

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS  
GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**DANIEL MOURA  
RAFAELLA DIAS VITORINO  
RUBENS CESAR DE CASTRO CAMELO**

**CONTEXTUALIZAÇÃO SÓCIO-HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL**

**ANÁPOLIS – GO  
2015**

DANIEL MOURA  
RAFAELLA DIAS VITORINO  
RUBENS CESAR DE CASTRO CAMELO

## CONTEXTUALIZAÇÃO SÓCIO-HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora, em cumprimento de requisito básico para obtenção do certificado de conclusão da Pós Graduação em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional.

Profª Orientadora: Ma. Márcia Sumire Kurogi

ANÁPOLIS – GO  
2015

**DANIEL MOURA  
RAFAELLA DIAS VITORINO  
RUBENS CESAR DE CASTRO CAMELO**

## **CONTEXTUALIZAÇÃO SÓCIO-HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora, em cumprimento de requisito básico para obtenção do certificado de conclusão da Pós Graduação em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional.

Aprovada pela Banca Examinadora em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

---

MA. Ivana Alves Monnerat de Azevedo

---

Me. Halan Bastos Lima

---

Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel

---

Esp. Ana Maria Vieira de Souza

**ANÁPOLIS – GO  
2015**

## DEDICATÓRIA

A Deus, nosso criador,  
Seu fôlego de vida em nós foi sustento  
e nos deu coragem para questionar realidades  
e propor sempre um novo mundo de possibilidades.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos a Deus, que sempre esteve ao nosso lado e que sempre iluminou nossos caminhos.

A nossa orientadora Márcia Sumire Kurogi, pelos conselhos e incentivos na elaboração do presente trabalho.

À nossa família; que embora não tivessem conhecimento deste trabalho, nos iluminaram de maneira especial os nossos pensamentos nos levando a buscar mais conhecimentos.

Agradecemos aos nossos colegas de curso que, ao final desta longa caminhada, tornaram-se bons amigos, proporcionando momentos inesquecíveis que nós sempre lembraremos com carinho para sempre.

## RESUMO

O presente estudo monográfico retrata a questão do assédio moral nas relações de emprego. Nesse intento, antes se faz necessário apresentar o que vem a ser o assédio moral e como este se manifesta quando da relação de trabalho, sendo esse um fator difícil de ser complicado e ser comprovado. Com isso o objetivo do presente estudo refere-se a analisar a questão da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, e as consequências que essa prática ocasiona. E em caráter específico examinar a relação entre trabalho e ambiente saudável e com ética como um dos pilares da ordem econômica; discorrer acerca das consequências do assédio moral para o trabalhador, e abordar a questão da inexistência de legislação específica acerca do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. A metodologia foi de caráter bibliográfico, utilizando da visão de diversos doutrinadores, assim como, também artigos digitais. Conclui-se que na sociedade moderna, em ambientes estressantes, competitivos, hostis, como muitas vezes se revelam os corredores de nossas instituições, sejam públicas ou privadas, nasce a oportunidade para a prática de condutas abusivas, que podem configurar o assédio moral.

**Palavras-chave:** Trabalho. Assédio Moral.

## **ABSTRACT**

This monographic study will portray the issue of harassment in employment relationships. In this intention, before it is necessary to submit what is bullying and how this is manifested when the working relationship. Harassment, in addition to extremely difficult to be respected is similarly, Noisy complicated to be proven. It aims to analyze the question of harassment in the work environment, and the consequences that this practice causes. And in specific character examine the relationship between work and healthy environment and with ethics as one of the pillars of economic order; talking about the consequences of bullying for the worker, addressing the issue of the lack of specific legislation about bullying in the Brazilian legal system. The methodology was bibliographical character, using the vision of several doutrinadores, as well as digital articles. It is concluded that in modern society, in stressful environments, competitive, hostile, how often are the corridors of our institutions, be they public or private, is born the opportunity for the practice of abusive conduct, that can configure the bullying.

**Keywords:** Work. Bullying.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL</b> .....	11
1.1 Breve histórico: Assédio Moral .....	11
1.2 Conceito de assédio moral .....	13
1.3 Sujeitos do assédio moral .....	15
1.4 Situações não caracterizadoras de assédio moral .....	18
1.5 Situações caracterizadoras do assédio moral .....	20
1.6 Consequências do assédio moral .....	21
<b>CAPÍTULO II - PROTEÇÃO LEGAL AO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL</b> .....	25
2.1 Caracterização do assédio moral nas relações de emprego.....	26
2.2 Ambiente de trabalho e condições que favorecem práticas do assédio moral ....	27
2.3 A importância do caráter ético nas empresas como fundamento proibitivo do assédio moral .....	29
<b>CONCLUSÃO</b> .....	33
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	34

## INTRODUÇÃO

Sem dúvida, o tema Assédio Moral é atualmente um dos mais discutidos em estudos e ambiente de justiça do trabalho. Trata-se de um tema novo, porém, o assédio moral é tal antigo quanto à história da humanidade.

Conforme é observado no livro de Gênesis da Bíblia, quando ocorre assédio moral praticado contra José por seus irmãos: “Vendo, pois, seus irmãos que era amado pelo pai mais que todos os outros filhos, odiavam-no, e não lhe podiam falar com bom modo” (GN, 37, 41).

As pequenas agressões praticadas contra empregados no ambiente de trabalho, visando desestabilização do trabalhador, ou até mesmo que ocasione pedido de demissão, constitui o chamado assédio moral.

Têm-se muitos exemplos de práticas de assédio moral nas relações de trabalho temos muitos: troféu tartaruga para os vendedores que não cumprem a cota do mês; danças na “boquinha da garrafa” diante de todos os empregados da empresa; apelidos depreciativos; xingamentos constantes; ameaças de despedimento e outros tantos (CARVALHO, 2009, p. 12).

O assédio moral abala a autoestima do trabalhador e fere sua dignidade. E esse é o tema do presente estudo que teremos a honra de apresentar. Trata-se sem dúvidas de um tema de grande relevância social e jurídica, uma vez que se caracteriza por condutas antiéticas que expõem o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada, com a finalidade de excluí-lo da organização empresarial e do ambiente de trabalho (CARVALHO, 2009, p. 12).

Esse estudo tem como justificativa compreender a complexidade do assunto e a infinidade de situações que podem se afigurar no âmbito das relações de trabalho - delimitar aquelas condutas que, embora também sejam indesejadas do ponto de vista do ambiente de trabalho ideal, não se caracterizam especificamente como assédio moral.

Como consequência, fazendo paralelo com a distinção acima aludida, foi necessário então definir, de modo não taxativo - apenas exemplificativo - quais são as condutas do assediador que se amoldam ao que o legislador e os tribunais têm aceitado como práticas de assédio moral. Ato contínuo, partindo desta definição, busca-se demonstrar as principais consequências advindas da ocorrência desta

situação antijurídica.

Vale dizer, no que diz respeito à disciplina constitucional do tema, que a prática do assédio moral está em dissonância com os princípios fundamentais esposados na Constituição Federal Brasileira de 1988, na medida em que o constituinte pátrio elegeu como alguns dos pilares de nosso Estado Democrático de Direito o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito ao ambiente de trabalho sadio e, por fim, o direito à reparação por ofensa moral.

A relação de trabalho é uma parte extremamente relevante da existência humana, que, há muito, é vista como atividade que dignifica o indivíduo e lhe permite prover a própria subsistência e de seus familiares. Extirpar este tipo de prática dos corredores de nossas empresas é tarefa para todos que desempenhem algum papel social, e com mais razão ainda, para os operadores do direito.

O presente trabalho tem por objetivo analisar a questão da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, e as consequências que essa prática ocasiona. Examina-se a relação entre trabalho e ambiente saudável e com ética como um dos pilares da ordem econômica. Discorre ainda acerca das consequências do assédio moral para o trabalhador. Aborda-se ainda a questão da inexistência de legislação específica acerca do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. Apresenta ao final algumas propostas com objetivo de auxiliar na prevenção e erradicação do assédio moral do ambiente do trabalho.

A metodologia utilizada foi de caráter bibliográfico, consistiu no levantamento bibliográfico com a consequente apresentação do pensamento dos autores pesquisados, abrangendo as seguintes fases: escolha do tema, a elaboração do plano de trabalho, identificação da literatura, compilação, análise e interpretação e redação.

Para a realização da pesquisa de revisão bibliográfica, que consiste no levantamento de obras publicadas e compatíveis com os objetivos propostos nesse trabalho científico, dando-se prioridade a obras científicas encontradas em livros, artigos, revistas onde serão utilizados para pesquisa bibliotecas convencionais e virtuais.

## CAPÍTULO 1 – ASSÉDIO MORAL

No primeiro capítulo será abordada a questão do assédio moral no âmbito das relações de trabalho, com o fim de apresentar desde seu contexto histórico, sua conceituação, os seus sujeitos, as figuras semelhantes a esta violência, bem como as condutas do assediador, e, por fim, as consequências deste terror psicológico.

### 1.1 BREVE HISTÓRICO: ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não é uma manifestação nova e não se iniciou na esfera das relações humanas (INÁCIO, 2012). Trata-se de um fenômeno relativamente antigo quanto o próprio trabalho.

Com relação à perspectiva histórica Hirigoyen (2001, p. 65) referente ao assédio moral, relata que este é tão antigo como o próprio trabalho, porém, só no começo desta década foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho.

Inácio (2012, p. 15) apresenta a conceituação dada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) que especifica o conceito de assédio moral como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras. O autor citado apresenta tal caracterização visto que tal prática representa um tipo de violência que ocorre no mundo de trabalho.

Tal análise histórica também exposta por Barreto (2007, p. 49) demonstra tratar-se de prática maléfica, e também aduz ser tão antiga quanto à atividade laborativa, que se manifesta em toda parte do mundo, embora sendo caracterizada e reconhecida recentemente.

Esse fenômeno foi estudado inicialmente nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, porém naquelas nações, foi qualificado como *mobbing*. Desde 1977, os países escandinavos contam com um lei que, além de regular a proteção da saúde física e psíquica dos indivíduos no ambiente de trabalho, busca acabar com possíveis condições e circunstâncias que degradem o aspecto psíquico do trabalhador (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Foi nos anos 60 que o *etólogo*, Konrad Lorenz, analisou o comportamento agressivo de animais em situações de invasão de território por outros animais, pela

primeira vez usou o termo denominado "*mobbing*" para descrever essa conduta. A partir de tal década, novos estudos surgiram, bem como várias foram as terminologias empregadas à figura do assédio moral, conforme os modelos teóricos adotados (*apud* AVILA, 2009, p. 17). Vejam-se alguns:

No Brasil, o assédio moral é conhecido como violência moral ou tortura psicológica. Na Alemanha, França, Itália, Hungria, nos EUA, na Austrália e Suécia é conhecido como *mobbing*. Na Inglaterra, Noruega e Austrália, é conhecido como *bullying*. No Japão, são utilizados os termos *ijime* e *bullying* (TROMBETTA; ZANELLI, 2010, p. 49).

A palavra *mobbing* pode ser definida como perseguições, ataques que podem chegar à violência física no contexto ocupacional. O termo *mobbing*, foi utilizado pela primeira vez, como dito acima, através de pesquisas realizadas por Konrad Lorenz. Já Peter-Paul Heinemann, médico sueco, utilizou o termo para descrever o comportamento de crianças no ambiente escolar.

Heinz Leymann, psicólogo alemão, um dos mais renomados pesquisadores do assunto "*mobbing*" desenvolveu um questionário chamado de LIPT (Inventário Leymann de Terrorização Psicológica) e um manual que avaliava os níveis de *mobbing* no ambiente de trabalho, chegando à conclusão de que as vítimas eram submetidas a atividades criminosas e ilegais pelos empregadores, sindicatos e pelo sistema de saúde. (TROMBETTA; ZANELLI, 2010, pp. 49-50).

Já o termo *bullying* é utilizado para definir a prática de atos de violência física ou psicológica, com intenção de denegrir o indivíduo de forma repetitiva, causando dor e angústia, sendo praticados dentro de uma relação desigual de poder.

Há discussões quanto à terminologia empregada. Para muitos pesquisadores, o termo *mobbing* é direcionado a um fenômeno grupal, em relação ao ambiente de trabalho e já para outros está direcionado a situações escolares. Para Leymann, o importante é que o pesquisador deixe claro o objeto de estudo, pouco importando a escolha da terminologia (TROMBETTA; ZANELLI, 2010, pp. 51-52).

No Japão, a palavra *ijime* costuma ser usada para designar tanto casos de "bullying", quanto a casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Este fenômeno surgiu com o desenvolvimento da indústria nipônica, da necessidade de

jovens submissos e aptos ao trabalho padronizado. Também no que se refere à educação japonesa, observa-se que, devido à rigorosidade e a busca pela seleção de estudantes sempre mais preparados, iniciou-se uma rivalidade entre eles e, conseqüentemente, os adolescentes que antes eram vítimas das agressões, passaram a repetir a mesma conduta com os colegas mais novos ou mais fracos, tornando-se, assim, um problema social no Japão (TROMBETTA; ZANELLI, 2010, p. 53).

Diante das pesquisas no ramo da Biologia e da Psicologia, a figura do assédio moral começou a chamar a atenção de estudiosos de outros ramos da Ciência, dentre eles o Direito, ou seja, verificou-se tratar, na verdade, de um tema multidisciplinar. Logo, no final da década de 90, a psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen lançou um livro de onde ressurgiram os debates acerca do assédio moral na esfera jurídica, tipificando as condutas do assediador, bem como as conseqüências para a vítima (FERREIRA, 2004, pp. 39-41).

No Brasil, apesar de tímidas as discussões, o tema assédio moral tomou corpo com a apresentação da dissertação de mestrado da Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e organizadora do site: [www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br), apresentada em 2000 denominado “Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações” (2000, *online*).

A dissertação teve como fundamento as pesquisas desenvolvidas por Marie-France Hirigoyen. Deste encontro de visões e pensamentos, nasceu o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral, realizado em abril de 2002, no Sindicato dos Químicos de São Paulo. Logo, diante dessa iniciativa abriram-se as portas para as discussões entre os parlamentares, bem como o nascimento de projetos de leis e jurisprudência, intensificando a importância do tema na sociedade (FERREIRA, 2004, p. 41).

## 1.2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Na língua portuguesa, o verbo “assediar” é definido da seguinte forma: “cercar, pôr assédio, perseguir, importunar” (OLINTO, 2001, p. 49). O termo moral “é utilizado tendo por base a perspectiva das vítimas do assédio, que se sentem atacadas em sua moral” (FERREIRA, 2004, p. 75).

O assédio moral, chamado de mobbing nos países escandinavos e na

Alemanha, é definido como a prática de ações negativas, contra uma ou várias pessoas, mediante as quais, por exemplo, se nega a comunicação com uma pessoa durante um longo período, sendo certo afirmar que algumas características essenciais do assédio moral no trabalho são a confrontação e o constrangimento (THOME, 2009, p. 36).

De forma mais ampla Inácio (2012, p. 25) ainda descreve sobre o tema ao alertar que o “assédio moral caracterizado como uma ofensa, agressão que ocorre de maneira repetitiva e prolongada durante o horário de trabalho”. Portanto, essa conduta gera um dano à personalidade, e conseqüentemente o dano moral. E, se não for contida, o assédio tornará o lugar desagradável, insuportável e hostil.

Segundo a psiquiatra Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho “é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho” (2001, p. 65 *apud* FERREIRA, 2004, p. 97).

No Brasil, a Procuradora do Trabalho da 4ª Região, Ferreira (2004, p. 75) assim ensina:

Assédio Moral, também tratado como violência moral ou psicoterrorismo, constitui-se em um abuso emocional. Embora o terror psicológico seja cruel e destruidor das relações sociais e possa fazer adoecer e mesmo matar, a humanidade convive com o fenômeno desde os primórdios da vida em sociedade. O assédio moral ocorre na vida privada, nas escolas e no trabalho. [...]. No ambiente laboral não é diferente. É frequente a ocorrência de assédio moral nas empresas. A empresa verticalmente organizada, em que há uma hierarquia bem delimitada de poder, cria um ambiente competitivo que favorece o surgimento do assédio moral. Ele surge quando há o autoritarismo. Caracteriza-se por atos de intimação e práticas de humilhação repetidas (FERREIRA, 2004, p.75).

O assediador normalmente busca humilhar o assediado, agindo de maneira agressiva e perversa com as palavras. É comum também que este explore o medo, a fraqueza e tal fator pode favorecer a ocorrência de várias doenças como: síndrome do pânico, e em alguns casos mais extremos, o assediado pode chegar a cometer suicídio (INÁCIO, 2012, p. 40).

Portanto, de acordo com os conceitos vistos acima, faz-se necessário

delinear cuidadosamente este terror psicológico para não correr o risco de caracterizar qualquer atitude de um superior, ou de um colega de trabalho – confundir com questões pessoais que possam aparecer dentro do ambiente de trabalho, por exemplo – como assédio moral. A atitude do superior, ou do colega, para que se configure como assédio moral, tem que ser abusiva, vexatória e prolongada durante a jornada de trabalho, a ponto de causar ao assediado profundo sofrimento.

Pode-se concluir então que assédio moral refere-se a uma série de condutas abusivas e agressivas provenientes de violência verbal no ambiente de trabalho.

### 1.3 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio pode ocorrer na forma vertical descendente (empregadores *versus* subordinados), na forma horizontal (entre colegas de trabalho na mesma hierarquia), bem como de modo vertical ascendente (a partir de subordinados para um superior).

O assédio moral dá-se em duas modalidades que são de caráter individual e coletivo. Sendo que o individual ocorre contra um trabalhador, já o caráter coletivo é aquele cometido pelo assediador contra um grupo de pessoas (INÁCIO, 2012).

Segundo Guedes (2003, p. 57) a vitimologia denomina o agressor como sujeito perverso. É um indivíduo com uma personalidade narcisista, tendo comportamentos de vingança, de destruição ao outro como regra de vida, sem a menor culpa. Distingue-se do sujeito perverso, a pessoa que, exposta a uma situação de perigo, utiliza-se do componente de perversidade apenas como defesa, e não com a intenção de denegrir a pessoa alheia, sendo essas reações seguidas de sentimentos de culpa ou arrependimento.

O praticante do assédio moral é conhecido como assediador, a vítima é caracterizada como assediada. Normalmente o assediador busca desqualificar o assediado e desmoralizá-lo emocionalmente e moralmente (INÁCIO, 2012).

Vejamos o pensar de Guedes (2003, p. 58) a respeito:

Os agressores são pessoas que: 1) entre duas alternativas de

comportamento escolhem justamente aquela mais agressiva; 2) quando se encontram em uma situação de conflito, empenham-se ativamente a fim de que o conflito evolua e se intensifique; 3) conhecem e aceitam de modo ativo as consequências negativas do abuso moral que golpeia a vítima, sempre repetindo que a culpa é da própria vítima; 4) conhecem e aceitam passivamente as consequências negativas da violência moral que fere a vítima, sempre se defendendo: 'O que deve fazer? Não fiz por maldade, alguém deve perder. '; 5) Ignoram as consequências negativas que o *mobbing* tem para a vítima, e repetem frases como: 'O que é que não vai bem para você? 'Não se faça de vítima'; 6) não demonstram qualquer sentimento de culpa; 7) estão convencidos de que não têm culpa, mas realmente creem estar fazendo alguma coisa boa; 8) dão aos outros a culpa e estão convencidos de haverem apenas reagido a uma provocação (GUEDES, 2003, p. 58).

Nesse sentido, existem características e alguns perfis do assediador, estas apontadas por Barreto (2000, p. 67) in verbis:

1 – Profeta – Sua missão é 'enxugar' o mais rápido possível a 'máquina', demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a 'grande realização da sua vida'. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em 'esmagar' elegantemente.

2 – Pit-bull – é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

3 – Troglodita – É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: 'eu mando e você obedece'.

4 – Tigrão – Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.

5 – Mala – babão – É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com 'mão de ferro'. É uma espécie de capataz moderno.

6 – Grande Irmão – Aproxima-se dos trabalhadores/ as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independentemente se intra ou extramuros. Na primeira 'oportunidade', utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.

7 – Garganta – É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

8 – Tasea ('tá se achando') – Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a 'incompetência' dos seus

subordinados (BARRETO, 2000, p. 67).

Entretanto, é importante ressaltar que não é absoluto que o agressor pratique necessariamente algumas dessas condutas descritas. Neste sentido, Guedes (2003, p. 59) em seu livro, expõe que os verdadeiros perversos, na maioria das vezes, passam longe das características apontadas pelos estudiosos, porque são indivíduos imprevisíveis.

Depois de breves considerações a respeito do agressor, passa-se ao estudo da vítima do assédio moral.

O assediado, a vítima, pode ser tanto o homem quanto a mulher. São escolhidos pelo agressor, pois, de um modo ou de outro, tornaram-se incômodos, seja pela sua eficiência ou por serem indiferentes quanto aos demais do grupo, bem como pelo fato de o agressor achar que estas pessoas são responsáveis por “todo o mal”.

Para Guedes a agressão ocorre em desfavor do empregado que possui algo mais de valioso. São lições dessa pesquisadora:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão (GUEDES, 2003, p. 63).

Logo, as vítimas geralmente são pessoas competentes, espertas, que possuem um diferencial em relação aos demais, causando incômodo ao agressor, que por sua vez, sente-se ameaçado diante do potencial do seu subordinado ou de seu colega de trabalho. Ademais, é importante ressaltar que não é o nível hierárquico do assediado ou do assediador que configura o assédio moral, é necessário para tanto a presença das condutas, como a prática repetitiva de situações vexatórias e humilhantes no ambiente de trabalho.

É indiscutível a degradação do meio ambiente de trabalho pelo assédio

moral. Portanto, essa degradação resulta em sérias consequências e desgastes psicológicos e emocionais aos vitimados afetando negativamente o bem-estar do trabalhador e o conduza negligência, absenteísmo, pedidos de licença, afastamento por doenças, e isso contribui para a precarização das condições e até mesmo do trabalho (INÁCIO, 2012, p. 54).

Através desse tópico em estudo pode-se observar que o assédio moral pode ocorrer em diferentes situações, seja de chefes em relação a subordinados, de subordinados em relação a chefes e entre pares. As manifestações podem ser as mais diversas e assumir características que permitem a sua classificação. Conforme explica Inácio (2012, p. 40) de que o assédio pode ser classificado em duas modalidades, sendo o vertical e o horizontal. Onde explica que o vertical é ainda subdividido em ascendente e descendente. O ascendente é mais raro, é quando o subordinado atinge o superior, sendo mais comum o descendente, onde o assédio é praticado pelo superior ao subordinado no âmbito do trabalho. Já o horizontal, não tem linha de superioridade, ou seja, pode ser praticado por colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico que a vítima.

Porém, independente de sua forma e sua classificação, é possível então observar que o assédio moral é um grave problema social que traz custos elevados sob o ponto de vista econômico – financeiro para a sociedade e também apresenta custos humanos.

#### 1.4 SITUAÇÕES NÃO CARACTERIZADORAS DE ASSÉDIO MORAL

Para que uma conduta seja caracterizada como assédio moral é necessário que haja a repetição constante do ato, como, por exemplo, a exposição da vítima a situações constrangedoras com o ânimo de ofendê-la ou humilhá-la.

Há algumas situações do dia-a-dia, como o estresse, conflito, gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho e imposições profissionais que, apesar de utilizadas dentro do contexto do assédio moral, merecem ser analisadas isoladamente, pois, com ele não se confundem. O estresse laboral não se confunde com assédio moral.

[...] o estresse consiste nas sobrecargas e más condições de trabalho, somente se tornando destrutivo pelo excesso, diferentemente do assédio moral, o qual é destruidor por si mesmo

[...] o estresse pode ser entendido como uma primeira fase do assédio moral, sendo muito tênue o liame que separa um evento de outro. Todavia, o estresse visto isoladamente independe da ação direta de outras pessoas, podendo ser resumido em um grande cansaço (HIRIGOYEN, 2001, p. 19-21).

Logo, o estresse, quando não acompanhado de humilhações repetitivas, não constitui assédio moral, sendo, portanto, apenas um grande cansaço devido às sobrecargas e as más condições de trabalho.

O conflito, também, não se confunde com a figura do assédio moral. Segundo Hirigoyen, o primeiro “pressupõe situação de igualdade ou semi-igualdade de condições. A guerra é aberta, de alguma maneira”, o que não ocorre neste último (2001, p. 72 *apud* AVILA, 2009, p. 72).

Portanto, nos conflitos, as situações são expostas claramente, não havendo dúvida, enquanto que no assédio moral, os conflitos são velados e até mesmo negados, dificultando uma solução.

Em relação à gestão por injúrias, pondera, também, a psicóloga francesa Maria-France Hirigoyen aduzindo que “denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito” (2001, p. 28 *apud* FERREIRA, 2004, p. 60).

Assim, percebe-se que a gestão por injúria é destinada a todos os empregados de forma igual e, não de forma individual, com o objetivo de atingir a dignidade e a integridade moral do trabalhador que, neste caso, caracterizaria a figura do assédio moral.

Outra situação que não se confunde com a figura do assédio moral são as agressões pontuais. É comum que o ser humano, em situações de crises, tenha os ânimos alterados. Essas agressões caracterizam-se por não serem prolongadas. Pelo contrário, são meramente atos isolados, não repetitivos. Logo, diferencia-se do assédio moral, onde é necessária a presença de condutas repetitivas, prolongadas, em face da vítima.

As más condições de trabalho, também, diferem do assédio moral. E, esta situação, especificamente, merece um pouco mais de atenção, pois ainda há certa

dificuldade em diferenciá-las.

Há certos tipos de atividades que, por sua natureza ou métodos de trabalho são ruins, como ocorre, por exemplo, em funções em que se mantém contato permanente com inflamáveis ou explosivos (periculosidade), bem como as que exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados (insalubridade). Em contrapartida, são devidos a estes trabalhadores o adicional de 30%, e de 40%, 20% ou 10%, a depender do grau, respectivamente (art. 193, §1º e art. 192, da CLT). Entretanto, tais condições não caracterizam em si, assédio moral, a não ser que sejam elas dirigidas a um determinado empregado com a intenção de desmerecê-lo.

E, por fim, as imposições profissionais que constituem decisões legítimas com o intuito de organização do trabalho. A respeito, Marie-France Hirigoyen (2005, p.35 *apud* AVILA, 2009, p. 72) explica que “transferências, mudanças de função previstas no contrato de trabalho, críticas construtivas e avaliações de trabalho não constituem assédio moral”. Logo, quando são tomadas medidas que afetam a organização do trabalho, desde que previstas no contrato, bem como avaliações dos empregados, não caracterizam, por si só, este fenômeno que é o assédio moral.

Percebe-se, portanto, que essas figuras acima descritas são semelhantes, mas não possuem as características típicas que definem o assédio moral, por isso, não podem ser com ele confundidas.

## 1.5 SITUAÇÕES CARACTERIZADORAS DO ASSÉDIO MORAL

São muitos os atos abusivos praticados pelo assediador que se prolongam por tempo indeterminado, caracterizando, assim, este “fenômeno do século”. Para fins didáticos, faz-se necessário expor os estudos realizados por grandes pesquisadores deste “mal” presente cada vez mais na sociedade.

Heinz Leymann, em seu trabalho denominado *Leymann Inventory Of Psychological Terrization (Lipt)*, elencou quarenta e cinco condutas diferentes de assédio moral, dividindo em cinco grupos. Vejam-se algumas delas, a saber:

1. Ataques às possibilidades de comunicação: limitação das possibilidades de comunicação e de expressão do assediado por seu superior; interromper, constantemente, o assediado; limitação

das possibilidades de comunicação e de expressão do assediado por seus colegas [...].

2. Ataques nas relações sociais: não falar mais com a vítima; não deixar a vítima falar diretamente; transferir a vítima para uma área longe de seus colegas [...].

3. Consequências para a reputação social: falar mal da vítima sem que ela ouça; espalhar rumores; ridicularizar a vítima [...].

4. Ataques na qualidade da ocupação e da vida profissional: não dar tarefas para a vítima; examinar cada ocupação da vítima, de modo que ela não possa criar tarefas para si; determinar que a vítima execute tarefas sem sentido [...].

5. Ataques para a saúde da vítima: obrigar a vítima a efetuar trabalhos que possam causar danos a sua saúde; efetuar ameaças corporais; utilização de uma violência leve, como, por exemplo, dar uma advertência sem motivação [...]. (*apud* THOME, 2009, p. 49-50)

Já Marie-France Hirigoyen dividiu as condutas em quatro categorias, quais sejam: “ataque às condições de trabalho, isolamento e recusa da comunicação, ataque à dignidade e violência verbal, física ou sexual” (HIRIGOYEN, 2001, p. 87 *apud* THOME, 2009, p. 47).

A doutrinadora brasileira, Barros (2004, p. 139), afirma que “os atos podem ser agrupados conforme se encaixem nas seguintes maneiras: técnicas para desestabilizar o agente ofendido, técnicas de relacionamento, técnicas de isolamento, técnicas de ataque e técnicas punitivas”.

Diante da variedade de comportamentos torna-se difícil descrever todas as formas de sua expressão, em razão da dinâmica das relações de trabalho, a fim de constituir o assédio moral.

## 1.6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As constantes humilhações sofridas interferem diretamente na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psíquica.

Além disso, conforme diz a autora Thome (2009, p. 92):

O assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença como estresse, síndrome de *burn-out*, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda, sua consumação. Se a vítima de assédio moral ficar exposta aos atos agressores durante muito

tempo, poderá desenvolver estresse pós-traumático, podendo acarretar os seguintes sintomas: lembranças obsessivas, pesadelos, nervosismo, depressão, bem como casos de estados esquizofrênicos e paranoicos.

O “psicoterrorismo” não se confunde com outras agressões à saúde psíquica do trabalhador, como o estresse ocupacional, síndrome de burn-out<sup>1</sup> e morte súbita, entretanto, pode haver uma relação entre eles: inicialmente era apenas estresse e com o tempo transformou-se em assédio moral.

O estresse caracteriza-se como uma resposta, uma defesa a provocação de estímulos externos. Segundo Oliveira (2004, p. 199 *apud* THOME, 2009, p. 94) o assédio moral causa estresse e aponta cinco etapas dessa doença:

[...] Na primeira, de euforia, ainda há entusiasmos, na segunda, de escassez de combustível, há sintomas de esgotamento, na terceira, crônica, aparecem manifestações de doenças diversas e depressão, na quarta, crítica, o indivíduo tem a impressão de que sua vida se despedaça, na quinta, de queda no abismo, há sintomas de deterioração grave.

Sendo assim, o estresse e o assédio moral são figuras diferentes, mas o primeiro pode transformar-se no segundo, dependendo da exposição da vítima à agressão.

O estresse pós-traumático é o resultado de um trauma, de uma exposição a situações violentas ou estressantes, sendo que esta reação não se desfaz e a vítima não retorna ao seu estado psicológico habitual. Há intenso sofrimento quando surgem recordações do trauma sofrido. Logo, a vítima tenta evitar ao máximo situações que lembram a ocasião violenta vivida.

Portanto, o assédio moral pode causar tais desordens de estresse pós-traumático, normalmente quando a vítima se encontra em um nível altíssimo de perturbação psíquica, afastando completamente do convívio social.

A síndrome de *burn-out* se caracteriza por um estado de tensão emocional provocado em razão do ambiente de trabalho. Acerca disso, Thome (PEREIRA, 2002, p. 59 *apud* THOME, 2009, p. 97) preconiza:

A sobrecarga tem sido uma das variáveis mais apontadas como

---

<sup>1</sup> distúrbio psíquico de caráter depressivo

predisponentes ao *burn-out*. Diz respeito tanto à quantidade como à qualidade excessiva de demandas, que ultrapassam a capacidade de desempenho, por insuficiência técnica, de tempo ou de infraestrutura organizacional.

Percebe-se que, com a manutenção da pressão crônica e fatores psicossociais desfavoráveis sobre a vítima, é gerada insatisfação, ansiedade e desespero e, conseqüentemente, criam-se as condições para o surgimento do *burn-out*. Agora, se o assédio moral se prolonga por mais tempo, a vítima pode desenvolver, ainda, um quadro mais grave que é a depressão, sendo esta uma das doenças psiquiátricas que mais é diagnosticada em pacientes que sofreram este tipo de violência moral.

Ademais, a revisão bibliográfica aponta, ainda, o alcoolismo, a morte súbita e o suicídio como conseqüências do assédio moral. Neste sentido, a pesquisadora Barreto, através de entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelou-se como cada sexo reage a essa violência (em porcentagem):

Quadro 1: Características pessoas que sofreram assédio moral

<b>Sintomas</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
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 da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	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	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: (BARRETO, 2000)

Delinear as conseqüências que a vítima pode sofrer é de suma importância. É através delas que o operador irá fazer um juízo de proporcionalidade

e razoabilidade frente à gravidade do caso em concreto, com fim de obter uma decisão mais justa, que de alguma forma possa compensar as humilhações sofridas pelo assediado.

Por fim, diante do todo o exposto, verifica-se a importância do tema apresentado que, apesar de ser antigo, ainda está sendo palco de discussão por doutrinadores brasileiros, com o intuito de regulamentar e punir esta violência moral que tanto atinge os trabalhadores.

## **CAPÍTULO 2 - PROTEÇÃO LEGAL AO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL**

No Direito do Trabalho, são várias as decisões de punição referente ao cabimento do Assédio Moral, visto que tal comportamento provoca danos lesivos ao outro (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 109).

Um dos meios reguladores do ambiente de trabalho vem a ser a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que dispõe em seu capítulo V o tema “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, e dentre as muitas tutelas, destaca-se a <sup>1</sup>Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais PPRA.

A inspeção de segurança consiste na observação cuidadosa dos ambientes de trabalho, com o fim de descobrir, identificar riscos que poderão transformar-se em causas de acidentes do trabalho e também com o objetivo prático de tomar ou propor medidas que impeçam a ação desses riscos. Todas as empresas que possuam empregados, independente do tamanho e grau de risco, desde que regidos pela CLT são obrigadas a implantar o PCMSO. O Ministério do Trabalho através da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho entende que “todos os trabalhadores devem ter o controle de sua saúde de acordo com os riscos a que estão expostos. Além de ser uma exigência legal prevista no artigo 168 da CLT, está respaldada na convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, respeitando princípios éticos morais e técnicos” (SALIBA, 2008, p. 244).

A segurança do trabalho é um dos setores do mercado produtivo que se faz presente em todos os locais, portanto de grande importância em suas atividades e apresenta grande crescimento na formação de pessoal especializado. Será capaz de atender as necessidades e exigência do mercado de trabalho nesta área salvado a integridade física e mental dos trabalhadores protegendo contra acidentes e doenças profissionais (VIEIRA, 2009, *online*).

Os programas acima citados tem grande importância, pois buscam preservar o meio ambiente físico do trabalho, evitando danos ao trabalhador e preservar sua saúde e bem estar.

## 2.1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

São grandes os efeitos negativos decorrentes do assédio moral, tanto para as pessoas, como também para as empresas, ocasionando rotatividade, absenteísmo, queda de produtividade e em casos mais graves até mesmo processo judicial. Tais processos acontecem devido à negatividade que gera no trabalhador (CAVALCANTE, 2006, p. 54).

Nesse sentido, Cavalcante (2006, p. 148) pontua que “o assédio moral no trabalho vem contribuindo com o crescimento do número de ações judiciais em que os autores pleiteiam indenizações em dinheiro em razão do assédio moral”.

É interessante lembrar que assédio moral, refere-se à conduta abusiva, que ocasiona lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa e também a degradação do ambiente de trabalho, sendo assim é fundamental tais apontamentos e caracterização referente à dignidade humana e ambiente de trabalho (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 2).

Ávila (2009, p. 361) ressalta que assédio moral não decorre somente da relação empregado-empregador, podendo também ser verificado nas relações entre colegas do mesmo nível hierárquico, que decorre de conflitos provocados por motivos pessoais e/ou profissionais.

O assédio moral traduz-se em redução da própria personalidade humana, já que nesse processo é comum a ocorrência de processo discriminatórios, perseguições, desprezos, causando afronta direta a sua dignidade, e por esta razão o assédio moral deve ser juridicamente tutelado. Assim, é possível afirmar que o assédio moral atinge a dignidade do trabalhador.

O assédio moral fere, portanto, a dignidade humana, e se não for controlado e evitado tal comportamento, este provoca a degradação do meio ambiente de trabalho. E, sendo assim, aumento desses tipos de informações é o melhor meio e método mais eficaz para o combate e a prevenção dessas perversidades.

A capacidade é a aptidão para reconhecer um direito para alguém ser titular de dever e de direitos. Sendo assim, não se pode exercer um direito sem ser capaz de adquiri-lo Confunde-se, pois, com a própria concepção de personalidade, que é a possibilidade de toda pessoa ser capaz de direitos e obrigações. Todo ser

humano a tem, pelo simples fato de que a personalidade jurídica é um atributo inerente à sua condição (FARIAS; ROSENVALD, 2009, p 207).

O direito a personalidade jurídica é um direito de todos, pois respeitando o ordenamento jurídico percebe-se que o embrião é pessoa, sendo sujeito de direito relativos à personalidade.

Nascimento (2006, p. 464) faz conotação referente à distinção entre direitos de personalidade, sendo inexistente tal conotação, e sim, existindo a personalidade da pessoa humana, que são detentores dos bens jurídicos tuteláveis, sendo, portanto, a personalidade não um direito, mas parte substancial do ser humano. E isso também é observado para com o trabalhador, que apresenta postura culturalista, que busca a valorização da pessoa humana.

## 2.2 AMBIENTE DE TRABALHO E CONDIÇÕES QUE FAVORECEM PRÁTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Com relação ao ambiente de trabalho, Ferreira (2004, p. 25) explica que o trabalho tornou-se fonte de riqueza, e ser trabalhador refere-se à honra e dignidade.

O trabalho é fundamental para vivencia e garantia de qualidade de vida do homem, de que o trabalho propulsionou o homem a sentir-se útil na sociedade, e assim é inegável a importância do trabalho para o desenvolvimento do indivíduo (BATISTA; BAVARESCO, 2010, *online*).

O profissional só vai conseguir atingir estes objetivos se tiver um ambiente harmonioso, condições dignas de trabalho, bons salários, lazer, equipe integrada com bom relacionamento interpessoal, que os gestores sejam líder e não chefe, para amenizar os estressores já existentes no ambiente de trabalho.

Referente aos valores sociais do trabalho pode-se então entender que, este é a garantia à existência digna, conforme os ditames da justiça social, sem exclusões nem discriminações.

O ambiente é caracterizado por um conjunto de parâmetros que influenciam o organismo humano. No parâmetro ocupacional, intervém de forma direta ou indireta, na saúde e bem-estar dos trabalhadores e até mesmo na realização de suas atribuições (MARTINS; BATISTA; DIOGO, 2011, *online*).

A influência das características atuais do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores pode decorrer de inúmeros fatores e situações, entre os quais, a

exposição a agentes tóxicos, a altos níveis de ruído, a situações de risco à integridade física, como, por exemplo, trabalho com compostos explosivos ou sujeitos a assaltos e sequestros, a formas de organização do trabalho e políticas de gerenciamento que desconsideram os limites físicos e psíquicos do trabalhador, impondo-lhe frequentemente a anulação de sua subjetividade para que a produção não seja prejudicada e as metas estabelecidas sejam cumpridas.

O mundo do trabalho vem passando nos últimos séculos por variadas fases de transformação como processo do desenvolvimento do capitalismo contemporâneo, uma vez que, no determinado momento que ocorre a superação de um estágio capitalista, é porque as relações de trabalho postas, já não mais dão conta das necessidades emergentes da sociedade atual.

Porém, Inácio (2012, p. 57) faz explanação no sentido de que devido à globalização da economia, a competitividade, e o modo moderno de gestão, ocasionaram um paradoxo ao tentar conciliar capital e trabalho. Com isso apresentou-se tendência de crescimento do assédio, sendo fundamental atenção e providências de medidas visando inibir tal prática nos ambientes de trabalho.

As constantes mudanças ocorridas nos últimos anos deram lugar a novas formas de administração, reengenharia, reorganização e reestruturação administrativas, que permeiam a globalização e a industrialização, nesse norte, o individualismo exacerbado é valorizado em detrimento do grupo de trabalho (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 1 *apud* ÁVILA, 2009, p. 28).

Como também descreve Chiarelli (2005, p. 31) que diante dos efeitos da globalização, aconteceu-se desgastes nas relações de trabalho, e, portanto é fundamental a valorização do trabalho humano.

A nova organização do trabalho, na medida em que se fundamenta exclusivamente no aspecto econômico, quebra as relações e os contratos de trabalho, legitima a competição acirrada em todos os níveis, individualiza as culpas e os prejuízos pelo não entendimento de metas descabidas, torna facilmente a empresa em uma pessoa jurídica nômade sem responsabilidade local, eleva o ritmo e a flexibilidade do trabalho, coloca a guerra econômica como o álibi para justificar a sobrevivência da empresa a qualquer custo e gera um ambiente de trabalho em que a violência começa a fazer morada permanentemente colocando os a acreditar que [...] os que têm um emprego devem se submeter à degradação do clima de trabalho sem pestanejar, visto que eles são privilegiados (FREITAS; HELOANI, BARRETO, 2008, p. 35).

Inácio (2012, p. 89) exemplifica como assédio moral em ambiente de trabalho casos em que se atinge a dignidade da pessoa, sua intimidade e até mesmo privacidade, como pode colocar o monitoramento de uma simples ida ao banheiro, até a quebra de privacidade, por exemplo, ao ler emails.

Pode-se então observar que o assédio moral é uma prática que penaliza também as organizações e as sociedades, e, portanto, deve ser objeto de ação mais ampla e contundente (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008, p. 31).

Vale então observar que o assédio moral é em si um problema organizacional simplesmente porque ocorre dentro do ambiente de trabalho, entre pessoas que fazem parte desta, sendo que tais comportamentos encontra respaldo em questões ou brechas da organização, tornando esta co-responsáveis na prevenção e punição referente a casos de assédio moral (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008, p. 37).

Beraldo (2012, p. 30) explica que a dignidade da pessoa humana é refletida em todas as relações sociais, e isso também nas relações de emprego. O trabalho proporciona uma vivencia digna para o trabalhador, e sendo assim o empregado deve estar protegido contra quaisquer ofensas à sua dignidade.

Podemos discernir que diferentes medos dominam o panorama contemporâneo no qual a violência se alastra, atingindo de modo especial os que ainda habitam no interior do mundo do trabalho. O próprio cotidiano de trabalho é cada vez mais impregnado por violência, às vezes explícita, mas predominantemente sutil e perversa.

### 2.3 A IMPORTÂNCIA DO CARÁTER ÉTICO NAS EMPRESAS COMO FUNDAMENTO PROIBITIVO DO ASSÉDIO MORAL

A expressão assédio moral traz consigo a perspectiva ética ou moral trata-se consigo o que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Alkimin (2005, p. 48) descreve nesse sentido que a conduta assediante rompe com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, o que afeta a qualidade de vida e a satisfação do empregado, representando uma conduta antiética, que é contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve ser essencial em toda relação social ou jurídica.

Essa nova forma das relações de trabalho, onde se predomina a competitividade empresarial é recorrente a falta de limites éticos, e também excesso

de oferta de mão de obra e redução dos postos de trabalho, e tais fatores constitui cenário perfeito para a disseminação do assédio moral (ÁVILA, 2009, p. 29).

Conforme pondera Ávila (2009, p.22):

Não obstante a atualidade das palavras bíblicas, a valorização ética do trabalho humano foi perdendo sua substância. Ao longo da história da humanidade, o trabalho sofreu mudanças conceituais axiológicas e pragmáticas, de forma diferenciada, de acordo com o estágio evolutivo dos povos (ÁVILA, 2009, p. 22).

Sendo assim, é importante então que as empresas em geral apresente Código de Normas e de Ética, conforme explica Paulo Peli e Paulo Teixeira (2006, p. 193) de que tal documento deve apresentar clareza, e objetividade quanto a punições referente a casos de assédio moral. Assim, deve explicitar de forma clara quais os mecanismos que serão utilizados para o combate efetivo ao Assédio Moral.

Observa-se então que seria necessário aprofundar a discussão sobre o valor da vida para poder enfrentar certas questões bioéticas com um aparato conceitual mais apropriado. Junto com o progresso científico e tecnológico deve-se buscar o próprio desenvolvimento ético (DALL'AGNOL, 2005, p.11).

O foco principalmente de fazer o bem deve se manter dentro de sua empresa, dentro de seus projetos pessoais e empresariais, sempre gerará grandes dividendos para o crescimento geral da organização.

Uma boa empresa começa sempre dentro de casa, no tratamento dos funcionários, nos acordos comerciais e no processo decisório no dia-a-dia. O que acontece no círculo interno irradia-se externamente.

De forma mais clara Peli e Teixeira (2006, p. 194) descreve o seguinte:

O objetivo deste código é informar e orientar sobre o propósito empresarial da organização e fornecer parâmetros de conduta pessoa e profissional, de forma objetiva, para que ao tomar decisões e realizar suas tarefas, sejam respeitados os valores da empresa e a conduta seja pautada em inquestionáveis princípios éticos e morais.

Observa-se assim que a relação entre as pessoas e com a Organização deve ser pautada dentro de parâmetros rígidos que regulam a ética e os bons costumes.

Em verdade a construção da Constituição Federal de 1988 foi elaborada na tentativa de reduzir as diferenças sociais e, com base no princípio da isonomia, tentou compensar excessos praticados no período da ditadura militar, garantindo diversos direitos sociais invioláveis por parte do Estado. Esses direitos fundamentais estão vinculados ao princípio da dignidade da pessoa humana (ASENSI, 2011, p.03).

Ética é simplesmente boas pessoas em bons relacionamentos de trabalho, constituindo juntas uma boa comunidade, da qual podem resultar parcerias poderosas. O poder interior e a satisfação coletiva.

A ética não trata principalmente das grandes questões; não é domínio exclusivo dos dilemas difíceis e problemas complexos. Trata especialmente de questões do dia- a –dia, como o tratamento que concedemos às pessoas e nossa conduta.

A falta de educação não está apenas no que as pessoas dizem, fazem na forma como dirigem seus automóveis, mas no que está estampado nas camisetas e impresso nos adesivos. E, evidentemente, a distancia entre a insensibilidade rude e agressão ativa, a hostilidade e até a violência é extremamente curta.

Segundo a Constituição Federal 1988, são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição, porém é fundamental que se leve em consideração a sua implementação e a prática de atuação de tais direitos.

As diversas mudanças que se processam na sociedade atingem as empresas de forma direta, pois seu processo produtivo e administrativo ocorre por meio do trabalho humano, e entendendo que as mudanças sociais envolvem o elemento humano em suas dimensões psicossociais, elas afetam a postura das empresas. Em um cenário competitivo, influenciado pelo capitalismo como o que está presente na atualidade é fundamental que se procure no âmbito empresarial, resgatar e aprimorar os valores morais visando o desenvolvimento de uma efetiva postura ética.

Para que a organização se transforme em um espaço cooperativo, pautado por relações éticas, é preciso criar situações e vivências que ajuda a participação, o respeito dos indivíduos e dos grupos. Assim, é importante trabalhar a

ética a partir de situações concretas do cotidiano organização, das relações que colaboradores e chefia, têm a oportunidade de compartilhar entre si.

Nesse passo, é fundamental a preocupação com a ética e esta deve ter lugar central nas propostas organizacionais, se a empresa quiser cumprir seu papel fundamental: a valorização dos recursos humanos. Evidentemente, essa perspectiva se dá nas relações sociais que se estabelecem na organização entre colaboradores e chefia. Por isso, esse convívio social na organização precisa ser alvo de reflexão pela equipe gerencial, para que haja clareza quanto ao que se pretende motivar.

A ética está diretamente ligadas com o Direito, moral e religião mapeando um processo histórico de grande amplitude como o da Antiguidade ao mundo moderno. Os princípios éticos ao longo dos tempos no cerne das preocupações e problemas com as quais a humanidade se depara, como no caso aqui ressaltado o dano moral, que é referenciado diretamente com os princípios éticos (COMPARATO, 2006).

Assim é necessário também que em consonância com a ética e os direitos humanos, se respeite o indivíduo e sua moralidade, sendo que tanto um como o outro compõem a nossa racionalidade e resistência, traduzindo esses processos que abrem e consolidam espaço de luta pela dignidade humana (PIOVESAN, 2005).

## CONCLUSÃO

Apesar da atual a discussão acerca do assédio moral, pode-se afirmar que tal instituto é tão antigo quanto o próprio trabalho. Isso porque, vislumbra-se a incidência do assédio moral desde o período escravocrata, muito embora o verifique de uma forma inconsciente.

Este fenômeno constitui numa espécie de violência psicológica reiterada direcionada a uma pessoa no intuito de desgastar o seu equilíbrio emocional, minquando sua autoestima.

Certo é, portanto, que o assédio moral no ambiente de trabalho constitui uma prática degradante e, para tentar coibi-la, faz-se necessária a atuação do Poder Judiciário.

Desta feita, muito embora o assédio moral provoque problemas gravosos na saúde psíquica do assediado, as indenizações que intentam coibi-lo estão muito aquém de compensar a dor sofrida do agredido, servindo apenas como lenitivo ao agredido.

Foi possível concluir que, na sociedade moderna, em ambientes estressantes, competitivos, hostis, como muitas vezes se revelam os corredores de nossas instituições, sejam públicas ou privadas, nasce a oportunidade para a prática de condutas abusivas, que podem configurar o assédio moral.

Cumpre-nos, portanto, apreender que cabe aos gestores, aos operadores do direito e administradores éticos, e a todos os personagens da engrenagem social, agindo dentro de suas esferas de atribuições, contribuir para que se elimine – quem sabe de forma definitiva – a ocorrência destes fatos jurídicos que são, seguramente ilícitos, e, por outro lado, extremamente danosos ao ambiente de trabalho sadio e produtivo.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2005.
- ASENSI, F. D. Direito e saúde: três propostas para um direito material materialmente concebido. In: PINHEIRO, R.; SILVA, A. G. JR. (Org.). **Cidadania no Cuidado: o universal e o comum na integralidade das ações de saúde**. Rio de Janeiro: IMS/UERJ – CEPESC, 2011. p. 71-84.
- ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho – da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas**. São Paulo: Ltr, 2007.
- BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.
- BARROS, A. M. **Assédio moral**. I Congresso sobre “A saúde mental no trabalho”. Goiânia –GO, 2004.
- BATISTTI, R B; BAVARESCO, A M. Estudo bibliográfico sobre aspectos geradores de estresse que afetam o ser humano no ambiente de trabalho. **Unoesc & Ciência – ACHS**, Joaçaba, v. 1, n. 2, p. 139-148, jul./dez. 2010.
- BERALDO, Marllon. **Assédio Moral e sua criminalização**. São Paulo: LTR, 2012.
- BIBLIA SAGRADA. **Genesis 37, 41**. Disponível em: [http://www.bibliaon.com/versiculo/genesis\\_41\\_37/](http://www.bibliaon.com/versiculo/genesis_41_37/). Acesso em 10 jun 2015.
- CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2009.
- CAVALCANTE, J. de Q. P.; JORGE NETO, F. F. O Direito do Trabalho e o assédio moral. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 638, 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>>. Acesso em: 28 abr. 2013.
- CAVALCANTE, Marthius Sávio. **O Valor Constitucional para a Efetividade dos Direitos Sociais nas Relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006
- COMPARATO, Fábio Konder. **Ética: Direito, Moral e Religião no Mundo Moderno**. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.
- DALL’AGNOL, Darlei. **Bioética**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

FARIAS, Cristiano Chaves de; e ROSENVALD, Nelson. **Direito das Obrigações /** Cristiano Chaves de Faria e Nelson Rosenvald. – 4. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho.** Campinas: Russel, 2004.

FREITAS, M E; HELOANI, R; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho.** 1 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo: Ltr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano.** 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho: doutrinas, comentários, jurisprudências e casos concretos.** São Paulo: Idéias & Letras, 2012.

MARTINS, A; BAPTISTA, S; DIOGO, M T. **Análise do Conforto Térmico na Indústria do Papel** in J. F. Silva Gomes, Clito F. Afonso, Carlos C. António, António Matos, Proceedings do CLME., 2011. INEGI/FEUP, pp.-, 2011

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

OLINTO, Antônio. **Minidicionário Antônio Olinto da Língua Portuguesa.** 2 ed. rev. e ampl. – São Paulo: Moderna, 2001.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, P. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa.** São Paulo: Ícone, 2006.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005

SALIBA, T.F. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional.** 2.ed. São Paulo: LTr, 2008. 456p.

THOME, Candy Florencio. **Assédio Moral nas Relações de Emprego.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. **Características do Assédio Moral.** Curitiba: Juruá, 2010.

VIEIRA, Alessandro dos Santos. **Técnico em Segurança do Trabalho.** Rio de Janeiro. 2009. Disponível em: [www.conceicaodoaraguaia.ifpa.edu.br](http://www.conceicaodoaraguaia.ifpa.edu.br). Acesso 07 abr 2015.