

## ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**BRENDA TAÍSE PENHA DA SILVA:**

Graduanda no Curso de Direito pelo  
Centro Universitário Faculdade  
Metropolitana de Manaus - FAMETRO.

**RESUMO:** Uma das formas mais lesivas à dignidade do trabalhador e à sua integridade física e mental é aquela constituída pelo denominado assédio moral. Isso pode ser visto de uma perspectiva psicológica, mas também de outras ciências como o direito por exemplo. Seus efeitos afetam diretamente a personalidade e a saúde mental do trabalhador. O principal efeito pernicioso do *bullying* é a destruição da personalidade do trabalhador, que causa o seu adoecimento com a incidência de patologias como depressão, estresse pós-traumático, ansiedade, entre outras. Dessa forma, este artigo teve como objetivo geral analisar que o assédio moral no ambiente de trabalho vai muito além de uma situação ofensiva e/ou vexatória, além de especificamente demonstrar as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho; verificar as penalidades que possam inferir sobre o assediador; e, identificar a dinâmica do assédio. Metodologia se utilizou do método dedutivo com pesquisa bibliográfica e análise qualitativa. O artigo sugere que ao analisar este fenômeno deve-se ser muito cauteloso em não apenas relacionar esses sinais com a personalidade individual da pessoa afetada. Também é importante considerar a cultura organizacional, o que em última análise justifica o porquê em certos comportamentos. Organizações com esses perfis agem impunemente e em outras não.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Bullying; Cultura Organizacional; Dano Moral.

**ABSTRACT:** One of the most harmful forms to the worker's dignity and to their physical and mental integrity is that constituted by the so-called bullying. This can be seen from a psychological perspective, but also from other sciences such as law for example. Its effects directly affect the worker's personality and mental health. The main pernicious effect of bullying is the destruction of the worker's personality, which causes his illness with the incidence of pathologies such as depression, post-traumatic stress, anxiety, among others. Thus, this article aimed to analyze that bullying in the workplace goes far beyond an offensive and/or vexatious situation, in addition to specifically demonstrating the consequences of bullying in the workplace; verify the penalties that may infer on the harasser; and, identify the dynamics of harassment. Methodology used the deductive method with bibliographic research and qualitative analysis. The article suggests that when analyzing this phenomenon, one should be very careful not only to relate these signs to the individual personality of the affected person. It is also important to consider organizational culture, which ultimately justifies why in certain behaviors. Organizations with these profiles act with impunity and others do not.

**Keywords:** Moral Harassment; Bullying; Organizational Culture; Moral Damage.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO. 1. O ASSÉDIO MORAL 1.1. O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. 1.2. A DINÂMICA DO ASSÉDIO. 2. O DANO MORAL POR ASSÉDIO NA REFORMA TRABALHISTA. 2.1. A TARIFAÇÃO DO DANO MORAL. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

## **INTRODUÇÃO**

No Brasil, o emprego é um tema da agenda trabalhista nacional desde a de cada de 1930. Por um lado, o problema da criação e manutenção de empregos é prioritário, por outro, a qualidade do trabalho passa a ter interesse, quando juntamente com a modernização técnica e administrativa afeta o fator humano, em especial a vinculação.

Este é o grande problema com a necessidade de criar ambientes de trabalho de qualidade para competir na sociedade do conhecimento. Um primeiro passo da política trabalhista federal tem sido reconhecer a realidade da existência de condutas que constituem assédio moral no ambiente de trabalho que afetam a saúde e a produtividade nos diversos ambientes de trabalho.

Este artigo mostra parte dos resultados da pesquisa “Culturas de Trabalho, Culturas Organizacionais e Desempenho Produtivo em empresas e instituições em 10 cidades do Estado de São Paulo (São Paulo-Capital, Campinas, Santos, Ribeirão Preto, Preto, Araraquara, Americana e as 4 cidades do ABC Paulista Sano André, São Bernardo do Campo, São Caetano e Diadema, realizada na Universidade de Campinas - UNICAP e financiada pelo governo de São Paulo, no ano de 2015.

Através de referências a experiências de trabalho específicas, vários especialistas em relações de trabalho e cultura do trabalho permitem identificar a presença deste fenômeno no Estado de São Paulo eu posso serperfeitamente generalizado para o restante do país ao mesmo ao mesmo tempo em que reconhecem que o país já está atrasado no conhecimento do assunto. De lá, estimulam o interesse para que uma linha de pesquisa relacionada a esta questão crucial pode ser desenvolvida.

No contexto internacional, começa-se a reconhecer que o problema material, embora central, não é o único que os trabalhadores nos sofrem diferentes espaços de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) não só gera programas de combate ao desemprego e subemprego, mas também programas de proteção aos trabalhadores em termos de condições de trabalho e meio ambiente, no que chama de “aumento da qualidade do emprego”, e promove o termo “trabalho decente”,

O trabalho decente pode se entendido como trabalho produtivo, realizado em condições de liberdade, segurança e dignidade. O conceito transcende os estudos macroestruturais e leva em consideração progressivamente a necessidade de melhorar a qualidade de vida no trabalho considerando aspectos subjetivos e psicossociais.

Nos Estados Unidos, existe um considerável corpo de pesquisas que, a partir da teoria da organização, aborda a questão da importância da eficiência organizacional e da qualidade de vida no trabalho para gerar ambientes de inovação, confiança e trabalho em equipe para competir no mundo globalizado.

Como as organizações usam ou dispensam seus recursos humanos fará a diferença entre uma organização saudável e outra que não é. Nas empresas norte-americanas, muito progresso foi feito no tratamento do problema e é reconhecido que as auditorias de Recursos Humanos nos Estados Unidos dedicam capítulos especiais à análise do assédio moral - *bullying*, algo que ainda não ocorre em outros países.

Em virtude do exposto, cabe perguntar o que se entende por assédio moral no ambiente de trabalho? Por que certas organizações apresentam esses comportamentos? Para responder a esse questionamento, este estudo objetiva analisar que o assédio moral no ambiente de trabalho vai muito além de uma situação ofensiva e/ou vexatória, além de especificamente demonstrar as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho; verificar as penalidades que possam inferir sobre o assediador; e, identificar a dinâmica do assédio. Metodologia se utilizou do método dedutivo com pesquisa bibliográfica e análise qualitativa.

Assim, este artigo busca compreender a figura e a dinâmica do assédio moral nas organizações. A tese proposta é que a violência no local de trabalho é detectada no seio de certas organizações, em organizações que persistem em sua implementação como forma tradicional de resolução de conflitos e controle organizacional.

Propõe-se levar em consideração os padrões e práticas de comportamento não institucionalizadas que prevalecem no cotidiano de trabalho dos trabalhadores, aprofundando-se nas experiências de trabalho e nos processos de assédio moral colocando o foco de atenção na dimensão cultural.

A perspectiva que interessa é o assédio moral na chamada cultura organizacional, que é entendida como: uma dimensão das organizações que emerge na interação social, ações organizacionais, estrutura e dinâmica, que se expressa em hábitos, estilos e modos de trabalho compartilhados de se relacionar.

O trabalho consiste em duas partes. No primeiro, é feita uma análise do conceito de assédio utilizado em vários países para se referir ao assédio moral o trabalho. O segundo apresenta algumas observações a respeito de sua dinâmica.

## **1 O ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral tem a ver com eficiência organizacional, portanto, não é aceitável moral ou economicamente, pois tem efeitos destrutivos para quem o recebe (efeitos para a saúde) e custos para a organização e sociedade (impacto na produtividade de empresas)(BEALE, 2001).

Na Europa, cada vez mais importância está sendo dada ao assunto, pois há um consenso cada vez mais geral em enfatizar a importância da criatividade, da confiança e do trabalho em equipe como condições para competir na sociedade do conhecimento. Nesse sentido, entende-se que o assédio moral, pelos seus efeitos destrutivos nas pessoas e na moral do trabalho, é um forte indicador de que essas condições não estão sendo atendidas. Assim, a atual preocupação com o assédio moral não reside na sua novidade, pois de uma forma ou de outra sempre ocorreu (SOUZA et al., s/d).

A novidade é sua não aceitação moral nas sociedades democráticas avançadas e a crescente consciência de sua inadequação no complexo ambiente competitivo em que operam as organizações modernas (SANTOS, 1999).

O fenômeno do assédio moral adquire cada vez mais centralidade em nos espaços de trabalho, porém aqui poucos são os estudos que levam em consideração os problemas relacionados à presença de ambientes de trabalho “tóxicos” e a forma como esse fenômeno se processa no cotidiano das pessoas (CAVALCANTE, 2012).

Pouco se sabe sobre a natureza desse problema pelos trabalhadores, e mesmo por aqueles que exercem a saúde pública. Alguns tendem monitorar o problema por meio da Justiça do Trabalho e do Ministério do Trabalho (AMSTRONG, 2008).

Pontos que merecem um especial estudo são “conciliação trabalho-família”, “igualdade de gênero” e “prevenção e combate à violência no trabalho”. No Brasil, só em 2001 a mídia começou a falar em assédio moral enquanto nos países nórdicos era um assunto que já era conhecido no início dos anos noventa. Ainda nos 2000, alguns trabalhos sobre saúde mental, fazem menção ao tema na área das doenças psicossociais, apesar de identificarem em pares específicas dos seus estudos o tema das doenças psicossociais conceituadas como alterações comportamentais determinadas predominantemente pelo tipo de estrutura que afetam os indivíduos vulneráveis (ANDRADE, 2015)

Dá para confundir o assédio Moral (*bullying*) com outros fenômenos como discriminação, estresse e esgotamento. Outros a associam à insegurança (eliminação de empregos, dispensas) ou intensidade das condições de trabalho (aumento do desgaste físico e mental, sobrecarga de tarefas, terceirização, etc.), e isso como parte do advento de novas formas de organização e flexibilização do trabalho ou maiores demandas de produção do trabalhador, vinculadas à globalização (HIRIGOYEN, 2011).

Problemas que, embora possam ser o prelúdio do assédio são diferentes. Como apontam os autores do Relatório *Randstad*, dizendo que o assédio é um fenômeno profundamente complexo e qualquer simplificação, seja teórica ou estatística, pode levar mais à confusão do que ao esclarecimento do fenômeno. Assim o assédio é vinculado a determinadas culturas organizacionais permite tratar o fenômeno como um risco psicossocial e não apenas como um problema pessoal da vítima já psicologicamente afetada (LEYMANN, 1996).

## 1.1 O Assédio Moral no Trabalho

Denominado como “*mobbing*” em alguns países tem origem na mídia escandinava, especialmente na Suécia, onde foi usada pela primeira vez para descrever o comportamento hostil do empregador para com o trabalhador (RIBEIRO, 2016).

Segundo Antunes (2011), por assédio moral ou *mobbing* é necessário compreender qualquer manifestação de comportamento abusivo e, principalmente, os comportamentos, palavras, atitudes, gestos e escritos que podem ameaçar por sua repetição ou sistematização contra a personalidade, dignidade ou a integridade física ou mental de um indivíduo, colocando em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

O tipifica o assédio moral é a repetição da violência moral em pequenas doses que, por causar micro trauma frequente e repetido, configura a agressão ao trabalhador. Esses são comportamentos repetitivos com efeitos cumulativos; Se os mesmos comportamentos ocorrerem em tempo hábil, eles não podem causar danos; se o causam, não é tanto por sua violência, mas por sua repetitividade. Excluem-se desse conceito a violência física e a discriminação, limitando-se a agressões sutis, que por isso mesmo são mais difíceis de detectar e comprovar (MOREIRA, s/d).

Seguindo o conceito de Leymann (1996), *mobbing* consiste em atitudes hostis, frequentes e repetidas no ambiente de trabalho que têm a mesma pessoa em destaque. É, portanto, um processo de destruição, feito de comportamentos hostis que, observados isoladamente, podem parecer triviais, mas cuja repetição constante tem efeitos perniciosos. (MORAES, 2005.).

Moraes (2005) diz que o conceito clínico de *bullying* é caracterizado pelos seguintes elementos: a) Elemento subjetivo, intencional ou finalístico, que se refere à situação em que o assediador persegue, humilha, vexa, isola a vítima para que ela deixe o trabalho; b) Elemento objetivo, que se refere a comportamentos hostis repetidos em um período de tempo mais ou menos longo, portanto, depara-se com comportamentos sistemáticos que obedecem a um plano e cujo efeito é a degradação do ambiente de trabalho e/ou das condições de trabalho; c) Relação assimétrica: entre o assediador e a vítima, até pelo papel que cada um desempenha, existe uma relação assimétrica de poder, seja de fato ou de direito, e d) Resultado, em que se verifica o dano psicológico na vítima que origina o assédio.

Piñuel e Zabala (2001, p. 33) classificam os comportamentos de assédio moral da seguinte forma:

- 1) agressões com medidas tomadas contra a vítima; 2) Ataque por isolamento social;
- 3) Ataques à vida privada; 4) Agressões verbais como gritar, insultar, criticar permanentemente seu trabalho; 5) Boatos: critique e espalhe boatos contra essa pessoa ”.

Beale (2001) agrupou os diferentes comportamentos de *mobbing*/assédio moral nos seguintes títulos: “1) Ameaças ao *status* profissional, 2) Ameaças a reputação pessoal, 3) Isolamento; 4) Carga de trabalho excessiva e 5) desestabilização.

Em qualquer caso, tais comportamentos, se vierem do empregador ou de seus representantes, ultrapassam em muito os limites do poder de gestão, incorrendo em abusos e arbitrariedade, e se vierem de colegas de trabalho, violam o dever de todos de respeitar a dignidade, saúde e direitos dos outros (MACHADO, 2009).

Em qualquer uma dessas modalidades, a característica do assédio moral é que o comportamento de assédio é sistemático, responde a um plano, já que um ato isolado, por mais abusivo que seja, não pode ser considerado assédio moral. Por outro lado, são comportamentos que têm ou pretendem ter um efeito devastador na vítima, ou seja, não são comportamentos inocentes (PINUELE ZABALA, 2011).

O que distingue o *bullying* de outros problemas semelhantes no ambiente de trabalho é a intenção de causar danos, focalizando a ação em uma ou mais pessoas, repetidamente e por um período de tempo (AMSTRONG, 2008).

Na ausência dessas características, pode-se falar de fatores de risco na organização do trabalho, mas não de assédio moral. O assédio moral pode ser de vários tipos, dependendo da relação hierárquica entre o assediador e o assediado na organização. Quando - o que é mais frequente - quem o assedia é o empregador ou quem exerce autoridade sobre o assediado, estar-se perante um “assédio moral vertical” (FREIRE, 2005).

Trata-se tipicamente de um caso de abuso de poder por parte do empregador, que usa os poderes de que dispõe para dirigir a organização e os usa com o objetivo de derrotar ou livrar-se do trabalhador, pelo que recorre à sua humilhação sistemática ou tende para ele armadilhas, com graves consequências para a sua saúde (*stress*, ansiedade, etc.) (FLORINDO, 2002).

O assédio moral horizontal, por sua vez, tem como sujeito ativo um grupo de trabalhadores e como sujeito passivo um trabalhador de hierarquia semelhante; Geralmente, ocorre com o objetivo de prejudicar o avanço dos assediados, que os agressores veem como um perigo para o seu próprio avanço e, até mesmo, a sobrevivência no emprego (FERREIRA (2012).

Finalmente, existe o assédio moral misto, em que o comportamento hostil dos próprios colegas, acrescenta-se a atitude complacente e até estimulante do empregador ou de seus representantes, que não põem fim ao assédio, apesar de terem conhecimento dele devido à denúncia da vítima (CAHALI, 1998).

Tolerar um “ambiente de assédio”, mesmo que não seja a sua origem, responsabiliza o empregador por tal conduta, pois tem a obrigação genérica de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como a sua saúde no trabalho (ANDRADE, 2003).

O *bullying* é identificado como uma forma de violência psicológica no local de trabalho. Tem por objetivo intimidar, subjugar, ou livrar-se do trabalhador; trata-se de consumir a vítima emocional e intelectualmente, com vistas a satisfazer a necessidade insaciável de atacar, controlar e destruir que o assediador costuma apresentar (ANDRADE, 2003).

Neste trabalho é apresentada a violência associada a uma determinada cultura organizacional. Essa violência direta, por um lado, faz parte de uma ordem social naturalizada no pensamento e na ação dos indivíduos, que se estabelece por um conjunto de crenças, conteúdos ideológicos, discursos e práticas que colocam o destinatário em desvantagem. Por outro lado, esse tipo de violência é utilizado por alguns como mecanismo de resolução de conflitos e/ou controle de outros (ANDRADE, 2015)

## 1.2 A Dinâmica do Assédio

Distinguem-se diferentes formas de violência no trabalho: física, sexual ou psicológica. As formas de expressão explícita da violência no local de trabalho não são tanto físicas ou sexuais, mas psicológicas, precisamente assédio moral (ANTUNES, 2011).

De todos eles, este último é o mais complexo, pois nos introduz no universo simbólico-cultural, que adquire diferentes expressões: coerção (intimidação), controle (submissão, imposição), acompanhada de desvalorização (desprezo, rejeição) e de indiferença (ARMADA, 2006.)

Em termos gerais, a OIT registra os resultados ou efeitos dessa violência tanto na vítima quanto na organização. Coloca o *mobbing* como o principal motivador de *stress* e ansiedade, acima dos casos de violência física e assédio sexual e entre os maiores motivadores para o absentismo do trabalhador, neste caso apenas superado pela violência física, mas não se configura como patologia profissional (MORAES, 2007).

Em muitos casos, fenômenos como *bullying* ou *mobbing* causam perdas psicológicas ou psiquiátricas por causar doenças psicológicas ou estresse. O desamparo das pessoas afetadas por essas patologias se manifesta por não serem reconhecidas nas listas de doenças ocupacionais de muitos países, incluindo os da Europa (NASCIMENTO, 2011).

Outro estudo de Paroski (2007), avalia a importância de se considerar a violência no ambiente de trabalho como fator de risco, não apenas aqueles de risco individual por parte da vítima (talvez a personalidade/temperamento da vítima, suas atitudes e expectativas, ou algum gene biológico que os predispõe à ansiedade ou outros problemas de saúde mental), mas se propõe a considerar os fatores de risco no próprio ambiente de trabalho, identificando entre eles o estilo de negócio e a cultura de trabalho, bem como o ambiente organizacional.

Dentre os comportamentos hostis significativos que se definem como assédio moral nas organizações, podem ser identificadas algumas constantes muito comuns, como as relacionadas à manipulação da carga de trabalho, ações de obstrução do trabalho para que não

possam ser executadas. Metas programadas, vigilância, gestos, entre outros. Cavalcante (2012) diz que qualquer um desses comportamentos ou uma combinação deles pode e ocorre em praticamente todas as organizações sem poder falar sobre situações de assédio. Para que esses comportamentos sejam definidos como assédio em sentido estrito, eles também devem atender a uma série de requisitos.

A incidência de ou assédio psicológico no trabalho na cidade de São Paulo – UNICAMP com uma amostra de 2.410 trabalhadores.

FIGURA 1 - VIOLÊNCIA NO TRABALHO: UM MODELO INTERATIVO

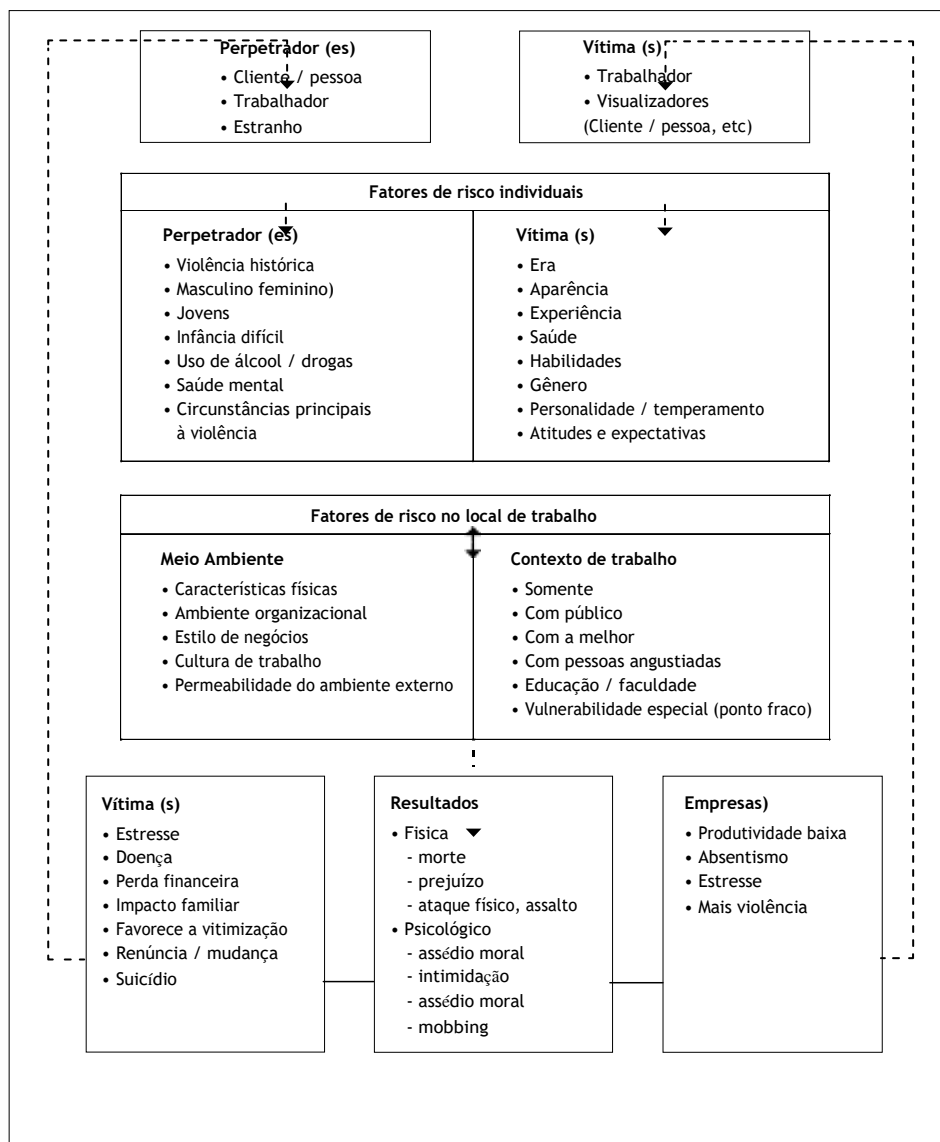




TABELA 1 - COMPORTAMENTOS HOSTIS

Relatório Cisneros	%	NHS Community Trust	%
<b>AMEAÇAS AO ESTATUTO PROFISSIONAL</b>			
• Atribuir trabalhos inúteis	9,29	• Tentativas persistentes de subestimar o trabalho	onze
• Atribuir trabalho abaixo de sua capacidade	9,12	• Críticas persistentes e injustificadas ao seu trabalho	10
• Desvalorize sistematicamente seu esforço ou sucesso profissional ou atribuí-lo a outros fatores ou a terceiros	7,96	• Tentativas persistentes de humilhação na frente de colegas.	8
• Avalie o seu trabalho de forma injusta ou tendenciosa	8,64	• Uso indiscriminado da disciplina	5
• Faça críticas e censuras por qualquer coisa que você faça ou decisão que você toma	5,70		
• Controlando o trabalho maliciosamente para caçar para a pessoa	5,62		
• Ameaçando o uso de instrumentos disciplinares	3,69		
<b>AMEAÇAS À REPUTAÇÃO PROFISSIONAL</b>			
• Menosprezar pessoalmente ou profissionalmente	7,46	• Mina a integridade pessoal	onze
• Tente desmoralizar ou desencorajar	6,13	• Dicas e sarcasmos destrutivos	onze
• Humilhar, desprezar em público	4,95	• Ameaças verbais e não verbais	6
• Grite, grite para intimidar	4,77	• Piadas inapropriadas	5
• Forçá-la a trabalhar contra sua ética	4,10	• Desconforto constante	3
		• Violência física	2
		• Violência contra propriedade	2
<b>ISOLAMENTO</b>			
• Restrinja as possibilidades de comunicação com seu superior	7,13	• Privar as informações necessárias	16
• Ignorar, ignorar, excluir ou anular, fingir que não o vê	7	• Ignorar ou excluir	13
• Interrompa continuamente a prevenção de expressão e muito pesado	6,46	• Recusa injustificada de frequentar cursos ou promoção	7
• Limitar o acesso aos cursos de forma maliciosa, promovendoções, etc.	3,85		
• Banir outros trabalhadores fale com a pessoa	4,27		
• Privar de informações essenciais para fazer o trabalho	4,77		
<b>CARGA EXCESSIVA DE TRABALHO</b>			
• Colocando pressão indevida para fazer seu trabalho	8,71	• Pressão indevida para fazer o trabalho	13
• Atribuir prazos de entrega ou cargas de trabalho irracionais	7,36	• Estabeleça metas impossíveis	8
• Impressionante com uma carga de trabalho excruciante	6,03		
<b>DESTABILIZAÇÃO</b>			
• Amplificar e dramatizar erros injustificadamente os pequenos	7,63	• Modifique o metas de trabalho sem consultoria	19
• Destabilizar para "explodir"	5,86	• Constantemente desvalorize seus esforços	12
• Acusação infundada de erros difusos ou falhas	5,61	• Tentativas persistentes de desmoralização	onze
• Modifique o trabalho a ser feito ou suas responsabilidades sem não diga nada	5,45	• Remover responsabilidades sem consultar	8
• Distorcendo maliciosamente o que você diz ou faz em o trabalho	4,27		
• Deixando a pessoa sem nenhum trabalho a fazer	3,86		

Fonte: UNICAMP (2015).

Devem ser comportamentos que não respondem a uma causa específica facilmente reconhecível pelo assediado e que, portanto, geram incerteza; comportamentos que

claramente se desviam do que é entendido como conduta aceitável como razoável; que são hostis e intimidantes; que procuram causar dano moral e que, portanto respondem a um plano; que são repetitivos, que podem ser de baixa intensidade, mas têm efeitos cumulativos em períodos de tempo próximos; que não são desejados por aqueles que os recebem e que são uma afronta para eles; que não se desenvolvem entre iguais, por motivos hierárquicos ou de fato, e que, portanto, não possuem reciprocidade (BEALE, 2001).

Hirigoyen (2011) considera que a violência psicológica inclui dois fenômenos: o abuso de poder, que nem sempre o trabalhador aceita e que pode desmascarar rapidamente, e por outro lado, a manipulação perversa, que engana com astúcia e causa muito mais estragos. Em todo caso, como apontado pela referida autora, são comportamentos que claramente se desviam do que se entende por um comportamento aceito como razoável.

Uma das principais causas do assédio moral pode ser encontrada em certas formas de gestão ou governança das organizações, que incorporam o assédio como uma de suas ferramentas para resolver conflitos que lhes são inconvenientes ou para manter um clima de disciplina e controle (SOUZA et al., s/d).

O *bullying* é, pelos seus efeitos, uma das formas mais nocivas de violência, tanto porque pode induzir quadros de desajustamento psicológico no destinatário do ato violento, como quadros agudos de desajustamento psicológico, ou seja, doença, além de estar em risco de perder o emprego ou de fato perdê-lo, como, por exemplo, pela dificuldade de o remetente da violência provar sua responsabilidade como agressor (CAVALCANTE, 2012).

O assédio moral é considerado um fenômeno que prejudica psicologicamente o trabalhador, que atinge a subjetividade do trabalhador, desestabilizando-o de diversas formas, como destinatário de atos violentos. Hirigoyen (2011, p. 34) indica estresse e ansiedade, depressão e transtornos psicossomáticos como consequências específicas do bullying:

A integridade mental do trabalhador fica comprometida, pois o principal efeito pernicioso do assédio moral é a destruição da personalidade do trabalhador, que causa doenças como o estresse pós-traumático -entre outras-, a tal ponto que foi originalmente cunhada a expressão assédio psicológico para se referir a este fenômeno ”

Os especialistas consideram que existe uma diferença entre o estresse no trabalho e o assédio moral, apesar de este passar por uma fase do primeiro. Mas o bullying é muito mais do que estresse porque, enquanto nele, a deterioração física ou mental do trabalhador ocorre exclusivamente por causas diretamente relacionadas ao trabalho - geralmente por sobrecarga, responsabilidade excessiva, má organização, etc. (HIRIGOYEN, 2011).

O assédio moral decorre de um mau conflito interpessoal resolvido, no qual a vítima é colocada na mira do assediador, que, deliberada e sistematicamente, a ataca para causar dano. No assédio moral, a intenção é assediar a vítima, elemento que não está presente no estresse que é, antes, um efeito produzido por outros fatores além da vontade destrutiva (LEYMANN, 1996).

Deve-se também distinguir o assédio moral do esgotamento. De acordo com psicólogos, essa é uma forma de "depressão por esgotamento" que geralmente ocorre como resultado da frustração que experimentam. Pessoas devido às más condições de trabalho ou com poucos ou nenhum resultado. Essa síndrome produz efeitos semelhantes aos do assédio moral, no que se refere aos danos que causa à saúde do trabalhador, mas é as consequências para o trabalhador incluem frustração, vícios, distúrbios do sono, distúrbios físicos, ansiedade, apatia, baixa autoestima, depressão, fadiga mental crônica, doenças psicossomáticas recorrentes, insegurança social e pessoal, irritabilidade, desintegração familiar, deterioração da vida social, tensão (SANTOS, 1999).

Dentre os danos psicológicos causados também está o estresse pós-traumático que consiste na incapacidade da pessoa de esquecer o evento traumático, de superar o conhecimento adverso, que reaviva ao menor estímulo capaz de lembrá-lo (PINUEL e ZABALA, 2011).

A origem é completamente diferente: as condições de trabalho em que realiza o seu trabalho. Não está presente, a intenção aqui é prejudicar o trabalhador, criar deliberadamente aquelas condições de trabalho adversas e insuportáveis que afetam sua dignidade e integridade. O assédio moral visa causar danos ao trabalhador, prejudicando sua personalidade. Verifica-se que, para experimentar eventos violentos no trabalho, eles devem ser distinguidos como fenômenos de trabalho específicos de outros casos também. Por exemplo, difere de qualquer ato isolado, que por mais abusivo que seja, não pode ser considerado assédio moral (AMSTRONG, 2008).

Por outro lado, aproxima-se, mas não se identifica com o exercício abusivo do poder de direção. Antunes (2011) aponta que em muitos casos, especialmente no assédio vertical descendente, o assédio moral implica o exercício abusivo e irracional do poder de direção do empregador, mas nem toda arbitrariedade do empregador pode ser classificada como assédio moral.

Os achados mostram que o assédio moral no trabalho não é facilmente visível na organização, nem mesmo nos primeiros níveis de cultura organizacional, e que a dinâmica do assédio moral resulta do jogo de comunicação que envolve a gestão e o controle das emoções dos afetados. RIBEIRO, 2016).

Cada performance, ato de fala e texto escrito está imerso em uma rede de intenções que, no caso do assédio moral, é sempre enquadrada no negativo para o indivíduo e em sua destruição moral e até física (MOREIRA, s/d).

Moraes (2005) sugere que a intenção passa por manobras furtivas que são realizadas sem palavras; E apesar de, precisamente, o não falar, o silêncio e a não comunicação serem sinais característicos da relação assediador-assediado, também existem várias formas de comunicação que se realizam verbalmente e por escrito. Tanto no discurso oral (fofoca à custa do assediado, falsa acusação repetitiva) e no discurso escrito, mas especialmente no primeiro,

Da mesma forma, foi possível distinguir o peso da “comunicação invertida”, em que o famoso raiva abusiva (por exemplo, exagerar seus erros ou omissões, ao desqualificar suas realizações, intimidação ou ameaças verbais veladas para passar à manipulação sutil de silêncios e indiferenças, distâncias ou abordagens, diferenças de tratamento, promover boatos e gerar fofocas, com gestão seletiva de informações, etc., que são utilizadas para atingir a pessoa com palavras e gestos), para finalmente projetar o jogo em direção à interferência, insinuações mal intencionadas, deturpação de informações, deformação e manipulação da comunicação para alcançar, por exemplo, o desaparecimento desacreditando ou desacreditando a vítima. Quando a técnica de negar o fenômeno do *mobbing* é observada, utiliza-se a reversão dos fatos, atribuindo-se ao assediado o papel de assediador de forma oral e escrita. Somente nesse campo de ação hostil no território da comunicação essas práticas cotidianas fazem sentido (do sentido que esses comportamentos de trabalho adquirem no cotidiano)(MORAES, 2005.).

Assim, considera-se que a comunicação não se realiza apenas por meio de palavras, mas também de forma não verbal, e que se dá em contextos situacionais. Inclui discursos - comunicação oral, atos de fala, falsas acusações - mas também performances, atitudes, ações e até textos escritos, dentro de uma clara intenção hostil e do complexo quadro emocional e psíquico dos agressores. Por meio do jogo da comunicação, consuma-se a agressão à integridade física e mental do trabalhador (MACHADO, 2009).

## **2 O DANO MORAL POR ASSÉDIO NA REFORMA TRABALHISTA**

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17) causou furor entre os especialistas> muito desses, leais defensores, a traduzem comum uma profunda modernização que vai gerar muitos empregos e poderá empreender a melhoria da economia brasileira, sem provocar nenhuma agrura aos direitos dos trabalhadores inferidos na CLT. Mas para seus críticos, a história é completamente inversa já que muito provavelmente vai suprimir direitos até por que seu processo de aprovação foi extremamente atropelado e realizado sem o debate imprescindível com a sociedade.

E uma das principais críticas se refere ao artigo 223-A e seguintes da reformada CLT, que impôs modificações substanciais normatizadas para as indenizações devidas aos trabalhadores por danos morais decorrentes da relação de trabalho. Diz o referido artigo e seguintes:

Art. 223-A. - Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. ’

Art. 223-B. - Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C.A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Fica evidente a discriminação criada pela nova lei em relação aos trabalhadores em que o dano moral é determinado pela faixa salarial como se a moral pudesse ser elitista e baseado na desigual distribuição de renda cujo Brasil é um dos principais artífices. A pergunta que se faz é: como pode um dano ao direito de personalidade ser arbitrado por fatores completamente dispares para fatos idênticos?

Seria como dizer que um assassinato cometido por quem recebe salário mínimo é diferente de um assassinato cometido por quem mais de 5 salários mínimos? Uma anomalia profunda. Ainda bem que não chegou a vigorar. O dano material pressupõe, em qualquer legislação do mundo, inclusive na brasileira, segundo a carta de 1988, uma reparação integral da perda e dos possíveis ganhos que serão auferidos do ato ilícito. Sua tarifação ocorre a partir da quantificação da queda patrimonial (MACHADO, 2009).

Agora quanto ao dano moral, é muito complexo que se aufera algum valor com base no salário, pois não se pode quantificar a dor humana de forma objetiva, embora o subjetivismo seja também profundamente discutível a partir de seu status financeiro. Assim a reforma trabalhista inferiu que o pobre sofre menos do que quem recebe mais e este menos do que o rico. Quantificar a dor pelo salário é ato discriminatório, o que só valoriza a impressionante desigualdade na distribuição de renda no Brasil. Além de tudo viola, profundamente o princípio da igualdade, tão valorizado na Constituição de 1988 (FERREIRA, 2012).

## **2.1 A Tarifação do Dano Moral**

Como dito, as reações em relação ao que preconizava a reforma trabalhista em relação ao dano moral e sua tarifação, foram tão profundas que obrigaram o governo a um recuo e com a edição da MP nº 808, esta deve ser auferida pelo juiz levando em consideração o teto máximo de três, cinco, vinte e cinco e cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, dependendo do dano causado, ou seja, depende da natureza da ofensa que o juiz considere como leve, média, grave e gravíssima (FERREIRA, 2012).

Embora a previdência, tenha retirado essa aberração na norma em que a discriminação está posta, a presença da tarifação do dano extrapatrimonial mantida na lei, continuou mantendo uma contradição com a carta de 1988. O artigo 5º, inciso V, da CF, garante que o direito de resposta deve ser proporcional à violência moral aferida, além de garantir o direito à indenização por dano material, moral ou à imagem, proporcionalmente entre a ofensa e a

reparação, mesmo que de forma subjetiva, o que doutrina considera como princípio da reparação integral na área civil. É um critério bem mais justo, embora ainda bem subjetivo, pois não se pode tarifar de forma objetiva o dano causado. Mas pune o infrator (FLORINDO, 2002).

Existe várias jurisprudências e doutrinas que garantem esse direito, esmo diante da ausência de um parâmetro objetivo, a reparação por dano moral sempre será subjetiva, embora se tenha uma tarificação auferida no âmbito da previdência que é seguida em todos os casos, mas profundamente dependente da avaliação subjetiva do magistrado (MACHADO, 2009).

Mesmo assim chega-se rapidamente a conclusão que a reforma trabalhista, pelo menos no campo do dano moral é profundamente contraditória em relação à carta constitucional de 1988, o que leva a crer que juízes do trabalho, considerem inconstitucional o artigo 223-a e seguintes e determinem indenizações por dano moral de acordo com o que determina o Código Civil Brasileiro, baseado no juízo de equidade (MACHADO, 2009).

Assim após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 não houve mais um limite estabelecido na lei. A Carta Magna em seu artigo 5º, incisos V e X resguardou os direitos da personalidade imputando o pagamento de indenização a quem os violasse.

Desta forma, surgiu uma sistemática de indenização por danos morais reguladas pelo Código Civil e não mais por lei especial. Aliás, este é o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, que sumulou a não recepção da tarificação da lei de imprensa: “Súmula 281. A indenização por dano moral não está sujeita à tarificação prevista na Lei de Imprensa”. O dano moral recebe um atenuante de sofrimento e não uma valoração por versar sobre problemas relacionados aos direitos da personalidade e isto aumenta a dificuldade para alcançar uma justa quantificação da lesão, sendo necessária a aplicação do princípio da satisfação compensatória, que compulsoriamente, abrange o princípio da proporcionalidade. Apesar de prevê a reparação por dano moral, não no Código Civil brasileiro cabendo ao magistrado determiná-lo (FERREIRA, 2012).

Assim, esse é o grande problema da questão do arbitramento da prestação pecuniária, pois essa subjetividade gera insatisfação. Se for difícil mensurar o tamanho da lesão sofrida, muito difícil também é satisfazer o sujeito ofensor. Geralmente, o poder judiciário, trabalha com a questão de forma muito cuidadosa, justamente para que o nível de insatisfação seja o menor possível. Não se paga uma ofensa sentida por preço algum, pois está se lidando com desejos e aspirações, tornando-os mais próximos das verdadeiras potencialidades das pessoas, limitando também as frustrações e conflitos (FLORINDO, 2002).

Uma ofensa a moral que causem dano produzem certamente estados emocionais em três (3) áreas: física, ambiental e intelectual. Cada ser humano experimenta essas sensações de maneira um tanto diversa. Entretanto, é possível, quando do arbitramento da prestação pecuniária adotar tendências comuns que podem ser arbitrados, nunca mensurados, pois a

mensuração, pressupõe critérios objetivos, enquanto o arbitramento se impõe pela sensação do magistrado (FERREIRA, 2012).

## CONCLUSÃO

Nos últimos anos, a cultura organizacional e a produtividade assumiram uma importância fundamental na teoria organizacional. Em países que buscam se inserir no mundo global de hoje, considerando competitividade, excelência e bem-estar organizacional, trata-se de reavaliar o verdadeiro papel do “fator humano” e do trabalho na organização.

A noção de cultura organizacional permite influenciar percepções, julgamentos, premissas, crenças, valores e comportamentos organizacionais, considerar estilos de gestão, tipos de autoridade e padrões de controle, atitudes dos trabalhadores em relação ao trabalho e autoridade, entre outros aspectos. Afetanaquelas que promovem liderança, iniciativa, autonomia, boas práticas de gestão da mudança e, conseqüentemente, comprometimento e saúde ocupacional.

Detectam-se “culturas de risco organizacional” vinculadas às práticas de assédio, com implicações negativas na vida da organização e dos trabalhadores. São aqueles que geram altos custos econômicos para a organização, bloqueiam ambientes de inovação e afetam a saúde dos trabalhadores.

Mais estudos são necessários para influenciar esses aspectos, mas poderíamos começar revisando: a) Custos econômicos: devido a atrasos, absenteísmo, deficiência, baixa qualidade e alta rotatividade interna e externa de pessoal; b) Bloqueio de ambientes de inovação (por meio do monitoramento de atitudes): perda de confiança, insegurança, falta de autonomia, falta de iniciativa, incerteza, pior qualidade das relações de trabalho por desconfiança e apatia ou falta de ânimo dos trabalhadores, baixo desempenho, baixa motivação, alta insatisfação com o trabalho, baixo aproveitando o talento da equipe porque a energia desprendida se manter no emprego.

Para muitos não haverá grandes problemas, faz parte da sua cultura, e esse tipo de dimensão é muito difícil de mudar, apesar de suas implicações negativas na vida da organização e dos trabalhadores. Mas, como foi apontado no início, à preocupação atual com o assédio moral não está na sua novidade, pois de uma forma ou de outra sempre ocorreu. A novidade é seu reconhecimento internacional como fenômeno do trabalho, a crescente consciência de sua inadequação no complexo ambiente competitivo em que operam as organizações modernas, como sua não aceitação moral em sociedades democráticas avançadas.

## REFERÊNCIAS

AMSTRONG, H. de O. P. Direito do trabalho. São Paulo: Brasiliense, 2008.

ANDRADE, A, G. C. de. O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial. **Revista da EMERJ**, v. 6, n. 23, 2003.

ANDRADE, C. N. de A cidade e a (in) visibilidade feminina: relações de gênero na Montes Claros – MG. Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina, para a obtenção do Grau de Mestre em Sociologia Política, sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elizabeth Farias da Silva. FLORIANÓPOLIS, 2015. Versão digitalizada.

ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ARMADA, C. Assédio moral no trabalho. Artigo, 2006. Disponível em <http://www.buscaLegis.ccj.ufsc.br> Acesso em 05 de nov de 2021.

BEALE, D. Monitoring bullying in the workplace. In: TEHRANI, N. (Ed.). Building a culture of respect: managing bullying at work. London: Taylor and Francis, 2001. p. 77-94.

CAHALI, Y. S, Dano moral. 2. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998. Do livro “Dano e indenização”.

CAVALCANTE, J. de Q P.O Direito do Trabalho e o assédio moral. Artigo, 2012. Disponível em: <http://www.jus.com.br>. Acesso em: 15 de nov de 2021.

FERREIRA, R. C. Indenização por dano moral: fixação do quantum debeatur. Artigo, 2012. Disponível em <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=962>. Acesso em 02 de dezembro de 2012.

FLORINDO, V. R. Dano moral e o direito do trabalho. 4. ed. rev. e ampliada. – São Paulo: LTr, 2002.

FREIRE, A. d, L. de O. Direito e Moral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

HIRIGOYEN, M. France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

LEYMANN, H. Conteúdo e Desenvolvimento do Assédio Moral em Grupo (Mobbing) no Trabalho. Em *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 165-184, 1996.

MACHADO, R. R. Responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro: história e evolução. São Paulo: RT, 2009.

MORAES, C. da S. L. O Direito da Personalidade no Ordenamento Jurídico Brasileiro. Rio de Janeiro, Vozes, 2005.

MORAES, M. C. B. de. Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Livro digital , 2007. Disponível em <http://www.googlelivros.com.br> Acesso em 03 de nov de 2021.





MOREIRA, A. C. Os direitos de personalidade. Artigo. Disponível em [www.wikipédia.com.br](http://www.wikipédia.com.br) Acesso em 15 de nov de 2021.

NASCIMENTO, W. W. T. Assédio moral no trabalho: práticas de prevenção e reabilitação realizadas por profissionais da área de recursos humanos de empresas da grande Florianópolis. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo. Orientadora: Profª Carolina Bunn Bartilotti, Drª. Palhoça-SC, 2011. Versão digitalizada.

PAROSKI, M. V. Assédio moral no trabalho. Fascículo Semanal nº 23, Ano XLI 2007. FECHAMENTO: 08/06/2007 EXPEDIÇÃO: 10/06/2007 PÁGINAS 18/207.

PIÑUEL, M. P.; ABALA, I. Mobbing. Editorial Sal Terrae Santander, 2011

RIBEIRO, G. F. A. A quantificação do dano moral. Artigo, 2016 (Versão digitalizada).

SANTOS, A. J. da S. Dano moral indenizável. 2. ed. – São Paulo: LEJUS, 1999.

SOUZA, M. S.; AZEVEDO, R. V.; DIAS FILHO, A. B. A responsabilidade civil nos crimes a honra: calúnia, injúria e difamação. Artigo. Disponível em [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br) Acesso em 15 de ago de 2018.

UNICAMP. Culturas de Trabalho, Culturas Organizacionais e Desempenho Produtivo. Pesquisa. Campinas: UNIOUCAMP, 2015. Versão digitalizada.