

FACULDADE SANTA RITA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

# **ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES**

LETICIA VICENTE CARDOSO  
THAIRINE L. DOS SANTOS BARBOSA

NOVO HORIZONTE / SP  
2020

FACULDADE SANTA RITA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LETICIA VICENTE CARDOSO  
THAIRINE L. DOS SANTOS BARBOSA

## **ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho desenvolvido como requisito  
para a aprovação na disciplina TIC  
sob orientação do Prof. Leandro  
Cardoso Galindo

NOVO HORIZONTE / SP  
2020

## **ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES.**

**Letícia Vicente Cardoso<sup>1</sup>**  
**Thairine Lara Dos Santos Barbosa<sup>2</sup>**  
**Leandro Cardoso Galindo<sup>3</sup>**

**RESUMO:** O presente trabalho tem por finalidade abordar de forma clara o assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, sob uma ótica atual da doutrina. Demonstrando que com o impacto da globalização e seus avanços tecnológicos a cada minuto diante do exercício de suas funções o empregado está exposto a sofrer práticas violentas, constrangedoras, vexatórias e humilhantes de seu superior hierárquico ou até mesmo colegas de trabalho, dessa forma trazendo grande abalo psicológico a vítima, interferindo no seu ambiente de trabalho, em sua vida familiar e social.

**PALAVRAS CHAVES:** Assédio moral; ambiente de trabalho; recursos humanos.

**ABSTRACT:** The purpose of this paper is to clearly address the moral harassment suffered in the workplace, from a current perspective of doctrine. Demonstrating that with the impact of globalization and its technological advances every minute in the performance of their duties, the employee is exposed to suffering violent, embarrassing, vexing and humiliating practices from his superior or even co-workers, thus bringing great upheaval psychological damage to the victim, interfering in their work environment, in their family and social life.

**KEYWORDS:** Bullying; desktop; human resources.

---

<sup>1</sup>Aluna do 8º termo do Curso de Administração da FASAR, endereço eletrônico leticia\_vcardoso@hotmail.com.

<sup>2</sup>Aluna do 8º termo do Curso de Administração da FASAR, endereço eletrônico thairiny\_p4@hotmail.com.

<sup>3</sup> Professor do Curso de Administração da Faculdade Santa Rita-SP, FASAR, endereço eletrônico LeandroNH@hotmail.com.

## INTRODUÇÃO

A Realização do presente trabalho será na área de Recursos Humanos, focando no tema Assédio moral no Ambiente de trabalho.

Este trabalho tem como proposta discutir o Assédio moral, uma realidade presente nas organizações, muito evidenciado nos dias atuais, este fenômeno pode se manifestar através de qualquer conduta abusiva ou constrangedora que ocorra com o intuito de discriminar ou excluir a vítima no ambiente de trabalho.

Veremos que assédio moral é uma conduta abusiva de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo de forma repetitiva e prolongada.

Abordaremos as manifestações, modalidades, consequências, características de assédio moral como o comportamento no ambiente de trabalho.

Efetivamente, não há leis que regulamentem o assédio moral para que as vítimas possam requerer, por vias judiciais, a reparação dos danos psicológicos sofridos. Embora através da jurisprudência brasileira, o lesado por assédio moral pode contestar em juízo, além da quebra contratual do trabalho, também a indenização por dano moral.

Esse trabalho está sendo realizado para fins de informar as classes trabalhadoras e as empresas sobre o assédio moral que pode vir a ocorrer dentro do ambiente de trabalho, e mostrar quais as consequências para o assediador e o assediado e analisar o impacto do assédio moral nas organizações

Também serão abordadas, de forma breve, as consequências que o fenômeno poderá acarretar à vítima e ao ambiente de trabalho de prevenção e reparação que a vítima poderá se valer, de uma forma geral, o assédio moral, através de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo

Analisar a legislação vigente, relatar e explicar tipos de assédio moral e estudos das características do assediador e do assediado.

## **1. ASSÉDIO**

### **1.1 O que é assédio**

É todo comportamento praticado de forma ofensiva, humilhante e ameaçadora, que incomoda, importuna e persegue uma pessoa ou um grupo de pessoas específico, criando um ambiente intimidativo. “São vários os tipos de assédio conhecidos e praticados nos dias atuais, tendo níveis, proporções e consequências para cada assédio praticado.” (CITE - COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO).

### **1.2 ASSÉDIO MORAL**

#### **1.2.1 O que é assédio moral**

O assédio moral é praticado no momento em que o indivíduo está exercendo sua função, ou seja, em seu ambiente de trabalho, e é nesse momento que ele acaba passando por situações humilhantes, vexatórias, degradantes e constrangedoras, por prolongadas vezes. Essas ações começam de formas sutis e podem ser feitas através de palavras, gestos e atitudes, na qual acabam trazendo danos ao profissional, tanto fisicamente quanto psicologicamente, colocando em risco seu emprego. (PACHECO, 2015)

“Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbrada a somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida”. (FERREIRA, 2004, p.37)

Esse tipo de assédio ganhou maior conhecimento nos últimos anos por ser um fenômeno típico da sociedade atual, e vem se expandindo pelo mundo todo. Muitas das vezes o ambiente de trabalho acaba sendo propício para desenvolver a competição entre seus colaboradores devido a Globalização, e é então que acaba

ocorrendo o assédio na instituição. Vemos o assédio moral em diversas denominações, e ele sempre será uma forma de agressão, com grande repercussão psicológica sobre a vítima. (AVILA, 2008)

### **1.2.2 Assédio moral direto**

O assédio pode assumir a forma de ação direta que expõe o assediado a acusações, insultos, gritos e humilhações frente a outros empregados, agindo dessa forma com frequência e por um longo período. (MONJARDIM, 2015)

### **1.2.3 Assédio moral indireto**

A forma como o assédio indireto age é muito cruel, ele abala muito a parte psicológica do assediado, pois se manifesta com a propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social, e para ser caracterizado como assédio também tem que ser realizado de forma frequente e por um longo período. (MONJARDIM, 2015)

## **1.3 O ASSÉDIO MORAL**

### **1.3.1 Manifestação do assédio moral**

A manifestação pode ocorrer de diversas formas, com a intenção de afetar um colaborador em seu ambiente de trabalho, desde que essas ações sejam realizadas frequentemente, como já visto. Manifesta-se através das condutas comissivas e omissivas e com isso o assediador encobre a agressão psicológica realizada de uma forma sutil, mascarando sua intenção maldosa. (OLIVEIRA, 2014)

“Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou

comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.).” (ALKIMIN, 2008, PAG. 71)

Não há meios de prever ou descrever todas as condutas degradantes possíveis que caracteriza o assédio moral, mais muitos fatores devem ser levado em conta, pois é a partir de algumas atitudes cotidianas no ambiente de trabalho que pode se levar a pratica do assédio, muita das vezes passando por despercebido pelo assediado, até que ela passa a ocorrer de forma sistemática. (OLIVEIRA, 2014)

A psicóloga Marie-France Hirigoyen (p.108-109) traz uma lista de exemplos de atitudes hostis capazes de configurar o assédio moral. Abaixo no quadro observa-se uma lista extensa de atitudes que se qualificam como assédio moral, vejamos:

#### QUADRO 1. Atitudes que se qualificam como assédio moral

Deterioração proposital das condições de trabalho	Isolamento e recusa de comunicação	Atentado contra a dignidade	Violência verbal, física ou sexual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Retirar da vítima a autonomia.</li> <li>Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização das tarefas.</li> <li>Contestar sistematicamente todas as suas decisões.</li> <li>Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.</li> <li>Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...</li> <li>Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.</li> <li>Dar-lhe permanentemente novas tarefas.</li> <li>Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.</li> <li>Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.</li> <li>Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A vítima é interrompida constantemente.</li> <li>Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.</li> <li>A comunicação com ela é unicamente por escrito.</li> <li>Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.</li> <li>É posta separada dos outros.</li> <li>Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.</li> <li>Proíbem os colegas de lhe falar.</li> <li>Já não a deixam falar com ninguém.</li> <li>A direção recusa qualquer pedido de entrevista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.</li> <li>Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).</li> <li>É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.</li> <li>Espalham rumores a seu respeito.</li> <li>Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).</li> <li>Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.</li> <li>Criticam sua vida privada.</li> <li>Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.</li> <li>Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.</li> <li>Atribuem-lhe tarefas humilhantes.</li> <li>É injuriada com termos obscenos ou degradantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ameaças de violência física.</li> <li>Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.</li> <li>Falam com ela aos gritos.</li> <li>Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.</li> <li>Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.</li> <li>Fazem estragos em seu automóvel.</li> <li>É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).</li> <li>Não levam em conta seus problemas de saúde.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agir de modo a impedir que tenha promoção.</li> <li>• Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.</li> <li>• Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.</li> <li>• Causar danos em seu local de trabalho.</li> <li>• Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.</li> <li>• Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.</li> <li>• Induzir a vítima ao erro.</li> </ul>			
---	--	--	--

Fonte: Daniela Oliveira (2014)

## 1.4 MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL

### 1.4.1 Assédio moral vertical descendente

São atos de maldades praticados por um superior hierárquico contra seu subordinado. É o tipo de assédio clássico nas organizações. Esse abuso de poder é delimitado por meio de insultos, ofensas, depreciação, falsas acusações, degradando, assim, as condições de trabalho do colaborador. (OLIVEIRA, 2016)

Sendo assim, o assédio moral cometido pelo empregador ou superior hierárquico implica no descumprimento da obrigação contratual e viola o princípio da dignidade da pessoa humana, podendo ocasionar a rescisão indireta do trabalhador nos termos do artigo 483, alínea e, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que diz: Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. A imagem abaixo mostra o tipo de Assédio Moral Vertical Descendente na prática.



### Imagem 1. Assédio Moral Vertical Descendente na prática



Fonte: Priscylla Souza – Jusbrasil (2020)

#### 1.4.2 Assédio moral vertical ascendente

Esse tipo de assédio é praticado por um ou vários subordinados para com seu superior hierárquico. É extremamente raro essa situação, porém, muito cruel. Ela pode ser praticada por meio de chantagens sobre alguma informação sigilosa, seja da empresa ou até mesmo do seu superior, podendo ser também alguém de fora que foi introduzido na empresa em um nível superior e seus métodos podem não ser aceito pelos colaboradores. (FACURE, 2015)

Esse ato pode ocasionar justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

**Art. 482** - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: **g)** violação de segredo da empresa e **j)** ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

A figura a baixo mostra o exemplo de Assédio moral vertical ascendente.

## Imagem 2. Assédio moral vertical ascendente



Fonte: Anita Krishnan. (2014)

### 1.4.3 Assédio moral horizontal

Trata-se do assédio entre colegas do mesmo nível hierárquico. Essa situação é comum em algumas empresas. É notória essa situação quando a empresa estimula consciente ou inconscientemente a competitividade perversa entre seus funcionários, pode ser através de promoção interna ou alcance de metas. Podendo observar também a discriminação sexual, religiosa, política, entre outras, no qual podemos observar que esse tipo de assédio lembra muito o bullying.

Artigo 482, alínea b e j da CLT, diz:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Abaixo observe a imagem que mostra na pratica o Assédio moral Horizontal.

### Imagem 3. Assédio moral Horizontal



Fonte: Andrew Edgar. (2014)

#### 1.4.4 Assédio moral organizacional

Praticado pela própria empresa com o seu grupo de colaboradores. Vemos essa situação em empresas de extrema competitividade. Empresas que exigem do colaborador especializações que antes não era necessária como maior escolaridade, competência, eficiência, competitividade, criatividade, tudo com o objetivo de produzir mais e com o menor custo possível.

Conforme art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprova:

**Art. 483** - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: **a)** forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

A imagem abaixo exemplifica a forma do Assédio moral organizacional na prática.

Imagem 4. Assédio moral organizacional na prática.



Fonte: Rosane Monjardim – Jusbrasil (2015)

## 2. O PORQUÊ OCORRE O ASSÉDIO MORAL

### 2.1 Motivos que ocasionam o assédio moral

A competição acirrada por um espaço no mercado, a sobrevivência das organizações, a precariedade do emprego, a busca incessante por redução de custos de trabalho, a ganância pelo lucro cada vez maior, a substituição de capital humano por tecnologia, a sobrecarga de atividades para os poucos trabalhadores que permanecem, enfim... “Em meio a esse sistema econômico extremamente competitivo, inúmeros dirigentes só conseguem enfrentar tal competição recusando-se a levar em conta as pessoas que trabalham na organização e chefiando por meio da mentira e do medo” (FILHO E SIQUEIRA, 2008, p.13)

Como consequência do ato, segundo Filho e Siqueira (2008, p.14) “o assédio moral traz sérios prejuízos à organização com a destruição do clima de trabalho, o aumento geral do sentimento de insegurança e o consequente bloqueio da criatividade e da inovação.

Para Rufino (2007) a violência atinge, de forma invisível, as relações entre empregados e empregadores, por meio de atos autoritários repetitivos, de ironia e arrogância pelos superiores hierárquicos, os quais menosprezam o Sofrimento dos trabalhadores

Segundo Rufino (2007, p. 36), meio ambiente de trabalho é “(...) qualquer local, onde se desenvolve o exercício da atividade laboral, inserindo todas as suas interações”. E ressalta que um ambiente laboral sadio deve reunir condições dignas tanto estruturais e executivas do labor, quanto higiênicas lato sensu, ou seja, inerentes à integridade física e psíquica do trabalhador, e proteção de sua vida. Portanto, é obrigação do empregador manter um ambiente de trabalho saudável.

Para Alkimin (2004), a humilhação no trabalho envolve os fenômenos vertical e horizontal. O fenômeno vertical é caracterizado por relações autoritárias, desumanas e antiéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e 'flexibilização'. Com isso, exige-se dos trabalhadores maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade) visando produzir mais a baixo custo.

De acordo com Araújo (2012), o assédio moral organizacional não se restringe à modalidade de assédio moral vertical descendente, ele também pode se apresentar na forma de assédio moral horizontal e vertical ascendente. Relata a autora que essa situação decorre da pulverização do exercício do poder e todos os níveis da empresa. Os colaboradores, se colocados diante de um membro da equipe improdutivo ou de baixa produtividade, podem assumir condutas abusivas com a finalidade de pressionar o dissidente a atingir níveis de produção e de qualidade exigidos pela administração. Esse é o grande êxito dos círculos de Qualidade Total e da divisão do trabalho em equipes. O grupo de trabalhadores é levado a se colocar na posição do verdadeiro empreendedor, crendo –se realmente participante das decisões da empresa. Pelo mesmo motivo, pode –se originar um assédio moral vertical ascendentes, em que a empresa omissa em relação ao problema nada mais faz do que aliar aos subordinados agressores e pressionar o chefe imediato para que assuma o comprometimento por ela exigido, demonstrando liderança mesmo que não tenha qualquer treinamento para esse fim, e atingindo as metas da administração.

“Submeter alguém sem trégua a ataques repetidos. O assédio moral requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos palavras comentários e críticas, piadas “. (TEIXEIRA, 2016, p.20).

## **2.2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO**

### **2.2.1 As consequências do assédio para o colaborador**

São inúmeros os efeitos que o assédio moral pode causar. É certo que eles dependerão de incontáveis fatores, como grau das ofensas/ humilhações, estado psicológicos da vítima antes do assédio, número de ofensas proferidas, situação de carreira profissional do ofendido, seu estado geral de saúde. Predisposições a algumas doenças e ao estresse, comportamento familiar etc. (TEIXEIRA, 2016, p.43).

A vítima, quem sofre as consequências diretas do assédio, tem atingida sua dignidade, sua honra, pelos comportamentos do agressor que degradam o ambiente

de trabalho, acarretando em danos à integridade físico-psíquica do trabalhador (NINA, 2012).

Freitas (2007) conclui que, para a vítima, todos esses efeitos geram o afastamento do Trabalho, a perda de emprego, descrença e apatias e, eventualmente, como efeito colateral, dependência de álcool ou drogas.

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN apud FIORELLI, 2007, p.96).

Melo (2007, p. 94) considera nefastos os efeitos do assédio moral, consignando que podem atingir tanto a saúde física quanto psíquica da vítima e, assim, pode ser equiparado às doenças do trabalho. Neste ponto, Thomé (2008, p. 84-95) cita o estresse; as desordens de estresse pós-traumáticos ou PTSD; a Síndrome de burnout; a depressão; o alcoolismo; a hipertensão; diabetes; os distúrbios do sono; a agonia; dores musculares; nas mulheres, alterações hormonais e no ciclo menstrual; além de outras doenças. Ainda, cita a perda das funções vitais; a morte súbita ou karoshi; e até mesmo o suicídio. Assim, verifica-se que tais danos são graves e poderão ser tanto de ordem moral, quanto psíquica, ou mesmo física.

Teixeira (2016, p.43 - 44). Relata que de modo geral, os principais e mais corriqueiros males causados pelo assédio moral nos trabalhadores são:

- ✓ Súbita queda no rendimento e na produtividade;
- ✓ Aumento do estresse e do nervosíssimo;
- ✓ Irritabilidade exacerbada;
- ✓ Indisposição ao diálogo e ao trabalho em grupo;
- ✓ Crise de choro;
- ✓ Retraimento social;
- ✓ Sentimento de inferioridade e/ ou inutilidade;
- ✓ Sentimento de vingança;
- ✓ Diminuição da libido;
- ✓ Insegurança;
- ✓ Agravamento de doenças preexistentes;
- ✓ Dores de cabeça constantes (enxaquecas);

- ✓ Afastamentos do emprego em excesso (licenças para tratamento de saúde);
- ✓ Insônia;
- ✓ Consumo excessivo de bebidas alcoólicas /drogas ilícitas;
- ✓ Depressão;
- ✓ Dores generalizadas etc.

E em situações extremas (TEIXEIRA, 2016, p.43,44).

- ✓ Agressões;
- ✓ Tentativas de suicídio;
- ✓ Homicídio.

Ainda segundo Fiorelli (2007, p. 150):

No assédio moral, o foco são os transtornos mentais, entendendo-se que as doenças físicas fisiológicas constituem consequências daquelas (o que não significa que não se tornem merecedoras de máxima atenção por sua gravidade, tanto em situações crônicas quanto agudas). Em outras palavras, não haveria dano

Em 2002, no Brasil, foi proferida a primeira decisão sobre assédio moral, um marco histórico, o acórdão 7660/2002 de autoria da Juíza do TRF 17º Região, Dra. Sônia das Dores Dionísio que decidiu pela condenação por assédio moral nos autos do recurso ordinário nº TRT- 17º RO-1315.2000.00. 17.00-1 que aduz:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sintagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade o empregado. (TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Relª. Sônia das Dores Dionísia) (CAVALCANTE, 2005)

Teixeira (2016) destaca que o assediador pode preferir a discrição, agindo através de “comunicação não verbal (suspiro, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo) ou pela fofoca, zombaria,



ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação, pois o perversor, ou assediador, em regra, não assume, abertamente, seus atos”. O autor ainda analisa a conduta daqueles assediadores que são indiferentes à suas próprias posturas, que seriam: o rigor excessivo, confiar à vítima tarefas inúteis ou degradantes, desqualificar, criticar o empregado em público, isolamento do grupo, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidade psíquica e física, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição a ridículo (impor a utilização de fantasia, sem que isso guarde qualquer relação com sua função; inclusão no rol de empregados de menor produtividade); divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e/ou pública.<sup>97</sup> As condutas acima listadas, uma vez detectadas, demonstram a extrapolação dos limites do poder diretivo, afrontando a dignidade do trabalhador, ao ponto de identificarmos a existência de assédio moral, devendo o agressor ser punido com a devida reparação à vítima. Diante das condutas expostas, buscaremos a reflexão sobre algumas que são comumente julgadas nos Tribunais do Trabalho; iniciaremos pela análise das situações encontradas quando da estipulação de metas pelo empregador. A estipulação de metas é um exemplo clássico de poder diretivo, de comando, diante da atividade econômica que o empregador exerce, pela qual este pode atribuir prêmios, estipulação de ranking, dentre outros incentivos aos seus funcionários, sendo proibida a exposição negativa do empregado, a chacota ou qualquer outra situação que exponha o empregado de maneira negativa.<sup>98</sup> (arts. 1.º, III, e 5.º, V e X, da Constituição Federal). Entretanto, prevalece

Conforme pode ser depreendido da leitura da jurisprudência colecionada, os Tribunais Trabalhistas Brasileiros entendem que o Estado não pode intervir na empresa privada proibindo a cobrança de metas, dada a opção constitucional pelo sistema capitalista, na qual a busca pelo lucro é a principal característica e a gênese desse sistema. A cobrança de metas, por si só, com a estipulação de ranking ou prêmio, não causa lesão de ordem moral,<sup>104</sup> estando resguardados os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantidos constitucionalmente, conforme pode ser extraído da leitura das ementas dos julgados do TRT-1 - RO: 00004151020145010302-RJ e RO: 00010929120125010243 RJ.<sup>105</sup> Como já mencionado acima, os Tribunais do Trabalho no Brasil admitem a legalidade da estipulação

Conforme pode ser depreendido da leitura da jurisprudência colecionada, os Tribunais Trabalhistas Brasileiros entendem que o Estado não pode intervir na empresa privada proibindo a cobrança de metas, dada a opção constitucional pelo sistema capitalista, na qual a busca pelo lucro é a principal característica e a gênese desse sistema. A cobrança de metas, por si só, com a estipulação de ranking ou prêmio, não causa lesão de ordem moral,<sup>104</sup> estando resguardados os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantidos constitucionalmente, conforme pode ser extraído da leitura das ementas dos julgados do TRT-1 - RO: 00004151020145010302-RJ e RO: 00010929120125010243 RJ.<sup>105</sup> Como já mencionado acima, os Tribunais do Trabalho no Brasil admitem a legalidade da estipulação

### **2.2.2 As consequências para a empresa e assediador**

De acordo com a Cartilha Assédio Moral e Sexual produzida pelo Senado Federal (s/d, p.12), embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, etc).

Além das consequências de o assédio moral atingir a vítima e, possivelmente, o agressor, em termos de organização empresarial, o assédio gera, normalmente, diversos efeitos nas empresas, tais como: o custo do absenteísmo, a queda de produtividade e a rotatividade da mão-de-obra. Porém, Alkimin (2013 apud BATISTA, 2016) menciona que:

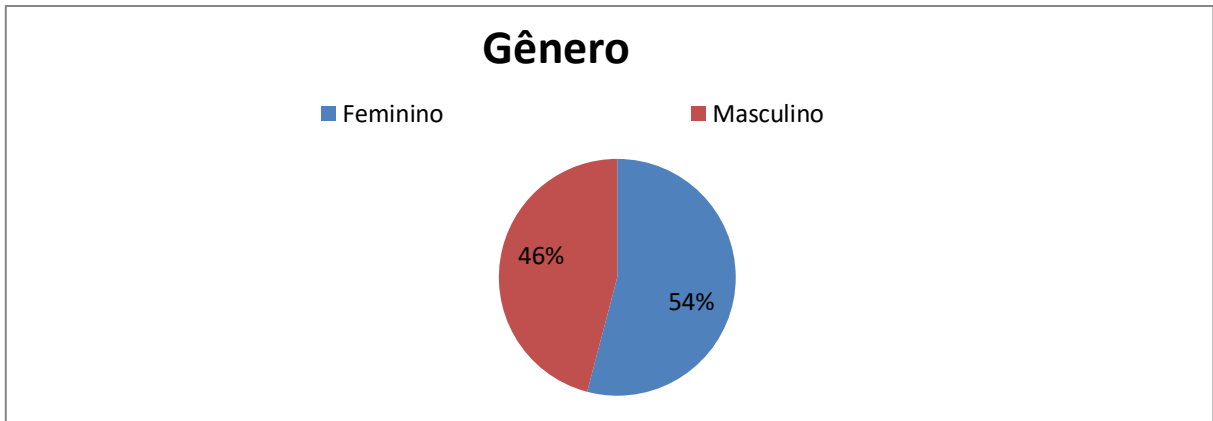
O empregador deve se valer do seu poder disciplinar para garantir as boas relações de trabalho e ordem na organização da empresa, o qual tem como finalidade punir o empregado que não cumpre as regras legais e contratuais determinadas pelo empregador aplicando contra o infrator a penalidade da rescisão do contrato por justa causa. Todavia, cumpre observar que por questões de tutela ao hipossuficiente o exercício do poder disciplinar do empregador sofre restrições (ALKIMIN, 2013 apud BATISTA, 2016).

### 3. PESQUISA EM CAMPO

#### 3.1 Resultado da pesquisa realizada

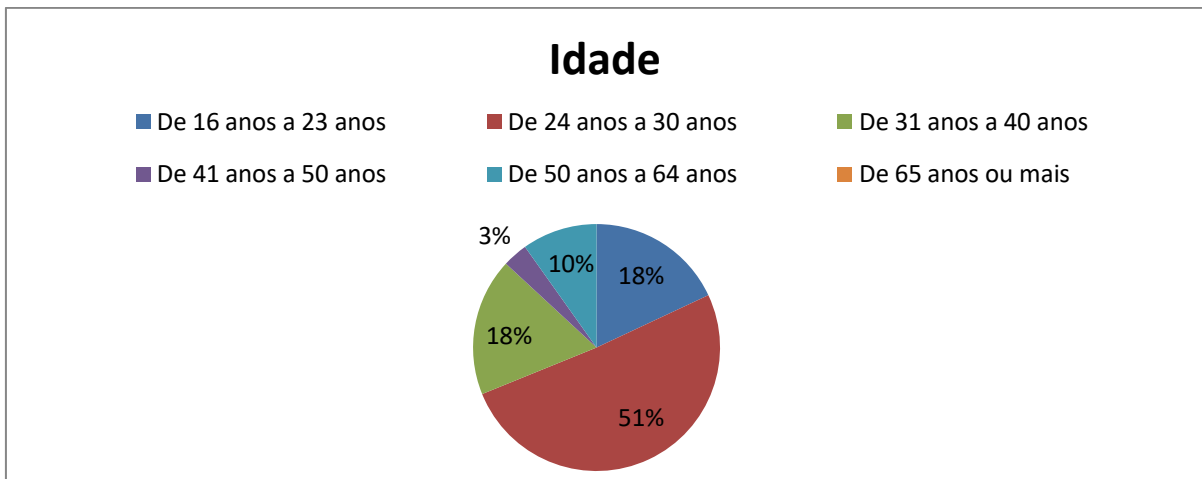
Abaixo você irá acompanhar a análise de uma pesquisa realizada por meio da plataforma Forms, a qual foi respondida por 61 (sessenta e uma) pessoas. O intuito da pesquisa foi de analisar quais tipos de assédio moral as pessoas sofriam e sofre em seu ambiente de trabalho, nos gráficos 01 e 02 era possível assinalar apenas uma opção, já nos outros tinha a opção de colocar mais de um tipo de situação no qual possam ter passado, acompanhe.

**Gráfico 01 - Gênero**



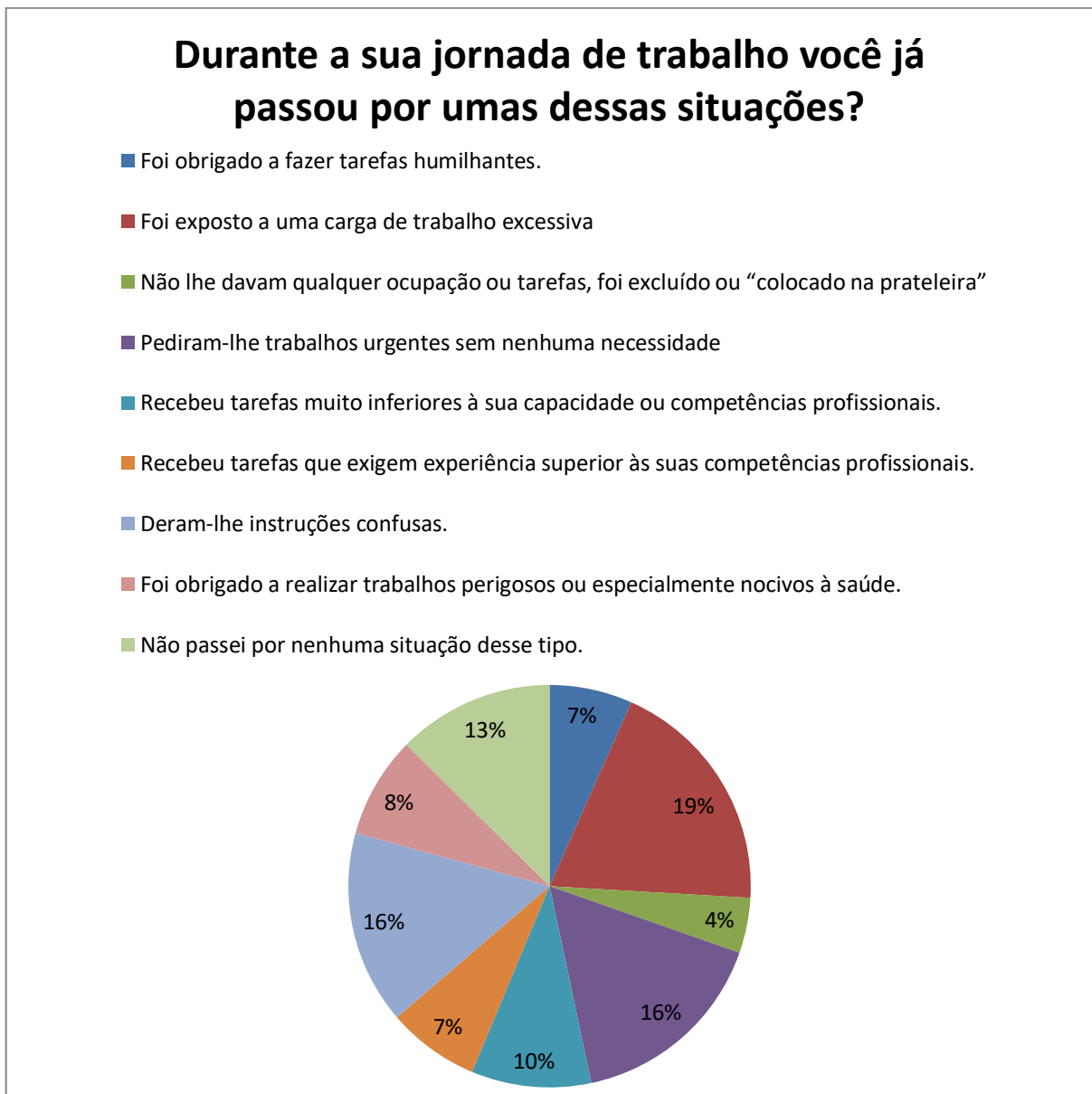
De acordo com a pesquisa realizada, 54% dos entrevistados foram mulheres e 46% foram homens.

**Gráfico 02 - Idade**



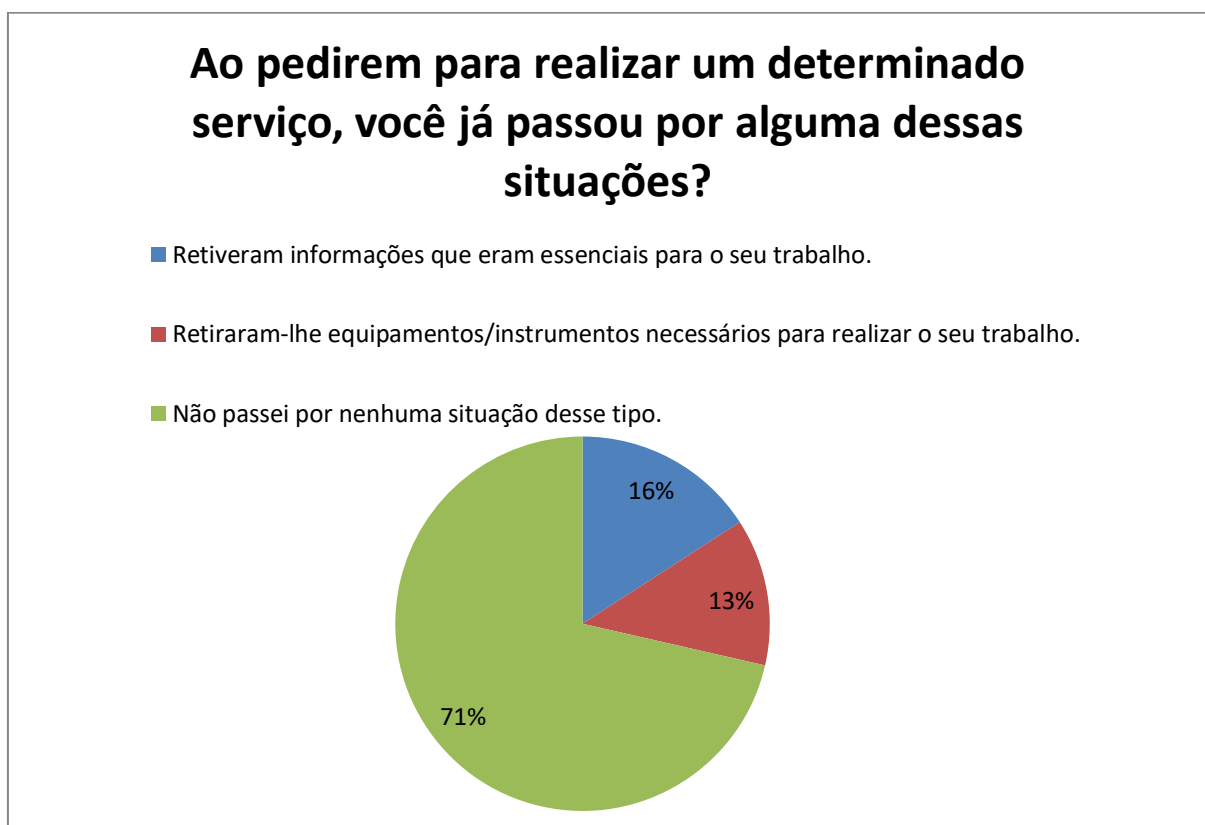
Com esses dados pode-se observar que a maioria se concentra entre 24 a 30 anos o que corresponde a 51%, enquanto 18% são pessoas que estão ingressando no mercado de trabalho com idade entre 16 a 23 anos, sendo que na mesma porcentagem estão pessoas entre os 31 a 40 anos, já entre as idades de 41 a 50 anos obteve-se apenas 3%, enquanto entre 50 a 64 anos foram 10% uma porcentagem satisfatória, por serem pessoas que já passaram por diversas experiências, e acima de 65 anos ou mais não teve entrevistados.

**Gráfico 03 - Durante a sua jornada de trabalho você já passou por umas dessas situações?**



O gráfico representa possíveis situações do colaborador em seu ambiente de trabalho, podendo ter como resposta mais de uma opção, desse modo obteve-se os seguintes resultados: 7% foi obrigado a fazer tarefas humilhantes, 19% foi exposto a uma carga de trabalho excessiva, 4% foi excluído das tarefas durante sua jornada de trabalho, 16% teve trabalho pedido com urgência sem necessidade, 10% recebeu tarefas inferior a sua competência profissional, 7% recebeu tarefas que exigiam além da sua competência profissional, 16% recebeu instruções confusas ao realizar uma determinada tarefa, 8% foi obrigado a realizar trabalhos perigosos e 13% não passou por nenhuma situação desse tipo. Conclui-se que no ambiente de trabalho o colaborador é exposto a diversas situações humilhantes para garantir seu sustento, trazendo assim transtornos psicológicos ao colaborador.

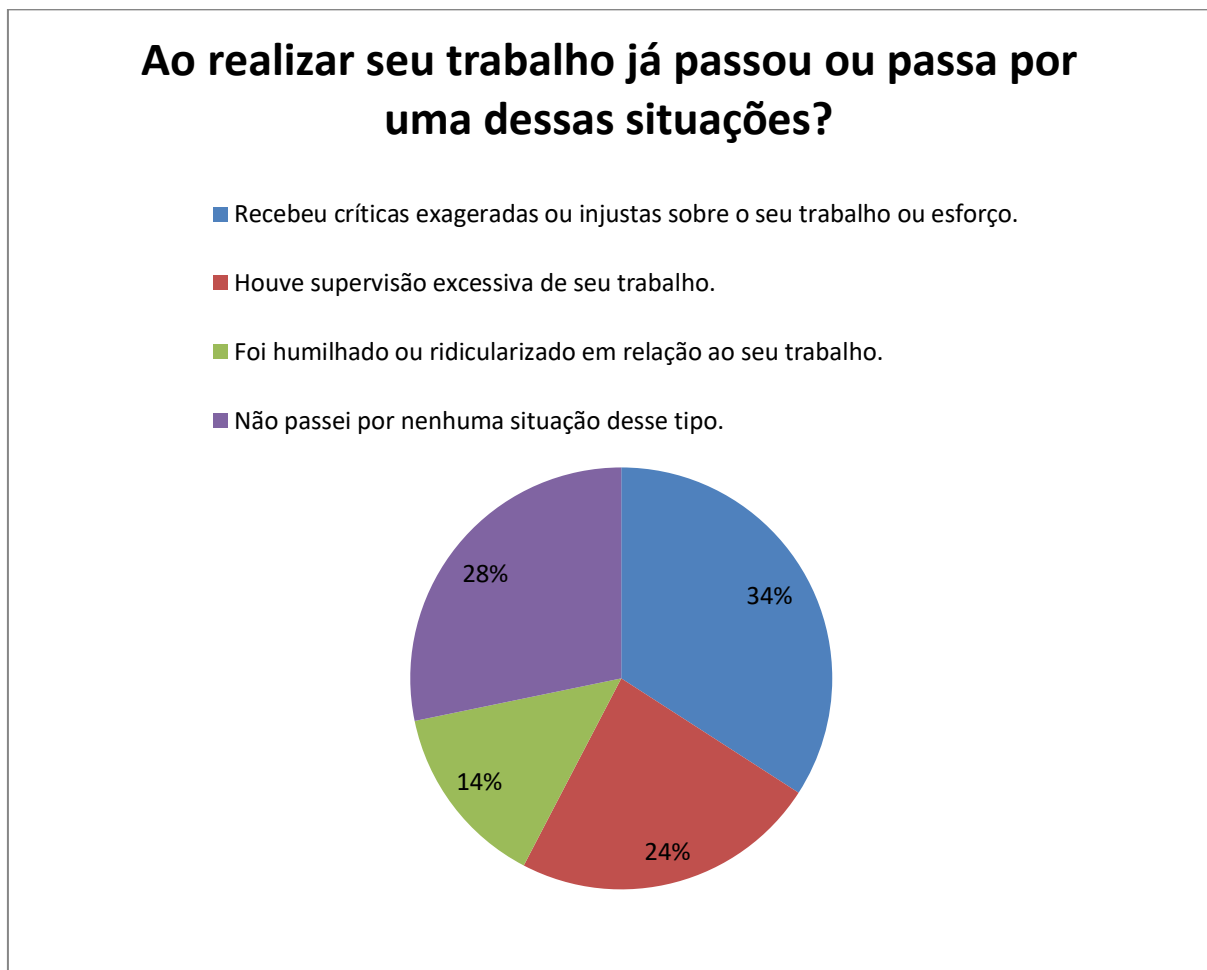
**Gráfico 04 - Ao pedirem para realizar um determinado serviço, você já passou por alguma dessas situações?**



De acordo com o gráfico acima no qual foi possível assinalar mais de uma alternativa, uma das opções foi de uma situação no ambiente de serviço a qual se teve a necessidade de determinada informação para realiza-lo e isso não foi

passado, 16% das pessoas responderam que já passaram por isso, a segunda opção foi sobre equipamentos/instrumentos necessários para realizar o trabalho e teve esse objeto/instrução negado e 13% assinalaram que passaram por esse tipo de situação, a terceira foi a não passou por uma situação desse tipo e 71% das pessoas assinalaram.

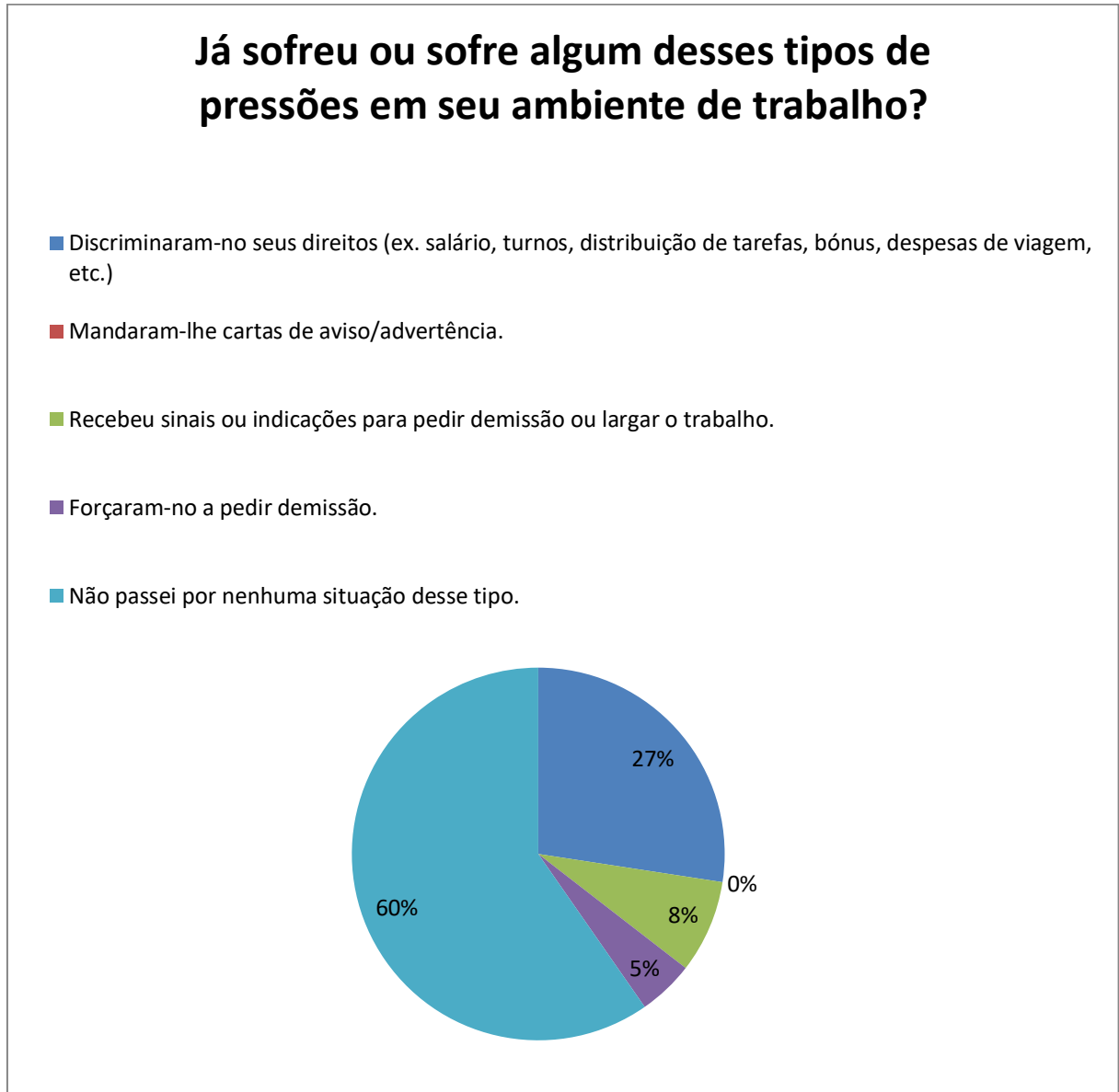
**Gráfico 05 - Ao realizar seu trabalho já passou ou passa por uma dessas situações?**



Como resultado do gráfico acima a pergunta: Ao realizar seu trabalho já passou ou passa por uma dessas situações?; Pôde ser assinalada mais de uma resposta e as porcentagens que se obteve foi a seguinte, 34% já recebeu críticas exageradas sobre seu trabalho, 24% teve uma supervisão excessiva sobre seu trabalho, 14% foi humilhado ou ridicularizado com relação ao seu trabalho e 28% não passou por nenhuma dessas situações, no gráfico observa-se que tem uma

porcentagem aceitável de pessoas que trabalham sobre pressão ou até mesmo executa seu trabalho sobre a mesma.

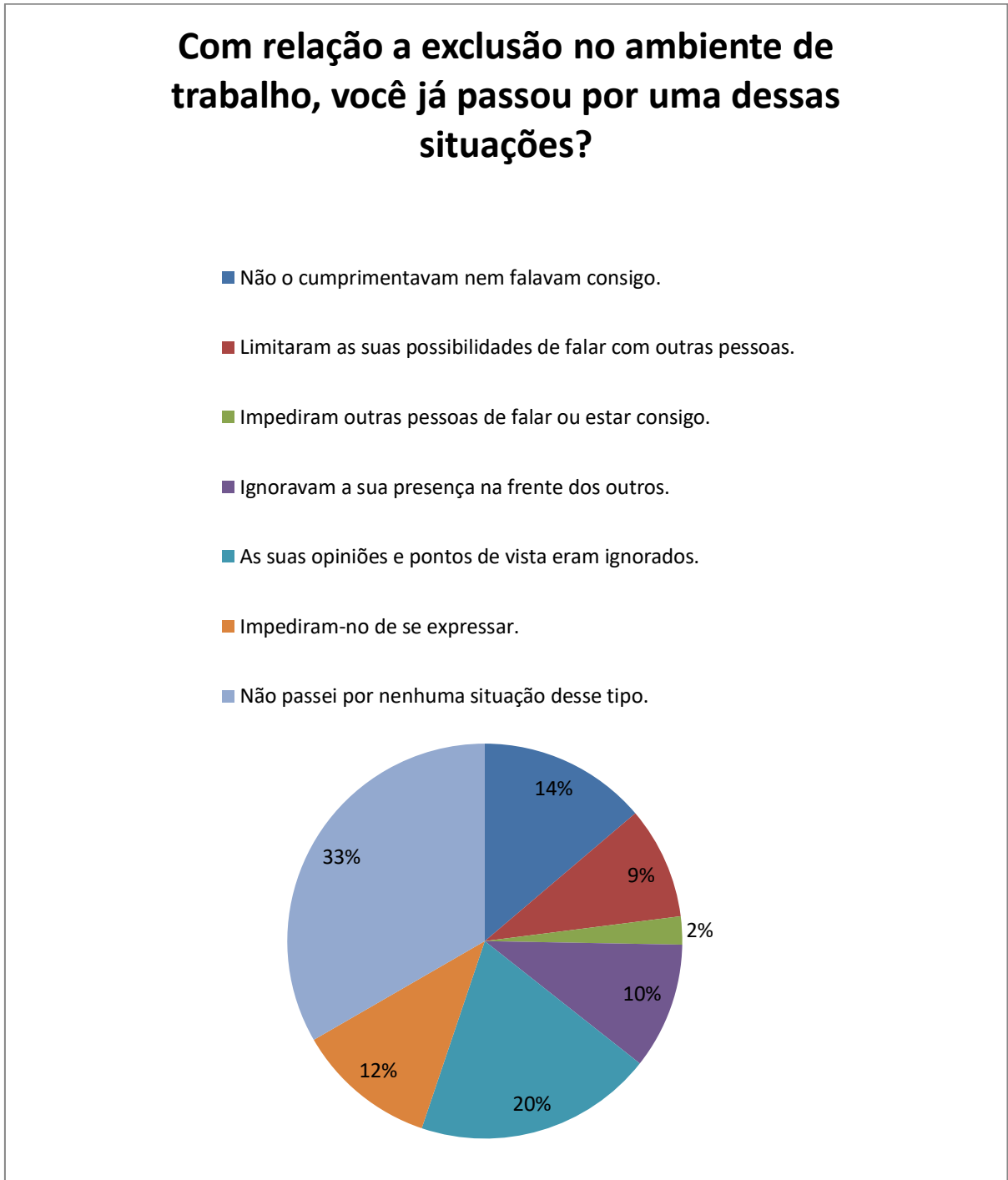
**Gráfico 06 - Já sofreu ou sofre algum desses tipos de pressões em seu ambiente de trabalho?**



De acordo com o gráfico acima no qual foi possível assinalar mais de uma alternativa as porcentagens obtidas foram, 27% teve seus direitos discriminados, 8% recebeu sinais ou indicações para pedir demissão, 5% foi forçado a pedir demissão, 60% não passou por nenhuma situação desse tipo e não tiveram entrevistados que passam pela situação de receber aviso/advertência. Como conclusão observa-se

que apesar de ter pessoas que sofrem pressão com relação aos seus direitos ou até mesmo recebe ameaças, à grande porcentagem não passa por essa situação.

**Gráfico 07 - Com relação a exclusão no ambiente de trabalho, você já passou por uma dessas situações?**

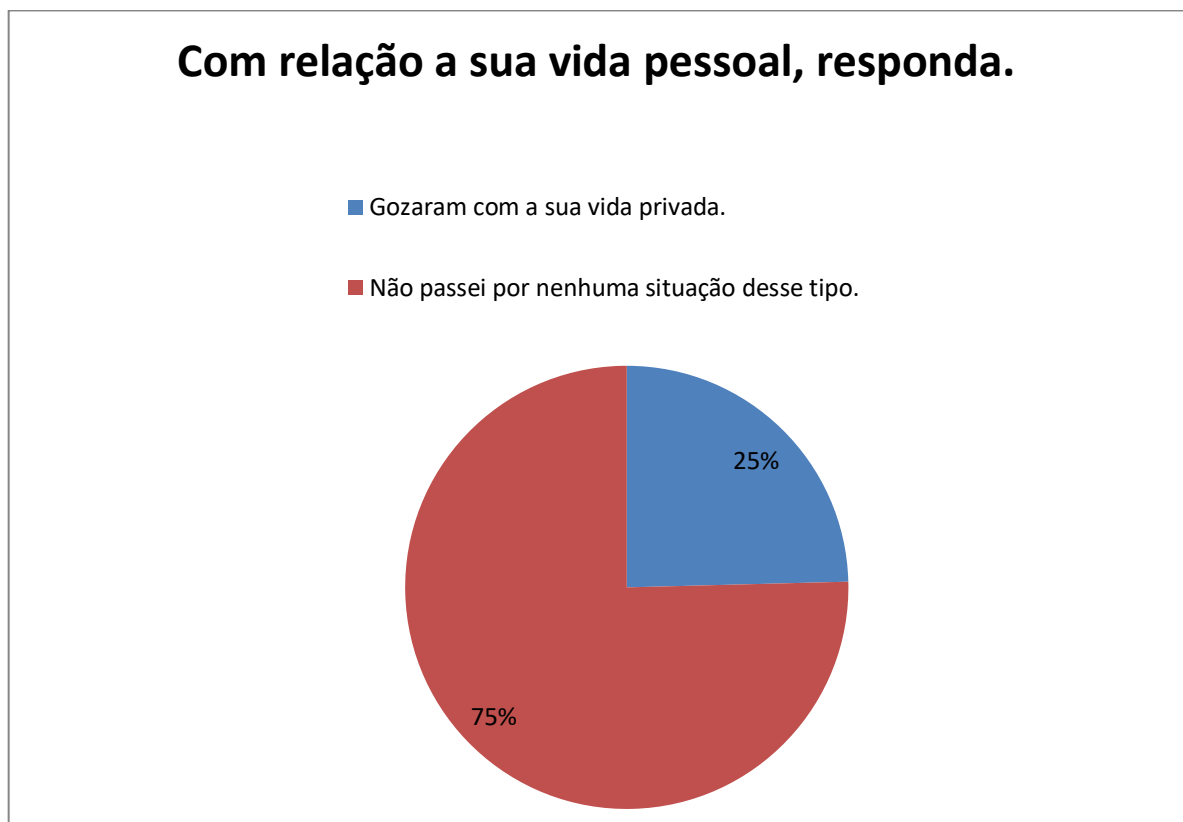


O resultado do gráfico acima se refere a ocasiões em que o colaborador já tenha sido excluído de algumas situações dentro da empresa. Nessa questão pode

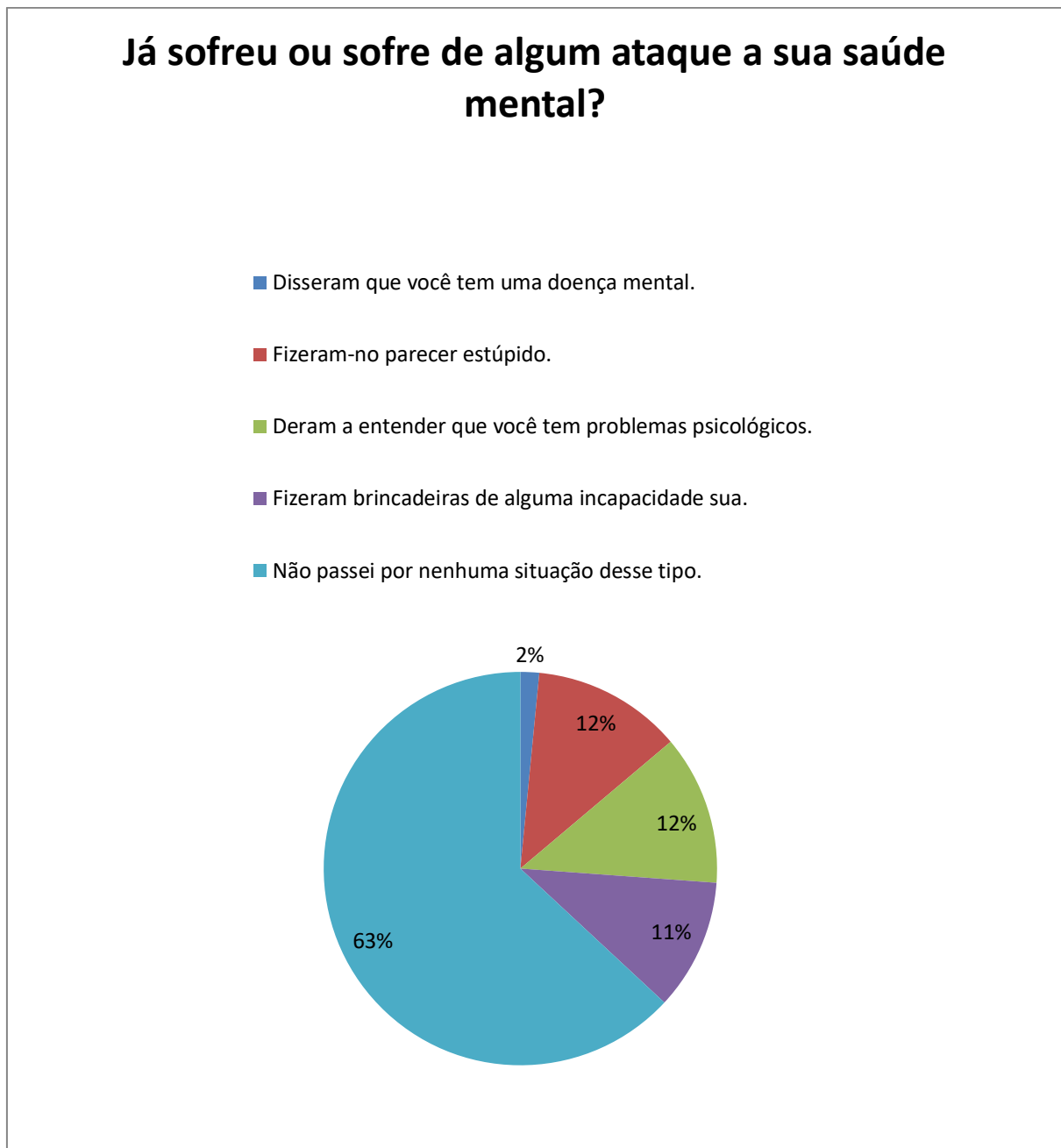


ser assinalada mais de uma resposta e obteve-se os seguintes resultados, 14% já deixaram de ser cumprimentado no ambiente de trabalho, 9% teve suas possibilidades de falar com outras pessoas limitadas, 2% teve impedido outras pessoas de falar consigo, 10% teve sua presença ignorada na frente dos outros, 20% teve sua opinião e ponto de vista ignorados, 12% teve o seu direito de expressão negado e 33% não passou por nenhuma situação desse tipo. Conclui-se que se teve um número considerável de colaboradores que não passou por nenhuma situação, mas obteve-se porcentagens altas de 20%, 14% e 12% quando o colaborador foi se expressar ou cumprimentar um colega, isso acaba gerando no colaborador um acuamento onde ele acaba deixando de dar ideias e sugestões importantes para a empresa porque teve essa restrição.

**Gráfico 08 - Com relação a sua vida pessoal, responda.**



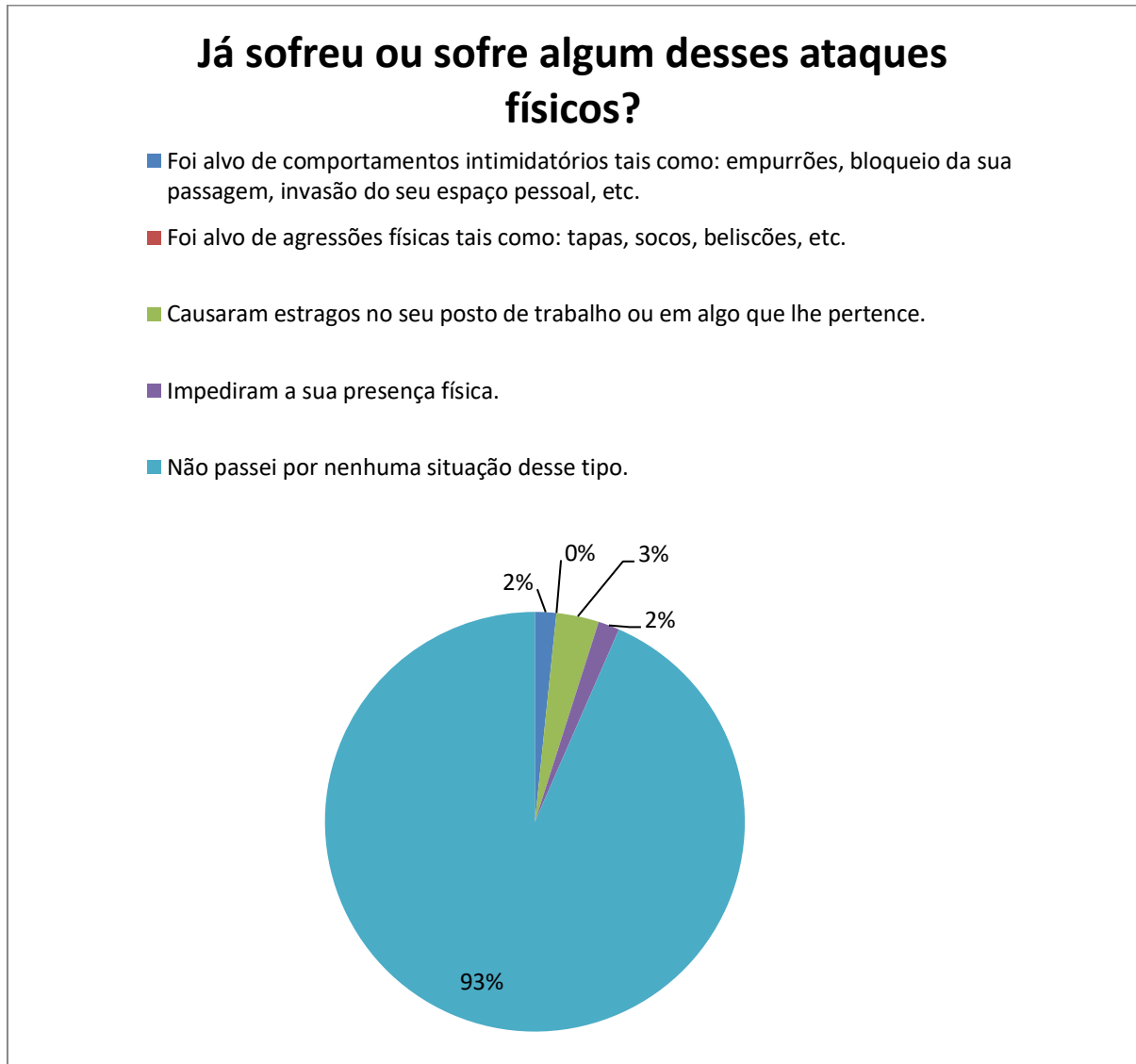
De acordo com a pesquisa realizada pode ser assinalada apenas uma opção como resposta a essa pergunta e foram obtidas as porcentagens a seguir: 25% teve sua vida pessoal como alvo de piadas e 75% não passou por essa situação. Conclui-se que a porcentagem de pessoas passarem por essa situação é baixo.

**Gráfico 09 - Já sofreu ou sofre de algum ataque a sua saúde mental?**

O gráfico acima pode ser assinalado mais de uma opção como resposta e mostra o resultado da pesquisa a pergunta referente a ataques a saúde mental do colaborador. 2% foi alvo de ataques dizendo que ele/ela tinha/tem doença mental, 12% fez ele/ela passar por papel de estúpido, 12% deram a entender que ele/ela sofre problemas psicológicos, 12% gozou com a capacidade do profissional e 63% não passou por nenhuma situação desse tipo. Como resultado da pesquisa observa-se que a maioria das pessoas entrevistadas não passaram por essas situações, ou seja, não passaram por situações vexatórias de ataques a sua saúde mental, mas

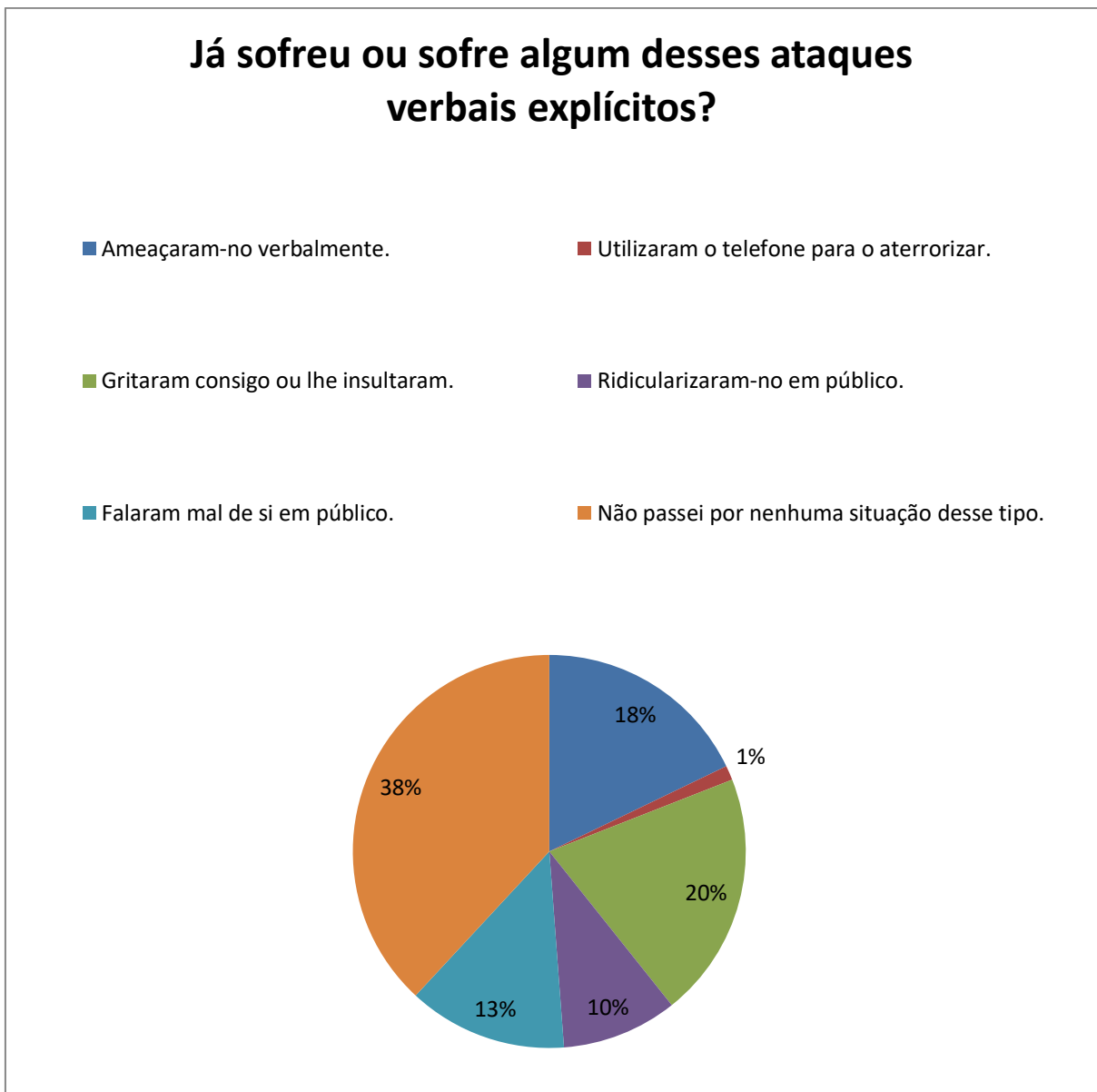
obteve-se porcentagens consideráveis de ataques a saúde mental do colaborador, o que mostra o quanto a empresa deve tomar atitudes com relação a essa situação.

**Gráfico 10 - Já sofreu ou sofre algum desses ataques físicos?**



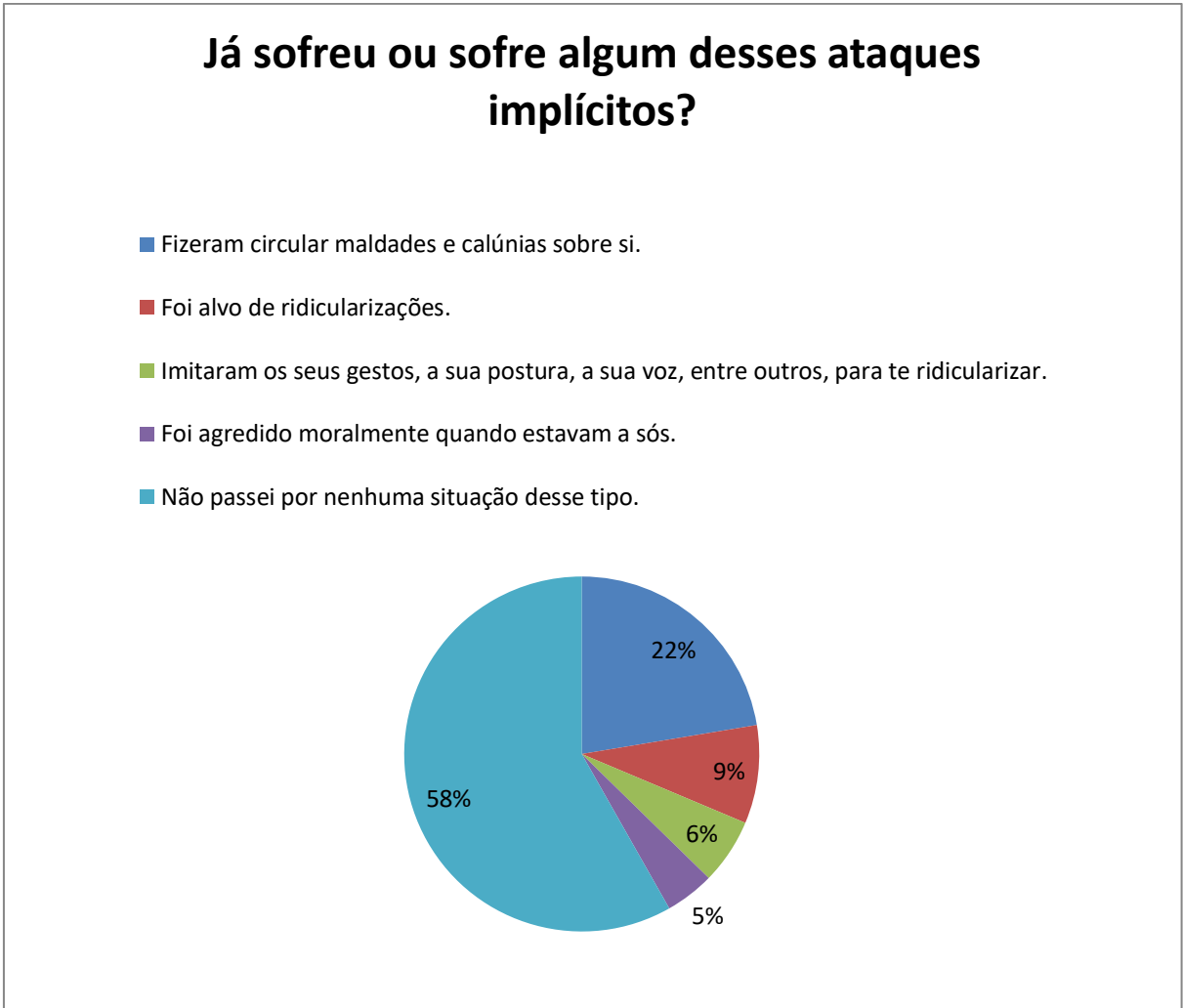
De acordo com a pesquisa realizada no gráfico acima poderiam ser assinaladas mais de uma resposta. Apenas 2% foi alvo de comportamentos intimidatórios e com a mesma porcentagem temos colaboradores que teve sua presença física impedida, 3% sofreram estragos no seu posto de trabalho, enquanto 93% não passaram por nenhuma situação desse tipo e não tiveram entrevistados que foram alvos alvo de agressões físicas. Conclui-se que ataques físicos sofridos na empresa é praticamente nulo.

**Gráfico 11 - Já sofreu ou sofre algum desses ataques verbais explícitos?**



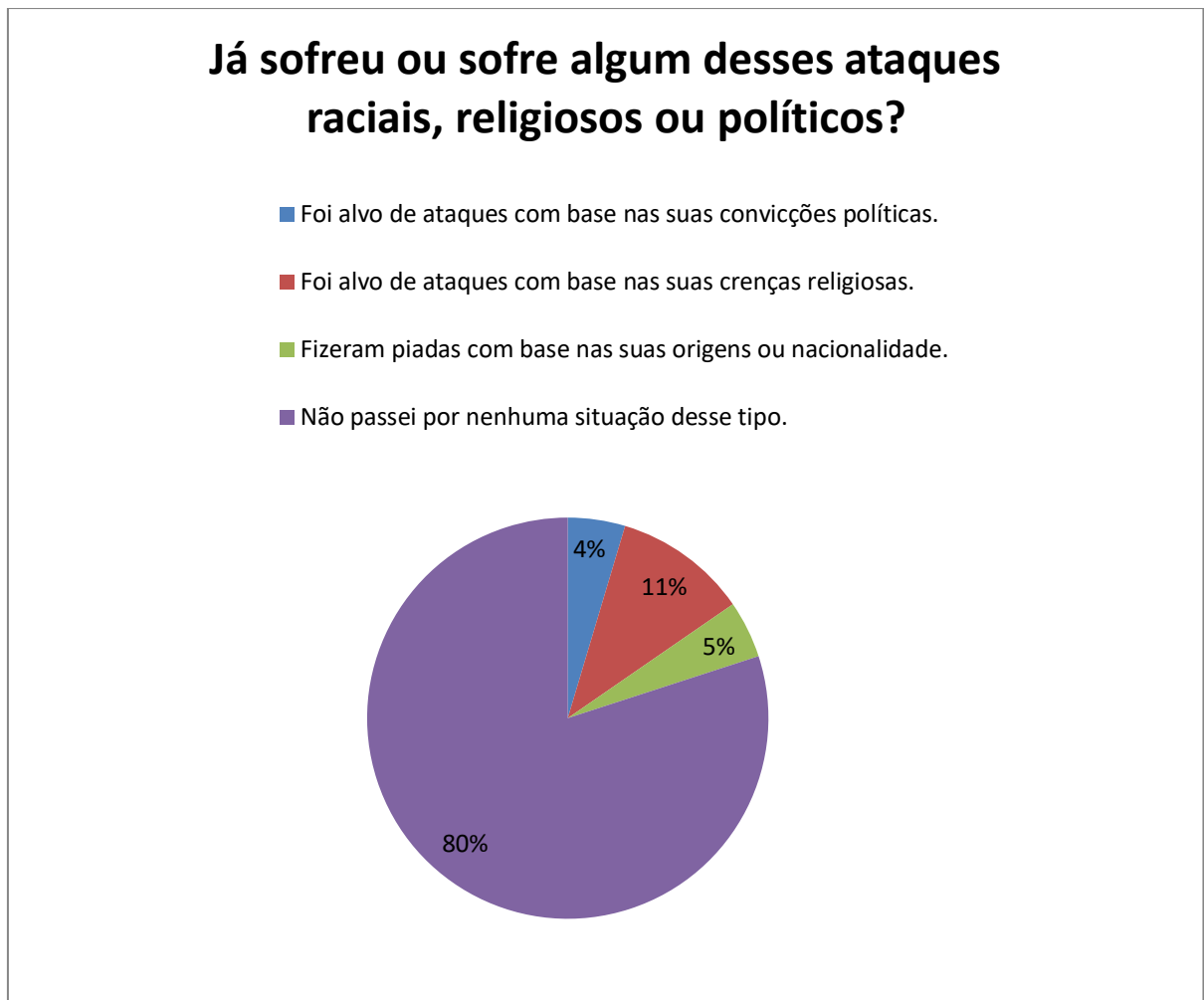
A imagem acima mostra o resultado da pesquisa sobre se a pessoa passou ou passa por ataques verbais explícitos, pôde ser assinalada mais de uma opção como resposta. Onde 18% foi ameaçado verbalmente, 1% teve telefonemas aterrorizantes, 20% foi insultado ou até mesmo gritaram consigo, 10% foi ridicularizado em público, 13% foi difamado em público e 38% não passou por nenhuma situação do tipo. Conclui-se que os ataques verbais continuam sendo a maioria no círculo empregatícios em que a escala hierárquica não valoriza seus colaboradores, e é essa a causa de grandes danos psicológicos no colaborador.

**Gráfico 12 - Já sofreu ou sofre algum desses ataques implícitos?**



O gráfico acima possuía mais de uma opção como resposta e obteve-se os seguintes resultados, 22% passou por uma situação onde circulou calúnias sobre si em seu ambiente de serviço, 9% foi alvo de ridicularização em seu ambiente de trabalho, 6% teve gestos, postura e voz como alvo de ridicularização, 5% foi agredido moralmente quando estava sozinho com alguém do mesmo círculo de trabalho e 58% não passou por nenhuma situação desse tipo. Assim, conclui-se que grande parte não passou por essa situação, mas por outro lado teve uma grande porcentagem somada ao todo que passou sim por uma situação de assédio moral, que afeta o psicológico do ser humano e que pode ser evitada.

**Gráfico 13 - Já sofreu ou sofre algum desses ataques raciais, religiosos ou políticos?**



O último gráfico representa se os entrevistados já sofreram ou sofre no ambiente de trabalho em relação a questões raciais, políticas e religiosas, essas questões podiam ser assinadas mais de opção, 4% foi alvo de ataques com relação a questão política, 11% foi alvo de ataques devido a sua crença religiosa, 5% foi alvo de piadas devido a sua origem e/ou nacionalidade e 80% não passou por nenhuma situação desse tipo. Conclui-se que apesar de ocorrer ataques no ambiente de trabalho relacionado a religião, política e racial, a maior parte do público entende e respeita o próximo por isso.

#### **4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral pode acontecer por diferentes vias, não se limita a uma atuação do superior sobre o subordinando, o inverso pode ocorrer, mesmo sendo incomum. Quanto ao assédio sobre pessoas do mesmo nível hierárquico, o mesmo tem se tornado comum nos últimos anos devido a grande concorrência que a própria empresa impõe internamente em seus colaboradores.

A área de Recursos Humanos deve estar atenta e se envolver com os colaboradores afim de evitar situações de assédio, conversando com todos como forma de prevenir esse ataque psicologicamente brutal e buscando resolver conflitos internos de forma clara para evitar o mesmo e punir em casos que venham ocorrer.

É fundamental que o proprietário oriente seus colaboradores em geral que acima de tudo devemos agir com ética, respeito e educação em primeiro lugar um para com o outro, porque uma empresa onde os colaboradores se mantem unida prospera e todos são beneficiados.

Tiveram-se as pesquisas para a realização do trabalho sobre o assédio e as pesquisas bibliográficas, além da pesquisa em campo na qual englobou empresas de pequeno, médio e grande porte e foi observado que 54% dos entrevistados e as maiores vítimas do assédio moral são os homens e sua faixa etária é entre 24 a 30 anos.

## REFERENCIAS

Sem autor. **ASSÉDIO.** Cite. 2014. Disponível em <http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>. Acesso em 27 de maio de 2020. REVER

ANDRADE, A.H. S; Soares, F.H.M; Pereira, D.O. **Assédio Moral no meio Ambiente de Trabalho e suas consequências à saúde do Trabalhador.** Goiás, v1, n2, p – 96e 109.2017. Disponível: [https:// file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/2969-Texto%20do%20artigo-5499-1-10-20190228%20\(1\).pdf](https://file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/2969-Texto%20do%20artigo-5499-1-10-20190228%20(1).pdf). Acesso em: 10 julho 2020.

AVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** 2008. Disponível em <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso em 15 de junho de 2020.

FACURE, Estevan. **Tipos de assédio moral no trabalho.** 2015. Disponível em <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em 13 de junho de 2020.

MONJARDIM, Rosane. **Assédio moral no trabalho! Como e porque acontece?** 2015. Disponível em <https://rmonjardim.jusbrasil.com.br/artigos/191622868/assedio-moral-no-trabalho-como-e-por-que-acontece>. Acesso em 12 de junho de 2020.

OLIVEIRA, Daniela Paula Silva de. **Assédio Moral no ambiente de trabalho.** 2014. Disponível em <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011300981.pdf>. Acesso em 19 de junho de 2020.

OLIVEIRA, Jeferson. **Assédio Moral no ambiente de trabalho.** 2016. Disponível em <https://doutorjefersonoliveira.jusbrasil.com.br/artigos/355975144/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho?ref=serp>. Acesso em 15 de junho de 2020.

REIS, L.C.R. **Assédio moral nas organizações.** P- 17monografia, Faculdade de ciências sociais aplicadas, Brasília, 2007.

RODRIGUES, P.C; Simões, R.C.S. **Assédio Moral no Ambiente de trabalho e a Responsabilidade Civil do empregador.** Revista Jus Navigandi, Minas Gerais,2019.

SILVA, Watson Pacheco. **Assédio moral no ambiente de trabalho: aprenda a identificar e combater essa prática.** 2015. Disponível em <https://administradores.com.br/noticias/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 08 de junho de 2020.

SOUSA, D.I.P. **O Assédio Moral no Local de Trabalho.** 2016. p- 13. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Universidade do Minho, Portugal. Disponível: <[Http://hdl.handle.net/1822/42093](http://hdl.handle.net/1822/42093)>Acesso em 25 set.2020.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio.** 3 edição. São Paulo. LTr ,2016.



TOLÊDO, Roberto. **Rescisão indireta e o direito de defesa do empregado nas relações trabalhistas.** 2017. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-99/assedio-moral-no-trabalho-um-estudo-sobre-os-seus-elementos/>. Acesso em 10 de junho de 2020.

VARGAS, Getúlio. **Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-lei 5452/43 | Decreto-lei n.º 5.452.** 1943. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10709394/artigo-482-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 30 de maio de 2020.

ZAPATERINI, Tatiana. Fernanda, **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho,** Anuário da Produção de Iniciação Científica Discente. Bauru, v.12, n 13, p-127e 129.2009. Disponível: <https://repositorio.pgsskroton.com.br/bitstream/123456789/1070/1/artigo%2011.pdf>. Acesso em: 09 jul.2020