UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE TRABALHO: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

RODRIGO PEREIRA DE SANTA

MARINGÁ – PR
2020

RODRIGO PEREIRA DE SANTA

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE TRABALHO: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Profª. Me. Tatiana Richetti.

MARINGÁ – PR

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

RODRIGO PEREIRA DE SANTA

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Profª. Me. Tatiana Richetti.

Aprovado em: de outubro de 2020.

BANCA EXAMINADORA

_____

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

_____

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

_____

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE TRABALHO: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT: A BIBLIOGRAPHIC STUDY

Rodrigo Pereira de Santa

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 2 ASSÉDIO MORAL; 2.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ASPECTOS INTRODUTÓRIOS; 2.2 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL; 2.3 O ASSEDIO MORAL QUANTO A FREQUENCIA E DURAÇÃO; 2.4 A INTENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL; 2.5 AS CONSEQUÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E INDIVIDUAIS DO ASSÉDIO MORAL; 2.6 A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

RESUMO

O presente trabalho consiste em estudar a bibliografia na temática do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como seus principais desdobramentos, quanto às questões jurídicas, sob a ótica moral e ética, numa perspectiva conceitual à luz de artigos e revisão da literatura. Apresenta de forma ampla como o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática que está arraigada nesse ambiente e ainda não possui uma legislação própria e digna de aplicação, fiscalização e punição dos atores. Sendo assim o presente estudo tem por objetivo a apresentação dos conceitos e os principais elementos que compõem o assédio moral, num contexto organizacional. O art. 1°, III da CF88 assegura neste princípio constitucional o direito a dignidade humana, bem como a saúde do trabalhador e o ambiente em que está inserido. Quanto à metodologia o presente estudo caracteriza-se como sendo bibliográfico e qualitativo. Os resultados apontaram que a partir da revisão da literatura o assédio moral, avançou nos últimos anos no Brasil quanto à pesquisa, porém ainda carece de uma legislação nacional que compreenda melhor o tema e que a criação de uma Lei é fator decisivo para amparar os trabalhadores de todos os aspectos de compõem a prática de assédio moral no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Ambiente de Trabalho. Legislação. Trabalhador.

ABSTRACT

The article consists of studying the bibliography on the theme of moral work harassment , as well as its main developments, regarding legal issues, from a moral

and ethical perspective, from a conceptual perspective in the light of articles and literature review. Is seen in a wide aspect the phenomenal of work harassment in the work environment as a practice that is ingrained in the labor routine and there is not a single legislation about it that is with the application, ficalization and punishment of the perpetrators. Therefore, the study aims to present the concepts and the main elements that make up moral harassment, in an organizational contexto. The article 1°, III, da CF/88 ensures the constitutional principle of the dignity of the human being, the labor health and the quality of his work environment. The methodology of the present study is characterized as being bibliographic and qualitative.The results of the literature review showed that moral work harassment has advanced in the recent years in Brazil, but there is still a need for a national legislation that better understands the issue.Making the creation of a specific law is a decisive factor that may support workers that face the practice of moral harassment in the workplace.

Keywords: Workplace. Legislation. Worker.

INTRODUÇÃO

Qual cidadão não gostaria de ter um líder no trabalho que o tratasse com respeito, que respeitasse e garantisse os seus direitos? Isso seria o ideal, porém sabe-se que na prática essa discussão possui outros caminhos numa relação entre empregado e empregador e um deles é o assédio moral que além de degradar o ambiente organizacional, provoca comportamentos maléficos à saúde do trabalhador, afetando seu aspecto psicológico, social e familiar, e em alguns casos levando-o a casos extremos.

Essa seara de discussão abre um caminho possível para ampliar o foco acerca dessa temática, pois no Brasil não se tem uma legislação especifica sobre o Assédio Moral que possa abranger um cenário mais amplo e aplicado à totalidade para proteger o trabalhador diante de tais acontecimentos que rondam a vida do trabalhador e que está cada vez mais presente nos proprietários das empresas, dos seus encarregados e demais cargos superiores numa relação hierárquica entre quem tem mais poder e quem definitivamente obedece, objetivando a manutenção do seu árduo trabalho e do sustento da família.

Por essa razão surge a motivação para apresentar bibliograficamente este tema sobre o assédio moral no trabalho e seus principais desdobramentos que vão desde o fato em si, até os problemas de saúde, psicológicos, doenças psicossomáticas, isolamento social e relação com os familiares que nem sempre compreendem o fato como deveria.

Seu objetivo, portanto, é explorar bibliograficamente à luz de autores que se dedicam a pesquisar o assunto, em livros, artigos científicos, teses e dissertações. Problematiza-se neste trabalho a lacuna existente na legislação quanto a criação de uma Lei que proíba o assédio moral nas organizações, sejam elas públicas ou privadas, pois desde as pesquisas mais importantes sobre o tema no Brasil são datadas dos anos 2000 e em duas décadas, as pesquisas avançaram, as Leis Trabalhistas foram atualizadas frente às demandas sociais, as transformações do mundo moderno, e uma proibição trabalhista e penal contra o assédio moral ainda continua numa em seu estado de inanição? É nesse problema de pesquisa que o estudo de baseia como um elemento norteador para explorar bibliograficamente o tema e suas conclusões.

Quanto a sua importância o presente estudo visa também contribuir para que outras pesquisas possam surgir ampliando o foco no debate sobre o assédio moral que está presente no ambiente organizacional e que cada vez mais os trabalhadores se subordinam a tais acontecimentos e que, na maioria das vezes, busca a preservação do trabalho em detrimento da família. Espera-se também que uma legislação específica, assim como acontece em vários outras demandas sociais, como as cotas para as Universidades, os idosos, etc, também tenha uma Lei específica na Federação que possa ao menos minimizar, ou coibir tais práticas abusivas ao trabalhador no seu ambiente laboral.

Este tema possui sua importância e relevância histórica, pois a partir dos fatos narrados de abusos ao trabalhador, ressaltando o período da Revolução Industrial e pelo capital rentista com jornadas de trabalho abusivas, além de incluir a exploração da mulher, de menores de idade, bem como ambientes insalubres e periculosos.

O presente estudo baseia-se num levantamento bibliográfico utilizando como fontes de pesquisa livros e artigos científicos. A metodologia utilizada objetivou realizar um estudo bibliográfico qualitativo sobre assédio moral no ambiente de trabalho.

2. Assédio Moral

2.1. Assédio Moral no Trabalho: aspectos introdutórios

Wolowski (2018) compreende que o ser humano não pode viver isolado na atualidade e que o isolamento é algo impossível, pois a sociedade está cada vez

mais globalizada, mais dependente de outros países nas questões econômicas, sociais, e na resolução dos conflitos sociais, dos imigrantes até o luta contra o terrorismo, por exemplo.

Conforme o entendimento do autor, o direito do trabalho tem como base os princípios que norteiam a relação do labor e que devem ser observados nos contratos de trabalho, objetivando suprir qualquer modo de hipossuficiência entre as partes, principalmente no que diz respeito ao direito individual do trabalho, representando a parte mais frágil do trabalhador diante do tomador de serviços, pois o empregador é quem detém a direção da relação.

Órgãos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial da Saúde (OMS) apresentaram em pesquisas realizadas no ano 2000 uma projeção para os próximos 20 anos, para os trabalhadores e as perspectivas não são otimistas no que diz respeito aos fatores psicológicos como: estresse, angústias e problemas familiares, sofrimento no ambiente de trabalho, advindo de diversas causas e outros danos psíquicos, e um dos fatores dessa problemática é o assédio moral que tende a predominar no ambiente de trabalho para o futuro.

Para Soboll e Heloani (2008) o aumento dos debates acerca do tema assédio moral no Brasil, o desenvolvimento dos estudos acadêmicos e a porta de entrada deste tema como pauta no segmento jurídico tiveram sua decorrência do movimento sindical, e teve uma grande contribuição no meio acadêmico e profissional de Barreto (2000-2005), além também das contribuições de Freitas (2001), Heloani (2003-2004) e Hirigoyen (2000-2002), que de certa foram trouxeram grandes discussões, debates e pesquisas acadêmicas sobre o assédio moral para a realidade brasileira.

Esta temática que passou a ser melhor apresentada e discutida no Brasil com mais relevância por volta dos anos 2000 a partir de Hirigoyen, uma psiquiatra francesa e pela médica Margarida Barreto num trabalho de dissertação de mestrado no campo da Psicologia Social. Pode-se inferir, portanto, que estes estudos abriram um importante caminho no Brasil como um fato marcante para uma melhor compreensão do assédio moral e seus principais elementos constituintes.

Plá Rodriguez assevera que:

> ...existe no direito do trabalho um princípio maior, o protetor, que é subdividido em *in dubio pro operário*, prevalência da norma mais benéfica e preservação da condição mais benéfica. Nesta vereda, quando nos deparamos com uma dúvida ante a hermenêutica de uma norma que permita mais de uma interpretação, por este princípio, aplica-se a interpretação mais benéfica ao trabalhador. (RODRIGUEZ, 1997, p.42-43).

Para Bobroff e Martins (2013) no decorrer da história o processo de trabalho passou por diferentes fases, onde se pode citar as relações do regime de escravidão e servidão, como também do trabalho remunerado, alcançando ainda em suas diferentes fases certo grau de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

A Revolução Industrial iniciou uma preocupação na proteção de aspectos como da integridade física dos trabalhadores, e nessa linha de pensamento a Primeira Guerra Mundial, trouxe ganhos com a qualidade de vida no trabalho e o final da década de 1960 ampliou essa preocupação que incluiu a saúde mental dos trabalhadores com foco especial na saúde ocupacional.

Esses fatos, aliados ao processo evolutivo, evidenciam uma adaptação das pessoas às alterações que ocorreram no mundo em todos os aspectos e, em especial, no mundo do trabalho, mundo este que representa uma parcela considerável da vida humana.

Para os autores, essa concepção significa dizer que o trabalho se estende muito além da sobrevivência e que significa que o trabalho e a saúde devem ser vistos como um direito a cidadania.

Após duas décadas, tomando como base os trabalhos e influências do pensamento sobre assédio moral no Brasil, à luz dos teóricos já referidos, não tem-se um legislação nacional que disponha especificamente de uma proibição do assédio moral no ambiente de trabalho, proibição esta sob a perspectiva trabalhista e penal no ocorre exemplificarmente no direto francês. (BOBROFF e MARTINS, 2013)

Nesse âmbito, o que se tem são iniciativas mais isoladas do contexto nacional que ocorrem nas esferas municipal e estadual abrangendo as relações com os servidores públicos, citando sua apresentação legal com a proibição do assédio moral no país a partir da criação do Projeto de Lei nº 425/1999 proveniente da Câmara Municipal de São Paulo. (BOBROFF e MARTINS, 2013). Na visão dos autores o Estado do Rio de Janeiro foi o primeiro Estado a criar uma legislação

proibindo o assédio moral por meio da Lei nº 3.921/2002, impedindo assim a prática do assédio moral no âmbito dos órgãos, repartições e entidades estatais.

Nesse interim, projetos de lei tramitam no Congresso Nacional, buscando efetivar uma Lei Federal, que inclui também o assédio moral como crime, citando o Projeto de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001. (ZANETTI, 2018)

A base científica sobre a origem do assédio moral decorre de estudos científicos que tiveram seus aspectos fundantes no âmbito da psicologia e não no campo do Direito propriamente dito, e as principais referências foram autores como Leymann (1996), Hirigoyen e Hege.

Zanetti (2018) relata que o assédio moral resulta de estudos científicos feitos por Leymann e seu grupo de trabalho, por meio de entrevistas com pessoas analisando fatos ocorridos no ambiente de trabalho e suas questões de saúde. Isso permitiu demonstrar que o julgamento de uma pessoa que diz estar sendo assediada sem provas sobre um problema de saúde, não deve ser caracterizado como assédio e sim como um dano moral em decorrência de uma situação vexatória, não sendo representado um assédio, pois o assédio em si, tem reflexos na saúde psíquica e ou mental.

Ainda segundo o autor, essa base de sustentação de estudos científicos realizados por precursores como Klaus Niedl, Leymann, Hirigoyen, Ege e Zapf, por volta dos anos 80 e 90, tiveram uma contribuição para aprimorar a teoria do assédio moral no ambiente de trabalho, pois na Europa, os estudos já eram publicados de maneira esparsa. (ZANETTI, 2018)

2.2. Definição de Assédio Moral

O termo assédio moral tem sua definição no Dicionário Aurélio como sendo: “rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje. Ato ou efeito de humilhar (-se). Humilhar. Tornar humilde, vexar, rebaixar, oprimir, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar(...)”.

Na visão de Amato *et al* (2002) *apud* Bobroff e Martins (2013, p.252):

> o assédio moral caracteriza-se pela submissão do trabalhador a constantes humilhações e constrangimentos. Se expressa, contudo, em atitudes violentas e sem ética que provocam repercussões negativas na identidade da pessoa assediada, maculando sua noção de dignidade e infringindo seus direitos fundamentais.

Para Soares e Oliveira (2012):

> O assédio moral no trabalho é um problema organizacional que, nas últimas décadas, tem tomado proporções importantes nas organizações contemporâneas e tornou-se um tópico essencial para a saúde de trabalhadoras e trabalhadores. O tema tem sido analisado utilizando-se diferentes abordagens, diferentes ângulos de análise, diferentes metodologias, e os artigos presentes neste número da RBSO representam essa diversidade. (SOARES e OLIVEIRA, 2012, p.195).

Campo dos estudos científicos, a primeira tentativa para definir o conceito de assédio moral foi feita por Brodsky (1976) *apud* Soares Oliveira (2012), que define o assédio moral como sendo:

> [...] tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa.

A ótica de Wolowski (2018) acerca do assédio moral é que ele representa como um dos fatores colaborativos para ofender a dignidade humana e a saúde do trabalhador, seja de forma física ou psíquica. Em razão disso, psiquiatras, sociólogos e juristas têm se debruçado nos estudos desta prática do assédio moral nas relações de trabalho que são muito frequentes, ainda pouco compreendida e extremamente dolosa as vítimas nessa relação.

Para Leymann (1996) o assédio moral é entendido como algo de sucessões de proposições e gestos de hostilidade que de forma isolada pode não ser tão representativo ou insignificante, porém sua repetição de forma constante provoca efeitos perniciosos.

A partir desse entendimento explicitado pelo autor, pode-se notar que uma das principais características do assédio moral é que ao analisa-lo isoladamente cada um dos elementos ou gestos que o compõem pode-se incorrer no risco de banalizar este formato de violência, pois um gesto pode ser ou parecer inofensivo, mas a combinação desses resultados repetidamente produzirão efeitos devastadores que resultam na quebra do aspecto psicológico da pessoa que está sendo alvo do assédio.

Para Carvalho, Silva, *et al* (2013), o ato de assediar significa:

> ...estorvar, perseguir, hostilizar, importunar, molestar. O adjetivo "moral" situa essa forma de assédio como algo relacionado à ética e oposto, em princípio, às moléstias físicas, adquirindo o significado de causação de sentimentos humilhantes, aviltantes e degradantes no sujeito assediado. O adjetivo "moral" em que a conduta do assediador gere um sai vítima um sentimento profundo de estresse, depressão ou trauma que requeiram tratamento psiquiátrico. (CARVALHO; SILVA; *et al*, 2013, p.21)

Ao apresentar esses conceitos Araújo e Feitosa (2015) entendem que a discussão do tema e da exposição do trabalhador a determinadas situações como constrangimentos, humilhações, e atos vexatórios como os principais responsáveis pelos danos psíquicos e que esse fenômeno é recente no Brasil. Numa relação onde o emprego está em voga, existe, portanto, uma relação de subordinação, onde o maior possui mais poder sobre o menor, e que a reparação do dano moral é transforma-se no princípio da dignidade humana.

A ausência de uma legislação torna o tema ainda mais controverso e muitas vezes polêmico.

Ainda na linha os conceitos de assédio moral, Zanetti (2018) aborda que ele não ocorre unicamente no ambiente de trabalho, porque ele pode se apresentar também nas relações conjugais, na família, escolas, enfim. Porém como o foco desta pesquisa é no ambiente organizacional, será mantido o foco nesse contexto, onde o assédio moral pode ser cometido tanto na esfera pública quanto privada.

> O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado. (ZANETTI, 2018, p.28).

Bobroff e Martins (2013) entendem que a terminologia do assedio moral pode ser substituída por mobbing, em função das repercussões que foram causadas à saúde mental dos trabalhadores. O termo mobbing, foi cunhado por Leymann e possui sua definição como ações repetidas e repreensíveis, até mesmo claramente

negativas, dirigidas ofensivamente a empregados e que poderiam resultar no seu isolamento grupal no ambiente de trabalho.

> O assédio moral é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho, visto que, quando surte efeito, é capaz de instaurar um pacto de tolerância e silêncio coletivos quanto à gradativa desestabilização e fragilização da vítima. Esta paulatinamente perde sua autoestima, duvida de si mesma e sente-se mentirosa à medida que se vê desacreditada pelos outros. Dessa maneira, aniquilam-se suas defesas e abala-se progressivamente sua auto-confiança, dificultando ou mesmo impossibilitando o desempenho de suas atividades laborais e às vezes familiares e sociais. (BOBROFF e MARTINS, 2013, p.252)

O assédio moral pode ser entendido sob diferentes perspectivas e uma delas é o assédio vertical que é decorrente de uma conduta abusiva dos superiores hierárquicos para constranger os seus subordinados, e horizontal quando os trabalhadores, entre si, têm o objetivo de excluir um ou outro trabalhador não desejável ao grupo, quase que de maneira combinada.

Os autores ainda complementam que existe ainda o mobbing combinado ou assédio moral combinado que representa a união dos chefes e dos trabalhadores na exclusão de um indivíduo, e ainda o mobbing ascendente quando um ou um grupo de trabalhadores se julgam no direito ou merecedores dos cargos que seus chefes ocupam e passam a fazer boicotes para ocupar estes cargos.

Soboll e Heloani (2008) entendem que o mobbing é utilizado na indicação de agressões de um grupo contra trabalhadores ou a um único trabalhador, na perspectiva da vítima. Cada trabalhador que agride contribui um pouco com a violência, porém o acúmulo desses gestos hostis e sua repetição são os fatores determinantes dos efeitos negativos desses comportamentos.

Hirigoyen (2002) defende que o a terminologia de assédio moral é mais adequada que mobbing, em razão de que o termo “assédio” é melhor representado aos pequenos ataques ocultos a um indivíduo ou a um grupo, contra uma ou várias pessoas. Nessa alinha a autora aborda que a palavra moral possui sentido duplo, o que representa as agressões de natureza psicológica e as noções de bem ou mal, culturalmente falando. Já no mobbing os ataques são feitos partindo de um grupo contra uma pessoa.

De posse desses conceitos já apresentados, o termo mais utilizado no Brasil no segmento acadêmico e principalmente difundido por Barreto (2002-2005),

predomina o assédio moral, de forma correspondente ao modelo francês de Hirogoyen (2000), que descreve o termo como ataques repetidos e com intencionalidade de uma pessoa ou grupo a uma ou mais pessoas, com objetivo de atormentar, provocar e prejudicar, resultando disso efeitos nocivos à saúde.

Hirigoyen (2002, p.17) descreve o assédio moral como "qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho".

Nessa esteira de pensamento, Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.37)

> O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (FREITAS, HELOANI e BARRETO, p.37).

Hirigoyen (2002) apresenta um campo de estudo onde classifica as atitudes hostis em quatro categorias macro que respeitando estes critérios são elementos caracterizantes do assédio moral. Ei-los:

Quadro 1 – Lista de atitudes hostis caracterizantes do assédio moral

ATITUDES HOSTIS	
Deterioração Proposital das Condições de Trabalho	Retirar a autonomia da vítima. • Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas. • Contestar sistematicamente todas as suas decisões. • Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada. • Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador... • Retirar o trabalho que normalmente lhe compete. • Dar-lhe permanentemente novas tarefas. • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências. • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências. • Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios). • Agir de modo a impedir que obtenha promoção. • Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.

	• Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde. • Causar danos em seu local de trabalho. • Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. • Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho. • Induzir a vítima ao erro.
Isolamento e Recusa de Comunicação	A vítima é interrompida constantemente. • Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. • A comunicação com ela é unicamente por escrito. • Recusa-se todo o contato com ela, mesmo o visual. • É posta separada dos outros. • Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros. • Proíbem o colega de lhe falar. • Já não a deixam falar com ninguém. • A direção recusa qualquer pedido de entrevista.
Atentado contra a Dignidade	Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la. • Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros) • É desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados. • Espalham rumores a seu respeito. • Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental). • Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada. • Criticam sua vida privada. • Zombam de sua origem ou de sua nacionalidade. • Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas. • Atribuem-lhe tarefas humilhantes. • É injuriada com termos obscenos ou degradantes.
Violência verbal, física e sexual	Ameaças de violência física. • Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve; é empurrada, fecham-lhe a porta. • Falam com ela aos gritos. • Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. • Seguem-na pelas ruas, é espionada diante do domicílio. • Fazem estragos em seu automóvel. • É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas). • Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: adaptado de Hirigoyen, (2002)

A partir da apresentação do quadro 1, os quais foram expostas as atitudes hostis e que caracterizam o assédio moral em quatro categorias macro, pode melhor compreender este cenário e o quão importante é prevenção dessas atitudes em todos os ambientes organizacionais, institucionais, sejam nas empresas privadas ou no segmento público. Essa lista não é estanque, mas representa um ponto de partida segundo Hirigoyen (2002) para compreender a sua vastidão e suas consequências devastadoras na vida de uma pessoa assediada moralmente.

2.3. O Assedio Moral quanto à frequência e duração

O assédio moral sob a ótica de Soares e Oliveira (2012) possui alguns desdobramentos e estes serão descritos neste tópico quando a frequência e duração, pois as definições do assédio moral enfatizam aspectos que se diferenciam de outras formas de violência. Os autores asseguram que o assédio moral é um processo dinâmico que se desenvolve no tempo e no qual a frequência e a duração assumem papel importante. Sendo assim, eventos isolados ou somente um gesto tomado isoladamente não se configura um assédio moral.

Entretanto, a análise desse critério precisa ser observado com restrição, pois segundo Einarssen *et al*. (2011) *apud* Soboll e Heloani (2008) ressaltam a atenção para fatos de que nem tudo está associado ao assédio moral representa uma natureza episódica. Portanto, um rumo que circula na empresa para destruir ou ameaçar a carreira ou reputação da vítima não precisa se repetir toda semana. Os mesmos autores ainda dão o exemplo de pessoas que são colocadas em salas isoladas, sem janelas, sem computadores, sem telefones e muitas vezes sem tarefas a serem realizadas.

Quanto à duração alguns pontos importantes merecem destaque, indagando inicialmente por quanto tempo essa violência deverá levar para que seja considerada um assédio moral? Analisando por outra ótica, quanto tempo deverá levar para que os efeitos negativos do assédio moral poderá atingir a saúde das pessoas que são alvos desta violência? O trabalho de Leymann (1997) serviu como base para que pesquisadores estabelecessem um período de seis meses, mas salienta-se que limitar o assédio moral por um espaço temporal não é correto, pois a

referência do autor trata-se de uma operacionalização estatística do conceito de assédio.

Além da compreensão da frequência e duração do assédio moral à luz dos aludidos pesquisadores, outro elemento é adicionado a esse contexto e se apresenta como a intencionalidade do assédio moral, assunto que será conceituado no próximo item.

2.4. A intenção do Assédio Moral

Soares e Oliveira (2012) destacam um ponto importante sobre o assédio moral, que é a intencionalidade. Para os autores ao definir assédio moral, a intencionalidade não é inclusa, ou fica em segundo plano, pois o assediado nem sempre possui a intenção de cometer tal ato, porém com ou sem a intencionalidade, essa modalidade de violência pode caudas danos maiores.

Hoel, Rayner e Cooper (1999) *apud* Soares e Oliveira (2012) debatendo sobre a questão da intencionalidade, apresentam que é praticamente impossível verificar sua presença ou não.

O estudo de Verdasca (2010) salienta que a intencionalidade pode não estar presente, contudo, se ela for percebida pela vítima, isso pode interferir na sua capacidade de identificar um comportamento como sendo ou não assédio moral. A inclusão deste aspecto na própria definição não é adequada dada a dificuldade de constituição de prova.

Frente aos pontos já descritos acerca da intenção do assédio moral, pode depreender que pontos convergentes e pontos divergentes sob a perspectiva dos teóricos, e que a intencionalidade deverá ser constituída de provas.

2.5 As consequências organizacionais e individuais do Assédio Moral

Tendo como definição base de Soboll e Heloani (2008) de que o assédio moral é uma situação de agressividade no trabalho e que imprime comportamentos ou omissões, de maneira repetida e duradoura. Este tipo de violência tem o objetivo de destruir, excluir, anular, prejudicar alvos escolhidos, um ou mais trabalhador em específico. O assédio moral é caracterizado por sua natureza agressiva, como algo processual, pessoal e mal-intencionado.

Ainda sob essa perspectiva aos autores, as agressões feitas são atos ou omissões deles na maioria das vezes hostis ou ofensivos com prática descontinuada e momentânea, acompanhada de reações de impulsividade e sem o propósito de prejudicar outrem. Essas agressões pontuais diferenciam-se de assédio moral ou organizacional, pois são constituídos de eventos isolados, situacionais e sem intenção de prejudicar.

Já o assédio organizacional ocorre no qual existe um processo de violência que está arraigado nas estruturas e políticas organizacionais ou gerenciais, caracterizadas como inadequadas e abusivas.

Do ponto de vista das organizações os resultados do assédio moral são catastróficos, quanto a eficiência e eficácia organizacional, sobre a produtividade e lucratividade sob diferentes perspectivas, como perda de tempo. (SOARES e OLIVEIRA, 2013).

Conforme apresenta Soares e Oliveira (2013) outros elementos somam-se a esses nas pesquisas de (KIVIMAKI; ELOVAINIO; VAHTERA, 2000; NAMIE, 2007), como perda de produtividade (RAYNER, 2006), rotatividade de pessoal (GARDNER; JOHNSON, 2001; NAMIE, 2003), presenteísmo, custos de dotação do pessoal, apólices de seguro, e demais gastos (GARDNER; JOHNSON, 2001; MACINTOSH, 2005).

GARDNER; JOHNSON, (2001); RAYNER, (2006) *apud* Soares e Oliveira (2013) destacam dois pontos de atenção associado ao custo do assédio moral que é impacto negativo na imagem da organização, fruto da publicidade negativa desses casos existentes no ambiente organizacional. E essa imagem negativa dificulta a dotação de pessoas e as relações com os clientes, tornando assim uma violência desastrosa para as organizações e ainda subestimado pela administração das organizações.

Ancorado a essas evidências as consequências do assédio moral no tocante à saúde do trabalhador é avassalador e este formato de violência já representa um dos mais expoentes estressores nas organizações modernas.

Os estudos de Hoel e Cooper (2000) demonstraram que as vítimas do assédio moral são degradações físicas e mentais, se comparadas aos colegas que nunca foram alvo de assédio moral.

Quadro 2 – 4 Categorias de Assédio Moral nas Organizações

TIPOLOGIA DE ASSÉDIO	DESCRIÇÃO
Isolamento	Ignora-se a presença do trabalhador, impossibilitando o diálogo; se tenta falar, é interrompido; a comunicação com ele é feita por escrito; seu pedido de entrevista é negado pela direção.
Dignidade Violada	Gestos de desprezo e insinuações desdenhosas para com a vítima; rumores sobre sua sanidade mental; zombarias caricaturais sobre seu aspecto físico, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas; atribuição de trabalhos degradantes; injúrias.
Atentado às condições de trabalho	Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente decisões tomadas pelo trabalhador; criticar seu trabalho de maneira injusta ou exagerada; privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho; retirar o trabalho que lhe compete; dar sempre novas tarefas, muitas inferiores às suas competências; pressioná-lo para que não faça valer os seus direitos; agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; dar instruções impossíveis de executar.
Violência Verbal, física e sexual	Ameaças de violência física que podem chegar à agressão; empurrões e gritos; invasão de privacidade por meio de telefonemas ou cartas; espionagem e estragos em bens pessoais; agressões sexuais.

Fonte: Hirigoyen (2002)

O assédio moral nas organizações pôde-se ser compreendido nos estudos de Hirigoyen (2002) e quais consequências essa prática pode criar num ambiente de trabalho e vida das vítimas do assédio moral.

2.6 A caracterização do Assédio Moral

Zanetti (2018) apresenta elementos que caracterizam o assédio moral e o primeiro deles diz respeito a realização ou não de ato abusivo ou de hostilidade com uma pessoa ou grupo de trabalhadores. Tomando como base essa referência nos arts. 186 a 188 do Código Civil, Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002, o assédio é

constituído de maneira sistemática e repetitiva com certa duração e frequência de forma consciente. Veja-se o que dispõe a base legal acerca do tema apresentado.

> **Art. 186**. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
> **Art. 187**. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.
> **Art. 188**. Não constituem atos ilícitos:
> I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;
> II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.
> Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

Nessa linha de pensamento, o Código Civil traz em seus arts.186 a 188 uma caracterização da presença ou não do assédio moral, deixando margem para a existência da criação de uma lei mais específica e abrangente dessa prática nos ambientes de trabalho e que possa garantir a sua efetividade na fiscalização e cumprimento da lei.

CONCLUSÃO

O presente trabalho que teve como objetivo explorar os conceitos teóricos sobre a temática de assédio moral, e a partir dos estudos apresentados na revisão da literatura, permitiu-nos verificar que o assédio moral no Brasil teve uma maior representação baseado nas pesquisas de Barreto (2002, 2005), assim como pesquisadores como Hirigoyen (2002) apresentou um novo olhar sobre a violência no ambiente de trabalho.

Os achados desta pesquisa contribuíram para uma reflexão sobre o tema, pois o assédio moral possui múltiplas facetas e vários aspectos determinantes para a ação e comprovação do ato junto aos trabalhadores no ambiente organizacional. Nesse entendimento, foi possível verificar qualitativamente falando à luz da teoria que esses atos ilícitos de assédio moral nas relações de trabalho, e que cabem reparação ao trabalhador cujo seus direitos foram violados (direitos de personalidade) comprovadamente, tendo em vista que a responsabilidade do

empregador é objetiva nos danos materiais e moral que são resultantes de um ambiente de trabalho, sem equilíbrio, desrespeitando assim os direitos fundamentais do trabalhador.

Sendo assim, as novas tecnologias, e economia mais globalizada estão cada vez mais contribuindo para essa lógica econômica e cada vez menos social, que é o que está previsto na Constituição Federal, que é garantista dos direitos fundamentais. Portanto, também a partir desses avanços, as legislações, o direito, devem estar atentos às demandas econômicas e sociais que podem ampliar ainda mais esses debate e esse desgaste entre trabalhador e empregador.

Diante da revisão da literatura, os efeitos dessa espécie de violência contra as pessoas no ambiente de trabalho são devastadores e principalmente na concepção de doenças psicoemocionais. Enquanto a legislação não proíbe e nem pune os violentadores um caminho mais possível é a criação por parte das empresas um ambiente propício para o bom desenvolvimento do ser humano em suas relações de trabalho, numa cultura organizacional que estimule as medidas de proteção e prevenção, bem com um clima organizacional saudável.

As relações entre os pares, superior e subordinado, respeitando os limites do organograma, aliados a uma relação de confiança e equidade podem resultar em melhores condutas e códigos de ética e moral no trabalho que previnam comportamentos dessa magnitude.

Como fonte de novos estudos, o assédio moral no ambiente e nas relações de trabalho podem ser vistos pelo espectro do excesso de trabalho, um agravante ainda maior, nos tempos atuais, com trabalhos remotos, (24x7) vinte e quatro horas por dia e sete dias na semana, sendo que o contrato de trabalho e as leis não permitem essa modalidade, fruto de uma sociedade consumista, necessitada e motivada pelo sustento da família.

REFERÊNCIAS

AMATO, F, CASCIANO, MV, LAZZERONI, S, LOFFREDO, A. **Il mobbing**: aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele. Milano: Giuffrè Editore; 2002

ARAÚJO, Z.F; FEITOSA, A.K. **Aspectos teóricos, Conceituais e Jurídicos do Assédio Moral no Trabalho**. Revista Controle. Doutrina e Artigos. Revista Controle

- Doutrina E Artigos, 13(1), 243-261. https://doi.org/10.32586/rcda.v13(1).30. v. 13 n. 1 (2015)

BARRETO, M. M. S. (2000). **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social. PUC, São Paulo.

BARRETO, M. M. S. (2005). **Assédio moral**: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de Doutorado, não publicada, em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

BOBROFF, M. C. C; MARTINS, J.T. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Rev. bioét. (Impr.). 2013; 21 (2): 251-8

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 05 set. 2020.

BRODSKY, C. M. **The harassed worker**. Toronto: Lexington Books, 1976. Curitiba: Positivo, 2010

CARVALHO, G. M de; CARVALHO, E. M de; SILVA, L. M. M da; MACHADO, I.V. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: uma proposta de criminalização. Curitiba: J.M, 2013.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa**. 5. ed.

FREITAS, M. E. (2001). **Assédio moral e assédio sexual**: faces do poder perverso nas organizações. [versão eletrônica]. RAE - Revista de Administração de Empresas, abr-jun, 41(2).

FREITAS, M.E; HELOANI, R; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HIRIGOYEN, M. F. (2000). **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. São Paulo: Bertrand do Brasil.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral**.** São Paulo: Bertrand do Brasil. 2002.

HOEL, H.; RAYNER, C.; COOPER, C. L. **Workplace bullying**. International Review of Industrial and Organizational Psychology, v. 14, p. 189-230, 1999.

HOEL, H.; COOPER, C. **Destructive conflict and bullying at work**. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology, 2000.
LEYMANN, H. La pérsecution au travail. Éditions du Seuil, 1996.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**. 3. Ed. – 6. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.
RODRIGUEZ, A.P. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.
SOARES, A; OLIVEIRA, J.A. **Assédio moral no trabalho**. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 37 (126): 195-202, 2012

SOBOLL, L. A. P; HELOANI, R. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VERDASCA, A. T. M. **Assédio Moral no Trabalho**: Uma Aplicação ao Sector Bancário Português. 2010. 382 f. Tese (Doutorado em Sociologia Econômica e das Organizações)-Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 2010.

WOLOWSKI, M.R.O. **O assédio moral por excesso de trabalho**. Uma abordagem teórica e empírica. São Paulo: LTr, 2018.

ZANETTI, R. **Assédio moral no trabalho**. Independently Published, 2018.