal e o combate à exposição dos trabalhadores, a efetivação dos direitos humanos e a reparação de danos causados.

A escolha do tema se deu pelas inúmeras notícias e casos de relações controvertidas entre Empregado e Empregador diante da sociedade. Com a conveniência de aprofundar a discursão sobre sua expansão, buscando esclarecer alguns pontos pertinentes ao assunto como o seu alargamento em um País garantista como o Brasil.

Portanto, o presente artigo dispõe de finalidade inicial apresentar o conceito de Assédio Moral e em seguida explica-lo no Ambiente de trabalho, para que possa facilitar a compreensão dessa prática cada vez mais rotineira. Com o objetivo de analisar o seu desenvolvimento na sociedade, mostrando as características trazidas por esta teoria na legislação brasileira, cuja função tende a prejudicar a vítima psicologicamente e fisicamente, mostrando possíveis situações dessa prática rotineira no dia a dia de algumas pessoas excluídas e tratadas de forma diferente das demais.

Por justificativa, a presente abordagem encontra amparo ao lembrarmos que o direito deve atender aos anseios sociais, bem como buscar interferir na construção de uma sociedade mais justa, igualitária e harmoniosa.

**2. SEÇÃO DO DESENVOLVIMENTO**

O tema abordado é aparentemente atual, mas remoto desde o início da Relação do Trabalho, e o seu reconhecimento pela Justiça é recente. A vinculação da atividade laboral começou com a escravidão, havendo alterações importantes com o decorrer do tempo desde a época da Revolução Industrial. A Evolução do Mercado de Trabalho com o passar dos anos, demandou de grande procura por profissionais capacitados a prestar determinados serviços.

Em todo período distante da história, o homem primitivo é conduzido direta e indiretamente, amargamente pela indispensabilidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal, sendo a mão o seu instrumento de trabalho, lutando pela sobrevivência. Apenas muitas fases depois é que se instalaria o sistema de troca e o regime de utilização, em aproveito próprio do trabalho alheio. O trabalho escravo é a mais expressiva representação do trabalho na Idade Antiga.

Com as palavras do professor Luís Roberto Barroso é indiscutível partir desse ponto de raciocínio a embasar e discutir esse estudo:

No campo econômico e social, tem-se assistido ao avanço vertiginosos da ciência e da tecnologia, com a expansão dos domínios da informática e da rede mundial de computadores e com as promessas e questionamentos éticos da engenharia genética. A obsessão da eficiência tem elevado a exigência de escolaridade, especialização e produtividade, acirrando a competição no mercado de trabalho e ampliando a exclusão social dos que não são competitivos porque não podem ser. O Estado já não cuida de miudezas como pessoas, seus projetos e sonhos, e abandonou o discurso igualitário ou emancipatório. O desemprego, o subemprego e a informalidade tornam as ruas lugares tristes e inseguros (G.N.). (BARROSO, 2004, p. 305).

O problema sempre existiu e desde o final da Década de Noventa a Justiça passou a aceitar denúncias de assédio moral, e elas cresceram, o que tange a dificuldade de mais indenizações e processos se dá pelo contratempo de provas quando realizado em uma sala com duas pessoas apenas de forma inesperada, sendo elas o sujeito ativo e o passivo.

O Dano Moral no Ambiente de Trabalho se caracterizou pela degradação do ambiente de trabalho, ou seja, são atos que visam destruir o convívio naquele local, afetando a imagem daquele que sofre com a conduta e a honra da pessoa vitimizada pelo assédio.

É indiscutível que, expor o colega de trabalho ou o subordinado é dado como um dos métodos utilizados, pois não necessariamente o sujeito ativo está hierarquicamente de forma superior do sujeito passivo, destacando o Assédio Moral horizontal (modo utilizado na concorrência) e o Assédio Moral vertical (descendência).

O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho é por fim a exposição dos trabalhadores (masculinos ou femininos) sejam eles em esfera pública ou privada a situações humilhantes e constrangedoras, que durante a jornada de trabalho e no exercício funcional acontecem de formas repetitivas e prolongadas, sendo mais comum em relações hierárquicas ditatórias e sem concordância, em que prevalecem as condutas de repulsa, relações desumanas e acriminosas de longa duração. Ademais, pode ocorrer não necessariamente no singular entre ambas as partes, mas com mais de um chefe dirigida a mais de um subordinado, desorganizando a relação da vítima no meio ambiente em que trabalha e a organização, levando-a até desistência. Segundo Barros:

O assédio moral está diretamente ligado à nossa própria estrutura emocional e sentimental, a que chamamos de caráter. Trata-se pois, de um atentado contra a dignidade humana, que de início se manifesta nos ambientes familiar e escolar, e que mais tarde, na vida adulta, pode chegar ao ambiente de trabalho e em outras áreas da sociedade, em forma de potencial ração negativa decorrente de ciúmes, invejas e rivalidades quando se depara com exibição de valores, relato de brilho e glória. Nessas situações, o Direito busca a proteção à dignidade da vítima, fato que justifica a punição do assédio moral, sendo este o seu fundamento (BARROS: 2005, 871-872).

Já Heinz Leymann (1986) o conceitua da seguinte forma:

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

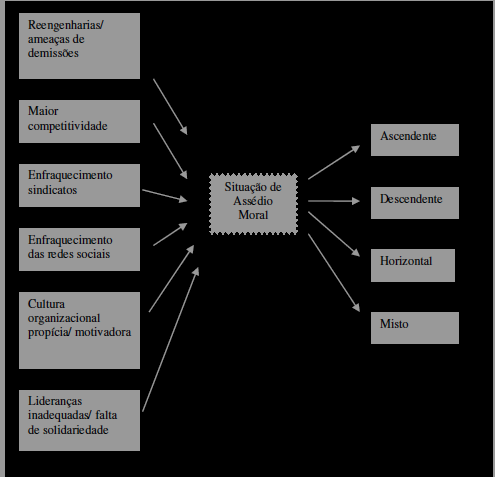
Além dos prejuízos emocionais citados acima, o Assédio Moral acarreta danos à saúde física e mental do trabalhador que infelizmente vivencia determinado ato, podendo se tornar um incapaz na atividade laboral, além de levar a distúrbios psicológicos, mudança de humor, baixa estima, convivência dificultada com a família e amigos e em situações mais graves, pode leva-lo a morte.

A consequência desse ilícito no meio trabalhista produz sequelas de diferentes formas, entre elas pode ser citada a Isolação da Vítima, perca da autoconfiança, o uso de drogas como relaxante momentâneo e o consumo de álcool. Ademais, não deixa de ser um fato isolado, não estabelecendo ligações distintas e nesse caso basta apenas a Humilhação.

É de suma relevância frisar que com a reforma trabalhista Lei nº 13.467, houve a enunciação do presente assunto Assédio Moral. Onde o governado do Presidente Michel Temer enviou a Câmara dos Deputados em Dezembro de 2016, o projeto de Lei 6.787, com alteração nos direitos e leis trabalhista, podendo ser mencionado o Art. 136 – A do Novo Código Penal Brasileiro e o Art. 1º do Decreto Lei nº 2.848. No entanto, a Justiça Criminal responde como meio de injúria, difamação e até restrição de liberdade individual.

Outro fator existente são as metas inatingíveis, prazos absurdos, o não repasse do trabalho, a descriminalização, caracteriza o assédio moral, pois são situações que atinjam intimamente a moral. A predominância de condutas negativas que levam o assediado a posições de introspecção na abstenção de suas atividades. Normalmente as condutas de assédio não são facilmente detectadas.

**Figura 01**



Fonte: (Esquematização do aparecimento/crescimento das situações de assédio moral. Fonte: Bradaschia, 2007)

A Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou a competência do Direito do Trabalho no que se refere julgar as causas envolvendo entre tudo a indenização por dano moral decorrente da Relação de Trabalho. Palavras que expõem o trabalhador e atinge sua intimidade, onde é vedado pela Constituição Federal de 88, Código Civil (preconiza a indenização dano moral), e a Consolidação das Leis Trabalhistas que somados atingem a moral e o assédio propriamente dito.

É oportuno lembrar que a Moral é algo subjetivo e quando se trata do Poder Judiciário, este julga por a forma das apresentações de prova, a sua coleta, como o e-mail, testemunhas, estas atitudes que muitas vezes levam à procura de um psicólogo, que o detém dos relatórios, seja, por exemplo, afastamento de trabalho por doenças físicas e intelectuais que se juntadas dão subsídio ao juiz para acarretar o determinado dano.

Logo, ninguém é obrigado a aparecer no ambiente de trabalho para ser humilhado, mesmo dispondo de primordialidades pessoais, pois, a pessoa que se sentir lesada pode procurar o advogado e pedir a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, de forma mais clara, a rescisão seria o pedido do seu desligamento sem perda dos seus direitos, mas caso o empregado faça o preciso pedido de demissão, o empregador ainda se manterá na vantagem, pois caso seja sem justa causa o empregado ao solicitar estabelecida atitude sofrerá com algumas ausências.

**3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A submissão agravante e desagradante de empregados em decorrência do Assédio Moral é uma realidade infama que persiste no Brasil. Mesmo o País, sendo um Estado democrático de direito onde vigora os direitos e garantias fundamentais do indivíduo, é possível encontrar traços caraterísticos atuais dessa relação hostil.

Dentre os princípios que norteiam o Ordenamento Jurídico Brasileiro, há um destaque para o Princípio da dignidade humana, este que faz parte dos direitos fundamentais, pois são direitos e garantias que norteiam a vida do indivíduo indo mais do que seu desenvolvimento. Além do mais, esse tipo de ocorrido pode ser evitado, é uma ponderação do Empregado e Empregador juntamente com a Justiça do Trabalho.

Estudando e Analisando as concepções apresentadas pelos autores que subsidiam este trabalho, é de notável percepção o quanto é importante haver seguridade, igualdade e respeito no Ambiente de Trabalho, dando-lhes oportunidades e inclusive de serem cidadãos ativos e satisfeitos com a sua produtividade, numa transição de direitos e deveres.

É possível prevenir futuras reclamações trabalhistas, futuras indenizações e responsabilizações civis. O assunto é vasto e infelizmente não se encerra nesse artigo. A verdade é que esse delito esta fora de controle, causando graves consequências além de externas para os pacientes, já que essas não tem sua autonomia da vontade mantida, nem sua liberdade individual respeitada, pelo contrário, são tratados das formas mais repulsivas, sujeitas a doenças físicas e psicológicas.

**REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR,2005.

BARROSO, Luis Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição*. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 305.

LEYMANN, Heinz. Mobbing – La Persécution au Travil, 1996, Seuil Trad. Fr, Paris, 1986.

MARTINS, Sergio Pinto. Assedio Moral no Emprego. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

1. Marcelo Cordeio Dias, graduando do curso de Direito no Instituto de Educação Superior Raimundo Sá – IESRSA. [marcelonordeste@hotmail.com](mailto:marcelonordeste@hotmail.com)

   2 Karla Thalyta Pinheiro dos Santos, graduanda do curso de Direito no Instituto de Educação Superior Raimundo Sá – IESRSA. [karlathalyta@hotmail.com](mailto:karlathalyta@hotmail.com)

   3 Leandro Rego, graduando do curso de Direito no Instituto de Educação Superior Raimundo Sá – IESRSA. [leandro22rego@hotmail.com](mailto:leandro22rego@hotmail.com)

   4 Renata dos Santos Gonçalves Nunes, graduanda do curso de Direito no Instituto de Educação Superior Raimundo Sá – IESRSA. [rena.ta\_nunes@hotmail.com](mailto:rena.ta_nunes@hotmail.com)

   [↑](#footnote-ref-1)