

MÍNISTERIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

Marcio Afonso Loureiro
Matrícula 2017200530114

ASSÉDIO MORAL CARACTERÍSTICAS,
CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS.

SÃO JOÃO DEL-REI, 2018.

MARCIO AFONSO LOUREIRO

ASSÉDIO MORAL CARACTERÍSTICAS,
CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS.

Monografia apresentada a Universidade Federal de São João Del-Rei como parte dos requisitos para obtenção do título de Especialização em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Marconi de Arruda Pereira

SÃO JOÃO DEL-REI, 2018.

MARCIO AFONSO LOUREIRO

ASSÉDIO MORAL CARACTERÍSTICAS,
CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS.

Monografia apresentada a Universidade Federal
de São João Del-Rei como parte dos requisitos
para obtenção do título de Especialização em
Gestão Pública.

Aprovada:

Prof. Dr. Marconi de Arruda Pereira
(UFSJ)

Prof. Dr. Mateus da Silva Junqueira
(UFSJ)

Prof. Dr. Marconi de Arruda Pereira (UFSJ)
(Orientador)

Dedico este trabalho a minha família a qual se comprometeu junto comigo
nesta empreitada.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter tido a oportunidade de realizar este curso de especialização.

A minha família, que junto comigo sacrificou momentos de convívio familiar para que eu pudesse me dedicar aos estudos e sempre me apoiou para que eu continue sempre me desenvolvendo.

Aos meus amigos em especial a Vanessa Novaes Ribeiro Roberti a qual teve a iniciativa de realização do curso e contagiou a todos com sua ideia, ao Glauco Gonçalves Neves, Suelene de Castro Monteiro Amaro e Lucimara Marques Batista da Silva, pelos momentos de estudo e de trabalhos compartilhados, onde cada um com sua peculiaridade ajudou aos demais a vencermos mais este desafio.

A Coordenadora do Polo da UFSJ em Paraisópolis, professora Reginalda Nunes a qual sempre se demonstrou pronta a nos ajudar.

A Tutora Rubia Walquíria de Carvalho a qual nos acompanhou durante todo o curso nos orientando e incentivando, inclusive estando presente nas avaliações.

A Professora Carolina Mafra de Sá, a qual ministrou a disciplina: Introdução à Educação a Distância.

A professora Romana Toussaint de Paula, a qual ministrou as disciplinas: Estado, Governo e Mercado e Cultura e Mudança Organizacional.

A professora Erika Loureiro Borba, a qual ministrou as disciplinas: O público e o privado na gestão pública e Desenvolvimento e mudança no Estado brasileiro.

Ao professor Oscar Neto de Almeida Bispo, o qual ministrou a disciplina: O Estado e os problemas contemporâneos.

Ao professor Carlos Eduardo Durange de Carvalho Infante, o qual ministrou a disciplina: Políticas Públicas.

A professora Elizete Antunes Teixeira Nogueira, a qual ministrou a disciplina: Indicadores Socioeconômicos na Gestão Pública.

Ao professor André Bertassi, o qual ministrou as disciplinas: Planejamento Estratégico Governamental e Plano Plurianual e Orçamento Público.

A professora Kelly Aparecida Torres, a qual ministrou as disciplinas: Gestão Logística e Redes Públicas de Cooperação em Ambientes Federativos.

Ao Professor Paulo Henrique de Lima Siqueira, o qual ministrou a disciplina: Gestão Operacional.

A professora Vania Aparecida Rezende, a qual ministrou a disciplina: Comportamento Organizacional.

A professora Patricia Alves Rosado Pereira, a qual ministrou a disciplina: Metodologia Científica.

Em fim a todos que de alguma forma contribuíram para que eu pudesse realizar este curso de especialização, deixo aqui registrado meus agradecimentos.

“Em nenhum cargo você encontrará na lista de deveres a prática do assédio moral, mas há quem pratique como sendo uma das atribuições inerentes a ele.”

Ednete Franca

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um dos temas mais discutidos nos últimos anos em todo o mundo, apesar de não ser um assunto tão recente. É um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade, fruto da globalização e do capitalismo, voltados para a alta produtividade, pela busca do poder a todo o custo, e pela atual organização do trabalho, onde o individualismo prevalece, reflexo da alta competitividade, gerada pelo alto índice de desemprego. Devido a todos esses fatores os trabalhadores se sujeitam a práticas nefastas, humilhantes, degradantes e vexatórias, para assegurarem seus empregos. Diante de todo esse quadro os estudiosos estão tentando mostrar aos empregados, para o Estado e principalmente para os empregadores, as consequências negativas causadas pelo assédio moral. O assédio moral atinge importantes princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho humano, que são suprimidos por agressões reiteradas e habituais, provocadas no ambiente de trabalho, visando à desestabilização e desestruturação da saúde física e psíquica da vítima. Diante do exposto, este trabalho tem por objetivo de tornar visível esta prática cruel e assim tentar propiciar um relacionamento com harmonia, respeito e equilíbrio entre empregado e empregador. Para a realização deste trabalho foram utilizados vários métodos como: leitura de livros, revistas especializadas e pesquisas na internet sobre o tema, e a vivência no dia a dia no ambiente de trabalho, gerenciando pessoas, enriqueceram muito esse trabalho.

Palavras chaves: Assédio Moral. Trabalhadores. Emprego.

ABSTRACT

Bullying in the workplace is one of the most discussed topics in recent years around the world, although it is not such a recent issue. It is one of the most serious problems faced by society, the fruit of globalization and capitalism, focused on high productivity, the search for power at all costs, and the current organization of work, where individualism prevails, reflecting the high competitiveness generated by the high unemployment rate. Due to all these factors workers are subjected to harmful, humiliating, degrading and vexatious practices to secure their jobs. In the face of all this, scholars are trying to show employees, the state, and especially employers the negative consequences of bullying. Bullying harms important constitutional principles, such as the dignity of the human person, the valuation of human work, which are suppressed by repeated and habitual aggressions provoked in the work environment, aiming at the destabilization and destructuring of the physical and mental health of the victim. In view of the above, this work aims to make visible this cruel practice and thus try to foster a relationship with harmony, respect and balance between employee and employer. In order to carry out this work, several methods were used: reading books, specialized magazines and internet researches on the subject, and the daily living in the work environment, managing people, greatly enriched this work.

Keywords: Moral Harassment. Workers. Employment.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Doenças	26
--------------------------	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Justificativa.....	11
1.2	Problema de pesquisa.....	12
1.3	Hipótese do problema.....	12
1.4	Objetivo Geral.....	13
1.5	Objetivos Específicos.....	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	Introdução.....	14
2.2	Conceito.....	17
2.3	Classificação.....	19
2.3.1	<i>Assédio Moral Vertical Descendente</i>	19
2.3.2	<i>Assédio Moral Vertical Ascendente</i>	19
2.3.3	<i>Assédio Moral Horizontal</i>	20
2.3.4	<i>Assédio Moral Misto</i>	20
2.4	Elementos para caracterização.....	21
2.5	Consequências.....	23
2.5.1	<i>Consequências para a Saúde da Vítima</i>	24
2.5.2	<i>Consequências nas Relações Interpessoais</i>	26
2.5.3	<i>Consequências para as Organizações</i>	27
2.6	Aspectos Legais.....	28
3	METODOLOGIA	30
4	ANÁLISE	31
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
	REFERÊNCIAS	37

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas organizações e no setor público é um dos temas mais discutidos nos últimos anos em todo o mundo, dentro das relações trabalhistas. Mesmo não sendo um assunto tão recente, é um dos problemas mais sérios enfrentados pelas organizações. O assédio moral é fruto da globalização e do capitalismo, voltados para a alta produtividade, pela busca do poder a todo o custo, e pela atual organização do trabalho, onde o prevalece o individualismo, reflexo da alta competitividade, gerada pelo alto índice de desemprego.

Será abordado neste trabalho as características do assédio moral, e as consequências deste para quem sofre o assédio como também para a organização onde ele é praticado e até mesmo para a sociedade. Diante de todo esse quadro, estudiosos das mais diversas áreas (advogados, médicos, psicólogos, psicanalistas, dentre outros), estão pesquisando e publicando artigos e livros sobre o tema na tentativa de mostrar aos empregados, ao Estado e principalmente para os empregadores, as consequências negativas causadas pelo assédio moral.

1.1 Justificativa

A escolha deste tema se baseia no fato de o assédio moral ser um mal que está presente em todas as organizações seja ela pública ou privada, porém é percebido que nas organizações públicas a caracterização do assédio moral se torna algo muito mais complexo do que nas organizações privadas, decorrente das especificidades das relações de trabalho do setor público, assim como também as punições para àqueles que o praticam e a resposta ao funcionário que o sofre. Não raro, no setor público, o processo de identificação de assédio moral passa por um longo e muitas vezes inconclusivo, processo administrativo.

É sabido e notório que o assédio moral traz muitos problemas tanto para quem é assediado como para a organização. Porém é necessário um estudo mais aprofundado de cada caso para conseguir delimitar até onde os problemas apresentados tem correlação com o assédio moral ou não, pois atualmente existe uma tendência

exagerada de proteção e com isso um simples fato isolado pode ser confundido com assédio moral, assim sendo necessitamos de conhecer muito bem as características do assédio moral para que possamos avaliar cada caso e identificar os reais casos de assédio e trabalhar de forma a tentar extingui-los.

1.2 Problema de pesquisa.

É necessário conhecer quais são as principais características do assédio moral para que possamos combatê-lo e também evitarmos confusão e má interpretação. Uma simples chamada de atenção ao empregado que está aquém de suas atividades ou com um desvio de comportamento, não pode ser considerada assédio moral, assim como o fato de se efetuar brincadeiras entre amigos de serviço de modo a colocar apelidos uns aos outros, não necessariamente se caracteriza como assédio moral. Para que seja caracterizado como assédio moral os fatos em questão deverão ter alguns elementos específicos os quais serão apresentados e detalhados neste trabalho. Os possíveis males causados pelo assédio moral, bem como sua interferência na vida do trabalhador e da organização também serão foco deste estudo.

1.3 Hipótese do problema.

Acredita-se que muitos não conhecem as características do assédio moral o que dificulta o seu combate, pois em muitos momentos estaremos de frente a um caso de assédio moral e não tomamos nenhuma atitude. Por outro lado, existem muitos casos que não se tratam de assédio moral, mas sim um conflito normal do ambiente de trabalho e que são taxados equivocadamente como se fossem assédio.

1.4 Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo a criação de condições para o combate do assédio moral de forma a tentar reduzir este mal que há muitos anos atinge o trabalhador, trazendo problemas sérios tanto à saúde quanto sociais para o indivíduo que sofre o assédio, bem como problemas também para as organizações e para a sociedade como um todo.

1.5 Objetivos Específicos

Dentre os objetivos específicos deste projeto estão:

- A definição de Assédio Moral bem como suas características;
- As causas do assédio moral;
- As consequências do mesmo não somente para quem sofre o assédio moral, mas também para as organizações e para a sociedade como um todo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Introdução

A ética normalmente é percebida como um costume, maneira habitual de agir e como a índole das pessoas. De acordo com o autor, Carrasco et al. (2011. p. 22):

“A palavra ética traduz a visão do certo e do errado e está relacionada à opção ou ao desejo de manter relações justas. As aspirações de uma empresa, seus valores e sua missão devem estar consolidadas num código de ética ou de conduta que sirva para orientar as ações dos colaboradores e definir a postura da organização perante clientes, fornecedores dentre outros, ou seja, deve refletir a cultura da organização e ser coerente com suas práticas.”

As organizações devem então se preocupar em manter uma relação ética com os seus empregados em todos os níveis e também em serem éticos nas relações com clientes, fornecedores e com a sociedade, enquanto pessoa jurídica.

Atualmente a preocupação está muito restrita aos aspectos legais relacionados às pessoas, ou seja, ao cumprimento da legislação trabalhista, aos acordos coletivos de trabalho, dentre outros relacionados à área de pessoas, sendo dispensada pouca atenção para as questões de ordem ética, as quais não são tratadas com a devida importância, visto que muitas vezes, os valores que a organização define como seus não são reconhecidos por sua força de trabalho, pelos clientes, tampouco pela sociedade, que observa o discurso e quando o compara com a prática, percebe não existir relação entre ambos.

Percebe-se assim uma discrepância entre aquilo que muitas organizações propagam e o que, de fato realizam com base em seus projetos, ou seja, a organização pode pregar a preocupação com o meio ambiente e, no entanto, realizar gastos exacerbados de recursos naturais e não se preocupar em realizar uma campanha junto aos seus empregados para incentivar o consumo consciente. Nas palavras de Chiavenato (2005, p.528):

“[...] os valores definidos por uma organização muitas vezes podem diferir daquilo que os seus dirigentes acreditam ou valorizam no seu cotidiano. É o caso da afirmação de que as pessoas estão em primeiro lugar na organização, enquanto os dirigentes insistem em horários rígidos e enxugamentos à custa do corte de pessoas, o que mostra claramente como os valores organizacionais não são praticados na realidade.”

Infere-se que as relações entre gestores e subordinados, quando não pautadas em uma ética, os conflitos relativos ao ambiente de trabalho que normalmente afloram, acabam gerando a quebra do contrato psicológico, e tem como causas frequentes, a falta de uma comunicação clara e objetiva, o desrespeito ao ser humano, a não equidade nas relações entre iguais, uma cultura organizacional não definida e um alinhamento de gestão deficitário. Todos esses elementos contribuem para o desequilíbrio no ambiente de trabalho e conseqüentemente geram o conflito, que é definido como sendo um processo de oposição e confronto que pode ocorrer entre indivíduos ou grupos nas organizações.

Os teóricos clássicos, Henri Fayol e Frederick Taylor, consideravam o conflito prejudicial e preocupavam-se em descobrir formas de evitar ou suprimi-lo. Atualmente, os teóricos, consideram que o conflito pode ser utilizado para diagnosticar as causas das insatisfações dos empregados, que tendem a ser explicitadas através de situações conflitantes no ambiente de trabalho, e tentar resolvê-las, ou seja, a tendência é administrar ou resolver o conflito e não evitar ou suprimir. (WAGNER III;HOLLENBECK, 2004).

A direção tem o papel de definir e conduzir de que forma seus empregados deve realizar as tarefas inerentes ao seu cargo. Dentre outras atribuições da direção ou gestão, está também o poder de organizar, controlar e disciplinar os seus subordinados em conformidade com as normas da organização e legislação vigente no país. No entanto, existem limites a esses poderes, e quando eles são ultrapassados reiteradamente, com a intenção clara de humilhar os empregados, passa a se configurar como assédio moral.

De acordo com Nascimento (2000), os limites do poder de direção do empregador estão estabelecidos no art. 2º *caput* da CLT e restringem-se ao controle, organização, fiscalização e imposição de disciplina no ambiente de trabalho. Portanto, cabe ao empregador o exercício de qualquer um desses direitos, desde que esse exercício não seja discriminatório e não constrangedor para o empregado. Este limite também consiste no respeito à intimidade, honra, nome, imagem e saúde física e mental do trabalhador.

O assédio moral é tão antigo quanto à história da humanidade, apesar de ganhar um maior enfoque na atualidade. A Suécia foi o primeiro país a estudar o assédio moral através do pesquisador em psicologia do trabalho, Heinz Leymann, que verificou o fenômeno em 1984 através da realização de uma pesquisa com milhares de trabalhadores. Quando foi definido o termo *mobbing*¹, para descrever as formas de assédio dentro das organizações. Segundo ele, seria uma prática prolongada, tendenciosa de procedimentos que se desenvolvem numa intensidade e reiteração crescentes com a finalidade de atingir o desiderato do agente agressor e de diminuir a resistência do trabalhador. (HIRIGOYEN apud HEINZ (1996). 2002). A partir daí determinou que o assédio moral estaria caracterizado quando as agressões se repetissem pelo menos uma vez por semana, durante seis meses.

Na França, Marie-Françoise Hirigoyen foi a pioneira a estudar o caso, editando dois livros, o primeiro em 1998, chamado “Assédio Moral”, e o segundo em 2001, “Mal Estar no Trabalho”. A psiquiatra denomina o assédio moral como sendo uma "guerra psicológica", que leva o assediado a debilitação de sua saúde mental e física.

Conforme pesquisa efetuada no site www.assediomoral.org e também no site www.estadodedireito.com.br/assedio-moral-no-mundo/, atualmente, países como Suécia (primeiro país a abrigar legislação sobre o assunto), França (artigo 222-33-2 do código penal francês), Espanha (artigo 173.1 da CP), Grã-Bretanha (artigo 40 da Protection from Harassment), Colômbia (lei 1010 de 23/01/2006), Argentina (onde existem oito leis de caráter provincial e municipal, onde sete delas com aplicação limitada ao setor público e apenas um se estende ao setor privado), Chile (lei 20.607/2012), Austrália (possui quatro leis que visam coibir o assédio moral, a WorkCover (State of) Queensland Act 1996, Lei das Relações Industriais de 1999, Lei de Ética do Setor Público de 1994 e o próprio Código Penal), Noruega (artigo 12 do Código do Trabalho), Portugal (Projeto de lei 252/VIII, em discussão no parlamento), Uruguai, Suíça, Bélgica, dentre outros já enviaram projetos ou promulgaram legislação em favor das vítimas dessa forma distorcida de relacionamento no trabalho.

No Brasil, o assunto foi abordado por Barreto (2000), que em suas pesquisas, descreveu a realidade vivida, tanto por executivos quanto por operários em rotinas de desgaste físico e emocional, sob o abuso de poder por parte de empregadores e/ou chefias, e de acordo com a mesma, o assédio moral ou violência moral no trabalho é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes

durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho, assédio este realizado por um ou mais chefes contra seu subordinado.

2.2 Conceito

Faz-se necessário que sejam analisados os casos apresentados em que haja supostamente, a prática do assédio moral, pois muitas das divergências ocorridas nas relações de trabalho podem sugerir a ocorrência equivocada ou intencional do tema.

Nesse sentido, afirmam Dolores e Ferreira (2004, p.29):

“O assédio moral, analisado, como espécie do gênero sofrimento do trabalho, precisa ser distinguido das demais espécies, as quais apesar de possuírem elementos muito comuns, com ele não se confundem. Muitas vezes tais figuras podem ser utilizadas como uma ferramenta dentro do processo do assédio moral, mas analisadas isoladamente não podem ser interpretadas como tal.”

O assédio moral é uma conduta abusiva e perversa que não deve ser tratada da mesma forma que as práticas comuns ao ambiente organizacional, que são decorrentes de relações típicas de trabalho e que podem ser resolvidas pela organização ou judicialmente pelos empregados.

Segundo Hirigoyen (2002), pressionar sistematicamente os subordinados é um estilo de gerenciamento ineficaz e de pouco rendimento, pois a sobrecarga de estresse pode gerar erros profissionais e levar a licenças de saúde. O estresse é um fenômeno fisiológico de adaptação a uma agressão seja ela qual for; entretanto no trabalho não é reconhecido como doença profissional, nem como causa direta de licença.

Algumas situações, de certa forma, estão sendo confundidas com a prática do assédio moral. É importante distinguir o assédio moral dos conflitos que permeiam as relações de trabalho, pois existe uma natural divergência de opiniões entre as pessoas, necessidade de cumprimento de metas, estresse provocado pelo excesso de trabalho, estilos de administração autoritária e impositiva, condições do ambiente desfavoráveis ou inadequadas para o cumprimento de tarefas, entre outras questões inerentes às relações de trabalho.

O assédio moral pode ser conceituado como toda submissão do trabalhador a condutas abusivas, insistentes e reiteradas, expondo-o a situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras, durante a sua jornada de trabalho e até mesmo fora dela, mas sempre ligadas ao exercício de suas funções.

Para Marie-Francie Hirigoyen o assédio moral no trabalho é:

“(…) toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude), que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

Para o sueco Heinz Leymann, o pioneiro no estudo do tema, o assédio moral é:

“(…) a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega contra o indivíduo que apresenta, com reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.” (LEYMANN, 2002, p. 25).”

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relação afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém, concreto nas relações de trabalho.

Os trabalhadores que apresentam pontos de vistas divergentes com os padrões estabelecidos pela sociedade, e também pelas organizações em geral, são as principais vítimas do assédio moral. A partir daí surgem alguns tipos de assédio em função dessas divergências e até de discriminações, como: assédio moral por motivos raciais ou religiosos; devido à deficiência física ou doença; em função de preferências sexuais e o discriminatório de sindicalistas.

Outro grupo passível de ser alvo de perseguições são os empregados doentes que retornam de licenças médicas prolongadas, bem como os que apresentam alto nível de competência e aqueles que são opositores no que diz respeito às normas e metas da empresa. Também são alvo os trabalhadores improdutivos, que ao invés de serem assediados moralmente devem ser demitidos, quando não alcançam os padrões produtivos mínimos estabelecidos pela organização.

2.3 Classificação

Apesar da complexidade que envolve o assunto, o assédio moral pode ser classificado por três formas: vertical, horizontal e misto, de acordo com Zanetti (2008), dentro de cada uma das formas se encontram características únicas, que quando observadas de forma detalhada, exemplificam o quanto é destrutivo para o trabalhador e para o ambiente de trabalho a existência desse ataque psicológico.

2.3.1 *Assédio Moral Vertical Descendente*

É o mais comum entre as formas de assédio moral, onde o superior hierárquico ou seu preposto é quem pratica os atos que provocam os resultados negativos para quem sofre esse tipo de assédio.

Essa forma de assédio é muito mais prejudicial para o empregado, pois a vítima se sente acuada e tem até receio de reagir às agressões recebidas, por medo de ser despedido, visto que não é fácil para a vítima lutar contra o seu chefe ou seu empregador.

Normalmente os fatores que conduzem o superior à prática do assédio são: medo que o empregado venha a ocupar o seu lugar, quando o empregado tem mais conhecimento técnico do que o seu superior, quando tem a necessidade de estar sempre rebaixando os seus liderados para engrandecer-se; culpá-lo isoladamente por resultados negativos obtidos por todo o grupo e quando comete tais atos apenas para satisfazer o seu ego.

2.3.2 *Assédio Moral Vertical Ascendente*

Segundo Robson Zanetti o assédio moral ascendente é quando:

“O assédio é vertical ascendente quando ele é de cima para baixo, ou seja, operado por um subordinado ou mais contra o superior hierárquico. Neste caso, subordinados agridem seu superior hierárquico por que

- Eles se opõem a indicação deste responsável, como por exemplo, na substituição de uma chefia; seja porque eles esperam a indicação de outra pessoa ou porque um deles esperava seu lugar ou ainda simplesmente por que eles não querem um superior responsável por eles;
- O chefe é atacado geralmente em razão de seu autoritarismo, de sua arrogância ou de sua parcialidade.” (ZANETTI, e-book, P. 68).”

É o tipo de assédio moral menos frequente no âmbito trabalhista, pois ocorre por uma ação de baixo para cima, ou seja, quando um subordinado pratica atos contra o seu superior. Ocorre com mais frequência nas empresas públicas devido à estabilidade no emprego que tem o agressor.

2.3.3 Assédio Moral Horizontal

Ocorre todas as vezes que o conflito é caracterizado pela ação entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico. Nesse tipo de assédio é de extrema importância a atuação do superior, para contornar o conflito existente, mostrando que a organização não aceita de forma alguma esse tipo de comportamento, não se esquecendo de esclarecer todos as consequências provocadas por tais atos aos envolvidos, pois de outra forma o conflito tende a crescer.

Os fatores que desencadeiam esse tipo de assédio são: a competição, a inveja, o racismo, a intenção de demonstrar ao chefe que é melhor que a vítima e que a vítima é uma pessoa incompetente, imprestável, que só atrapalha a equipe, e quando existem diferenças de cunho político, filosófico ou religioso entre o agressor e a vítima.

2.3.4 Assédio Moral Misto

O assédio moral misto ocorre quando o assédio é praticado tanto pelo superior hierárquico quanto pelos colegas de trabalho ao mesmo tempo. Esse tipo de assédio causa efeitos praticamente imediatos nas vítimas, pois é tão perverso que as deixa sem

ter uma saída, cercadas de ofensores por todos os lados. Essa conduta violenta destrói a autoestima e a confiança, a vontade de se relacionar, de produzir, de ser útil, de fazer planos, de viver e quando a vítima se dá conta do que está acontecendo, na maioria das vezes, encontra-se num estado depressivo tão avançado que necessita de apoio especializado.

2.4 Elementos para caracterização

Segundo ZANETTI (pagina 28), para que a situação de desconforto no ambiente de trabalho possa ser configurada como assédio moral, se faz necessário, que sejam observadas algumas características essenciais, são elas:

Realização de ato abusivo ou hostil – o assédio somente se concretizará caso o ato abusivo ou hostil seja praticado de forma sistemática e repetitiva durante certa duração e frequência de forma consciente.

Repetição - a repetição pode ser do mesmo ato ou da mesma omissão ou então de atos e omissões diferenciados. Não deve ser vista de forma isolada, pois, pode haver a repetição de atos e não haver a frequência e duração;

Frequência - estudos estatísticos foram realizados (Leymann (1996), citado por Hirigoyen (2002, p. 65)), através dos quais se concluiu que as pessoas assediadas sofriam práticas hostis ou abusivas pelo menos uma vez por semana. Se não houver esta frequência média, não poderá ser configurado como assédio;

Duração – ainda de acordo com Leymann (1996), a duração média dos ataques tem que ser de seis meses. Assim como na frequência, esta é a regra geral, podendo haver exceções, como por exemplo, diante de situações onde a violência da agressão seja tão grande, que o sofrimento da vítima é evidente mesmo em um período menor que seis meses.

Intenção – esta questão é discutível. O assediador deve estar ciente da realização das práticas hostis, ou seja, o assediador tem que estar agindo intencionalmente, agindo com dolo.

Existem algumas práticas abusivas comuns cometidas por assediadores para fragilizar ainda mais a vítima de assédio. Segundo Hirigoyen (2002, p.76):

Recusar comunicação direta – a recusa de mencionar o conflito ou de

discuti-lo, pelo agressor impede o debate que poderia levar a uma solução.

Desqualificar – é negar a presença da vítima, não lhe dirigir a palavra, falar da pessoa como um objeto, dentre outras posturas.

Desacreditar - pode-se seguir com discursos falsos, feitos de um aglomerado de subentendidos, de coisas não ditas fazendo com que seja perdida a autoconfiança.

Isolar – quando alguém decide destruir psicologicamente um empregado para que ele não possa se defender é necessário em primeiro lugar isola-lo, cortando alianças possíveis. Quando o afastamento vem dos colegas de trabalho, consiste em deixá-lo sem participar das atividades recreativas do grupo; quando a agressão vem da chefia, a vítima escolhida é progressivamente privada de toda e qualquer informação referente ao ambiente de trabalho e a empresa. Essa situação que se configura como um “período de quarentena” ou isolamento é muito mais gerador de estresse do que a sobrecarga de trabalho. Os gestores se sentem à vontade para servirem-se desse sistema com a finalidade para levar à demissão alguém de quem não necessita mais.

Vexar – consiste em confiar a vítima tarefas inúteis ou degradantes, ou fixar objetivos impossíveis de serem atingidos.

Induzir ao erro – consiste em induzir a vítima a cometer uma falta não apenas para critica-la ou rebaixá-la, mas também para que tenha uma imagem distorcida de si.

Não é fácil provar a prática do assédio moral, já que na maioria das vezes ele ocorre de forma dissimulada, sutil, dificultando a sua identificação por parte da vítima.

O assediador utiliza-se de estratégias camufladas em brincadeiras sobre o jeito de ser da vítima, ou através de características pessoais. Em alguns casos o assédio moral se dá de forma mais evidente, como: o isolamento da vítima e atribuição de tarefas desprezíveis e inúteis, ou abaixo da capacidade do empregado.

Uma das formas preferidas pelo assediador é a via não verbal, evitando que a vítima venha tentar se defender de imediato de suas ações. Logo podemos utilizar como exemplo: suspiros, risos, indiferença, olhar de desprezo, silêncio forçado, ou seja, tudo para ignorar a presença da vítima.

A vítima escolhida é isolada dos demais sem nenhuma razão, passando a ser humilhada, hostilizada, inferiorizada, diante de todos, que por medo de serem despedidos ou também sofrerem com o assédio acabam por romper os laços de amizade com a vítima, que vai gradativamente se fragilizando e se desestabilizando,

acabando por perder sua autoestima.

As situações e ações de assédio moral mais frequente são: dar instruções confusas e imprecisas; atribuir erros imaginários; ignorar o funcionário; atribuir tarefas inúteis; dificultar a execução do trabalho do funcionário; não fornecer o material necessário para a realização do trabalho; criticá-lo em público; menosprezar diante dos demais colegas de trabalho; não atribuir tarefas, deixando literalmente sem fazer nada; forçar a demissão; exigir a execução de tarefas impossíveis de serem realizadas; imposição de regras personalizadas ao trabalhador, dentre outras.

Vale a pena ressaltar que estas são apenas algumas formas de atuação do agressor, existindo outras maneiras do assédio ser realizado, buscando sempre desqualificar e desestabilizar a vítima. No entanto, não quer dizer que estando presente qualquer uma destas ações ou situações estará necessariamente configurado o assédio moral, já que esse fenômeno é complexo e necessita do preenchimento de algumas características, tais como (habitualidade, direcionamento, etc.).

A vítima deve antes de tudo juntar provas, buscando tudo o que for possível para demonstrar a formação do fenômeno e suas consequências. Se a pessoa que se diz vítima do processo de perseguição laboral vai ao Judiciário com meras alegações, destituídas do mínimo conteúdo probatório capaz de emoldurar suas postulações, não conseguirá ter êxito em sua pretensão.

2.5 Consequências

Segundo Wagner III e Hollenbeck (2004), a insatisfação e o estresse, produzem efeitos negativos para o empregado que, muitas vezes, adoece por conta de abusos praticados pela gestão da organização; como consequência, na organização, normalmente, ocorre o aumento da rotatividade, absenteísmo, violência no local de trabalho, além do aumento nos custos de assistência médica, tendo em vista que a legislação sobre segurança e saúde profissional, responsabiliza as organizações empregadoras por doenças originadas do emprego ou do seu transcurso.

Segundo AGUIAR (2002, p.29):

“As pessoas mais susceptíveis de se tornarem vítimas do assédio moral são aqueles empregados que apresentam algumas diferenças com respeito aos padrões estabelecidos, assim como pessoas atípicas, excessivamente competentes ou que ocupem espaço demais, aliadas a grupos divergentes da administração, improdutivas ou temporariamente fragilizadas por licenças de saúde tornam-se o alvo das perseguições por assédio moral.”

Ainda segundo AGUIAR (2002), os reflexos nocivos da prática do assédio se traduzem, não apenas em problemas psíquicos como síndrome do pânico, esquizofrenia e depressão, mas também em físicos que são desencadeados com a somatização de doenças como: úlceras, gastrites, hipertensão arterial, dentre outras.

As consequências que sofrerá o empregado dependerá muito do seu perfil psicológico, de sua condição social, de sua capacidade de recomeçar. Se a vítima conseguir dar a volta por cima, após ter sido vítima do assédio, sua autoestima permanecerá intacta, sendo capaz de retornar ao mercado de trabalho, mas, infelizmente, poucos conseguem superar o trauma gerado pelo assédio. Nesse caso quem irá perder mais será a empresa que perderá um bom funcionário e terá que arcar financeiramente com o pagamento de indenizações.

Caso a vítima absorva os malefícios advindos da prática do assédio moral ela terá bastante dificuldade em permanecer ativa no mercado de trabalho, visto que sua autoestima estará em baixa, juntamente com pensamentos negativos sobre sua competência e sua capacidade, dificultando até a procura por um novo emprego.

2.5.1 Consequências para a Saúde da Vítima

Segundo AGUIAR, a saúde da vítima é afetada consideravelmente, tanto física quanto mentalmente. Poderá apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, etc. A vítima passa a comer e dormir mal e como consequência vêm às doenças como a depressão, estresses entre outras. A saúde física e mental fica seriamente comprometida e pode, em alguns casos, evoluir para a incapacidade do trabalho e chegar até a morte. Assim o assédio moral quando instalado provoca danos irreversíveis para a pessoa e para o trabalho. O assediador tem caráter duvidoso e quer desqualificar a vítima e isso acaba fazendo com que o assediado passe a duvidar de sua capacidade, de sua sanidade, atingindo objetivo

proposto pelo assediador. O responsável deve proporcionar aos seus funcionários um ambiente de trabalho digno e sadio, e que este ambiente proporcione todas as condições mínimas necessárias para que possam desenvolver suas atividades laborais com eficiência e eficácia.

O médico Alberto José de Araújo, do Hospital Universitário da Universidade Federal do Rio de Janeiro, apresenta o potencial dos danos causados à saúde da vítima:

“Os distúrbios são em geral, de longa duração. Mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto a impede de viver de modo pleno. Em geral, a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal (ARAÚJO, 2003, p. 08).”

De acordo com ARAUJO (2003), dentre as várias consequências causadas pelo assédio moral a mais trágica é o suicídio. Diversas pesquisas em todo o mundo comprovam que em alguns casos o assédio moral vem a causar o suicídio das vítimas, o que demonstra a gravidade do assédio moral. Cerca de 20% das vítimas tentam o suicídio e 80% apresentam pensamentos suicidas. O assédio moral acaba por aumentar o estresse da vítima, gerado pela submissão ao assédio, que afeta a saúde mental da vítima, vindo a servir de propulsor de outras doenças relacionadas. Como consequência do estresse o trabalhador acaba por adquirir sintomas como: desânimo, sensação de vazio, tendências suicidas, depressão, insônia, síndrome do pânico, ansiedade, problemas cardíacos, dentre outros.

Alguns casos mais graves acabam por produzir efeitos que continuam após o fim das agressões, o que irá repercutir na vida familiar e profissional do assediado, fazendo com que seja difícil até a sua volta ao cenário profissional em outra empresa, pois a vítima incorporou para si que é um profissional incompetente e desqualificado.

Pesquisa da Dra. Margarida Barreto, médica e pesquisadora da PUC-SP constatou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam de dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

A tabela abaixo demonstra a diversidade de sintomas apresentados. Revela a forma como homens e mulheres reagem ao assédio moral.

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia	69,6	63,6
Diminuição de libido	60	70
Sede de vingança	50	15
Aumento da pressão	50	100
Dor de cabeça	40	51,6
Distúrbios digestivos	40	33,2
Tonturas	40	15
Ideia de suicídio	22,3	3,2
Falta de apetite	16,2	100
Falta de ar	13,6	2,1
Passa a beber	10	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Tabela 1 - Doenças

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000

2.5.2 Consequências nas Relações Interpessoais

AGUIAR (2002) afirma que além dos danos ocasionados nas relações interpessoais no trabalho, a vítima também sofrerá danos provocados nas suas relações familiares. O assediado acaba por se afastar das pessoas que mais lhe são afetas, os seus familiares, já que todo o ataque psicológico atinge sua autoestima e causa um sentimento de culpa e de vergonha.

Segundo BARRETO (2000), algumas vítimas apresentam transtornos afetivos e sexuais que se não forem tratados a tempo podem levar até a separação do casal. Como os pais começam a apresentar ansiedade, estresse e até depressão, isso infelizmente afeta também as crianças que começam a apresentar fraco desempenho escolar, devido à baixa concentração e baixo estado de ânimo, por ver de perto toda a situação, mesmo sem muitas vezes não entender o que de fato está acontecendo. Tudo isso ocorre porque no momento em que os filhos buscam ajuda, os seus pais não estão bem, o que acaba por afetá-los.

A vítima também começa a se afastar do convívio social evitando os amigos, a ida a eventos ou encontros, festas, comemorações, ficando preso ao seu lar, já que quer evitar o contato com os seus amigos, para não ser indagado sobre o que está acontecendo em sua vida pessoal.

2.5.3 Consequências para as Organizações

Segundo DOLORES (2004), ocorrendo à degradação do ambiente de trabalho, como no caso do assédio moral, o trabalhador passa a ser desmotivado, fica insatisfeito, o que aumenta o absenteísmo, aumento dos acidentes de trabalho e diminuição da quantidade e qualidade do produto ou serviço.

Não é apenas a saúde da vítima que é afetada, mas também a saúde da organização, de forma a prejudicar o seu lado financeiro por ter que arcar como pagamento de altas indenizações, que refletem negativamente para o seu resultado.

Uma das primeiras consequências verificadas de imediato é a baixa produtividade alcançada pelo assediado, já que a partir do momento em que passa a sofrer as agressões constantes, cairá substancialmente o seu ritmo de trabalho, a sua eficiência e o seu resultado, consequência de todo o processo destrutivo causado pelo assédio moral. A partir daí, a organização arcar com o salário de um funcionário que não apresenta o resultado esperado e desejado, e que acaba por prejudicar toda a equipe, principalmente nas grandes empresas, na produção em série, onde um trabalhador depende do outro.

Existe uma relação clara e notável entre os efeitos oriundos do assédio moral e as consequências que a organização terá que suportar. Antes da ocorrência do assédio moral os funcionários faltavam menos ao trabalho, raramente apresentavam atestados médicos, tinham menos problemas psicológicos. A partir do momento em que são assediados são visíveis as transformações em sua vida profissional.

Com o decorrer do tempo a vítima terá que afastar do trabalho para buscar auxílio médico, causando danos financeiros para a empresa, que terá que arcar com despesas de treinamento, capacitação, etc., para contratar um novo funcionário, até o retorno da vítima, que também poderá não mais ocorrer. Logo o aumento dos custos nas empresas são determinados pelas faltas por doenças, substituições e despesas

processuais.

2.6 Aspectos Legais

O assédio moral, por ser uma violência de ordem psicológica, dificulta o seu enquadramento nas medidas legislativas existentes no nosso ordenamento jurídico. A priori, o assédio deve ser reconhecido e coibido pela gestão das próprias organizações, como forma de garantia dos direitos individuais e da saúde psicológica dos seus empregados.

O Brasil da mesma forma que os demais países do globo está buscando dar ao tema a real importância que ele merece. Muito se deve ao trabalho realizado pela médica do trabalho, Margarida Barreto, que realizou pesquisas sobre as consequências que o assédio moral acarreta para todos, com base no estudo de 2.000 casos. Apesar de todos os esforços realizados pode-se constatar que a maioria esmagadora dos trabalhadores não tem nenhuma noção do que seja o assédio moral, onde muitos se tornam vítimas e não sabem o porquê tudo está ocorrendo.

Os trabalhadores mais esclarecidos sobre o tema são aqueles que detêm um nível de escolaridade maior, e aqueles que participam ativamente de movimentos sindicais, que tentam repassar para os demais um mínimo de conhecimento sobre o tema, o que em tese ainda é muito pouco.

A Lei 11948/09 em seu art. 4º veda empréstimos do BNDES à empresa que tenham prática de assédio moral.

“Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.”

A Portaria 583, de 22 de maio de 2017 – Ministério Público do Trabalho, a qual Institui a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da Instituição.

Em alguns estados já existe leis que protegem os funcionários públicos da ocorrência de assédio moral, como por exemplo, no estado do Rio de Janeiro a lei 3921 de 23 de agosto de 2002, no estado de São Paulo a lei 12.250 de 09 de fevereiro de 2006, no estado do Rio Grande do Sul a lei 12.561 de 12 de julho de 2006, no estado de Minas Gerais a lei 117 de 11 de janeiro de 2011 e no estado de Mato Grosso a lei complementar 04 de 15 de outubro de 1990.

No âmbito federal existem alguns projetos de lei que visam à regulamentação da matéria, como o PL 4.742 de 2001, que estão à espera de aprovação, o qual pretende incluir o art. 136-A no Código Penal Brasileiro com a seguinte redação:

"Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.
Pena - Detenção de um a dois anos."

Esse projeto apresenta uma limitação já que não engloba todas as modalidades de assédio moral existentes, pois só serão punidos os indivíduos que praticarem o assédio vertical, omitindo-se em relação às demais modalidades.

Porém isso não é obstáculo para aqueles trabalhadores que são vítimas, que podem se valer de outras normas pátrias que abordam o fenômeno de forma genérica para a sua defesa nos tribunais.

3 METODOLOGIA

O método de pesquisa a ser utilizado será o de pesquisa bibliográfica desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Este trabalho foi construído através de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema em questão. Através do método exploratório, procedeu-se a exaustiva leitura e fichamento dos textos escolhidos e a análise dos assuntos pesquisados.

Foram também acessados sites na internet que discorrem sobre o assédio moral e a devida triagem dos conteúdos pertinentes.

Buscou-se pontuar o conceito de assédio moral, sua tipificação, com as características e consequências do assédio moral e não se esquecendo de citar os aspectos legais já existentes sobre o assunto.

4 ANÁLISE

Ao analisar este trabalho é possível observar que o mesmo trás informações quanto ao **conceito** de assedio moral, referenciados pela obra “Assedio Moral nas Relações de Trabalho” dos autores Hadassa Dolores e Bonilha Ferreira e pela obra “Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano” da autora Marie-France Hirigoyem, que possibilita conhecer melhor as atitudes que podem ser identificadas como assedio moral.

Este trabalho também trás informações quanto à **classificação e características** do assédio moral, referenciadas pela obra “Assédio Moral no trabalho” do autor Robson Zanetti, possibilitando assim a identificação e classificação do assedio moral.

Também é possível encontrar neste trabalho as **consequências** do assedio moral tanto para a vítima quanto para as organizações e sociedade, as quais foram referenciadas pelas obras, “Comportamento Organizacional” dos autores John A. Wagner III e John R. Hollenberk e a obra “Psicologia aplicada à administração” da autora Maria Aparecida Ferreira de Aguiar.

E por ultimo este trabalho trás as leis hoje existentes sobre o assunto.

Portanto de acordo com o referencial teórico deste trabalho podemos concluir que ninguém gosta de ser chamada a atenção, advertido ou cobrado, principalmente no ambiente de trabalho. Porém, toda empresa conta com imposições e cobranças que são comuns, considerando a responsabilidade de cada funcionário e o poder de direção do empregador.

Ocorre que, em determinadas situações, esse comportamento do assediador passa a ser frequente e acompanhado de condutas que humilham, causam constrangimento ou um estresse excessivo ao funcionário. É justamente aí que nasce uma prática que deve ser amplamente evitada: o chamado assédio moral.

Embora esse tema ainda seja confuso para muitos empregados, a prática do assédio moral tem sido cada vez mais comum no ambiente de trabalho.

A maioria dos empregados acredita que o assédio moral se resume a ameaças, piadas, insultos e outros tipos de constrangimento. No entanto, práticas como instruções imprecisas para a execução do trabalho, sobrecarga de tarefas, cobranças de metas excessivas, isolamento do funcionário e até restrições quanto ao uso do banheiro, podem ser consideradas assédio moral.

Em geral, para que o assédio moral seja reconhecido, é necessário que a conduta seja repetitiva, funcionando como uma espécie de perseguição. Dessa forma, a situação deve ser praticada mais de uma vez pelo assediador. No entanto, sempre é necessário avaliar cada caso concreto.

Um chefe que dá um prêmio público a um empregado de “pior funcionário do mês”, ou até mesmo outro funcionário de mesma hierarquia que coloca apelido no outro colega de trabalho, por exemplo, são situações que podem caracterizar o assédio moral.

Sempre que existir o objetivo de inferiorizar, isolar, constranger, humilhar e perseguir, causando um abalo físico ou psicológico no empregado, existe grande possibilidade de se caracterizar assédio moral, ainda que a conduta não seja tão frequente.

Ocorre que, na prática, a “criatividade” dos assediadores supera essas descrições e exemplos. Por isso, é importante o empregado sempre consultar um advogado trabalhista, que poderá lhe esclarecer se a situação vivenciada pode configurar ou não assédio moral.

Toda empresa possui determinadas imposições, cobranças e avaliações de seus empregados. Essas condutas são bastante comuns e não se configuram como assédio moral. Antes de denunciar ou mesmo entrar com uma ação judicial, o empregado deve ter clareza sobre aquilo que é e o que não é considerado assédio moral.

Quando a empresa transfere um funcionário de posto em decorrência de uma prioridade institucional, por exemplo, não é considerado assédio moral. Da mesma forma, uma exigência com relação à execução do trabalho, ou ainda, chamar a atenção por um comportamento inadequado do funcionário, não são considerados como assédio moral.

Além de a prática ser reiterada, é necessário que exista a humilhação, o constrangimento ou mesmo a inferiorização do funcionário para que seja reconhecido o assédio moral. Situações como não passar tarefas, dar instruções erradas com o objetivo de prejudicar, expor o funcionário publicamente, fazer brincadeiras ou críticas em público, forçar a demissão do funcionário, proibir colegas de trabalho de conversarem com ele e até impor horários injustificados, são exemplos de situações que configuram o assédio moral e merecem providências da organização.

Outra ideia equivocada que muitos empregados possuem sobre o assédio moral é que ele só ocorre entre superiores e subordinados (Assédio Moral Vertical Descendente). No entanto, esse tipo de assédio também pode ocorrer entre colegas de

trabalho (Assédio Moral Horizontal), entre os subordinados contra seus superiores (Assédio Moral Vertical Ascendente) e até mesmo do superior hierárquico e dos colegas de trabalho ao mesmo tempo (Assedio Moral Misto).

A questão do assédio não está ligada à hierarquia, mas sim à dignidade do trabalhador. Assim, qualquer conduta reiterada que fira a dignidade do trabalhador, mesmo que praticada por funcionário de mesma hierarquia, pode ser considerado assédio moral.

Sofrer assédio moral dentro da organização é uma situação bastante delicada. Porém, é necessário que o empregado saiba reconhecer as situações que configuram o assédio, bem como, a melhor forma de se proteger.

Primeiramente é importante que a vítima resista às ofensas, buscando não reagir. Também é importante que o empregado anote as datas, horários, o nome do agressor, nomes de outras pessoas que presenciaram o ocorrido, bem como, o conteúdo da conversa. Procurar a ajuda de colegas que testemunharam o fato, ou mesmo sofreram os mesmos constrangimentos, também é uma boa estratégia.

Para não deixar que a situação fique ainda pior, evite ao máximo conversas particulares com o agressor. Procure manter a comunicação via e-mail, ou na presença de outras pessoas.

Outra providência a ser tomada é buscar a área de Recursos Humanos ou a ouvidoria da organização e relatar o ocorrido. Caso a organização não tome providência, é possível que o empregado relate o assédio sofrido ao sindicato, ou mesmo ao Ministério Público.

A ação judicial é uma medida a ser tomada, porém, neste caso, o ideal é procurar um advogado trabalhista, de preferência antes de se desligar da empresa.

Em todos os casos a organização responde pela conduta assediadora do seu empregado. Trata-se de responsabilidade subjetiva. É dever da organização promover um ambiente saudável para os seus funcionários, bem como, realizar práticas de conscientização contra o assédio moral.

Ao identificar que pode estar sofrendo assédio moral, é importante que a vítima tente coletar o máximo de provas possíveis para comprovar o assédio. Isso pode ser feito através de e-mails e testemunhas.

Por se tratar de uma conduta reiterada, é ideal que a vítima nunca esteja sozinha com o assediador. Outros funcionários que tenham presenciado o ocorrido podem servir de testemunha para a comprovação do assédio na justiça.

E-mails também podem servir para comprovar o assédio moral.

Caso o assédio moral seja comprovado em uma ação judicial, o trabalhador terá direito a ser indenizado pelos danos morais sofridos. Segundo a legislação, será responsável pelo pagamento da indenização aquele que direta ou indiretamente causou o dano. Ou seja, tanto o agressor quanto a empresa podem ser responsabilizados.

O valor da indenização, contudo, é um tema bastante complexo, já que não existe uma simples régua para medir a ofensa e o sofrimento causado à vítima do assédio moral. O juiz, ao determinar o valor, deve ter em mente a proporção do dano sofrido pela vítima e a necessária punição na empresa, não podendo arbitrar um valor irrisório que não coíba que outros funcionários sofram o assédio.

Importante também que o valor da reparação do dano não promova o enriquecimento ilícito, ou seja, que a indenização não seja muito superior, fugindo da razoabilidade.

O assédio moral, sem dúvida, é um tema ainda nebuloso dentro e fora das organizações. Porém, o empregado que sofre esse tipo de conduta abusiva não deve deixar de buscar ajuda tanto dentro quanto fora da empresa, evitando que o problema se agrave e prejudique a sua saúde física e psicológica.

Assim sendo acredita-se que este trabalho cumpriu seu papel quanto aos objetivos específicos e espera-se que, com as informações disseminadas, seja possível combater o assédio moral atendendo assim o objetivo geral deste trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral remonta aos tempos pretéritos, e desde a antiguidade o trabalhador está sujeito a práticas degradantes como o assédio moral. A sociedade cada vez mais está tomando conhecimento sobre os danos provocados pelos atos decorrentes do assédio moral, e cobra urgentemente a criação de leis que versem sobre o assunto, que venham a prevenir e coibir tais atos de agressões contra os trabalhadores.

Diferentemente do que acontece com os riscos físicos e químicos de determinados ambientes de trabalho (como exposição à poeira e gases que provocam doenças pulmonares ou más condições de segurança, que aumentam os acidentes de trabalho), a pressão psicológica não é materializável. É impossível medi-la, a não ser a partir de suas consequências sobre a mente e o corpo de quem trabalha. Assim, o assédio moral constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho.

O assédio moral é nocivo à saúde do trabalhador e, conseqüentemente, à da sociedade. É como uma doença que se alastra e que precisa ser combatida, a arma para combatê-la é a Justiça, que precisa ser provocada para atuar. A eficácia jurídica depende da sociedade, precisa de denúncias sérias que venham a punir severamente os responsáveis, servindo para inibir novas condutas danosas no ambiente de trabalho.

O combate ao assédio moral pela Justiça já é uma questão internacional, portanto, já existe um espaço aberto para combatê-lo. Lembramos que a consciência, a percepção da realidade e a luta em grupo estão intrinsecamente ligadas à eficácia jurídica e que o Direito é que garante o pacto social e o direito dos indivíduos.

É necessário que os trabalhadores e entidades sindicais estejam atentos à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar o problema e buscar soluções.

Por se tratar de uma agressão disfarçada e sutil, é muito difícil de se obter provas para denunciar os agressores, demonstrar o nexo causal e a caracterização do dano, fazendo com que muitos casos não cheguem aos nossos tribunais por falta de algum desses elementos, além dos casos que não são levados a julgamento por medo da vítima em perder o seu emprego, passando a aceitar os atos praticados pelo agressor.

Infelizmente a atual conjuntura visa atender mais às necessidades do mercado do que a dos trabalhadores, transformando-os em peças de uma grande engrenagem, que em caso de necessidade, podem ser trocados naturalmente, considerados como mero

recurso produtivo e não como seres humanos.

O trabalho a ser feito nas organizações é uma reeducação de valores que implica uma mudança cultural, com incentivo a prática do diálogo constante e permanente e a implantação de um código de ética e de conduta de todos os empregados, inclusive as chefias, baseado no respeito mútuo e no companheirismo. O ambiente de trabalho deve ser um local agradável, sadio, que possibilite o diálogo, o bom relacionamento, o respeito, e principalmente o trabalhador ser visto antes de tudo como ser humano.

Em síntese, a humilhação, que é a maior e preponderante característica do assédio moral, na vida trabalhista, está com seus dias contados, é o que todos nós esperamos. É necessário que os próprios trabalhadores despertem para o problema, e que a vítima procure os seus direitos, não pela questão da reparação em espécie, mas pela simples razão de recompor a sua autoestima. A humilhação sofrida não tem preço, aliás, nunca teve, mas vale alguém pagar, nas barras dos tribunais, a humilhação praticada ao seu próximo.

Desta forma este trabalho de pesquisa trouxe sua contribuição, oferecendo caminhos teóricos e metodológicos que permitam o desenvolvimento da temática, a qual é recente e de difícil compreensão, devido às questões éticas e políticas envolvidas, além do intenso sofrimento dos trabalhadores que vivenciaram ou vivenciam esta situação no trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia aplicada à administração**. 3ª edição. São Paulo: Excelius Editora Ltda, 2002.

ARAÚJO, Alberto José de. Assédio moral - **A máscara que cai, da pressão (não mais) oculta no Trabalho!** SINDIPETRO. Disponível <http://www.sindipetro.org.br/saude/assediomoral.htm>. Acessado em 01 de junho de 2018.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000

CARRASCO, Alexandre et al. FNQ – Fundação Nacional da Qualidade – **Ética Empresarial** – São Paulo, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**, Segunda Edição, totalmente revista e atualizada. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

DOLORES, Hadassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho** - 3º ed. São Paulo: LTr, 2008. 176 pg.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

Lei Federal nº 11.948, de 16 de junho de 2009 – Disponível <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/711766/lei-11948-09#art-4>
Acessado em 01 de junho de 2018.

LEYMANN, Heinz. **Contenido y DesarrollodelAcoso Grupal/moral ("Mobbing") em elTrabajo**. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.

NASCIMENTO. Sônia Mascaro. **O constrangimento nas relações de trabalho**. Disponível <http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao-02-setembro-de-2005/o-constrangimento-nas-relacoes-de-trabalho-2013-dra-sonia-mascaro-nascimento> . Acessado em 22 de maio de 2018.

WAGNER III, John A; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional**, São Paulo: Saraiva, 2004.

ZANETTI, Robson. E-book **Assédio Moral no trabalho** – Disponível <http://www.conteudojuridico.com.br/livro-digital,e-book-assedio-moral-no-trabalho,22743.html>. Acesso em 03 de julho 2018.