



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA – UEPB**  
**CAMPOS I – CAMPINA GRANDE**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA**  
**DEPARTAMENTO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**RENATA RODRIGUES DE MACEDO**

**ASSÉDIO MORAL: CASOS VIVENCIADOS EM GRANDES  
EMPRESAS NO BRASIL**

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2014**

**RENATA RODRIGUES DE MACEDO**

**ASSÉDIO MORAL: CASOS VIVENCIADOS EM GRANDES  
EMPRESAS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à coordenação do curso de  
Administração da Universidade Estadual  
da Paraíba.

Orientadora: Professora Mestre Vilza  
Maria Batista

**Campina Grande - PB**

**2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

M141a Macedo, Renata Rodrigues de  
Assédio moral [manuscrito] : casos vivenciados em grandes  
empresas no Brasil / Renata Rodrigues de Macedo. - 2014.  
19 p. : il.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em  
Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de  
Ciências Sociais Aplicadas, 2014.  
"Orientação: Profa. Ma. Vilza Maria Batista, Departamento  
de Administração".

1. Assédio Moral. 2. Relações empregatícias. 3. Abuso I.  
Título.

21. ed. CDD 158.26

**RENATA RODRIGUES DE MACEDO**

**ASSÉDIO MORAL: CASOS VIVENCIADOS EM GRANDES  
EMPRESAS NO BRASIL**

10,00  
(dez)

APROVADA EM 22/07/2014

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profª MSc. Vilza Maria Batista (UEPB)  
Orientadora

---

Profª MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)  
Examinadora

---

Profª Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (UEPB)  
Examinadora

# **ASSÉDIO MORAL: CASOS VIVENCIADOS EM GRANDES EMPRESAS NO BRASIL.**

**MACEDO, Renata Rodrigues<sup>1</sup>**

**BATISTA, Vilza Maria<sup>2</sup>**

## **RESUMO**

O assédio moral tem como característica a prática repetitiva de comportamento constrangedor de uma pessoa em relação a outra, causando dano a moral e a dignidade do sujeito. É um mal de difícil percepção pelo fato de ser silencioso. Este estudo tem como objetivo analisar casos de assédio moral vivenciados por trabalhadores de grandes empresas no Brasil. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, descritiva exploratória e qualitativa. Os resultados mostram que as vítimas desse mal, que não se omitiram diante dos fatos, provaram na justiça que sofreram o assédio moral, e as empresas foram obrigadas a pagar indenizações, tendo em vista que são responsáveis pelos comportamentos dos seus funcionários.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Relações empregatícias. Abuso.

## **ABSTRACT**

The moral harassment is characterized by repetitive practice compelling behavior of the one person in relation another, causing damage the moral and dignity of the person. Is an evil to difficult to understand because is silent. This study there is objective to show testimonies of people who where victims of moral harassment in Brazil. Is a research bibliographic and documentary, exploratory descriptive and qualitative. The results show that the victims who are not omitted before the facts, proved in the justice that suffered the moral harassment and the corporations were forced to pay damages, considering that they are responsible for the actions of employees.

**Keywords:** Moral Harassment. Employee Relations. Abuse

---

<sup>1</sup>Graduada em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. E-mail renatamacedoo@hotmail.com

<sup>2</sup>Profª Orientadora Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. E-mail vilzamb@hotmail.com

# 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é configurado através de práticas repetitivas de condutas abusivas, sendo caracterizado através de gestos, palavras e comportamentos que atentem contra a dignidade e integridade física de uma pessoa, vindo a ameaçar seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

É um fenômeno que vem ganhando destaque nos últimos anos, mas a sua ocorrência pode ser vista desde o início do trabalho assalariado. Embora o assédio moral seja uma realidade antiga, o ambiente de trabalho atualmente favorece sua prática, seja pela competitividade ou concorrência no mercado.

Para que aconteça a configuração do assédio moral, é necessário que existam sujeitos ativos e passivos, sendo que aquele que assedia, conhecido como assediador perverso, ou seja, o sujeito ativo, e aquele que sofre agressões e humilhações é tido como sujeito passivo.

Neste contexto, questiona-se: Como analisar casos de assédio moral vivenciados em grandes empresas no Brasil?

Neste sentido, o objetivo deste estudo é analisar casos de assédio moral vivenciados em grandes empresas no Brasil relatando as consequências desfavoráveis do ato perante as vítimas.

Desenvolver um trabalho sobre o assédio moral é de grande relevância, pois apesar do tema ser uma constante em muitas empresas, ele é pouco difundido nos meios de comunicação, universidades, cursos técnicos e principalmente nas empresas.

O trabalho apresenta a seguinte estrutura: 2) Referencial Teórico: onde são apresentadas as conceituações do tema, desde quando o assédio moral se instala no ambiente de trabalho, passando pelas consequências que acarretam na saúde da vítima, até a necessidade de existir uma Legislação Federal para combatê-lo. 3) Aspectos Metodológicos: pesquisa bibliográfica documental, estudo de multicasos, descritiva exploratória e com abordagem qualitativa. 4) Apresentação dos Resultados: São relatados testemunhos de alguns trabalhadores que sofreram assédio moral em grandes empresas no Brasil, seguido com o ponto de vista de alguns autores. Por fim, nas Considerações Finais serão expostas as necessidades de políticas de relações interpessoais dentro das organizações mais preocupadas com os funcionários, e a importância do sindicato dos trabalhadores e o departamento de recursos humanos das empresas em fiscalizar e prevenir com palestras e cursos, principalmente entre os gerentes, para evitar o abuso de poder. No tópico de Referências

Bibliográficas será destacado todo respaldo de onde foram retirados os conceitos relacionados ao tema.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 ASSÉDIO MORAL – CONSIDERAÇÕES GERAIS**

O Assédio Moral constitui-se no fenômeno que expõe os trabalhadores à situações humilhantes, pela repetição de comportamentos hostis, técnicas de desestabilização, supervisão excessiva, críticas, empobrecimento de tarefas, sonegação de informações. Este comportamento deteriora visivelmente o ambiente de trabalho, e como consequência disso, a diminuição da produtividade do assediado.

Atualmente, o que se observa em muitas empresas é que alguns profissionais causam indignação perante aqueles que não conseguem conquistar a sua simpatia. Dessa forma, passam a usar o assédio moral para arruinar os colegas de trabalho como meio de vingança explícita ou implícita sobre os que sobressaem nos projetos da organização.

O assédio moral é, segundo Pereira (2000, p.10-11),

uma forma de violência e como todas, sempre possuem como objetivo maior a destruição. Essa por sua vez, possui como alvo uma pessoa dentro de uma organização. Então nós podemos entender que é uma doença social que impregna e contamina um ambiente de trabalho, sendo público ou privado. Essa doença social se transforma, na verdade, em uma violência do cotidiano e se insere através das atividades funcionais e usuais, podendo parecer surda ou muda, mas, na verdade é bastante viva e ativa, e acaba procurando encurralar a vítima deixando-a sem saída. Daí a sua periculosidade com relação ao assediado. No começo o espaço é maior para que ele possa se manobrar, e talvez encontrar uma escapatória, mas essa violência do cotidiano vai cercando-o fazendo com que se sintam cada vez mais oprimido

Para Hirigoyen (2002), uma das pioneiras a estudar esse assunto, os principais elementos que compõem o assédio moral são:

- a) Repetição sistemática, ou seja, assédio moral não é formado por um ato isolado. É necessário um conjunto de práticas direcionadas a determinada pessoa;
- b) A intencionalidade de forçar a outra parte a abrir mão do emprego;
- c) A degradação das condições de trabalho, visando que o trabalhador vítima não tenha condições iguais com os demais para realizar as atividades do dia-a-dia;
- d) Isolamento da vítima de almoços, happy hours, confraternizações e atividades junto aos colegas;

- e) Provocar descrédito da vítima perante os demais através de boatos maldosos sobre a vida pessoal e profissional;
- f) A violência verbal, física ou sexual remete-se a ameaças, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual, e ameaças que prosseguem fora da empresa, com telefonemas noturnos ou cartas anônimas.

As condutas descritas como assédio moral são muitas, e o que irá agravá-las é exatamente a reiteração mencionada. Quando a situação humilhante prolonga-se no tempo, aparecem as piores consequências.

Segue atitudes hostis de acordo com as modalidades mencionadas acima:

- Retirar da vítima a autonomia;
- Não fornecer informações úteis para execução de suas tarefas;
- Ridicularizar todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-lo do acesso aos instrumentos indispensáveis ao trabalho
- Atribuir propositadamente novas tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Dar-lhe instruções impossíveis de executar;
- Induzir a vítima ao erro.

Quem assedia quem?

Não há agressor e vítima específicos. O superior hierárquico pode ser agressor, como também pode ser vítima, assim como o empregado pode assumir essas duas posições.

- a) O Assédio Vertical Descendente é aquele em que o agressor é um superior hierárquico e a vítima, seu subordinado. Essa é a modalidade mais facilmente identificada. De acordo com Hirigoyen (2000), numa pesquisa realizada, verificou que, entre os assediadores, 58% dos casos vêm da hierarquia; 29% vem da chefia e dos colegas; e 1% é por parte dos subordinados.
- b) O Assédio Horizontal se dá entre os colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico. É o tipo de assédio que ocorre quando dois empregados disputam a obtenção de um

mesmo cargo ou promoção, ou quando o empregador, buscando maior produtividade, impulsiona a competição entre os funcionários. Segundo Alkimin (2006.p. 65):

manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual, etc).b); competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção

- c) O Assédio Vertical Ascendente é considerado mais raro, ou seja, aquele que os subordinados procuram atingir o superior. As condutas que podem caracterizá-lo são muitas, e normalmente estão voltadas para desestabilizar a vítima.

De um modo geral, as pessoas mais propícias a se tornarem vítimas do assédio são aquelas que não apresentam as características dos padrões estabelecidos. Hirigoyen (2000) define os seguintes tipos que sofrem a discriminação:

- a) Assédio por motivos raciais ou religiosos;
- b) Assédio em função de orientações sexuais;
- c) Assédio em função de deficiência física ou doença.

Para Hirigoyen (2002, p.219),

qualquer um pode ser vítima de Assédio Moral; contudo, os agressores e as testemunhas, incrédulos, continuam a atribuir este tipo de problema somente às pessoas frágeis ou portadores de uma patologia particular, vítimas natas de alguma maneira. Se não existe um perfil psicológico específico para as pessoas que são assediadas, existem incontestavelmente, contextos profissionais nos quais o assédio moral transita mais livremente

No entanto, as vítimas não são apenas portadoras de fragilidade e insegurança. O assédio moral se inicia quando a vítima vai de encontro ao autoritarismo do chefe ou se recusa a lhe ser subserviente. É a capacidade da vítima de resistir à autoridade, mesmo com todas as pressões que a leva a tornar-se um alvo.

De acordo com Paulos (2012), os trabalhadores que exercem suas atividades profissionais em espaços isolados, ou em horários de trabalho defasados da maioria, estão mais vulneráveis a estes crimes.

## 2.2 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Hirigoyen (2002) relata que quando o assédio moral é recente existe ainda uma possibilidade de reação ou uma esperança de solução. Os sintomas são, no início, parecidos

como os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna. É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Contudo, ao estresse originado pelo assédio moral, acrescenta-se o sentimento de impotência, da humilhação e a ideia de que isto não é normal.

Nesse estágio a pessoa pode se recuperar rapidamente se for afastada do seu agente provocador ou se lhe pedem desculpas. Ela então recuperará o equilíbrio, sem maiores consequências em longo prazo. Mas se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudescer, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. Terá um quadro de apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores.

A este respeito, Pereira (2000, p 11), afirma que

o rolo compressor da organização funciona de tal forma que, o assediado vai ficando cada vez mais isolado e com a convivência de todo um contexto. Esse é um aspecto que chama a atenção, o da banalização da violência. As pessoas sabem o que está ocorrendo, mas elas se calam, se omitem covardemente para garantir a sua posição dentro da empresa

O assédio moral se faz presente nas relações em que não há respeito pelos direitos dos outros.

## 2.3 AS CONSEQUÊNCIAS SOBRE A SAÚDE

### 2.3.1 A Depressão

Se o assédio moral se prolonga por um tempo mais longo ou torna-se mais intenso, um estado depressivo pode se solidificar rapidamente. A pessoa assediada apresenta apatia, tristeza, complexo de culpa e de inferioridade. Passa a desacreditar em seus próprios valores. De acordo com Hirigoyen (2002) com muita frequência o trabalhador deprimido disfarça os sintomas para seus próximos, até mesmo para seu médico, pois se sente culpado de não estar mais à altura das expectativas de sua hierarquia.

### 2.3.2 Os Distúrbios Psicossomáticos.

São distúrbios físicos originados de algum fator psicológico. As emoções e sentimentos têm grande influência na desorganização física e influenciam diretamente o equilíbrio biológico do indivíduo. O sintoma psicossomático pode ser visto como algo que está na mente e transcende para o corpo. Estas emoções podem afetar algumas funções biológicas como a pressão cardíaca, ansiedade, tensão muscular, sudorese, sono, etc.

Além de tudo, ideias suicidas passam a fazer parte do pensamento do assediado, achando não ter mais solução para este problema, se sentindo incapaz perante o assediador.

Distúrbios psíquicos como ansiedade generalizada, fadiga crônica e condutas de dependência como a bulimia, alcoolismo e toxicomania tomam conta do seu dia-a-dia.

Há mais exemplos sobre os efeitos do assédio moral como: coisificação, sentimento de pouca utilidade e fracasso, diminuição da produtividade, aumento do absenteísmo, demissão, enfraquecimento da saúde e tensão nos relacionamentos afetivos e, enfim a falta de solução leva o indivíduo já sem esperanças e não sentir mais vontade de viver (SCHMIDT, 2002).

Hirigoyen (2002) acredita que a punição ao assédio moral ajudaria a combater o problema, pois iria impor um limite ao indivíduo perverso, assim como a Dra. Margarida Barreto, autora de tese em psicologia social pela PUC - SP constatou que a ação do chefe que humilha seus subordinados é mais prejudicial à saúde do que se imagina, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações humilhantes pode causar-lhe doenças acentuadas.

A médica do trabalho Margarida Barreto, realizou entre 2000 e 2005 a maior pesquisa nacional sobre o tema. O estudo consultou 42.000 trabalhadores, envolvendo funcionários de empresas públicas e privadas, organizações não-governamentais, sindicatos e entidades filantrópicas. Do total dos entrevistados, mais de 10.000 afirmaram ter sido vítimas de humilhação ou constrangimento, repetidamente, no ambiente de trabalho, na maior parte dos casos por ação dos chefes.

Margarida Barreto que produziu uma tese de doutorado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo com as informações que coletou, conclui que o assédio moral tornou-se um problema de saúde pública. “A violência moral nas empresas tem contornos sutis”, diz a pesquisadora. “Coação, humilhação e constrangimento são situações comuns que muitas vezes nem são percebidas pelas vítimas como um ato de violência.” Provoca danos à identidade e à dignidade do trabalhador, e por consequência, aumenta a ocorrência de distúrbios mentais e psíquicos. Dia após dia, o que se vê é o potencial destrutivo dessa prática.

**Quadro 1 - Raio X do Assédio Moral**

| <b>Quando acontece</b>             | <b>Quem pratica</b>                    | <b>O resultado</b>                                 |
|------------------------------------|--|--|
| <b>50%</b> Várias vezes por semana | <b>90%</b> Chefe                       | <b>82,5%</b> Perda de ânimo e problemas de memória |
| <b>27%</b> Uma vez por semana      | <b>6%</b> O chefe e colegas            | <b>75%</b> Sensação de enlouquecimento             |
| <b>14%</b> Uma vez por mês         | <b>2,5%</b> Colegas                    | <b>67,5%</b> Baixa auto-estima                     |
| <b>9%</b> Raramente                | <b>1,5%</b> Subordinado contra o chefe | <b>60%</b> Depressão                               |

Fonte: Tese de doutorado “Assédio Moral: A Violência Sutil” PUC/SP-2005

## 2.4 O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL

Ao contrário do que muitos pensam, um único ato isolado ou o exercício de atividades estressantes não caracterizam o assédio moral. Outro ponto que pode gerar dúvida são os conflitos esporádicos entre os funcionários.

Para Leymann (1993), para que um quadro de violência psicológica possa ser caracterizado como assédio moral, é necessário que tenha duração de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes por semana. Ele definiu o fenômeno como um conflito cuja ação visa a manipulação da pessoa no sentido não amigável.

Existem situações que não podem ser consideradas assédio moral, apesar de serem muitas vezes confundidas com ele.

O estresse, os conflitos no meio ambiente do trabalho são apontados facilmente em muitas empresas. As agressões pontuais também não caracterizam o assédio moral, pois este exige que as condutas se prolonguem no tempo, sejam repetitivas. Tais agressões, embora caracterizem atos de violência, por si só não são consideradas assédio, que é metódico, premeditado e dissimulado.

De um modo geral, exigências normais do contrato de trabalho, metas possíveis são situações que se enquadram no poder de direção do empregador, não são assédio moral, porém, abusos como metas impossíveis e determinações para que o trabalhador realize com frequência funções muito abaixo ou muito acima das suas capacidades, entre outras, excedem a este poder e serão abusivas.

## 2.5 A LEGISLAÇÃO

O assédio moral não é algo novo, existe há muito tempo em todo mundo. Contudo, atualmente este tem apresentado algumas novidades quanto a sua gravidade, generalização e banalização do problema. Diante deste fato, muitas tem sido as discussões sobre a criminalização desta conduta na legislação brasileira, visto que, de acordo com Jaloreto (2004), atualmente no Brasil o agressor não pode ser punido criminalmente, uma vez que não existe lei que define o assédio moral como crime.

Segundo Jaloreto (2004), não se cabe a criminalização de tal conduta, uma vez que corre grande risco de se ver o direito penal sendo utilizado como instrumento de barganha nas relações de trabalho, bem como em negociações entre patrões e empregados. O sofrimento da vítima e a sua causa são indispensáveis na esfera criminal, mas nem sempre é aparente, na

medida em que as humilhações são, sobretudo, cometidas com luvas, ou seja, sem deixar as digitais do agressor.

O maior problema enfrentado pela lei é o medo da exposição e o terror perante as dificuldades dos dias atuais, tendo em vista o desemprego e a desvalorização pessoal. Atualmente, tramitam no Congresso Nacional alguns projetos de lei com o objetivo de alterar a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e o Código Penal com a introdução de artigos que definem e punem o assédio moral.

Pereira (2000) tem se destacado na esfera nacional quanto à criação da primeira lei brasileira que protege o funcionário contra o assédio moral. Ele foi vereador e prefeito da Cidade de Iracemópolis – SP e durante o período de gestão como prefeito, regulamentou a Lei Municipal 1163/2000, de 24 de abril de 2000.

João Renato Alves Pereira, Prefeito Municipal de Iracemópolis, Estado de São de Paulo, no uso de suas atribuições legais;

Considerando a Lei Municipal nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000.

### **DECRETA**

**Artigo 1.º** - O Servidor Municipal que vier a sofrer a prática de Assédio Moral deverá levar ao conhecimento do Chefe do Poder Executivo ou outra autoridade, mediante requerimento protocolado, com duas ou mais testemunhas ou provas documentais.

**Parágrafo 1º** - A autoridade no prazo de quinze dias deverá tomar as devidas providências para abertura de processo administrativo ou processo similar para apuração e averiguação dos fatos, reservado sempre o direito de defesa.

**Parágrafo 2º** - comprovados os fatos, o responsável deverá ser punido de acordo com a gravidade dos fatos.

**Artigo 2º** - A Comissão Processante será constituída por seis elementos, sendo três do Poder Público e três de servidores eleitos entre os pares.

**Artigo 3º** - As penalidades decididas pela Comissão Processante serão:

a) mínima – 03 (três) dias;  
máxima – 15 (quinze) dias, com desconto na folha ou ser revertidas em multas nos termos do parágrafo 2º da Lei 1.163/2000.

b) Curso de aprimoramento profissional, cujas despesas correrão por conta do servidor que cometeu o assédio moral;

**Parágrafo 1º** - Havendo reincidência, as penalidades serão dobradas, podendo ainda, ocorrer rescisão contratual.

**Artigo 4º** - Ocorrendo o assédio moral por autoridade de mandato eletivo a conclusão dos fatos apurados deve ser encaminhada para os órgãos fiscalizados ou para o Judiciário.

**Artigo 5º** - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

O autor elaborou o projeto após trabalhar em uma empresa privada e ser vítima do assédio moral. Por meio de sua experiência, ele escreveu um dos primeiros livros desenvolvidos por um autor brasileiro, intitulado “Assédio Moral – Dando a Volta Por Cima (2000); criou o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral 02/05, e também criou um site para divulgar o tema.

A partir da iniciativa de Pereira, várias outras cidades de todo país começaram a discutir o assunto e elaborar suas leis, garantindo a defesa de seus servidores e cidadãos.

Para Schmidth (2002), no Brasil, a CLT ainda não contém dispositivos específicos para prevenção do Assédio Moral, porém, enquanto não houver uma legislação específica, poderão ser invocados pela vítima os Artigos 146 e 147 do Código Penal, que se situam na seção dos crimes contra a liberdade pessoal. O primeiro deles trata do constrangimento ilegal, sendo seu tipo legal assim definido “Constranger alguém mediante violência grave ou ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio a capacidade de resistência a não fazer o que a lei permite, ou fazer o que ela não mande”. E o segundo cuida do crime sendo assim tipificado: “Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico a causar-lhe mal injusto e grave” (BRASIL, 1940, Art. 146 e 147).

Tecnicamente, a prática do assédio moral não é crime, pois não consta no Código Penal Brasileiro. Entretanto, segundo orientações dos advogados do SERJUSMIG – Sindicato dos Servidores da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais, nada impede que o infrator seja responsabilizado criminalmente por prática de injúria, conforme o caso e o comportamento. De acordo com os advogados, a prática muito se assemelha com a injúria. O crime de injúria consta no Código Penal e prevê pena de 1 a 6 meses de detenção, ou multa.

Art. 140 – Injúria: Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa

Art. 141 – as penas cominadas neste Capítulo aumentam-se um terço, se qualquer dos crimes é cometido:

I- contra funcionário público, em razão de suas funções;

II- na presença de várias pessoas, ou por meio que facilite a divulgação de calúnia, da difamação ou da injúria

Mas é imprescindível a vítima munir-se de todas as provas possíveis e cabíveis, tais como testemunhas, provas escritas, gravações etc.

No Brasil, cerca de cinquenta cidades dispõem da lei contra o assédio moral aprovada, e algumas outras estão com o projeto de lei aguardando aprovação. Isto nos leva a constatar

que elas deram um passo à frente contra o assédio moral. Mesmo sendo esse mal tão silencioso, elas não se calaram.

As leis punem com advertência, multa, suspensão e até demissão. Elas também alertam, oferecem cursos de aprimoramento e palestras para evitar o surgimento de atitudes que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como proporcionar as vítimas subsídios para que as mesmas, quando agredidas, possam tomar medidas coerentes para que o agressor seja devidamente punido.

Apesar de tramitar no Congresso Nacional alguns projetos de lei com o objetivo de alterar a CLT e o Código Penal, ainda não existe no ordenamento jurídico brasileiro previsão legal específica para a penalização do assédio moral. O que já se tem aprovada nessa esfera é uma lei que veda empréstimos no BNDES (Banco Nacional do Desenvolvimento) à empresas que tenham prática de assédio moral.

#### Assédio Moral na Copa do Mundo

Em 2011 foi noticiado pelos veículos de imprensa que trabalhadores da Bahia reclamaram de assédio moral e ameaçaram parar as obras do estádio da Fonte Nova, pois os mesmos reivindicam melhores condições de trabalho.

Segundo Alberto Galvão, presidente do SINTEPAV- Bahia, sindicato que representa os trabalhadores da construção do estádio, pessoas ligadas à Fonte Nova Participações, estariam querendo acelerar o cronograma das obras além das capacidades físicas dos trabalhadores, e se alguém negasse, ameaçava demiti-lo.

Neste caso, a união destes trabalhadores junto ao seu sindicato tornou-se forte no combate ao dano que ele poderia causar. Sendo assim, pode-se perceber que, se existir a reação e o não silenciamento dos assediados, a prática recorrente dos assediadores será dissipada.

### **3 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

A metodologia adotada para elaboração deste artigo fundamenta-se na pesquisa bibliográfica documental, estudo de multicasos, descritiva exploratória, e com abordagem qualitativa. Para Vergara (2007), é bibliográfica por ser um estudo desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas e etc. Fornece instrumento analítico para qualquer tipo de pesquisa.

É também pesquisa documental por referir-se a escritos e relatos de vítimas do assédio moral, apresentação de leis acerca do tema, comprovando a veracidade do assunto pesquisado, como provas da sua existência. Também caracteriza-se como estudo de multicasos, onde foram apresentados vários casos relacionados ao assédio moral.

A pesquisa é descritiva exploratória por ter o objetivo de familiarizar o tema que está sendo pesquisado, de modo que seja concebida com uma maior compreensão e precisão, por meios de exemplos e entrevistas com pessoas que tiveram experiências, para que seja estimulada uma maior compreensão. Ela apresenta características de abordagem qualitativa ao analisar os casos de assédio moral comparando com o ponto de vista de autores.

## **4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

Segundo Pereira (2000), o assédio moral insere-se dentro de um sistema cujos tentáculos envolventes cercam por todos os lados a vítima que possui pouca ou nenhuma chance de escapar ilesa. Apresentará cicatrizes profundas que poderão acompanhá-la de forma negativa pelo resto a vida.

### **4.1 RELATOS DE CONDENAÇÕES DE GRANDES EMPRESAS POR ASSÉDIO MORAL**

#### **Caso 01 – Empresa Ricardo Eletro**

Uma auxiliar administrativa foi, durante dois anos, diariamente humilhada por uma de suas superiores, que a chamava de “jumenta”, “retardada”, “incopetente” e “burra”, e também a ofendia com expressões chulas. Outra superiora sua se referia a todas as funcionárias como “porcas”, além de também ofendê-las com palavrões. A empresa foi condenada em R\$ 20.000,00 por danos morais. Ainda em 2012, a unidade da Ricardo Eletro de Vitória - ES, foi condenada a indenizar, em R\$ 30.000,00 um vendedor vítima de ofensas homofóbicas de um gerente, que o tratava de forma grosseira, dizia aos seus colegas que ele “tinha voz de gay”, o que ocasionou um quadro de depressão no ex-funcionário e levaram à condenação da empresa, também, ao pagamento de R\$ 2.500,00 mensais para tratamento médico, durante um ano. Março/2013. Indenizações de R\$ 20.000,00 e R\$ 30.000,00

### **Caso 02 – Empresa AmBev**

A fim de alavancar as vendas, um dos gerentes da empresa se dirigia aos seus subordinados de forma desrespeitosa, usando palavrões. A fim de incentivá-los a aumentarem as vendas, ele fazia reuniões matinais com os funcionários na presença de garotas de programa, e os obrigava a participarem de festas em chácaras, com a presença das mesmas. Os que batiam as metas eram premiados com “vales garota de programa”. O ex-funcionário autor da ação, casado e evangélico, também teria sido amarrado pelo gerente e obrigado a assistir filmes pornô e presenciar “strip-teases” em sua sala. Setembro/2012. Indenização de R\$ 50.000,00

### **Caso 03 – Banco Bradesco**

O Banco Bradesco terá que indenizar um ex-funcionário por pressão psicológica, segundo o TST (Tribunal Superior do Trabalho) de Santa Catarina, o autor da ação é portador de transtorno misto ansioso e depressivo, decorrente de estresse laboral. Ele pediu indenização alegando que sofria pressão para cumprimento de metas e que transportava valores altos do banco sem a observância de normas de segurança. Julho/2014. Indenização de R\$ 50.000,00.

### **Caso 04 – Empresa Carrefour**

Durante quatorze anos uma funcionária do Carrefour de Brasília sofreu discriminação racial, tratamento grosseiro e excesso de trabalho, o que a levou a ficar incapacitada para o trabalho por três anos por conta de síndrome de esgotamento profissional (ou síndrome de burnout). Ela foi indenizada porque demonstrou que recebia pressões intimidadoras, constrangedoras e humilhantes, e que inclusive um dos diretores a chamava de “macaca” na presença de outros empregados. Dezembro/2012. Indenização de R\$ 100.000,00.

## **4.2 ANÁLISE QUALITATIVA**

Em relação ao primeiro caso apresentado, verifica-se a existência do medo da funcionária perder o emprego e a vergonha de se expor. Isso fez com que ela convivesse durante dois longos anos com a humilhação de sua superior. Neste contexto é válido ressaltar as palavras de Pereira (2000), onde a aceitação da humilhação se torna real quando o assediado se sente impotente. O pânico diante da situação, que é de grande opressão, o envolve de tal forma a paralisar suas ações e deixá-lo perdido.

No casos 02 e 03, é altamente perceptível falta de respeito das empresas para os funcionários, dessa forma não existe motivação para o atingimento de metas. Segundo Fred (2013), algumas atitudes de gestores, quando mal administradas, criam ambientes insuportáveis de pressão psicológica, o que tem maltratado seus subordinados. Essas são as causas mais freqüentes de ações trabalhistas requerendo indenizações por assédio moral.

No ultimo caso é retratada a Síndrome de Burnout, ou seja, a síndrome do esgotamento profissional, onde sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocados por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A médica do trabalho Margarida Barreto (2005) enfatiza que esses problemas nas organizações provocam danos à identidade e à dignidade do trabalhador.

Apesar desses trabalhadores terem sofrido o assédio moral por um determinado espaço de tempo, perderam o medo ao denunciarem seus agressores. No entanto, levam consigo as consequências refletidas na saúde, vão ficar com as marcas dessa violência psicológica, mas são vitoriosos por terem dado um passo a frente, colocando um ponto final na agressão. Este é o diferencial em tantos outros casos que acontecem no cotidiano dentro das organizações, onde as pessoas se omitem em denunciar para não perderem o emprego.

Esses testemunhos devem servir de lição para os trabalhadores que sofrem assédio moral, e se escondem atrás do medo, para não de calarem diante da situação e denunciar os agressores. Pois só assim, esse mal poderá ser combatido. Afinal, aos trabalhadores devem ser asseguradas todas as condições de trabalho digno.

Pereira (2000, p.140), ao tratar sobre a temática, afirma que

Não há justificativa para se manter ou ignorar a violência da opressão e humilhação no trabalho. Não há justificativa para nos mantermos omissos, coniventes diante de tal quadro. Precisamos mobilizar a sociedade para incluir como lei em nosso país, tanto no setor público como privado e, além disso, mudar a cultura de nossas organizações no que se refere à respeito ao ser humano. Assim, como se deu a libertação da escravidão, precisamos libertar o trabalhador da opressão, e a incorporação da legislação é o meio mais eficaz para essa mudança cultural

Os Conselhos de Ética das diversas profissões deveriam acompanhar mais a fundo o processo que visa punir os assediadores. Da mesma forma que os sindicatos deveriam incluir no rol de suas preocupações, acompanhamentos, negociações, dissídios, etc; visando coibir tal prática perversa.

As faculdades, cursos técnicos e profissionalizantes deveriam incluir dentro de suas grades curriculares, a ética, os princípios básicos dos direitos humanos no trabalho. No

sentido de formar uma nova mentalidade de chefias democráticas e comprometidas com a dignidade humana.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente de trabalho, que é composto por um conjunto de pessoas diversas, com diferentes valores, nível socioeconômico, vida familiar, mostra-se propício para situações de assédio.

Diante dos casos que foram apresentados, pode-se afirmar que o assédio moral encontra-se presente na vida de muitos trabalhadores, ferindo a integridade física e psíquica dos mesmos, e colocando em perigo sua conduta profissional, o que tem gerado discussões entre profissionais de diversas áreas, como psicólogos, médicos, advogados e administradores.

O Brasil precisa avançar mais no que diz respeito à Legislação Trabalhista, pois ainda não houve aprovação de nenhuma lei federal, tendo assim só lei municipal e estadual. Mas já está caminhando pra isso, visto que muitas cidades já discutiram e adotaram suas leis.

Os sindicatos devem prevenir e fiscalizar o assédio moral dentro das empresas, exercendo sua função de representar o trabalhador. As empresas são responsáveis pelo que acontece em sua organização, por sua vez, através de seus departamentos de recursos humanos, devem alertar sobre consequências causadas pelo tema por meio de palestras, treinamentos, disseminando um diálogo entre os trabalhadores e gerentes.

Ao trabalhador devem ser asseguradas as garantias mínimas de um trabalho digno. E para que isso seja possível, não se pode compreender o trabalhador como simples instrumento para a realização de determinado serviço. O que caracteriza o ser humano e o faz dotado de dignidade é que ele nunca pode ser meio para os outros, mas fim em si mesmo. Portanto, seja através de leis ou medidas preventivas, o assédio moral deve ser combatido das relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral nas relações de emprego**. 1ªed. Curitiba: Juruá, 2006.

**Assédio moral no trabalho**. Disponível em:<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubriquel>. Acesso em: maio 2014.

BRASIL, **Código Penal Brasileiro**. 1940. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/de12848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de12848compilado.htm)>. Acesso em:  
jun.2014.

CAVALCANTE, Agnes. Assédio moral no trabalho. Disponível em:  
<http://www.assediados.com/2012/08/assedio-moral-no-trabalho.html>. Acesso em: maio 2014.

**Doutrina trabalhista**. Disponível em:  
<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/336.htm>. Acesso em: maio 2014.

EDWARD, José. Assédio moral: o lado sombrio do trabalho. **Revista Veja on-line**. Edição 1913, de 13 de julho de 2005. Disponível em: [http://veja.abril.com.br/130705/p\\_104.html](http://veja.abril.com.br/130705/p_104.html). Acesso em: maio 2014.

FILHO, Fred. **Recentes casos de assédio moral em grandes empresas**. Disponível em:  
<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recentes-casos-de-assedio-moral-em-grandes-empresas/72197/>. Acesso em: Jul. 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. Trad. Rejane Janowitz. 1. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

\_\_\_\_\_. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

IORIO, Luiz Carlos da Cruz. Assédio moral nas organizações. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, nº99, abril 2012. Disponível em  
<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11520&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11520&revista_caderno=25)>. Acesso em: maio 2014.

JALORETO, Junior. **Criminalizar o assédio moral?** Direito e Justiça. Curitiba: O Estado do Paraná S/A, 2004.

LEYMANN, Heinz. Mobbing: violência psicológica no trabalho. 1993. Disponível em:  
<<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/336.htm>>. Acesso em: jun. 2014.

PAULOS, Catarina. Mulheres são principais vítimas de assédio moral e sexual. 2012. Disponível em: <http://nofemininonegocios.com/mulheres-sao-principais-vitimas-de-assedio-moral-e-sexual.phtml>. acesso em: de jun. 2014.

PEREIRA, João Renato Alves. **Assédio Moral: Dando a Volta por Cima**. Iracemápolis, SP: Editora do Autor, 2000.

PEREIRA, João Renato Alves. BRASIL, **Lei nº1163/2000**, dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta por servidores públicos municipais de Iracemópolis. Disponível em:  
<http://www.legislativoiracemapolis.sp.gov.br/camver/leimun/01163.html>. Acesso em: maio 2014.

SCHMIDT, M. H. F. de M. **O assédio moral no direito do trabalho**. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho** da 9ª Região, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência, a. 27, n. 47, jan./jun. 2002.

**Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Minas Gerais**. Disponível em:  
[http://www.serjusmig.org.br/jorn\\_pad.php?id=968](http://www.serjusmig.org.br/jorn_pad.php?id=968). Acesso em maio de 2014.

**Síndrome de Burnout.** Disponível em: <http://drauziovarella.com.br/letras/b/sindrome-de-burnout/>. Acesso em julho de 2014.

Trabalhadores da Bahia reclamam de assédio moral e ameaçam parar obras na Fonte Nova:  
Disponível em: <http://esporte.uol.com.br/futebol/copa-2014/ultimas-noticias/2011/08/19/trabalhadores-da-bahia-reclamam-de-assedio-moral-e-ameacam-parar-obras-na-fonte-nova.htm>. Acesso em: maio 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 9 ed. São Paulo: Atlas, 2007.