

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA
FACULDADE DR. FRANCISCO MAEDA**

Kíssylla Fernanda de Souza Oliveira

**AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO MEIO DO AMBIENTE DO
TRABALHO**

**ITUVERAVA
2018**

KÍSSYLLA FERNANDA DE SOUZA OLIVEIRA

**AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO MEIO DO AMBIENTE DO
TRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
à Faculdade Dr. Francisco Maeda. Fundação
Educativa de Ituverava, para obtenção do
título de Bacharel em Direito.**

**Orientador: Prof. Dr. Roberto Inácio Barbosa
Filho.**

**ITUVERAVA
2018**

KÍSSYLLA FERNANDA DE SOUZA OLIVEIRA

**Trabalho de Conclusão de Curso para
obtenção do título de Bacharel em Direito.
Fundação Educacional de Ituverava.
Faculdade Dr. Francisco Maeda.**

Ituverava, 11 de Junho de 2018.

Orientador (a): _____
Prof. Dr. Roberto Inácio Barbosa Filho

Examinador (a): _____
Prof.

Examinador (a): _____
Prof.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, que com sua infinita sabedoria, foi um importante guia na minha trajetória e não me deixou fraquejar.

Dedico também a minha família que é à base de tudo, pelo apoio moral e por me ajudar nos momentos de angustias e aos meus amigos, que me incentivaram todos os dias e ofereceram apoio nos momentos críticos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por ter me dado força para superar as dificuldades.

Agradeço a esta faculdade, direção e administração e a todos os professores o qual tive o imenso prazer de poder extrair um pouco de seus conhecimentos e não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender.

Agradeço ao meu marido Fernando por ter caminhado e sofrido junto comigo, por toda paciência, compreensão, carinho e amor.

Agradeço a minha mãe Marcia e minha avó Dona Joana, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Agradeço ao meu Orientador Professor Dr. Roberto Inácio Barbosa Filho pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas correções e incentivos.

Agradeço também aos meus amigos que de alguma forma contribuíram para elaboração deste trabalho.

“Tenho-vos dito isto, para que em mim tenhais paz; no mundo tereis aflições, mas tende bom ânimo, eu venci o mundo”.

João 16:33

RESUMO

O presente trabalho objetiva contribuir para ampliar a visibilidade jurídica e social do fenômeno denominado assédio moral no ambiente do trabalho. Diante desse contexto, este trabalho teve como objetivo analisar os impactos do assédio moral e sua proteção jurídica, do mesmo modo tem como objetivo verificar quais são os impactos para o ambiente do trabalho, os danos ocorridos para a saúde da vítima e a proteção jurídica da mesma. Conclui-se que o assédio moral ocasiona impactos negativos tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Por isto, o assédio moral é uma das principais formas de precarização do trabalho, constituindo-se em uma nova forma de denominação e de exploração da força de trabalho pelo Capital. Logo o trabalhador e a empresa devem assumir a responsabilidade de pôr fim a esta prática perversa.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Agressor. Vítima.

SUMMARY

This paper aims to contribute to increase the legal and social visibility of the phenomenon called moral harassment in the work environment. In this context, the objective of this study was to analyze the impacts of bullying and its legal protection, in the same way, it has as objective to verify what are the impacts to the work environment, damages to the health of the victim and legal protection of the it. It is concluded that bullying causes negative impacts for both the worker and the work environment. Therefore, bullying is one of the main forms of precariousness of work, constituting a new form of denomination and exploitation of the labor force by capital. Therefore, the worker and the company must take responsibility for putting an end to this perverse practice.

Keywords: Mobbing. Bulling. Aggressor. Victim.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 A HISTÓRIA DO TRABALHO E SUAS EVOLUÇÕES	11
1.1 Luta de classes	11
1.2 Evoluções legislativas no Brasil	14
2 ASSÉDIO MORAL	16
2.1 O que é assédio moral	16
2.2 Conceito.....	17
2.3 Classificação	18
2.3.1 Assédio moral horizontal.....	18
2.3.2 Assédio vertical ascendente	19
2.3.3 Assédio vertical descendente	19
2.3.4 Assédio misto.....	20
2.4 Diferenças entre o assédio sexual do assédio moral	20
2.5 Características do assédio moral.....	22
2.6 Consequências	23
2.7 Jurisprudências.....	26
3 OS SUJEITOS ENVOLVIDOS NO ASSÉDIO MORAL.....	28
3.1 O perfil do assediador	28
3.2 Estratégias do assédio moral.....	29
3.3 Distinção.....	30
3.3.1 O que não é assédio moral	30
3.3.1.1 O estresse	30
3.3.1.2 O conflito	30
3.3.1.3 A gestão por injúria	31
3.3.1.4 Agressões pontuais.....	31
3.3.1.5 As imposições profissionais.....	32
3.3.1.6 As más condições de trabalho	32
3.3.1.7 As falsas alegações de assédio moral e as posições vitimárias.....	32
CONCLUSÃO.....	33
REFERÊNCIAS	34

INTRODUÇÃO

Apesar de o tema assédio moral ser ainda um tema novo em meio ao ambiente de trabalho, essa forma de maus tratos através de palavras e atitudes não ocorre somente nos dias de hoje, mas essas situações constrangedoras já vinham sendo relatadas em outras formas antigas de trabalho, entre empregador e empregado.

Neste trabalho visa relatar o impacto do assédio moral na vítima, onde a mesma necessita de proteção não apenas no meio do ambiente do trabalho, mas proteção pelo ordenamento jurídico.

Procura-se abordar de maneira objetiva às consequências do assédio moral ocorrida no meio do ambiente do trabalho.

O presente trabalho se desenvolveu por meio de pesquisas bibliográficas, sendo descrito em três seções:

Na primeira seção foi abordado a história do trabalho e suas evoluções, trazendo assim para este, uma descrição sobre como era em épocas anteriores à relação entre empregado e patrão e como se encontra a situação nos dias atuais.

Na segunda seção é abordada e enfatizado o tema assédio moral, seu conceito, classificação e as consequências deste tipo de assédio. Abordando também a diferença entre assédio moral de assédio sexual.

Na terceira e última seção é relatado às formas de envolvimento do assédio moral, onde mostra o perfil e as estratégias do assediador, abordando também algumas distinções do que muitas vezes se confunde com o assédio moral no meio ambiente de trabalho e como esse tipo de assédio fere o princípio da dignidade do trabalhador como pessoa humana.

1 A HISTÓRIA DO TRABALHO E SUAS EVOLUÇÕES

1.1 Luta de classes

No início dos tempos, a história mostra que a produção de todo e qualquer bem era realizado pela exploração do mais forte sobre o mais fraco.

O trabalho era realizado por escravos, conquistados e adquiridos, através das infinitas batalhas e guerras travadas para a conquista dos grandes povos e reinos.

“A história de todas as sociedades que existiram até hoje é a história de lutas de classes” Marx e Engels (2003, p. 45), aonde chegar até seus direitos foi um processo longo e doloroso. O trabalho escravo era a herança dos pais para seus filhos, sendo passado de geração para geração, mostrando visivelmente a desigualdade social entre os burgueses e o proletariado.

Até se chegar aos direitos que temos hoje no ambiente de trabalho, as classes menos favorecidas eram menosprezadas e tratadas com diferença como se não fizessem parte da sociedade onde viviam e moravam.

Afirmou os autores Karl Marx e Friedrich Engels:

Homem livre e escravo, patricio e plebeu, barão e servo, mestres e companheiros, numa palavra opressores e oprimidos, sempre estiveram em constante oposição uns aos outros, envolvidos numa luta ininterrupta, ora disfarçada, ora aberta, que terminou sempre ou com uma transformação revolucionária de toda a sociedade, ou com o declínio comum das classes em luta (MARX; ENGELS, 2003, p. 45 e 46).

Na época da escravidão, pode-se constatar que sempre existiram os mais diversos tipos de humilhação, embasada no próprio sistema macroeconômico, onde o superior hierárquico tinha certo poder sobre seu subordinado (HELOANI, 2004).

Ou seja, em épocas anteriores o trabalhador era visto como escravo um objeto de trabalho sem direito adquirido e sem remuneração, não tinha seus direitos firmados. Onde quem trabalhava não lucrava e quem lucrava, na verdade, nunca trabalhava.

Conforme o referido autor:

O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar (MARTINS, 2015, p. 4).

A crítica ao capitalismo sempre foi mutua, porém foi a partir do capitalismo que as mudanças no meio revolucionário aconteceram de fato.

Conforme os autores Karl Marx e Friedrich Engels:

A burguesia rasgou o véu de comovente sentimentalismo que envolvia as relações familiares e as reduziu a meras relações monetárias. A burguesia não pode deixar de existir sem revolucionar continuamente os instrumentos de produção e, por conseguinte, as relações de produção, portanto todo o conjunto das relações sociais (MARX;ENGELS, 2003, p. 48).

Em relação aos comunistas e proletários em geral, havia pontos em comum entre ambos, a queda da superioridade dos burgueses e a transferência do poder político ao proletariado. O comunismo era a favor da abolição das propriedades privadas.(MARX;ENGELS, 2003).

Porém vale ressaltar:

Os comunistas não constituem um partido à parte, oposto aos outros partidos operários. Não tem interesses distintos dos interesses do conjunto do proletariado. Não propõe princípios particulares, com os quais desejariam modelar o movimento proletário. Os comunistas distinguem-se dos outros partidos proletários apenas em dois pontos: de um lado nas diversas lutas nacionais dos proletários, destacam e fazem prevalecer os interesses comuns; de outro lado, nas diferentes fases de desenvolvimento por que passa a luta entre proletariado e burguesia, representam sempre os interesses do movimento em seu conjunto (MARX; ENGELS, 2003, p. 59).

“Na sociedade burguesa, o trabalho vivo é apenas um meio para aumentar o trabalho acumulado. Na sociedade comunista, o trabalho acumulado é apenas um meio para ampliar, enriquecer, promover o processo de vida do operário” (MARX; ENGELS, 2003, p. 61). Ou seja, o passado domina o presente para a burguesia e o presente domina o passado na sociedade comunista.

O trabalho então passa a ser realizado não mais por escravos, mas sim por servos, pessoas aparentemente livres que trabalhavam em troca de casa, comida e proteção, nascendo dessa situação a mais evidente forma de assédio moral.

Nesse instante nasce a necessidade do homem de buscar abrigo, segurança e a partir desse momento nascem os feudos.

Na época do feudalismo os servos tinham como garantia dos senhores feudais a proteção militar e política, sendo os servos obrigados a entregar parte de suas produções pela troca dessa proteção e pelo uso das terras (MARTINS, 2015).

Os servos não trabalhavam por obrigação, mas sim por medo, medo de virar escravo, de perder a casa, a família, medo da vida fora do feudo.

Os senhores feudais não exerciam somente poderes políticos e militares, tinham também influência na vida dos seus servos, onde determinavam suas funções de trabalho e a escolha religiosa e espiritual dos mesmos.

A burguesia por sua vez desenvolveu um papel de suma importância na história, destruindo as relações entre senhores feudais e seus servos, fazendo no lugar da exploração por ilusões políticas e religiosas a exploração aberta e direta (MARX; ENGELS, 2003).

O fim absoluto do trabalho escravo ocorreu somente com a saída das pessoas para fora das propriedades dos senhores feudais, a partir deste momento os camponeses podiam negociar seus produtos sem interferências feudais.

Com as transformações nas relações de trabalho, pode-se dizer que o trabalhador teve maior liberdade mesmo com o autoritarismo, já não havia o domínio e a subordinação em relação à escravidão e a servidão, passando a surgir à figura do assalariado, do proletariado.

Novaes (2004, p. 20) em sua dissertação de mestrado escreve que:

Os senhores feudais exerciam um forte poder nas pessoas que viviam sob sua influência e sob sua dependência. Eles eram detentores de muitos bens materiais e exerciam forte poder espiritual, moral e religioso entre sua família e seus servos. Também possibilitavam à proteção as pessoas que os procuravam. Esses poderes superiores eram respeitados pelos servos e exerciam grandes influência na vida pessoal das pessoas, sobretudo na vida laboral, onde a forma, o tipo de trabalho, o que plantar, como colher, sofriam a influência do senhor feudal.

A história relata que, no início da era feudal, a vida da comunidade girava em torno do castelo do senhor feudal. Com a saída dos servos para outros locais além dos limites do castelo, onde podiam vender seus próprios produtos ou artefatos, a vida comercial foi se expandindo, iniciando-se a libertação das amarras do senhor feudal. Como os novos locais de comércio, estrategicamente escolhidos, se localizavam fora dos castelos dos senhores feudais, houve um afluxo de pessoas e outros comerciantes que para lá se dirigiam para também comercializar seus produtos. Esse fato fez com que houvesse uma aglutinação de pessoas e famílias, formando novos núcleos residenciais (NOVAES, 2004. p. 20).

A revolução industrial teve um papel fundamental, pois fez com que o trabalho fosse reconhecido já como emprego, onde os trabalhadores possuíam salários, e com essa mudança houve um novo modo de pensar entre as sociedades e uma antiga cultura a ser desconsiderada (MARTINS, 2015).

Conforme Martins (2015, p. 5)

Logo após a revolução francesa houve na França o início da liberdade contratual. O decreto de D'Allarde, de 17 de março 1791 determinou que a partir do dia 1º de abril do referido ano seria livre a qualquer pessoa a realização de qualquer negócio

ou exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprouvesse, sendo, contudo ela obrigada a munir-se previamente de uma patente, a pagar as taxas exigíveis, e a sujeitar-se aos regulamentos de política aplicáveis (art7). Suprimiu de vez, as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. D'Allarde usava os argumentos dos fisiocratas: "O direito ao trabalho é um dos primordiais do homem". O decreto de D'Allarde considera livre todo o cidadão para o exercício de profissão ou ofício que considerasse conveniente, após receber uma patente e pagar o preço.

1.2 Evoluções legislativas no Brasil

As Constituições brasileiras tratavam apenas sobre os sistemas do governo. Logo após já se passaram a tratar de vários ramos do direito, em especial do Direito do Trabalho (MARTINS, 2015). Onde os direitos trabalhistas passaram a ser por escrito, dando mais segurança para o trabalhador.

No ordenamento brasileiro tivemos quadro constituições antes da nossa atual Constituição de 1988, onde varias modificações foram realizadas, vejamos a seguir:

Com o fim da revolução, o regime político vem à tona, forçando desta forma as eleições para Assembleia Constituinte, onde aprovou a Constituição de 1934, com o objetivo de melhorar as condições de vida da grande parte dos brasileiros, trazendo assim uma perspectiva de mudanças de vida.

Afirma assim o referido autor:

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influencia do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art.20), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§1º do art. 121) (MARTINS, 2015, p. 11).

A Constituição de 1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas (MARTINS, 2015, p. 11). Instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado. Criou o imposto sindical, fazendo subordinação entre as entidades de classe e o Estado.

Após a queda do Estado novo, surge-se a Constituição de 1946, que rompeu com o corporativismo da Constituição anterior, sendo votada pelo Congresso Nacional. Uns dos direitos aplicados ao trabalhador foram à participação nos lucros, a proteção dos direitos do cidadão independente de suas convicções religiosas, filosóficas ou políticas, estendendo também o voto às mulheres, onde contrariou a Constituição de 1934, quando só era permitido

o voto para mulheres em exercício remunerado de funções públicas. A pena de morte foi extinta e o federalismo reforçado.

“A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, no art. 158, tendo praticamente a mesma redação do art. 157 da Constituição de 1946, com algumas modificações” (MARTINS, 2015, p. 13).

No dia 05 de outubro de 1988, foi aprovada nossa atual Constituição, fortalecendo a cidadania ao trabalhador. A Jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais, décimo terceiro salário, direito ao aviso prévio, licença-maternidade de 120 dias, licença-maternidade e direito de greve são alguns exemplos, pode parecer que tais direitos, hoje comuns nas relações trabalhistas formais e hoje incorporados definitivamente ao cotidiano dessas relações.

Mas, chegar até a ratificação desses direitos, foi através de disputas políticas, debates envolvendo entidades patronais e sindicais. O direito do trabalho se aprimorou muito nos últimos anos, dando ao trabalhador uma base segura e protetora com relação aos seus direitos.

No entanto, não basta garantir a liberdade de contratação ou a liberdade de trabalho, é necessário garantir ao trabalhador o próprio direito de trabalhar. Mas um trabalho que possa ser realizado de forma segura, para que assim o trabalhador não seja visto como um objeto de mão-de-obra, mas seja visto como um sujeito possuidor do direito.

O processo evolutivo do trabalho ainda esta longe de uma relação onde não haja desequilíbrio entre os detentores dos meios de produção e o trabalhador, porem reconhecer a dignidade como pessoa humana ao trabalhador já é um primeiro passo.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 O que é assédio moral

Para melhor entender o que é assédio moral é necessário realizar a separação dos termos, dessa maneira, assédio expressaria o sentido de inexistência impertinente, perseguição, pretensão constante em relação a alguém, e moral seria o conjunto de princípios ou valores que pertencem ao domínio do homem, que vai nortear seu modo de agir e pensar geralmente de maneira virtuosa.

Assédio moral remete a praticas de humilhações, perseguições e ameaças, componentes todos de um processo de violência psicológica que chega ate arriscar a vida da vitima.

O assédio pode ser visto também pelo ângulo do abuso de direito do empregador praticar seu poder diretivo ou disciplinar.

Entende-se por assédio moral a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vitima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistirem do emprego.

Também se define como assédio moral, todo comportamento abusivo, quais sejam gestos, palavras ou atitudes, que por sua repetição passe a ameaçar a integridade física ou psíquica do trabalhador, degradando o seu ambiente de trabalho e o seu relacionamento com os demais companheiros.

O trabalhador, ao perceber no ambiente de trabalho que esta sendo assediado moralmente, deve anotar as humilhações sofridas, bem como o dia, hora, local ou setor, o nome do agressor, o conteúdo da conversa e os colegas que testemunharam.

Deve ainda pedir ajuda aos colegas, principalmente aqueles que testemunharam a agressão ou que já sofreram humilhações do agressor. Evitar conversar com o agressor sem ninguém por perto. Comunicar ao setor de recursos humanos da empresa e denunciar ao Sindicato, só assim poderá por fim ao Assédio Moral.

Conhecer o conceito facilita na hora de exercer o direito. È muito difícil reclamar um direito do qual se tem pouca informação.

2.2 Conceito

Antes de qualquer coisa, vamos compreender melhor o que significa a palavra assédio moral. Segundo o dicionário Aurélio, "assédio é insistência, teimosia junto a alguém". A persistência no tempo, a duração dos maus tratos e humilhações é o que caracteriza o assédio moral.

Até a década de 80 não existiam estudos elaborados sobre agressões morais no ambiente de trabalho.

Foi a partir de então que o psicólogo sueco Heinz Leyman, introduziu a palavra *mobbing* no universo trabalhista. É uma espécie de terror psicológico, a palavra vem de ações de assaltar, agredir em massa, assediar e pelo seu substantivo de mob que significa multidão em tumulto, quantidade de pessoas desordenadas, tão pouco a expressão *mobbing* esta associada à forma de violência coletiva, ligada a organização de trabalho. Segundo ele *mobbing* é:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicação não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um individuo que apresenta como reação um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

A partir de então vários conceitos de assédio moral foram introduzidos no cenário mundial.

Para Marie France Hirigoyen psicóloga francesa define o Assédio Moral:

O assédio moral no trabalho é 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, 2000. p. 19).

Já segundo o professor Jorge Luiz de Oliveira da Silva:

"Assédio Moral vem a ser um conjunto de ações e omissões, depreciativas, reiteradas e prolongadas, que possuem o objetivo delimitado de determinar na vitima uma descompensação psicológica de forma a desestabiliza-la para com seu ambiente de trabalho".

Em outras palavras, pode-se dizer que o assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias, hostis, que os ridicularizam, reiteradas vezes, diante dos outros empregados. Em um primeiro momento, o assédio parece algo inofensivo, aparece somente como indício. As vitimas não querem mostrar-se ofendidas, e tentam levar na

brincadeira as primeiras humilhações. Logo em seguida, com a multiplicação dos ataques e dos maus tratos, a vítima se vê acuada, com um sentimento de inferioridade diante das situações hostis praticadas por um período de maior tempo.

Pode-se conceituar o assédio moral como uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade psíquica da vítima.

Um conceito elaborado por Margarida M^a Silveira Barreto elucida esta visão de sofrimento por parte da vítima (2003, p. 157).

É um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado, constrangido e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor inútil, revoltado, perturbado, mortificado, traído, envergonhado, indignado e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

A vítima pode ser qualquer pessoa que possua uma característica de destaque, que primeiramente, responda as agressões, levando o assediador preferi-la as outras pessoas, fazendo com que esta se enfraqueça podendo levar ao afastamento do trabalho e em casos extremos a morte.

Mostra-se dos conceitos acima que o assédio moral caracteriza-se especialmente pela frequência e a intencionalidade da conduta, não se confundindo com uma desavença isolada ou esporádica no ambiente de trabalho.

Enfim o assédio moral é um câncer nas relações de trabalho e que traz com ele consequências graves de interferência na vida de uma pessoa de modo devastado constituindo um risco para a pessoa e para a empresa.

2.3 Classificação

O assédio moral no trabalho tem sujeitos que agredem e tem sujeitos que são vítimas. Pode ser praticado pelo empregador de forma direta, por seu preposto (gerente), pode ser praticado por alguém que esta no mesmo nível hierárquico dentro da empresa que o assediado e também pode ocorrer por um grupo de empregados hierarquicamente inferiores contra seu chefe. Seguem então, quatro tipos existentes de assédio moral.

2.3.1 Assédio moral horizontal

Caracteriza-se quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção, à doutrina o classifica como assédio moral horizontal, ou seja, estão os

funcionários na mesma hierarquia. Há também a agravante de que os grupos tendem a nivelar seus indivíduos e tem dificuldades de conviver com diferenças, a mulher em grupo de homens, o homem em grupos de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa, entre outras.

O conflito horizontal ocorre quando o colega agride moralmente o outro e a chefia não intervém, recusando-se a tomar partido do problema, só reagindo quando uma das partes interfere na cadeia produtiva da empresa. O conflito tende a agravar-se pela omissão da empresa em não intervir.

Importante ressaltar que o assédio nesta modalidade pode partir tanto de um colega quanto de vários. A inveja e inimizades pessoais aparecem também como causadores do conflito. A competição sistemática entre trabalhadores incentivada pela empresa provoca comportamentos agressivos e de indiferença entre os colegas.

2.3.2 Assédio vertical ascendente

Não muito frequente ocorre quando um superior recém-contratado não alcança um nível de empatia e de adaptação, ou possui métodos que são reprovados por seus subordinados, e também quando não dispense nenhum esforço no sentido de impor-se perante o grupo. Isso pode levar a um nível de descrédito que tende a desencadear o assédio moral.

Assim cita o autor Nicolino:

Por ser um tipo de assédio mais raro que os demais, não deixa de ser menos repugnantes para as relações laborais. É importante lembrar que desta espécie de assédio pode advir à falsa alegação de assédio sexual com o objetivo de atentar contra a integridade e reputação moral do superior, e reações coletivas do grupo (NICOLINO, 2006, p. 22).

2.3.3 Assédio vertical descendente

É mais comum no Direito do Trabalho, ocorre quando os subordinados são assediados pelos empregadores, prepostos, gerentes, superiores hierárquicos, e levando a crer que tem que aceitar tudo o que é imposto se quiserem manter seu emprego.

O assédio desta natureza ocorre com mais frequência em relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predominam os desmandos a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade.

O assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e oprimida tendo mais dificuldades para achar a solução do problema.

2.3.4 Assédio misto

Esse tipo de assédio difícil de acontecer ocorre quando colegas de uma mesma hierarquia horizontal se aliam ao seu hierarquicamente superior para assediar seu colega. Muitas vezes ocorre de os empregados estarem praticando assédio para o seu superior sem ter consciência.

Assim, para que o assédio moral seja configurado, não é a partir de um superior para um subordinado que irá configurar o assédio, e sim, as condutas por ele praticadas.

O assediador moral, em qualquer tipo, é antes de tudo alguém psicologicamente desajustado, com atitudes perversas, mostrando claramente seus desvios de conduta e falta de ética e ainda que possua como finalidade destruir e afastar a vítima do trabalho, do convívio com seus pares, forçando-o a se demitir do emprego.

Segundo Marie France Hirigoyen, pesquisadora francesa, psiquiatra e psicanalista, as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral, que inclusive pode evoluir e chegar ao assédio sexual. Cerca de 70% dos casos são dirigidos contra mulheres e 30% contra homens.

Ou seja, as mulheres são as maiores vítimas, pois apesar da evolução histórica que o sexo feminino conquistou até agora, os homens e as mulheres ainda são desiguais. E, ainda vistas como sexo frágil, acabam sendo os maiores alvos desse tipo de assédio no ambiente de trabalho.

2.4 Diferenças entre o assédio sexual do assédio moral

Compreender a diferença entre assédio moral e assédio sexual é fundamental para discernir que ambas as palavras não tem relação nenhuma. Enquanto no assédio sexual, o assediador tenta dominar a vítima sexualmente, no assédio moral a violência se instala silenciosamente, querendo destruir a vítima e eliminá-la de seu emprego.

Embora o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo.

Vejam-se os conceitos e as consequências do assédio sexual:

Segundo Lippman (2004, p. 22), assédio sexual é o pedido “de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios”.

Nascimento (2005, p. 481) afirma que a base da configuração é o constrangimento, a não aceitação por parte do ofendido da manifestação de natureza sexual do agressor, de modo a cercear a liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade.

Pampolha (2002, p. 122-124) informa a existência de duas espécies de assédio sexual: a primeira espécie por intimidação ou ambiental, caracterizada por incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas com o intuito de prejudicar a pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimação ou abuso no ambiente de trabalho; e a segunda espécie por chantagem, na qual o assediador utiliza de sua autoridade de superior hierárquico para exercer sobre o assediado o poder de ameaça de perda do emprego, exigindo favores sexuais.

A prática do assédio moral nem sempre é de fácil comprovação, visto que acontece de uma forma às vezes obscura, visando consumir pouco o pouco a autoestima da vítima. O assédio moral muitas vezes vem disfarçado através de uma brincadeirinha, sobre o modo de ser da vítima ou de alguma lembrança seja familiar ou pessoal, sempre com insinuações humilhantes, acerca de situações compreendidas por todos.

Assim diferencia a autora Rosemari Pedrotti de Avila:

Enquanto o assédio moral visa à eliminação da vítima no mundo do trabalho pelo psicoterror, o assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima. (AVILA, 2008, p. 61)

O assédio sexual do empregador contra o subordinado é a forma mais grave, pois é uma relação de poder absoluta entre eles. Mas também pode ocorrer o assédio vindo do seu pressuposto, que também configura a dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo a honra e boa-fama do trabalhador, além das reparações civis.

Maria Aparecida Alkimim cita em sua obra a diferenciação dos dois fenômenos:

No que concerne à diferenciação elementar entre as duas figuras, é que o assédio sexual implica conduta eminentemente sexual, através de gestos, atos, comentários sexual, piadas, gracejos, insinuações, pornografias, abrangendo ameaça verbal ou física para lograr êxito no intuito de obter favor ou vantagem sexual. Já no caso do assédio moral, essa hipótese é mais ampla, capaz até mesmo absorver o assédio sexual, sendo que para a sua caracterização os gestos, comportamentos, escritos, atos e palavras não precisam apresentar conotação sexual, embora o seu

aspecto, dependendo do tipo de conduta a ser adotada pelo assediante, possa estar implícito ou explícito.

Também a respeito do tema, Maria Ester de Freitas:

O assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino “versus” feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado. Constitui não apenas um convite constrangedor, que produz embaraço e vexame, mas explicita a diferença entre convite e intimidação, entre convidar e acuar o outro. É proposta uma relação sexual para evitar inconvenientes na relação de trabalho.

Uma situação de assédio sexual pode gerar o assédio moral. Acontece quando a pessoa recua o convite do assediador sexual, e este passa a persegui-la dentro da empresa, sofrendo punições por qualquer motivo, sendo isolada do resto do grupo, exigindo trabalhos superiores aos de antigamente com a intenção de criar um ambiente de trabalho hostil.

2.5 Características do assédio moral

O assédio moral se caracteriza quando o ato praticado for pelo empregador ou seus empregados e deve ser abusivo e repetitivo. A característica mais predominante é a aceitação por parte do empregado, por medo de demissões no mundo em que o maior índice é do desemprego.

Institui o artigo 188, I, do Código Civil:

Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão à pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

Será considerado lícito o ato que exceder manifestamente o limite impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Caracteriza-se o assédio moral reiterado quando o empregador ou seus empregados realizar mais de uma vez o assédio, onde terá influência sobre o aspecto psicológico do trabalhador, portanto um único ato não irá se caracterizar assédio moral (MARTINS, 2007, p.438).

Em algumas vezes o assédio moral se inicia por parte do empregador, pois este pensa que esta perdendo o seu cargo para o empregado, começando a assediá-lo. Habitualmente, o assediante começa com algumas brincadeiras, dizendo que foi sem querer e que o assediado está ouvindo e vendo coisas (MARTINS, 2007).

Em certos casos, são configuradas doenças ou estresse, depressão em consequência do assédio moral no emprego. Há abalo na estrutura psicológica da pessoa. O fato de o indivíduo ter ou não problemas psíquicos com o assédio não implica a descaracterização do ato ilícito, pois há pessoas mais resistentes psicologicamente ao assédio ou tem menor controle sobre sua estrutura emocional e não ficam abaladas emocionalmente de imediato.

O empregador pode estabelecer situações visando motivar o trabalhador, como ocorre no setor de vendas, concedendo prêmios. Entretanto, não pode expor o trabalhador ao ridículo, fazendo brincadeiras que depreciem o trabalhador perante os outros empregados da empresa (REVISTA, 2007, p. 439).

Os efeitos causados pelo assédio são tão graves que prejudica toda a vida da pessoa assediada, o desequilíbrio é total alterando toda a sua capacidade física e psicológica, iniciando distúrbios talvez incontroláveis, levando-o a prejuízos incalculáveis.

2.6 Consequências

O trabalho tem uma importância muito grande na vida do trabalhador. O homem busca alcançar seus objetivos e a satisfação no convívio do trabalho para desenvolver um bem estar familiar e um conforto social a sua família.

A insatisfação leva ao descontentamento profissional do trabalhador induzindo ele ao desequilíbrio físico e mental.

O autor Silvio Luiz Oliveira assim define:

A satisfação no trabalho pode influenciar atitudes em relação a outras esferas da vida, tais como: autoconfiança ou atitudes em relação à família, etc. Pois representa somente uma parcela da satisfação em relação à vida. Isso significa que o ambiente do trabalho influencia sentimentos no trabalho, assim como o trabalho influencia o sentimento de satisfação geral na vida de uma pessoa. Por isso, é necessário levar em consideração, além do cargo, e do ambiente de trabalho, também as atitudes dos funcionários em relação a outras esferas de sua vida (OLIVEIRA, 1999. p.196-197).

Esse desequilíbrio no ambiente de trabalho leva o empregado ao stress psicológico.

É possível verificar também as consequências do assédio moral sobre o contrato de trabalho, assim entendido como aquele que estabelece vínculo entre empregado e empregador.

Assim diferencia o autor Sergio Pinto Martins:

Que não se pode dizer que contrato de trabalho é o mesmo que relação de emprego. Se a CLT emprega o tempo *correspondente à*, não está dizendo que *representa a*. Assim, o autor defende que o contrato cria uma relação jurídica entre empregado e empregador, representando um pacto de atividade, no qual se discutem as condições de trabalho a serem aplicadas a essa relação. (MARTINS, 2007. p. 82).

No mesmo sentido, Sônia Mascaro Nascimento defende:

Que o vínculo entre empregado e empregador é uma relação de natureza contratual, pois ninguém será empregado de outrem senão por sua própria vontade, bem como ninguém terá outrem como seu empregado senão por sua própria vontade. (NASCIMENTO, 2004).

A indenização por dano moral é a consequência desse assédio, sendo de forma proporcional e de acordo com cada caso ocorrido, conforme parágrafo único do artigo 944 do Código Civil.

Ainda sobre esta questão esclarece Rodolfo Pampolha Filho:

Todavia, a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano. Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundirem as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima. (PAMPOLHA, 2006).

Para o empregado assediador, além das consequências trabalhistas e civil, o mesmo poderá responder criminalmente, por sua conduta ou ato praticado. Para o empregador o assédio prejudica a empresa num todo, onde terá que fazer a substituição de funcionário, pode ocorrer queda de produtividade, além da responsabilidade por condenações judiciais.

O assédio moral pode se estabelecer tanto na relação de emprego como na relação de trabalho, porém as consequências do assédio moral sobre o contrato de trabalho assim entendido como aquele que estabelece vínculo entre o empregado e o empregador, mediante subordinação (AVILA, 2008, p. 90).

As consequências do assédio moral ocorrem tanto para vítima quanto para empresa. Para vítima as consequências estão ligadas ao bem estar físico-psíquico e para as empresas a situação é meramente econômica. O Estado também sofre as consequências, onde gera custos de investimentos na área de segurança e da saúde ao trabalhador.

Outra consequência suportada pelo empregador como resultado do assédio é a queda da produtividade e lucratividade, resultando em prejuízo econômico da empresa. Isso ocorre

em razão dos afastamentos médicos, da substituição desse empregado doente com a contratação de mão de obra, e ainda o pagamento de verbas rescisórias e indenizações decorrentes do dano moral e material. Em razão do custo que a empresa tem de suportar por causa do assédio moral, Márcia Novais Guedes afirma:

O aumento dos custos da empresa é determinado pelas faltas por doenças. Substituições e despesas com processos judiciais. Está provado que um trabalhador submetido à violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência, em relação aos outros trabalhadores, e seu custo para o empregador é de 180% a mais.

O quadro a seguir, fruto de um levantamento realizado por Margarida Maria Silveira Barreto, médica do trabalho e pesquisadora, em entrevista com 870 trabalhadores, entre homens e mulheres, vítimas da opressão no ambiente profissional, revelam como cada sexo reagem a essa situação em porcentagem:

Sintomas	Mulheres (%)	Homens (%)
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição do libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbio digestivo	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	05	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Os danos apontados por Margarida Barreto indicam que dependendo do sexo, a reação e, consequência, os sintomas apresentados variam de intensidade, o que não é de estranhar, uma vez que a mulher é muito mais emotiva, sendo capaz de expor seus sentimentos e procurar ajuda no seio da família e de seus amigos, enquanto que os homens são mais fechados para falar de seus problemas, mesmo entre família. Isto explica em parte pela atribuição de valores distribuídos na sociedade. Em geral o assédio moral é praticado contra minorias, pessoas tímidas, por idade, nível funcional ou contra a mulher em especial.

Alguns desses sintomas causados pelo assédio são às vezes imperceptíveis no início, deixando que o problema se agrave, por isso é importante que exista uma legislação mais protetora em prol dos empregados para que sejam evitadas consequências piores.

2.7 Jurisprudências

Já é possível encontrar no ordenamento jurídico fartas jurisprudências tratando do assédio moral, tanto por parte do Tribunal Superior do Trabalho como por parte dos Tribunais Regionais do Trabalho, foram selecionadas aquelas mais recentes e ligadas ao conteúdo deste trabalho.

O TST, através de decisão publicada em 13.04.2007, registrou uma ocorrência de assédio moral, exemplo pratico e real para a compreensão do ambiente empresarial cotidiano:

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
NUMERO ÚNICO PROC: AIRR – 8652/2005-004-11-40
PUBLICAÇÃO: DJ – 13/04/2007
PROC. Nº TST-AIRR-8652/2005-004-11-40.5
ACÓRDÃO
6ª Turma

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ASSÉDIO MORAL. EMPREGADO GERENTE GERAL DA EMPRESA. REESTRUTURAÇÃO. DANO MORAL VERIFICADO. MATÉRIA FÁTICA. DESPROVIMENTO. É de ser mantida a v. decisão recorrida que entendeu, com base na prova, que restou configurado o dano moral, em face da postura da empresa que afetou a honra do empregado, que exercia a função de gerente geral, com boa reputação e que trabalhava há mais de vinte anos na empresa, e diante da prova de que durante movimento de reestruturação da empresa foi deixado de lado, apenas recebendo salário, sem nada fazer, provocando-lhe abalo psicológico. (...) Incidência da Súmula 126 do c. TST, a inviabilizar a reforma pretendida.

Outra jurisprudência do TST, publicada em 02.03.2007, demonstra a ampla visão dos Ministros acerca do dano moral causado pelo assédio moral.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
NUMERO ÚNICO PROC: AIRR – 8498/2005-026-12-40
PUBLICAÇÃO: DJ – 02/03/2007
PROC. Nº TST-AIRR-8498/2005-026-12-40.3
ACÓRDÃO
2ª Turma

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO MORAL – VALOR DA ENDENIZAÇÃO. Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. Agravo desprovido. (...). A alegação de inconstitucionalidade da decisão primeira não merece prosperar, uma vez que a indenização por dano moral está prevista expressamente no art. 5º, X, da Lei Maior. Assim, pouco importa se o prejuízo decorre de assédio moral ou qualquer outro tipo de conduta lesiva do empregador. O que é imprescindível é a caracterização de ação ou omissão que viole a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem do empregado, independentemente de ser tal comportamento caracterizado como assédio moral ou não. Esclareço, o assédio moral é um tipo de conduta dolosa ensejadora do dano moral e, portanto, prescinde de regulamentação específica, bastando que se caracterize como lesiva aos direitos acima enumerados. (...).

Em outra decisão do TRT da 2ª Região (São Paulo), publicada em 01.09.2006, restou configurado o assédio moral por gestão injuriosa:

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
ACÓRDÃO NUM: 20060653889 - DECISÃO: 22.08.2006
TIPO: RO01 NUM: 01965 ANO: 2004
NUMERO ÚNICO PROC: RO01 – 01965-2003-004-02-00
RECURDO ORDINÁRIO
4ª Turma

EMENTA ASSÉDIO MORAL OU GESTÃO INJURIOSA. ENTIDADE FILANTRÓPICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Seja como assédio moral ou gestão injuriosa, o tratamento despótico é incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da atividade geradora de bens e serviços, assegurados pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III). Nem sempre os objetivos econômicos estão na raiz da opressão no ambiente de trabalho, originando-se o tratamento tirânico, por vezes, em disputas por prestígio ou simplesmente pelo exercício abusivo do poder, tanto assim que vem crescendo os casos de assédio moral no âmbito do serviço público e no chamado terceiro setor (entidades filantrópicas, ONGs etc.). A pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen, alerta que "A frequência do assédio moral nas associações, sobretudo as filantrópicas, mostra bem que o fenômeno não está ligado somente a critérios econômicos, rentabilidade ou concorrência no mercado, mas muito mais a uma vontade de exercer o poder. Estes lugares em que os técnicos da comunicação e da filantropia deveriam trabalhar em harmonia estão imersos em coisas não faladas, em sentimentos velados, mas também às vezes em cinismo". Provadas as agressões verbais por superior, resta caracterizado atentado à dignidade e integridade moral do empregado, de que resulta a obrigação de indenizar (art. 5º, V e X, CF; 186 e 927 do NCC).

3 OS SUJEITOS ENVOLVIDOS NO ASSÉDIO MORAL

Como já citado o assédio moral nem sempre é praticado de um chefe para um subordinado, mas pode acontecer de um empregado para seu subordinado ou até mesmo entre os colegas de trabalho, dentro do mesmo cargo, ou seja, o que caracteriza o assédio são as condutas praticadas pelo assediador.

Vale destacar que as condutas praticadas por um superior aos seus subordinados ou vice versa, pode acarretar mudanças no comportamento também de seus colegas de trabalho, que por medo de sofrer também as mesmas condutas negativas, começam a isolar a vítima, para se proteger, com medo de perder seu emprego. Neste caso, não a solidariedade.

Aqueles que praticam o assédio moral, que fazem com que este fato configure, tentam se livrar o quanto antes daqueles que se parecem inconveniente para si próprio.

As vítimas, geralmente, são aqueles adoecidos, sindicalizados, mulheres, pós-parto, os acima de 40 anos, os com alto salário, os criativos, os com alto senso de justiça e sensíveis ao sofrimento alheio, os questionadores de políticas de metas inatingíveis e da expropriação do tempo com a família, àqueles que fazem amizades facilmente e dominam as informações do coletivo, aqueles que possuem maior chance de crescer, aqueles que têm maiores conhecimentos gerais, os mais frágeis, etc.

O empregador é um dos principais sujeitos causador do assédio moral, visto que por possuir um cargo de chefia, onde detém de poder hierárquico sobre o empregado, pode impor a sanção disciplinar desde uma simples advertência até a demissão por justa causa.

São vários os tipos de empregados que sofrem o assédio moral. Pode ser aquele empregado que tem um raciocínio lógico e um desenvolvimento brilhante que se destaca dos outros, pois a inveja e a rivalidade vão predominar no chefe com medo de perder seu cargo, sua posição na empresa e nos colegas também, como pode ser aquele tipo que não se adapta ao ritmo de trabalho e se torna vítima fácil por não saber dominar bem a situação.

3.1 O perfil do assediador

Neste caso, o agressor pode ser uma pessoa ou um pequeno grupo de pessoas.

O agressor no assédio moral traça um perfil narcisista, que tem personalidade forte, uma pessoa perversa, invejosa, infeliz, que ataca diretamente a autoestima do agredido. Pode ser alguém que tenha problemas familiares, que não seja bem resolvido no meio social em que

vive e tenta passar todos os seus problemas para aqueles que não têm nada a ver com sua vida, ataca geralmente aquele que se mostra mais fraco diante dele. Este é o perfil do assediador.

3.2 Estratégias do assédio moral

Uma das estratégias é escolher a vítima e isola-la do grupo, assim, cortando o diálogo, ela ficara sem resposta sobre a origem do tratamento que recebe.

Também é utilizada a forma de não deixar a vítima se expressar e não explicar por que, tratando-a como uma pessoa que não significa nada para a empresa.

Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos outros colegas de trabalho, colocando em uma situação humilhante.

Algumas situações onde a ideia do agressor é sempre colocar a vítima em uma forma de humilhação foi abordada pela autora Martha Schmidt como:

- Culpabilizar, responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir inclusive o espaço familiar,
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- Destruir a vitima (desencadeando ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vitima engloba vigilância acentuada e constante. A vitima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas e principalmente o uso do álcool;
- Livrar-se da vitima que são forçadas a pedir demissão ou são demitidas frequentemente por insubordinação;
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade;
- Desviar sua função como mandar limpar o banheiro, fazer cafezinho, não dar tarefa nenhuma, ser colocado sentado olhando os outros trabalhar;
- Exercer vigilância constante e acentuada;
- Sugerir que peça demissão, dar tarefa sem sentido, controlar o tempo de ida ao banheiro, difamar, retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho, troca-lo de turno sem avisa, negar informações essenciais para o cumprimento da tarefa, dentre outras.

3.3 Distinção

3.3.1 O que não é assédio moral

Toda atividade trabalhista tem por si um ato de interposição, ou seja, uma cobrança do empregador em relação ao empregado é necessário que se faça uma distinção de como realmente acontece o assédio moral no ambiente de trabalho, pois nem todas as situações conflituosas são caracterizadas como assédio. Seguem então, situações que não o caracterizam:

3.3.1.1 O estresse

O estresse é um processo de tensão diante de uma situação de desafio ou conquista. Consiste na existência de tensão e desgastes vividos pelo trabalhador nas relações e no ambiente de trabalho.

O estresse pode levar ao assédio moral, pois existe uma facilidade na passagem de um para o outro. Mas quando se torna assédio moral, ocorre um impacto na saúde muito grande, tendo consequências muito mais graves. O ritmo de trabalho que gera cansaço pode ser reparado com repouso e melhoria nas condições de trabalho, mas a vítima do assédio possui muita vergonha dos acontecimentos que são persistentes no tempo, mesmo que o assédio termine. Além disso, o estresse é reconhecido pelo chefe e identificado pelas pessoas, já o assédio é uma violência invisível.

Assim o estresse consiste na relação de tarefas exageradas e repetitivas, nas sobrecargas que geram as más condições de trabalho, tornando-se destrutivo somente pelo excesso, o que pode levar o indivíduo ao esgotamento. No assédio moral, a outra pessoa incomoda o assediador, e por isso ele quer se livrar dela.

3.3.1.2 O conflito

No cotidiano de uma empresa sempre vão existir conflitos, como também na vida de qualquer ser humano. Os conflitos dentro da relação de emprego são falados, seus motivos são conhecidos com uma recriminação aberta, ao contrario do assédio, em que as origens do conflito são veladas, negadas. O conflito muitas vezes gera uma necessidade de mudança, de reorganização da empresa. Já no assédio moral instala-se uma relação de dominante e

dominado, em que o agressor ridiculariza e domina psicologicamente a vítima, fazendo com que ela perca até a sua identidade.

No conflito as recriminações são abertas, faladas e seus motivos reconhecidos. As partes podem expor as discordâncias, para que sejam resolvidos, e para que se estabeleça um bom desempenho profissional. Já no assédio elas são escondidas, e ele surge justamente porque nenhum conflito pode ser estabelecido.

No mundo do trabalho, de um modo geral, enquanto o conflito não estiver solucionado, não se deve querer evitá-lo de qualquer maneira, pois ele constitui motivos em que se pode mudar e levar ao enriquecimento e aprendizado pessoal.

3.3.1.3 A gestão por injúria

Aqui se destaca o comportamento extremamente autoritário de alguns administradores despreparados, que tratam desrespeitosamente seus empregados, através de ofensas e insultos. Essa violência é escancarada, feitas contra todos os funcionários da empresa, que infelizmente, é um método de gerência muito utilizado em nosso cotidiano.

Pode-se confundir gestão por injúria com assédio moral, por possuir características violentas desse, mas deve-se destacar que aqui também não existe uma relação de dominação e essa violência é escancarada.

3.3.1.4 Agressões pontuais

Para a caracterização do assédio moral, as agressões devem ser continuadas, premeditadas. Uma única agressão pode causar lesões graves na vítima, mas como é isolada, não configura assédio moral.

Conforme a referida autora:

Uma agressão verbal pontual, menos que tenha sido percebida de pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa (...). Uma agressão pontual pode ser apenas uma expressão de reatividade e impulsividade. Neste caso, segundo os juristas, não existe “premeditação”. O assédio, ao contrário, sobretudo se é o ato de um indivíduo perverso narcisista, é uma agressão “perpetua” (Marie France Hirigoyen, 2005, p. 31).

3.3.1.5 As imposições profissionais

As imposições dentro de uma empresa, não podem ser confundidas com o assédio moral, pois nesse precisa-se da presença do abuso.

Nesse sentido a referida autora cita:

No momento de se abordar o problema das imposições profissionais, é preciso ter consciência de que as pessoas pouco motivadas por seu trabalho sentem-se assediadas sempre que alguém adverte na tentativa de estimulá-las. É normal que uma chefia tente motivar seus subordinados, mas ela não deve confundir motivação com exploração. Nesse caso, as pessoas se bloqueiam e não conseguem mais progredir (Marie France Hirigoyen, 2005, p. 35).

O empregador, exercendo seu poder de comando, pode fazer as alterações em sua empresa, mas devem ser respeitados os direitos e dignidade do trabalhador e também as disposições contratuais.

3.3.1.6 As más condições de trabalho

De uma forma geral, as más condições de trabalho, como pouco espaço, péssima iluminação, pouca ventilação, material escasso não podem ser confundidas com assédio moral se não se verificar a intenção de prejudicar o empregado, se essas condições não se direcionarem para uma pessoa alvo, com um intuito destrutivo.

3.3.1.7 As falsas alegações de assédio moral e as posições vitimárias

É importante observar o fato de que algumas pessoas gostam e acomodam-se no papel de vítima. “Nesse caso, não procuram encontrar uma saída para a situação crítica. Esta posição de vítima permanente dá um sentido á sua crise existencial, e para manter esta forma de vida, terão que perseguir continuamente seu agressor, a fim de obter uma reparação, que se revelara sempre insuficiente” (HIRIGOYEN, 2005, p. 36).

Para que se considere o assédio, deve ocorrer uma conduta ilícita, que degrada o ambiente de trabalho e viola o ordenamento jurídico, prejudicando o outro indivíduo. É importante a preocupação com alguns casos de falsas alegações de assédio moral, pois estas fazem os verdadeiros casos ficarem desacreditados e desmoralizam as alegações verdadeiras dos que realmente sofrem com o psicoterror.

CONCLUSÃO

O assédio moral é toda e qualquer exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes, sendo que tal processo é altamente vitimizador e causador de grandes consequências, é um fenômeno destrutivo das relações de trabalho.

Infelizmente, faz parte do dia a dia de muitos ambientes de trabalho, vitimando diversos trabalhadores. É possível afirmar que o assédio moral não é um fenômeno novo, contudo, o assunto somente passou a ganhar destaque, no Brasil, nos últimos anos, onde se tornou um dos maiores problemas do mundo do trabalho em nosso Estado, onde forçou a Justiça do Trabalho a reconhecer, a luta do trabalhador pelos seus direitos, mesmo que parcialmente, porém ainda precisa ser amplamente debatido em nossa sociedade.

O objetivo do assédio moral não é simplesmente perseguir e expulsar o trabalhador do local de trabalho e sim exercer um efetivo controle sobre suas ações compondo em uma nova forma de dominação e de exploração da força de trabalho pelo capital.

Para se configurar a totalidade do assédio moral, é necessário o abuso da conduta dolosa, a repetição, o prolongamento dessa conduta e o ataque à dignidade psíquica da vítima.

As condições de trabalho estão cada vez mais cansativas e torturantes aos trabalhadores, acarretando assim também na jornada de trabalho. Porém a vítima deste assédio se obriga a trabalhar nessas condições pela luta de sobrevivência e o medo de perder o emprego.

A proteção contra o assédio moral no ambiente de trabalho pode e também tem que ser feita pelo próprio trabalhador, que deve informar-se e prevenir-se. Não sendo possível tal prevenção, deve buscar meios de punir a prática deste mal, tendo direito inclusive a indenização pelo dano pessoal sofrido.

No Brasil, ainda não existe legislação federal específica sobre o assédio moral no direito do trabalho. É preciso existir uma cultura educacional de prevenção na relação de trabalho e punir toda e qualquer forma de coação moral, sendo que o assédio moral afeta a alma do ser humano e deixa feridas difíceis de cicatrizar, sendo muitas vezes impossível apagar o sinal da lesão, além de trazer consequências para a saúde física e psíquica do trabalhador, prejudicando toda a comunidade de um modo geral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007. p.60.

AVILA, RosemariPedrotti de. **As Conseqüências Do Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**. 2008. 158 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho. Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: PUCSP, 2006, p. 237.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. Numero Único Proc.: RO01 01965/2003-004-02-00. Acórdão Num: 20060653889. Juiz Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo SP de 2006. São Paulo, 22 ago 2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Numero Único Proc.: AIRR 8652/2005-004-11-40. Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma. Brasília, DF de 2007. Brasília, 21 mar 2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Numero Único Proc.: AIRR 8498/2005-026-12-40. Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma. Brasília, DF de 2007. Brasília, 07 fev 2007.

CARDOZO FILHO, Aloizio Apoliano. Efeitos danosos do assédio moral nas relações de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 2958, 7 ago. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/19709>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e Assédio sexual: faces do poder perverso das organizações**. Revista de Administração de empresas. v, 41. n, 02. p. 14.

GUEDES, Marcia Novais. **Terror psicológico no trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 155.

HELOANI, Jose Roberto. **Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho, redefinindo o assédio moral**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 25-28.

HOLANDA, Ferreira Aurélio Buarque. **Minidicionário Aurélio**. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

LIPPMAN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. Assedio moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Bernardo do Campo, p.433-448, nov. 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

MARX, Karl; ENGLES, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Martin Claret, 2003.

NASCIMENTO, Sônia A C Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Ltr, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2004.

NICOLINO, Reinaldo Jorge. **Assédio Moral e Humilhação Social no Direito do Trabalho**. 2006. 60 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade de Franca, Franca, 2006. Cap. 03.

NOVAES, Dirce Trevisi Prado. **O Assédio Moral na Relação de Trabalho Subordinado**. Dissertação (mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2004.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Sociologia das Organizações**.p. 196-197.

PAMPOLHA, Rodolfo Filho. **Orientação Sexual e Discriminação no Emprego**. São Paulo: Ltr, 2000.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 89-127, mar. 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/95624>>.