

NADIA NAIRA MACIEL COSTA

**A INVISIBILIDADE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

BELO HORIZONTE / MG
2019

NADIA NAIRA MACIEL COSTA

**A INVISIBILIDADE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental – CEAPPGG/2017 da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista.

Orientadora: Rosânia Rodrigues de Sousa

BELO HORIZONTE
2019

C837i Costa, Nadia Naira Maciel.
A invisibilidade do assédio moral no ambiente de trabalho
[manuscrito] / Nadia Naira Maciel Costa. – 2019.
[8], 51 f. : il.

Monografia de conclusão de Curso (Especialização em
Administração Pública Planejamento e Gestão Governamental) –
Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo
Neves de Carvalho, 2019.

Orientadora: Rosânia Rodrigues de Sousa

Bibliografia: f. 53-56

1. Assédio moral. 2. Direito do trabalho. 3. Saúde do
trabalhador. I. Sousa, Rosânia Rodrigues de. II. Título.

CDU 34:331

Autora: Nádia Naira Maciel Costa

Título: **A INVISIBILIDADE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental – CEAPPGG da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista.

Banca Avaliadora

Prof.^a Rosânia Rodrigues de Sousa(Orientadora) – Fundação João Pinheiro

Prof. Sérgio Luiz Félix da Silva (Avaliador) - Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte, 06 de junho de 2019.

RESUMO

Esta monografia tem como objetivo descrever as diversas situações que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez que, quem o sofre tem desgastes na capacidade laborativa, prejuízos sérios à saúde e abalos na convivência familiar. Este é um tema atual, de grande preocupação e relevante atenção social e por esta razão este trabalho tem como objetivos específicos identificar e caracterizar as formas de assédio moral e como se manifestam, verificando os efeitos deste assédio para saúde do trabalhador. Os dados foram levantados a partir da realização de entrevistas semiestruturadas, analisadas utilizando-se a análise de conteúdo. Os resultados possibilitaram verificar as diferentes formas de assédio moral e como são evidenciadas.

Palavras-chave: assédio moral, ambiente de trabalho, visibilidade.

ABSTRACT

This monograph aims to describe the various situations that characterize bullying in the work environment, since those who suffer from it have weariness in their work capacity, serious harm to their health and family life. This is a current topic, of great concern and relevant social attention and for this reason this work has as specific objectives to identify and characterize the forms of bullying and how they are manifested, verifying the effects of this harassment for worker health. Data were collected from semi-structured interviews, analyzed using content analysis. The results allowed to verify the different forms of moral harassment and how they are evidenced.

Keywords: bullying, work environment, visibility.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1 – REPERCURSSÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	42
---	----

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

Art./art.	Artigo
AFT	Autoria Fiscal do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
D.P.	Departamento Pessoal
IML	Instituto Médico Legal
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
p.	Página
Prof. ^a	Professora
R.H	Recursos Humanos
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 ASSÉDIO MORAL	11
3 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	21
4 PROVAS E MEIOS DE PREVENÇÃO E FISCALIZAÇÃO.....	26
4. 1 PROVAS	27
4. 2 MEIOS DE PREVENÇÃO	27
4. 3 MEIOS DE FISCALIZAÇÃO.....	29
5 FUNDAMENTO LEGAL PARA O ASSÉDIO MORAL.....	31
6 IMPACTOS DO ASSÉDIO NA SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA DAS PESSOAS	38
7 METODOLOGIA.....	44
8 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	47
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	53
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	57

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho é um ato abusivo. No Brasil, ainda não existe legislação federal específica no Direito do Trabalho que trate deste assunto. Baseia-se nos princípios da dignidade humana reconhecida internacionalmente e fundamentada no ordenamento jurídico brasileiro através da CRFB/88 - Constituição da República Federativa Brasileira de 1988.

As empresas que convivem com o problema, tornam o ambiente desarmônico, e este desequilíbrio no clima organizacional proporciona o desenvolvimento de algumas doenças no empregado. Dentre estas doenças cita-se: a depressão, a angústia e a ansiedade, o complexo de inferioridade, a síndrome do pânico, entre outras, que afetam diretamente a vida familiar, financeira, psicológica, social e laboral das pessoas, causando constrangimentos, e proporcionando prejuízos que podem ser às vezes reparados por indenizações e até mesmo por longos tratamentos psicológicos ou psiquiátricos, que são na maioria das vezes sem resultado satisfatório. Consequentemente, tudo isso influencia na produtividade das empresas e aumentam os gastos do Estado com o tratamento de saúde, afastamentos por licenças médicas, e até mesmo por aposentadorias destas pessoas que sofrem com o assédio moral.

Na legislação brasileira não há uma relação de situações que definam claramente quando ocorre o assédio moral. Penalizar quem o pratica ainda é difícil, porque não há nenhuma legislação federal dispendo especificamente sobre a proibição do assédio moral nas relações de trabalho, seja do ponto de vista trabalhista, civil, penal, psicológico e social.

A questão central deste trabalho é apresentar as dificuldades em comprovar o assédio moral e eliminar sua invisibilidade, visto que as agressões ocorrem de forma sutil e imperceptível a ponto de não ser possível identificar quando o mesmo está acontecendo.

Assim, o trabalho proposto tem como objetivo geral descrever as diversas situações que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho. Já os objetivos específicos são identificar e caracterizar as formas de assédio moral e como se manifestam, verificando os efeitos do mesmo para saúde do trabalhador.

A elucidação dos fatos e situações que geram o assédio moral é imprescindível para o resgate da dignidade e restauração humana; descrever uma teoria para o mesmo, apurar visivelmente, e caracterizá-lo é muito complexo, uma vez que geralmente são acontecimentos que ocorrem isoladamente, sem a presença de testemunhas, de forma oculta e discreta.

Em relação a metodologia desenvolvida, optou-se por realizar uma pesquisa qualitativa, com utilização de entrevistas semiestruturadas. Os entrevistados foram 03 (três) trabalhadoras, sendo 02 (dois) de instituição pública e 01 (um) de instituição privada, que se reconhecem como vítimas do assédio moral.

A partir da análise das entrevistas, foi possível verificar a ocorrência do assédio moral, identificando as consequências emocionais, psicológicas e sociais, que deixam a vítima, muitas vezes incapaz de reagir, ou até mesmo de perceber a destruição causada em sua vida.

A monografia está estruturada em nove seções, cujos conteúdos consistem em:

- 1) A primeira seção, apresenta a introdução com uma breve explanação do assunto a ser abordado, no decorrer do desenvolvimento do trabalho.
- 2) Na segunda seção buscou-se definir como se inicia e os diferentes tipos de assédio moral.

- 3) Na terceira seção, identificou-se os sujeitos, quem pratica e quem sofre o assédio.
- 4) Na quarta seção faz-se uma explanação de como provar o assédio moral além dos meios de prevenção e de fiscalização.
- 5) Já na quinta seção ficam evidenciadas as bases legais para buscar a garantia da dignidade humana.
- 6) Dada a importância dos impactos do assédio moral na saúde das pessoas, a sexta seção demonstrou os riscos invisíveis, porém concreto existente na relação de trabalho e à saúde do trabalhador.
- 7) Na sétima seção foi apresentada a metodologia utilizada na pesquisa.
- 8) Na oitava seção foram analisadas as entrevistas e através da fala dos entrevistados é perceptível a caracterização do assédio moral, além de evidenciar os prejuízos causados na saúde e na vida profissional dos mesmos.
- 9) Finalmente, a conclusão retoma os objetivos da pesquisa, na tentativa de fazer um comparativo entre as informações obtidas com a análise do resultado das entrevistas.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado por humilhações constantes, gestos, palavras e atitudes constrangedoras, sofridas por uma pessoa no ambiente de trabalho.

O Assédio Moral se define na **intenção** de uma ou mais pessoas praticarem atos de humilhação, coação, omissão, constrangimento, desprezo, subestimar, isolar ou incentivar o isolamento, desrespeitar, subjugar, menosprezar ou ofender a personalidade de alguém, reiteradamente, no exercício de sua função ou em razão dela, independentemente de posição hierárquica ou funcional, seja ela superior equivalente ou inferior, atingindo-lhe intencionalmente e diminuindo a imagem, a dignidade ou a integridade física ou psíquica, impedindo o desenvolvimento do trabalho¹. (ZANETTI, 2018, p. 27, apud COSTA, 2019)

As palavras em destaques têm importância na configuração do assédio moral, não podendo nenhuma delas ser ignoradas, pois, corre-se o risco de não caracterizar completamente o que se denomina “assédio moral”, ou seja, sem uma destas palavras, sequer pode-se dizer que o mesmo ocorreu. E sendo assim, nota-se que a invisibilidade, que faz com que o assediado nem sempre consiga reunir todos os requisitos que caracterizam completamente o assédio moral.

Para que seja considerado assédio moral, deve ser uma prática reiterada, no ambiente de trabalho ou em razão deste, por alguém que tenha intenção de cometer o assédio e que tenha como consequência um dano à imagem, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de alguém.

Sérgio Pinto Martins (2012, p. 433), ensina que assediar significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência

¹ZANETTI, Robson. Assédio Moral no Trabalho. Curitiba: *E-book*, 2008. 223 p. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2018.

inoportuna. Assédio quer dizer cerco, limitação”. Já o assédio moral, segundo o mesmo autor, consiste em:

Uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. (2012, p. 434)

É uma violência indireta e invisível, mas destruidora, pois uma pessoa destrói a outra sem que o outro perceba. O assediado sofre de forma calada, abafada com as palavras e o tratamento brutal do assediador que mata ou destrói a vida da pessoa sem derramar uma gota de sangue (ZANETTI, 2008) cometendo um verdadeiro “assassinato psíquico” sem que os que estão ao redor possam sequer perceber.

De acordo com o professor e Procurador de Justiça Criminal do Estado de São Paulo Ricardo Antônio Andreucci², o assédio torna-se invisível porque o assediador é uma pessoa que aos poucos e diariamente vai dizendo palavras degradantes, desestimulantes, desencorajadoras, envolvendo o assediado com mentiras e humilhações difíceis de serem notadas, que o faz pensar até que: “não tem nada haver dizer tais palavras, depende do espírito de quem houve.” Tornam-se cegos diante de situações graves e em alguns casos preferem não opinar para não invadir a relação dos outros, tornando testemunhas cegas e indiferentes ao sofrimento alheio e cúmplices pela indiferença, tornando perdedores dos limites morais ou religiosos e como uma espécie egoísta e antissocial. Porém, o coração de quem sofre as indiretas humilhantes e perversas é muito mais frágil do que aquele que escuta e nada tem a temer. O assediado diante de opiniões de testemunhas chega a pensar

²ANDREUCCI, Ricardo Antônio, Promotor de Justiça Criminal. Texto: A CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL, Disponível em:

<<http://www.mpsp.mp.br/portal/.../A%20criminalizacao%20do%20assedio%20moral.doc>>.

Acesso em: 03 fev. 2019.

que o assediador até pode ter alguma razão, que ele é que é incompetente, ruim e responsável pelo insucesso da empresa.

Esse ataque inconsciente por meio de palavras ofensivas, manipuladoras, destrutivas, gera destruição psicológica no assediado. Fica numa posição cabisbaixa, submissa, sem condições de perceber quando esta sendo rebaixado de maneira proposital, com repetição de perversidade praticada por pessoas tendenciosamente manipuladoras, com fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar alguém um “ser HUMANO”. Essas pessoas tem o prazer em se sentirem temidos, grandes, poderosos, com objetivo de conseguir ascensão profissional, espaço privilegiado na sociedade; deixando para trás pessoas destruídas, feridas, humilhadas e vidas devastadas e aniquiladas, tirando-lhes a força que resta para lutar.

Conforme entendimento da vitimóloga, psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen, o assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (2012, p.13)

O conceito de assédio moral da respeitável psiquiatra acima serve de base para vários pesquisadores, portanto estes são remetidos à ideia de ato intencional, praticado de forma exacerbada e contínua de forma humilhante e constrangedora praticada por alguém no ambiente de trabalho, provocando consequências agravantes no âmbito social, físico e psicológico. Consequentemente o assédio ou violência moral no ambiente de trabalho é uma violência física e também psicológica que agrava a saúde do empregado.

Para Robson Zanetti:

É fundamental para entender o assédio, saber como ele nasceu. Por quê? Para que esta tese não seja desvirtuada por julgamentos imprecisos. É importante saber que o assédio moral é resultado de um estudo científico realizado inicialmente por Heiz Leymann em seu grupo de trabalho, através de entrevistas com pessoas, onde foram analisados certos fatos ocorridos no ambiente de trabalho e seus efeitos sobre a saúde de cada uma delas. Para que serve esta constatação? Serve para demonstrar que um julgamento de uma pessoa que se diz assediada, sem prova de problemas em sua saúde, por exemplo, não é assédio, pode ser um dano moral decorrente de situação vexatória, por exemplo, mais não é assédio, porque o assédio traz reflexos na saúde psíquica e/ou mental do assediado. (ZANETTI, 2008, p. 18).

Consequentemente o que se espera de um superior hierárquico é orientação, liderança e ajuda e não descarrego de suas amarguras, insucessos e responsabilidades.

Segundo Robson Zanetti, conceitua-se assim o assédio moral:

Moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma **reiterada** ou sistemática, atos **abusivos ou hostis**, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e **com certa frequência**, os quais venham **atingir a saúde do trabalhador**, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado. (ZANETTI, Robson. P. 27)

Este seria um conceito mais abrangente; as palavras-chaves são: a prática de pessoas de forma “reiterada”, “abusivos ou hostis”, “com certa frequência” e “atingir a saúde do trabalhador”; sendo, portanto requisitos básicos para que seja identificada a ocorrência do assédio moral.

O assediado por vez nem percebe que está sofrendo o assédio moral, ou se percebe, não sabe constituir “provas” que o assegurem da certeza do fato.

O psicólogo e cientista que estudou o assédio moral, o sueco Heinz Leymann, citado por Menezes (2002, p. 142), como o pioneiro no assunto, conceitua o assédio moral como:

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

No decorrer do tempo o assediado é humilhado com atos e atitudes, praticados de forma contínua, ou seja, com frequência, intensificando as falas agressivas e vexatórias, até que esta pessoa perca totalmente sua autodeterminação.

O assédio moral originou-se através dos conflitos humanos desde o progresso da civilização. Estes conflitos passaram a existir na formação das relações de trabalho, quando o homem sentiu que o trabalho fazia parte de sua subsistência e passou a trabalhar cada vez mais para conseguir o crescimento pessoal. A partir da década passada, começou o processo de discussões a respeito dos conflitos existentes no ambiente de trabalho, e o mesmo passou a ser observado e analisado.

A intolerância humana deu-se por atitudes competitivas e desumanas que culminaram na superioridade de alguns sobre outros, dando início ao assédio moral. Não se aceitava a improdutividade, colocavam em posição privilegiada aqueles que davam mais lucros e traziam mais resultado. E estes por sua vez, massacravam aqueles que se apresentavam improdutivos.

A Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Técnico-Científica Informacional, caracteriza-se pelos avanços nos sistemas de telecomunicações e transportes, pelo surgimento e rápida expansão da informática e da automação, além do desenvolvimento da engenharia robótica. Essa nova configuração estabeleceu profundas transformações no mundo do trabalho. Nas etapas

anteriores das produções industriais, observava-se uma crescente substituição do homem pela máquina no processo produtivo, tornando o indivíduo apenas um apêndice de um maquinário cada vez mais amplo e complexo. (RODOLFO, 2019)

No período da revolução industrial, foi criado o “empregado robô”, onde as pessoas trabalhavam de forma isolada, sistemática, repetitiva, sem nenhum espírito coletivo ou perspectiva de ascensão profissional. Tinha-se à época a ideia do empreendedorismo, colaboradores resilientes, da missão comum da sustentabilidade e da ética corporativa. Porém, a situação submetida dos empregados acarretava danos à saúde, devido ao autoritarismo dos chefes que os tratavam como máquinas, perfazendo a ideia de isolamento, produção em massa e lucratividade.

Em busca de maior lucratividade, produtividade, menor custo com a inclusão da robótica, houve-se menos trabalho humano, aumentando o desemprego e exigindo maior desempenho daqueles que conseguiram manter o contrato de trabalho. O trabalho na maioria das vezes passou a ser por atitudes abusivas, humilhantes por parte do empregador, que se transformam, com a repetição, em assédio moral.

Martins (2012) cita diferentes tipos de assédio moral, de acordo com quem pratica a agressão:

- 1) Assédio moral ascendente;
- 2) Assédio moral vertical descendente;
- 3) Assédio moral horizontal;
- 4) Assédio moral misto;
- 5) Assédio moral estratégico;
- 6) Assédio moral-repressão e
- 7) Assédio moral discriminatório.

1) O assédio moral vertical ascendente ocorre quando alguns empregados se voltam contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças

muito complexas no processo de trabalho e eles não concordam e começam um processo de “boicote” das atividades, deixando de cumpri-las conforme determinado pelo chefe. (MARTINS, 2012, p. 27)

2) Quando o assédio é praticado pelo superior hierárquico ao subalterno, chama-se assédio moral vertical descendente. (MARTINS, 2012, p. 28).

3) Já o assédio moral horizontal é aquele praticado pelos próprios colegas de trabalho que se encontram no mesmo nível, geralmente ocorre quando não aceitam uma determinada pessoa no ambiente de trabalho, podendo em alguns casos transformar em assédio discriminatório, quando ocorre em razão de intolerância racial, de opção sexual ou religiosa, que decorre de tratamento desigual. (MARTINS, 2012, p. 28).

4) Há ainda o assédio moral misto que ocorre quando o cerco é feito pelo superior hierárquico ao subordinado e também entre pessoas que estão no mesmo nível hierárquico, no mesmo ambiente de trabalho. (MARTINS, 2012, p. 28).

5) Assédio moral estratégico ocorre quando o empregador quer que um empregado peça demissão para não arcar com o custo da despedida. É uma forma de livrar-se do empregado com o menor custo financeiro. Muitas vezes, o empregado é colocado na “geladeira”, de forma que peça demissão. (MARTINS, 2012, p. 28).

6) É também reconhecido o assédio moral-repressão que diz respeito a dois tipos de empregados: os representantes de pessoa e os dirigentes sindicais, além de empregados que eram destaque na empresa e não são mais, sendo agora considerados traidores. (MARTINS, 2012, p. 29).

7) Por fim ele tipifica o assédio moral discriminatório sendo o decorrente de tratamento desigual em razão de sexo, idade, estado civil, cor, religião etc. A

vítima é assediada e tratada de forma discriminatória em razão de alguns dos aspectos mencionados. (MARTINS, 2012, p. 29).

São exemplos de casos de assédio moral no trabalho, segundo (O MANUAL DO DEPARTAMENTO PESSOAL, 2012), os seguintes casos de³: ameaça constante de demissão, preconceito contra trabalhadores doentes ou acidentados, constrangimento e humilhação públicas, autoritarismo e intolerância de gerências e chefias, imposição de jornadas extras de trabalho, espionagem e vigilância de trabalhadores, desmoralização e menosprezo de trabalhadores, assédio sexual, isolamento e segregação de trabalhadores por parte de gerências e chefias, desvio de função, insultos e grosserias de superiores, demissões por telefone, telegrama e e-mail, perseguição através da não promoção, calúnias e inverdades dissimuladas no ambiente de trabalho por chefias, negação por parte da empresa de laudos médicos ou comunicações de acidente, estímulo por parte da empresa à competitividade e ao individualismo, omissão de informações sobre direitos do trabalhador e riscos de sua atividade, discriminação salarial segundo sexo e etnia, ameaça a sindicalizados, punição aos que recorrem à Justiça, dificultar a entrega de documentos ao trabalhador.

Outro ponto em questão diz respeito ao termo "reiteradamente", constante na obra de Bobroff e Martins (2013), ao abordar o tema assédio moral:

[...] a repetição não deve ser considerada de forma isolada, pois (...) um único ato, mesmo repetido muitas vezes, pode não ser considerado como assédio moral, mas como violência psíquica (...). Para caracterizar a frequência, inerente ao assédio moral, a repetição deve ocorrer ao menos uma vez por semana; caso contrário, o episódio não será considerado assédio moral, conforme suas características atuais em âmbito internacional (...). No que concerne à duração, o tempo pode variar de uma semana até um a três anos. Vários estudos demonstraram que a duração média dos ataques do

³ FERREIRA, Eduardo Rosa. MANUAL DO DEPARTAMENTO PESSOAL – Um Guia Prático da Admissão à Aposentadora – 2ª Ed. 2012

assediador é de aproximadamente seis meses. (BOBROFF e MARTINS, 2013, p. 254)

Outro ponto a ser observado nas situações de assédio, diz respeito ao isolamento do empregado, em relação aos demais colegas; impedido de se expressar sem justificativa; fragilizado, ridicularizado e menosprezado na frente dos colegas; torna-o emocionalmente e profissionalmente abalado. Estas situações o levam a perder a autoconfiança e o interesse pelo trabalho. Todas estas evidências mostram claramente que o empregado está sofrendo assédio, além de torná-lo propenso a alguns tipos de doenças como alteração no sono, aumento da pressão arterial, distúrbio alimentares, diminuição da libido, dentre outras.

De acordo com o artigo publicado pelo SINPRO-RO⁴, o empregador que se utiliza da agressão moral, obedece a uma estratégia, após escolher sua vítima, da seguinte forma:

- Isolamento – o agressor procura isolar a vítima do grupo;
- Impedimento de se expressar e se explicar;
- Ridiculariza, inferioriza e menospreza o assediado na frente dos seus colegas;
- Responsabiliza ou culpa publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar;
- Desestabiliza a vítima no campo emocional e profissional. Pouco a pouco a mesma vai perdendo a autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destroi a vítima porque vai aflorando e piorando as possíveis doenças pré-existentes. Esse processo exige que a pessoa seja vigiada e ajudada o tempo todo porque ela pode tirar a própria vida. O assediado procura se isolar da família e amigos, sendo possível o uso constante de drogas, principalmente o álcool.

⁴SINPRO-RO (Sindicato dos Professores de Instituições de Ensino Superior Privadas do Estado de Rondônia. Assédio moral é crime. Disponível em: <<http://www.sinpro-ro.org.br/Noticias/Exibir/3204>> Acesso em: 06/03/19

- Geralmente a vítima se sente forçada a pedir demissão ou são demitidas, com a alegação de insubordinação;

Fora as agressões físicas, as condutas e gestos abusivos e constrangedores; acontece a difamação, a ridicularização, as risadas e piadas irônicas, sem contar na distribuição de tarefas inúteis, que constroem a vítima fazendo com que ela peça a demissão por se sentir improdutivo.

Para fugir e proteger-se destas e de outros tipos de agressões no ambiente de trabalho, o empregado deverá ficar atento às armadilhas e provas que comprovem o crime e constatando que está sendo vítima de assédio moral, deverá buscar por seus direitos.

Heloani (2004) diz que:

[...] o assédio moral nasce com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a relevar os ataques, levando-os na brincadeira; depois, propaga-se com força e a vítima passa a ser alvo de um maior número de humilhações e de brincadeiras de mau-gosto. Isso provavelmente acontece justamente por que as vítimas temem fazer denúncias formais, com medo do "revide" que poderia ser a demissão ou o rebaixamento de cargo, por exemplo; além de que essas denúncias iriam tornar pública a humilhação pela qual passaram, o que as deixaria ainda mais constrangidas e envergonhadas. Assim, o medo (de caráter mais objetivo) e a vergonha (mais subjetiva, mas com consequências devastadoras) se unem, acobertando a covardia dos ataques [...]

A utilização de termos genéricos como "desqualificar" e "reiteradamente" dão ensejo ao enquadramento, como assédio, de condutas que não devem ser encaradas como, por exemplo, críticas e divergências de opinião, algo salutar para o convívio social. Ademais, ao injuriar ou difamar um indivíduo, mesmo que uma única vez pode ser o suficiente para causar-lhe danos psicológicos, muitas vezes irreversíveis.

3 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Segundo Martins (2012), o sujeito passivo é a vítima do assédio moral.

Para Hirigoyen (HIRIGOYEN, 2000, p. 69 apud COSTA, 2019): “a vítima é escolhida porque estava à mão, ou por que de um modo ou de outro, se tornou incômoda.”

Já Leymann (LEYMANN, 2008 apud COSTA, 2019): “a vítima é aquela que se sente como tal, uma pessoa psicologicamente destruída e depressiva.”

Para o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):

[...] a vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações. Passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. É comum os colegas romperem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do(a) agressor(a) no ambiente de trabalho. O medo do desemprego, e a vergonha de virem a ser humilhados, associados ao estímulo constante da concorrência profissional, os tornam coniventes com a conduta do assediador. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010. p. 14).

De acordo com Ana Maria Benevides Pereira (2002), em sua obra *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador*, no jargão popular inglês *Born-out*, conforme disse Pereira (2002) é aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia, seria a síndrome de “estar acabado” o que acarreta contundente exaustão emocional na vítima e a sua própria despersonalização.

De certa maneira o assediado deve se sentir lisonjeado, uma vez que o assédio revela que ele tem alguma importância para o assediador. Porém o lado negativo é muito maior do que o positivo, uma vez que o assediado perde a autonomia no trabalho e se sente sufocado pelas

cobranças abusivas, sem contar que em muitas ocasiões existe a sonegação de informações úteis à sua rotina de trabalho.

Geralmente são interpostas instruções confusas, duvidosas e incompletas com o intuito de confundir e humilhar o assediado. Na maioria das vezes as informações omitidas, são essas essenciais para a execução do seu trabalho e a falta de orientação é feita propositalmente para prejudicar a vítima.

Outro fator agravante é a exposição à carga de trabalho excessiva, com o objetivo de deixar o assediado cansado, sendo, portanto motivo para que seja criticado ou chamado a atenção sistematicamente, chegando a denegrir a imagem do mesmo, diante dos outros colaboradores e se assim pode ter razão em reprimi-lo e não querer que este trabalhador faça parte na sua equipe de trabalho. Ao tentar se defender, as palavras usadas como argumento pelo assediado são abafadas ou interrompidas, não permitindo se relacionar com os outros, alegando ser para “não contaminar”; e isso o torna motivo de rumores maldosos, sendo ignorado, desprezado, controlado e até mesmo “impedido” e boicotado os seus direitos de férias, horas extras, bancos de horas e premiações na empresa.

Já os assediadores são aqueles que se comportam através de gestos e condutas abusivas e constrangedoras e que procuram inferiorizar, amedrontar, menosprezar, difamar, ironizar, dar risinhos e que faz brincadeiras de mau gosto. É aquele indiferente à presença do outro, que solicita a execução de tarefas sem sentido e que jamais serão utilizadas. É ainda, aquele que controla com exagero o tempo de idas ao banheiro e que impõe horários absurdos de almoço, etc.⁵(2018).

⁵Debora Fernanda Faria é advogada de Direito do Trabalho, pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e integrante do escritório Cerveira Advogados Associados Artigo publicado: Portal Estadão, 25 de janeiro de 2018. AS CONDUSTAS ABUSIVAS E O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Disponível em: <http://cerveiraadvogados.com.br/home/as-condutas-abusivas-e-o-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 25/01/2019

OTTO KERNBERG em “*A personalidade narcisista. In Borderline Conditions and Pathological Narcissism*” (New York, 1975), descreveu a patologia narcísica da seguinte forma:

As principais características dessas personalidades narcísicas são um sentimento de grandeza, um egocentrismo extremado e uma total falta de empatia pelos outros, embora sejam eles próprios ávidos de obter admiração e aprovação. Esses pacientes sentem uma intensa inveja daqueles que parecem possuir coisas que eles não têm, ou que simplesmente têm prazer com a própria vida.

Já a vitimóloga Hirigoyen, afirma que os grandes perversos são também seres narcisistas, que se sentem vazios e necessitam da energia alheia para viver. Comparados a sanguessugas, este agressor é movido pela inveja e seu objetivo é roubar a vida das suas vítimas (HIRIGOYEN, 2000, p. 69 apud COSTA, 2019).

Geralmente o assediador é uma pessoa invejosa, que não aceita que o subordinado tenha destaque, sucesso e que nem seja bem aceito pela equipe, e isto faz que ele demonstre seu poder de forma abusiva, aproveitando a situação e o cargo que ocupa, com medo de perder seu espaço, tornando-se uma pessoa covarde, arrogante, impulsiva, vazia e desmotivadora.

Na verdade, o assediador é um chefe que é bem diferente de um líder porque ele não tem a capacidade de coordenar sua equipe e lhe falta criatividade na elaboração de estratégias para incrementar melhorias nas rotinas de trabalho. Acreditam ser donos da razão, tornam-se egocêntricos e narcisistas capazes de perseguir, humilhar e desqualificar por prazer o outro, através de pressão psicológica e uso de expressões para amedrontar a vítima como: “enxugar a máquina, reduzir pessoal e diminuir custos”, suggestionando a perda do emprego.

Durante a construção de sua tese, em que entrevistou mais de 2000 trabalhadores, a Dra. Margarida Barreto, a partir dos relatos ouvidos

traçou um perfil, bem humorado, dos diversos tipos de agressor (BARRETO, 2000), são eles:

- 1) **Profeta**, sua missão é "enxugar" o mais rápido possível a "máquina", demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Humilha com cautela, reservadamente;
- 2) **Mala-babão**, aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com "mão de ferro";
- 3) **Pitt-bull** é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer;
- 4) **Grande irmão** aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um. Na primeira oportunidade, utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade;
- 5) **Troglodita**, é o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar;
- 6) **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;
- 7) **Tigrão** esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos;
- 8) **Tasea**, "**Ta 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;

Nem toda situação de violência ou agressão psicológica no trabalho é tecnicamente assédio moral⁶. Se acontecer no ambiente de trabalho de forma recorrente, intencional, agressiva e causadora de dano psicológico ou físico é caracterizado como assédio moral. Se faltar um desses requisitos, pode se identificar como estresse ou síndromes.

Existem empregados que sofrem apenas agressões, que surgem com expressões de reatividade e impulsividade, não existindo “premeditação”, ao contrário da conduta ofensiva do assédio moral que é premeditada e calculada.

Da mesma forma que existe o chefe vingativo também há o empregado vingativo, que distorce as palavras ou situações para dizer que sofre o assédio moral.

Existem situações em que o empregado discorda com as imposições e orientações do chefe, e ele tende a procrastinar o trabalho ou até mesmo boicotar fazendo que o seu superior perca a paciência e o controle da situação.

Eles se opõem a indicação deste responsável, como por exemplo, na substituição de uma chefia; seja porque eles esperam a indicação de outra pessoa ou porque um deles esperava seu lugar ou ainda simplesmente por que eles não querem um superior responsável por eles. (ZANETTI, 2018 p. 68)

Portanto, é necessário o devido cuidado em relação aos empregados maliciosos e vingativos, que tentam se fazerem de vítimas do assédio moral, acusando os seus superiores hierárquicos.

⁶Lis Andréa P. Soboll é Psicóloga (UFPR), Especialista em Psicologia do Trabalho - UFPR, Mestre em Administração - UFPR, Doutoranda em Medicina Preventiva - USP, atuando na área Saúde & Trabalho, como professora universitária, psicóloga clínica, perito judicial e consultora em organizações. E-mail: lisdrea@uol.com.br / lisdrea@yahoo.com. *VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO TRABALHO*. Disponível em: <<http://www.sasp.org.br>> Acessado em: 23/04/2019

4 PROVAS E MEIOS DE PREVENÇÃO E FISCALIZAÇÃO

4.1 PROVAS

O princípio constitucional abarca a proteção da dignidade da pessoa humana, que conseqüentemente rege também as relações laborais, por isso, quando ocorre o assédio moral no ambiente do trabalho, pode-se afirmar que tais atitudes ferem um princípio constitucional que merece ser tutelado pelo poder judiciário.

Para Vicente Grecco Filho (2003), a prova é todo elemento que pode levar o conhecimento de um fato a alguém. Portanto, o assediado deve guardar todos os registros que comprovem o assédio moral para que seja juntado ao processo judicial como comprovação dos fatos.

A prova do tratamento discriminatório do trabalhador pode ser colhida através de bilhetes desprezíveis, cartas, mensagens de celular, e-mail's, gravações e as pessoas que participaram de algum comportamento ofensivo, degradante e humilhante que sejam convidadas a testemunhar, em caso necessário.

As testemunhas poderão provar os fatos que presenciaram relativos ao assédio moral. A perícia médica pode indicar se o trabalhador sofre de problemas psíquicos e tentar indicar o nexo de causalidade, inclusive se em relação com o serviço. A prova deve ser conclusiva no sentido de que houve a prática do assédio moral contra o empregado, Não é possível condenar alguém por presunção. É preciso ter certeza. (MARTINS 2012, p. 98)

Com base em jurisprudências, pode-se também fazer analogias aos casos concretos, desde que nestes estejam claras as intenções de lesar a dignidade humana, a honra e a imagem do trabalhador assediado, bem como deixar demonstradas as situações de pressão, humilhações e constrangimentos.

Para a questão da repetição das humilhações o empregado deve guardar sistematicamente todas as provas ocorridas para afirmação do evento prolongado de constrangimentos. Se ocorrerem gestos, comportamento e atitudes, as testemunhas deverão confirmar a reiteração dessas atitudes. E após todos os fatos ocorridos, o empregado deve demonstrar o prejuízo moral, social, financeiro ou psíquico, para pleitear juridicamente danos morais pelo assédio, através de indenização pecuniária.

4. 2 MEIOS DE PREVENÇÃO

No Brasil, não existe legislação específica que trate do assédio moral, porém as empresas podem adotar medidas preventivas para evitar que ele aconteça no ambiente laboral.

Perondi (2016), apud Ministério Público do Trabalho utiliza o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) como instrumento na prevenção e combate ao assédio moral, conforme abaixo:

- As empresas podem adotar medidas preventivas para evitar a ocorrência de assédio moral em suas dependências.
- A principal delas é a formação e informação dos trabalhadores a respeito do assédio moral, bem como garantir que os gestores tenham treinamento e capacidade necessária para administrar conflitos.
- Incentivar a efetiva participação dos trabalhadores na vida da empresa, definir tarefas, funções e condições de trabalho com a construção de uma organização com metas, regras e responsabilidades claras e nítidas, e com uma forte ética de trabalho, podendo ser por meio de norma interna.
- Deixar explícito aos colaboradores que não é conivente com ações que possam configurar assédio moral.

- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, evitando clima de animosidade com a criação de um clima social com uma atmosfera aberta e respeitosa, com tolerância à diversidade, onde a existência de frustração e atrito é aceita, mas também propriamente administrada.
- Possibilitar autonomia para organização do trabalho, fornecer informações e recursos necessários para execução das tarefas e reduzir o trabalho monótono e repetitivo.
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo, bem como realizar avaliação de riscos psicossociais existentes na empresa.
- Garantir que os estilos de liderança e práticas administrativas na organização sejam aplicados a todos os funcionários de forma igual, garantindo tratamento justo e com respeito, e que a sensibilidade para necessidades pessoais e vulnerabilidades seja levada em conta.
- Por fim, dar exemplo de comportamento e/ou conduta adequada e promover mudanças na organização que combatam ao assédio moral.

Em relação às formas de prevenção ao assédio moral faz-se necessário a criação de grupos internos dentro empresa como uma equipe multiprofissional, constituída por assistentes sociais, advogados, psicólogos e outros que possam dar suporte às vítimas e que possam agir em conjunto com os sindicatos de classes.

É necessário que cada trabalhador entenda o que é o assédio moral e sua importância, para que este não passe despercebido e seja denunciado, mas que, além disso, contribua para evitar a violência no trabalho e resolva os conflitos através do diálogo; não acarretando assim, prejuízos pessoais ou empresariais.

4.3 MEIOS DE FISCALIZAÇÃO

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu art. 21, inciso XXIV diz que a União é competente para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho. Diante disso, o art. 626 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Emprego, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. Além do apoio também do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego e as SRTE'S – Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego que como órgãos da administração federal direta e órgãos descentralizados de execução do MTE, são responsáveis por fiscalizar, aplicar sanções previstas em normas legais ou coletivas e realizar as fiscalizações respectivamente.

Pode-se visualizar o papel da fiscalização a seguir:

Em uma fiscalização da Autoria Fiscal do Trabalho - AFT do Ministério Trabalho e Emprego - MTE, observou algumas situações geradoras de riscos psicossociais, dentre elas a existência de um setor responsável pela assistência técnica de produtos de informática (computadores e acessórios diretamente relacionados), cujos funcionários, qualificados exclusivamente para atender a demandas deste setor em específico, passaram a receber a incumbência de emitirem laudos de produtos de eletrodomésticos e eletroeletrônicos dos mais diversos tipos, tendo em vista a garantia estendida vendida pela empresa, para quase todos os produtos expostos à venda. Ressalta-se que os técnicos de informática não possuíam habilitação para emitirem os laudos. Se, por acaso, autorizassem o reparo ou a troca do produto poderiam ser penalizados. Além de estarem realizando um trabalho para o qual não foram contratados, sem a qualificação e habilitação necessárias, os empregados deste setor da empresa de varejos ainda passavam por situações de pressão e constrangimentos por partes dos clientes que chegavam ao setor fazendo verdadeiros escândalos por não terem suas solicitações atendidas. A AFT Luciana Veloso, responsável pela

diligência, foi enfática ao afirmar que “é sobremaneira pesado o clima neste departamento que expõe os trabalhadores a riscos psicossociais intensos e diuturnos.”⁷ (2012, p. 16).

Os Sindicatos ou o Ministério do Trabalho podem enviar às empresas, fiscais para apurar denúncia de ocorrência de assédio moral. Quando há movimentação no ambiente de trabalho devido a presença dos fiscais que passam a questionar os funcionários e observar o comportamento deles, o clima torna-se desagradável. Os funcionários passam a se comunicar com olhares duvidosos e amedrontados, sem entender a situação e na maioria das vezes, omitem discorrer a verdade por medo de se comprometerem e serem repreendidos por fornecerem alguma informação indevida.

⁷MONTANHANA, Beatriz Cardoso; BARUKI, Luciana Veloso Rocha Portolese. Relatório sobre fiscalização piloto temática acerca dos riscos psicossociais no trabalho. São Paulo, 2012.

5 FUNDAMENTO LEGAL PARA O ASSÉDIO MORAL

A base para o argumento de defesa do assédio moral atualmente é a Constituição Brasileira, que garante a dignidade da pessoa humana como um dos alicerces do Estado Democrático de Direito.

A juíza Márcia Guedes lembra que:

[...] a primeira tentativa de dar uma definição jurídica para o assédio moral partiu de uma comissão da União Europeia, segundo a qual *mobbing* é uma situação na qual a pessoa vem maltratada ou perseguida em circunstância ligada ao trabalho, surgindo uma explícita ou implícita ameaça à sua segurança e saúde. Ela ressalta que o *mobbing* não é uma ação singular nem é um conflito generalizado. Portanto, não configura assédio moral atos praticados pelo empregador relativos ao poder de comando e aqueles com propósito de acompanhar e fiscalizar a execução dos serviços. O terror psicológico é uma estratégia, uma ação sistemática, estruturada, repetida e duradoura. (GUEDES, 2008, p. 8)

O que se espera de todas as relações humanas e principalmente no ambiente de trabalho é a aplicação do dever do uso da boa-fé, porque em uma boa relação o que se espera é um comportamento de colaboração, lealdade, proteção, informação, sigilo, bom senso e cooperação para o crescimento social e econômico. O Brasil adotou o paradigma constitucional e civilista realçando uma ótica social e política em que o estado democrático de direito elege o pressuposto da ordem econômica e a valorização do trabalho humano, conforme o que consta no art. 1º da CRFB/88, sem desconsiderar os princípios da livre iniciativa, constante no art. 170 do mesmo instituto.

Primordial no tratamento estatal é o cuidado com a pessoa humana, não podendo, um trabalhador ser assediado e atacado moralmente no trabalho, porque assim estaria sendo ferida a sua dignidade.

Portanto, nos dias atuais, quem humilha ou ofende o empregado, não fica impune, pois será enquadrado na prática de crime de calúnia e

difamação, presentes nos artigos 138 e 139 do Código Penal, e corre o risco de indenizar o trabalhador prejudicado por dano material, moral e à imagem.

Há projetos com proposições legislativas que cuidam da tipificação penal do Assédio Moral Laboral, mas nenhum aprovado para inclusão na legislação brasileira.

Diante deste cenário, torna-se imprescindível uma discussão sobre o fenômeno assédio moral, a hipótese de criminalização e as eventuais deficiências legislativas dos projetos de lei, sob pena de perder-se excelente oportunidade de correto enfrentamento, principalmente no campo penal.

Na falta de legislação, João Paulo Ferreira Machado⁸, auditor fiscal do Ministério do Trabalho, recomenda que as vítimas de assédio moral interpessoal anotem com detalhes as ocorrências e evitem ficar sozinhas com os assediadores. Na identificação da conduta, ele recomenda que a vítima recorra aos superiores hierárquicos do assediador e às ouvidorias institucionais, além de sindicatos e Ministério Público.

À luz dos direitos e garantias fundamentais elencados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, há como enfrentar o assédio moral por força de seus princípios.

O assédio moral, quando provado, viola os direitos à saúde e à dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, elencados pelo art. 1º, incisos III e IV da CRFB/88, que possuem a seguinte redação:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal,

⁸ Machado, João Paulo Ferreira. Auditor fiscal do trabalho. Audiência no Senado defende penalização do assédio moral. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/site/noticia>>. Acesso em: 06/03/19.

constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III. A dignidade da pessoa humana;
IV. Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Além da dignidade da pessoa humana e dos demais direitos constitucionais elencados no parágrafo anterior, o assédio moral é atentatório à honra e à intimidade do trabalhador, direitos fundamentais trazidos pelo art. 5º, X da CRFB/88, que estabelece o dano moral nos casos de sua violação: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

A Constituição Federal veda, ainda, em seu artigo 5º, inciso III, o tratamento desumano ou degradante, ao preceituar que “ninguém será submetido à tortura nem ao tratamento desumano ou degradante”.

Já na seara trabalhista, o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho preceitua, *in verbis*:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (TRABALHO, 1943).

“Entretanto a doutrina é unanime em afirmar que não se pode negar a força normativa dos princípios jurídicos, considerados verdadeiras e efetivas normas jurídicas”. Como enfatiza Celso Antônio Bandeira de Mello (MELLO, 2000): “violar um princípio é muito mais grave do que a transgressão de uma norma qualquer”.

O princípio da dignidade humana deve seguir para orientar as ações dos legisladores e operadores do Direito, que devem zelar, preservar e respeitar a dignidade do trabalhador. Porém, percebe-se que este princípio é

frequentemente descumprido, sofrendo verdadeiros ataques de quem deve respeitá-lo como, por exemplo, os empregadores que praticam assédio moral contra seus empregados.

Nas jurisprudências fica claro que para ser considerado assédio moral, é exigida a conduta reiterada, pessoal, habitual e que seja praticada num período prolongado.

No âmbito do direito do trabalho, o assédio moral é reconhecido como uma prática cujo efeito é o direito de indenização por danos morais ao trabalhador.

Verifica-se na seguinte decisão *in verbis*:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (RONDÔNIA, TRT. 17ª Região. DIONÍZIO, 2002. TRT-MG apud CALSING e CALSING, Revista de Pós-Graduação em Direito, UFC. 2012).

Vários Tribunais Regionais do Trabalho Nacionais já deram decisões sobre o assédio moral. O Tribunal Superior do Trabalho também se manifestou sobre este intuito, demonstrando assim que o Judiciário vem cumprindo o seu papel público, mesmo não tendo nenhuma legislação que regulamente o tema.

Veja mais um caso julgado:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: A natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico- emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral. (TRT 3ª R.; RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013, p. 175)

Desta forma, é certo que o assédio, reserva à vítima, uma conduta recorrente. Os tribunais têm conseguido penalizar os ofensores através de provas carreadas aos autos e colacionadas na instrução processual. Os tribunais assim tem decidido:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A prova documental produzida nos autos demonstrou força probatória suficiente a comprovar a ocorrência de assédio moral, motivo pelo qual é devida a indenização. (454003120085200016 SE 0045400-31.2008.5.20.0016, Data de Publicação: DJ/SE de 18/02/2009)

DANO MORAL. Apesar do laudo pericial ter sido favorável à tese do reclamante, a prova oral produzida não demonstra que o autor sofresse reiterada humilhação no local de trabalho. Correto o entendimento a quo de afastar as conclusões periciais diante das demais provas produzidas, as quais reforçam a tese da reclamada de inexistência de dano moral ou mesmo a presença de nexo de causalidade entre a doença apresentada pelo autor e seu trabalho na reclamada. Recurso do reclamante não provido. (0000551-68.2010.5.04.0203 (RO) Relator: FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO, data do julgamento 21/06/2012, Origem: 3ª Vara do Trabalho de Canoas)

ASSÉDIO MORAL. Caso em que o contexto da prova testemunhal produzida evidencia que a reclamante foi submetida a discussões no ambiente de trabalho, promovidas pelo gerente da reclamada, que ainda fazia pressão para que a demandante pedisse demissão do emprego, em afronta aos

artigos 1º, III e IV, 5º, III e X e 170, todos da Constituição Federal. Incide o dever de indenizar, amparado no art. 927 do Código Civil. (...)1ºIIIIV5ºIIIX170Constituição Federal927Código Civil (9181020105040004 RS 0000918-10.2010.5.04.0004, Relator: MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO Data de Julgamento: 03/08/2011, 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre) [54] (248006920065150057 24800-69.2006.5.15.0057, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho Data de Julgamento: 23/11/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2011).

Nota-se a dificuldade de comprovação da ofensa à dignidade do trabalhador, porém, os tribunais não se eximem de responsabilizar os ofensores, nem os deixam impunes pelo ilícito cometido.

Sempre que na relação empregatícia, determinada conduta acarretar dano moral à outra parte, o responsável ficará obrigado a reparar o dano, com base na responsabilidade civil. A reparação deve levar em consideração a intensidade do sofrimento da vítima, a repercussão da violência, bem como a extensão do prejuízo causado. A indenização pelos danos sofridos busca atenuar o seu sofrimento e não repará-lo, pois não há como reparar a dor e humilhação sofrida com a prática da conduta abusiva e degradante.

Os danos não materiais são os psicológicos e eventualmente físicos, eles devem existir, pois sem dano algum não existe obrigação de reparação. Os danos físicos podem ou não existir ou também serem somatizados no corpo da vítima, e se forem constatados, haverá a obrigação de reparação dos mesmos, e a obrigatoriedade de automaticamente ser reparados também os danos psicológicos.

Assim como para os danos morais, a fixação do *quantum* indenizatório pelos danos psicológicos e eventualmente físicos decorrentes do assédio moral é um problema. Pode-se notar nas informações abaixo que:

Atualmente um dos pontos que a justiça está dando muita ênfase é a possibilidade voltada para a resolução de conflitos, isso inclui o assédio moral, através da mediação. Uma forma

de composição voluntária entre entidades sindicais e entre estas e empresas e tem lugar quando as possibilidades de entendimento direto entre as partes se esgotaram, tornando necessária a intervenção de um terceiro imparcial e sem interesse direto na demanda, para auxiliá-las a encontrar a solução do conflito. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013c)

O mediador desempenha um papel ativo, com notável grau de iniciativa, não só porque a sua conduta tem o objetivo de aproximar as partes conflitantes, separadas pela distância dos pontos de vista de cada uma, mas também porque apresenta alternativas para estudo dos interessados. As tentativas de composição formuladas pelo mediador não têm efeito vinculativo para os sujeitos do conflito, que podem acatá-las ou não. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013c).

Cumprindo o que preceitua o artigo 9º, 2ª parte do inciso "e", do seu Regimento Interno, as Comissões Regionais recebem tanto o empregado como o empregador na mesa de entendimento e ambos têm a oportunidade de expor os fatos relatados na denúncia. Esta é uma opção de solução amigável e extrajudicial.

É importante que vários profissionais se envolvam no processo de solução do problema como: médicos, psicólogos, psiquiatras, juizes, auditores fiscais, entre outras pessoas qualificadas, com a finalidade de que tudo seja amplamente discutido e a partir daí surjam métodos de combater o assédio moral sem prejuízos e consequências a saúde física e psicológica do trabalhador.

6 IMPACTOS DO ASSÉDIO NA SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA DAS PESSOAS

As consequências do assédio moral são danosas ao trabalhador, a empresa e a comunidade envolvida. Elas geram ao assediado depressão, angústia e outros danos psíquicos. Estes impactos prejudicam a saúde do empregado e interfere na vida familiar, laboral e social.

O ponto de partida do assédio moral, segundo apresenta MARIE-FRANCE HIRIGOYEN (*Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano*. 5ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2002. p. 65.), é o abuso de poder (superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder), “meio de um pequeno chefe valorizar-se”, evoluindo para as “manobras perversas” até a fase de destruição moral (psicoterror), que pode, inclusive, ter a conivência da empresa (ou do serviço público), que nada faz.

A vítima, que se torna alvo por resistir à autoridade e não deixar-se subjugar pelo autoritarismo do chefe, é sempre atacada, ultrajada, submetida a manobras hostis e degradantes no ambiente de trabalho. Qualquer coisa que faça ou iniciativa que tome é voltada contra ela, pelo agente perseguidor, geralmente o superior hierárquico - o chefe, levando-a a uma total confusão, que pode desencadear em frustração, humilhação e depressa. Em casos mais extremos, estas perseguições e comportamentos abusivos do chefe podem culminar em respostas fisiológicas (úlceras de estômago e duodeno, doenças de pele, doenças cardiovasculares, tonturas, emagrecimento etc.) e comportamentais (crises de nervos, ansiedade, apatia, desinteresse pelo trabalho, desgosto), evoluindo para a tentativa de suicídio ou até mesmo a morte.

O assediado, devido à grande pressão sofrida perde a autonomia no trabalho e vive numa expectativa torturante, sempre em alerta com receio de fazer mais alguma coisa indevida e por falta de conhecimento ou medo de perder seu emprego, o colaborador muitas vezes sofre calado com o assédio

moral. Este sentimento de angústia e repressão pode provocar alterações em seu comportamento como: reclusão, perda de interesse na atividade, agressividade com familiares ou amigos, entre outros, além de prejuízo à sua saúde física e psicológica.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial de Saúde (OMS), o assédio moral ou violência psicológica constitui um fenômeno disseminado e expresso principalmente no abuso verbal. Segundo a OIT, "assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras." (2012, p.15)

Materializando-se em um dos males da modernidade, principalmente no ambiente laboral, o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade de quem o comete. Ademais, ainda conforme Heloani, "consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder". (2004, p. 5). Portanto, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que para o agressor, se apresenta como uma ameaça.

Para a empresa, as consequências estão ligadas à:

[...] queda da produtividade, menor eficiência, imagem negativa da empresa perante os consumidores e o mercado de trabalho; a alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade; as doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos; a troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal e o aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010, p. 26).

Quando o assediado começa com processo de adoecimento e grande número de afastamento, nota-se o prejuízo aos cofres da Previdência Social que passa a arcar com os benefícios concedidos e ocorridos com frequência, aumentando de maneira exacerbada o seu déficit.

O assédio afeta não só a saúde mental e física do indivíduo, mas ocasiona conflitos organizacionais, devido ao estado emocional em que ele se encontra, podendo ocasionar patologias severas.

Os distúrbios causados à saúde do trabalhador são variados: crises de hipertensão, alterações da libido e do sono, síndrome do pânico, dores físicas, perda de apetite, dificuldades de concentração, cansaço, depressão, mudanças no metabolismo e problemas digestivos, entre outros. As patologias podem evoluir para graves doenças ocupacionais de natureza psicossomática ou psicossocial. (ANTLOGA e COSTA, 2007; MERÍSIO, 2012, p. 195 apud VASCONCELOS, 2015).

Vasconcelos (2015, p. 830) afirma a partir de casos concretos que o assédio moral assume contornos específicos e que tais práticas criam mazelas institucionais como:

- Perda de motivação funcional e, em decorrência, de produtividade;
- Isolamento social e alheamento crescentes;
- Impotência diante dos desafios profissionais;
- Entraves no desenvolvimento de carreiras;
- Ruídos na comunicação, especialmente entre “setores-fornecedores” e “setores-clientes”, gerando prejuízos diretos à organização;
- Posturas invasivas à intimidade do indivíduo;
- Banalização da prática de hostilização, o que contamina e estimula comportamentos afins, ensejando;
- O silêncio coletivo conivente; ausências justificadas no trabalho e, em alguns casos, até afastamentos;
- Perda gradativa da identidade do assediado, numa tentativa de adaptação e solução provisória do;

- Problema (fenômeno de identificador entre assediador e assediado); comportamentos defensivos;
- Criação de zonas de tensão social no ambiente de trabalho, criando áreas de reclusão, ou em extremo,
- De conflitos improdutivos, evoluindo para violência explícita;
- Culpabilização da vítima.

A família do assediado também sofre mesmo sem saber o que está acontecendo. O sofrimento da vítima pode estar ligado à perda do emprego, principalmente se este perde sua dignidade, ao perder seu vínculo empregatício, como relata Cardozo Filho (2013):

Na medida em que o trabalho dá sentido à vida do homem, dignificando-a, e confere ao trabalhador certa posição social, notadamente na comunidade em que está inserido a exclusão do trabalhador do seu meio ambiente laboral causa-lhe danos na esfera familiar, além daqueles já mencionados, relativos à sua saúde. (CARDOZO FILHO, 2013, p. 31).

Para Guimarães e Rimoli (2006) apud Vasconcelos (2015) a síndrome psicossocial multidimensional causada na vida do indivíduo denomina-se por:

- Síndrome, uma vez que comporta sintomas físicos e psíquicos peculiares e prontamente diagnosticáveis que, em conjunto, definem uma patologia, apesar da dificuldade de se obter uma configuração típica;
- Psicossocial, porque as disfunções decorrentes afetam o indivíduo e o ambiente social que o mesmo integra; e
- Multidimensional, porque é multifacetado e multicausal, afetando o todo organizacional, independente de nível hierárquico, com repercussão fora do meio laboral.

O assediado na maioria das vezes passa a aceitar situações degradantes e procura trabalhar mais para tentar agradar seus superiores. Com isso, os efeitos do assédio a sua saúde são devastadores, pois ele perde as forças para procurar pelos seus direitos, enfrentar e denunciar o assediador.

Quadro 1 – Repercussão do assédio moral

Possíveis efeitos produzidos pelo assédio moral
Sintomas físicos
Fadiga que evolui gradativamente
Distúrbio do sono
Hipertensão arterial
Taquicardia
Disfunções sexuais (impotência, ejaculação precoce e anorgasmia) / redução do nível de atividade sexual
Mudanças no ciclo menstrual
Cefaleias e enxaquecas
Transtornos alimentares e gastrointestinais
Dores musculares ou osteomusculares
Imunodeficiência
Sintomas psíquicos
Dificuldades de concentração
Lapsos de memória
Mudança de humor (ciclotimia)
Impaciência
Impotência diante dos desafios da vida, especialmente, oriundos do ambiente laboral.
Possíveis efeitos produzidos pelo assédio moral
Redução da velocidade de raciocínio
Tristeza imotivada e prolongada (disforia), evoluindo ou não para um estado depressivo.
Sentimento de solidão

Angústia Perda de referência de si mesmo.
Paranoia
Ansiedade
Labilidade emocional e afetiva (mudança brusca e geralmente, imotivada do humor ou ânimo)
Sintomas comportamentais
Irritabilidade (distímia)
Perda de identidade e interesse pelo trabalho
Deambulação
Negligência na prática laboral
Alheamento ou isolamento social
Agressividade
Consumo ou utilização exagerada de substâncias, lícitas ou ilícitas (a exemplo do álcool, cigarro, medicamentos etc.).
Tentativas de autoflagelo
Ímpetos de fuga da realidade
Pensamento introvertido
Onipotência diante do sentimento de fracasso
Hipervigilância
Ruptura de laços afetivos

Fonte: disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00821.pdf>>. Acesso em 07de maio de 2019.

7 METODOLOGIA

A pesquisa se caracteriza como descritiva. Esse tipo de pesquisa expõe características de determinada população ou determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.⁹ (VERGARA, 2005, p.47).

De acordo com Marconi e Lakatos¹⁰ (2004, p. 83), a metodologia qualitativa tem como foco a análise e interpretação de aspectos mais profundos do comportamento humano.

Corroborando a afirmativa acima, Minayo (apud Marconi e Lakatos, 2004, p.271) afirma que a pesquisa qualitativa “responde a questões particulares (...), ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

Em relação à coleta de dados, optou-se por realizar entrevistas semiestruturadas com três (3) entrevistados que afirmam terem sido vítimas de assédio moral em seu ambiente de trabalho. Para Manzini¹¹ (1990/1991, p. 154), a entrevista semiestruturada está focalizada em um assunto sobre o qual é preparado um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista. Para o autor, esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais

⁹VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

¹⁰Lakatos, Eva Maria; Marconi, Marina de Andrade. Metodologia Científica-4ª Ed.- São Paulo: Atlas, 2004.

¹¹MANZINI, Eduardo. A entrevista na pesquisa social. São Paulo: Didática, 1990/1991, v. 26/27

livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas.

A entrevista semiestruturada é conhecida como semidireta ou semiaberta que quer dizer que na formulação de perguntas o assunto do trabalho são básicas para o tema a ser investigado (TRIVIÑOS, 1987; MANZINI,2003).

Para Triviños (1987, p. 146) a entrevista semiestruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa. Os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos informantes. O foco principal seria colocado pelo entrevistador. Complementa o autor, afirmando que a entrevista semiestruturada “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]” além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações (TRIVIÑOS, 1987, p. 152).

Para Manzini (1990/1991, p. 154), a entrevista semiestruturada está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista. Para o autor, esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas. Um ponto semelhante, para ambos os autores, se refere à necessidade de perguntas básicas e principais para atingir o objetivo da pesquisa. Dessa forma, Manzini (2003) salienta que é possível um planejamento da coleta de informações por meio da elaboração de um roteiro com perguntas que atinjam os objetivos pretendidos. O roteiro serviria, então, além de coletar as informações básicas, como um meio para o pesquisador se organizar para o processo de interação com o informante. A natureza das perguntas básicas para a entrevista semiestruturada também foi estudada por ambos os autores (TRIVIÑOS,

1987; MANZINI, 1995, 2001, 2003).Ao se referir aos tipos de perguntas na entrevista semiestruturada, (TRIVIÑOS, 1987,p. 150) faz uma diferenciação embasada no tipo de vertente teórica: fenomenológica ou histórico-estrutural (dialética).

8 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

As três pessoas entrevistadas são do sexo feminino, de idade entre 30 a 50 anos, todas com nível de escolaridade superior. A opção pela escolha de três entrevistas deu-se pela disponibilidade e acessibilidade das pessoas. O roteiro foi elaborado de forma que o foco principal era identificação e caracterização das formas do assédio moral e sua manifestação no ambiente de trabalho.

Em relação às entrevistas realizadas percebeu-se que o clima ruim no ambiente de trabalho foi fator determinante na qualidade da saúde das pessoas, uma vez que elas passam a maior parte do dia na empresa que trabalham. Este clima desagradável conforme descreve Vasconcelos (2015), em seus casos concretos e juntamente com a manipulação de situações constrangedoras, acabou culminando o pedido de demissão por parte da entrevistada 3: “Fiquei afastada sete meses, após ele me encaminhar para tratamento e quando eu voltei queria me colocar em um setor que não era inerente à minha capacitação e por sinal bem inferior ao nível intelectual, aí pedi demissão.”

As entrevistadas ficaram constrangidas por não exercerem as atribuições para o qual foram contratadas, e de acordo com Zanetti (2018), o assédio moral se define na intenção de uma ou mais pessoas praticarem atos de humilhação, constrangimento, desprezo, subestimar, isolar ou incentivar o isolamento, reiteradamente no exercício de sua função, como é o caso das entrevistadas 1:

Porque tenho a sensação de estar sendo menosprezada, a autoestima fica baixa, não tenho motivação para executar nenhum tipo de tarefa, além de diversas vezes me sentir isolada principalmente da comunicação de alteração nos procedimentos padrões rotineiros inerentes às atribuições que hoje exerço.
(Entrevistada 1)

Já a entrevistada 2 relata:

Quando cheguei no IML me senti constrangida porque ali não era meu lugar, no IML as perícias são realizadas por médicos legistas, eu sou perita criminal, não há função para perita ali, apenas para médicos; eu me sentia constrangida e subutilizada, sentia que podia fazer muito mais do que estava fazendo, mas não havia outra opção. (Entrevistada 2)

Percebe-se também a prática costumeira da indiferença e menosprezo que provocaram o sofrimento das entrevistadas. Este sofrimento pode ser percebido nos tratamentos de cunho psicológico e médico que demonstram que a pessoa está doente, como é o caso da entrevistada 2. “Nesta indecisão, incompreensão, humilhação, acabei adoecendo. Um quadro de depressão que perdura até hoje.”

Os efeitos destrutivos das humilhações, do menosprezo passados pelas vítimas, caracterizadas pela repetição dos atos abusivos como cita Menezes (2002), pode ser notado na fala da entrevistada 1.

A gerente geral não mede esforços para conseguir o que deseja. Ela na maioria das vezes se dirige aos subordinados e aos demais colegas de trabalho com gritos, rispidez e entonação de ameaça, coagindo as pessoas que ali trabalham, inclusive a minha pessoa. (Entrevistada 1)

É citado o abuso de poder por Hirigoyen (2002), e demonstrado na fala da entrevista 1 o autoritarismo, os desmandos a subutilização quando a mesma relata.

Mesmo eu sendo subordinada a gerente de orçamento, quem dita as regras na empresa é a gerente geral. Nenhuma outra pessoa que ocupa cargo gerencial pode tomar alguma decisão que ela não esteja de acordo. Sendo assim, a minha gerente me deixou com o serviço básico e que não corresponde as atribuições do meu cargo. (Entrevistada 1)

Na fala da entrevistada 1, ficou caracterizado o assédio moral vertical descendente, conforme afirma Martins (2012), que é praticado pelo superior hierárquico ao subalterno, e a entrevistada diz que a assediadora: “... ela utiliza o seu poder ...de cargo de chefia para maltratar e prejudicar as pessoas que a mesma considera ameaça para o cargo que ocupa no trabalho.”

Conforme Kernberg (1975), o sentimento de grandeza, inveja, egocentrismo da chefia, causa tristeza, solidão na entrevistada 2, quando é obrigada a mudar de setor com justificativa de que no local que trabalhava, ninguém a queria mais lá. “Por inveja, perseguição, desmandos, poder, fui assediada moralmente, a ponto de ser retirada do laboratório com a justificativa que ninguém no setor gostava de mim e ninguém me queria lá.”

As humilhações, os ataques de acordo com Heloani (2004), faz com que a vítima por medo, vergonha, covardia se cale como é o caso da entrevistada 1 que prefere o silêncio, do que revidar: “A situação ocorre constantemente no qual a assediadora grita a todo o momento e faz acusações a gestão anterior, tentando me atingir. Mas não revido, para não causar briga e desentendimento.”

Devido a falta de legislação que defina claramente e penalize a prática do assédio moral, a entrevistada 2, a única que teve coragem de encaminhar o processo para a corregedoria, embora de nada adiantou, porque o processo foi arquivado, conforme é relatado:

Não houve solução pelos meios legais. Eu, depois de ter sido removida para o IML e de terem tentado novamente me remover para Betim (sem sucesso), decidi procurar a Ouvidoria Geral do Estado e fiz a denúncia de assédio moral por parte de minha chefe imediata e do Diretor. O processo foi para apuração na Corregedoria de polícia da Polícia Civil de Minas Gerais, que é chefiada por delegados de polícia “colegas/amigos” dos assediadores. Nada foi feito, o processo foi arquivado. (Entrevistada 2)

O assédio não declarado pelas entrevistadas que sofreram e não denunciaram ou que foram orientados a não denunciar, é consolidado por Vasconcelos (2015), e também relatado pela entrevistada 2 quanto foi incentivada a não dizer nada: “Ciente do alerta de vários colegas de trabalho: não mexe com isso não, será que vale a pena pra você? Deixa isso pra lá, deixa esfriar, vai passar. Cuidado, eles são poderosos e você será perseguida.”

Os impactos sofridos pela entrevistada 2 é citado por Martins (2012), quando o autor conceitua o assédio a insistência impertinente de perseguir, importunar, aborrecer, incomodar uma pessoa:

Apesar de estar hoje na chefia do laboratório de DNA, ainda assim, eu jamais me esqueço de tanto sofrimento, tanta dor, tantas noites e dias sem dormir, tanto choro, tanta mágoa, tanta vergonha, tanto sentimento de falta de justiça, tanta desesperança. Sendo também observado a perseguição, o abalo psicológico na fala da entrevistada 1. “E toda falta de respeito e constrangimento voltou acontecer. Há um ano e três meses venho fazendo tratamento psiquiátrico e psicológico fazendo uso de medicamentos controlados devido as estas questões acontecidas no ambiente de trabalho. (Entrevistada 2)

Quando se fala na importância de visualizar situações que apontam o assédio moral e na minimização e combate deste no ambiente de trabalho, é porque ele deixa os empregados com resquícios que perduram para o resto da vida, como é dito pela entrevistada 2. “É essa luta que me faz sofrer, que me arrasta, que me obriga a não esquecer tudo que passou, porque de vez em quando, como hoje, tudo volta à cena”.

Em relação às entrevistas, verificou-se o autoritarismo, a indiferença, a humilhação, os constrangimentos, as práticas perversas e constrangedoras sofridas pelas entrevistadas, que apesar de buscar por seus direitos de nada adiantou ficando sequelas psicológicas que perduram até os dias atuais.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstrou que ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho, por parte dos superiores hierárquicos que utilizaram de diversas manobras e artimanhas que afetaram a autoestima das entrevistadas. O assédio ocorreu através de atos ofensivos e vexatórios, com o objetivo de menosprezar, inferiorizar, humilhar, desmotivar, isolar e até mesmo ridicularizar as entrevistadas.

As pessoas entrevistadas, ao longo dos acontecimentos tiveram danos físicos, psiquiátricos e comportamentais, alguns que perduram até os dias atuais.

Notou-se que os atos do assédio moral ocorridos por parte dos superiores hierárquicos aos seus subordinados foram devido às questões políticas, por inveja, perseguição, desmandos, poder e que em nenhum dos casos houve resolução dos conflitos.

A submissão das entrevistadas gerou diversos prejuízos à saúde das mesmas. É necessário que as empresas tornem o ambiente laboral agradável, e busquem soluções para amenizar ou solucionar os conflitos existentes.

No Brasil, como não existe legislação específica que trate o assédio moral o Ministério Público do Trabalho, utiliza o Termo de Ajuste de Conduta (TAC), como instrumento na prevenção e combate ao assédio moral como medidas preventivas na criação de grupos de discussão interna visando um clima de trabalho respeitoso, com tolerância à diversidade, administração dos conflitos e tomadas de decisões internas. Bem como garantia de que os estilos de lideranças e as práticas nos processos de trabalho nas empresas sejam aplicados de forma justa e com respeito, que as necessidades pessoais e vulnerabilidades sejam levadas em consideração, discutidas e

resolvidas. Criação de ambientes profissionais com metas, regras e responsabilidades claras e nítidas.

Um ação relevante que melhoraria a cultura organizacional onde o assédio moral e os maus-tratos aos empregados são praticados, seria a implementação de uma gestão democrática de atenção à saúde e bem estar do empregado, com dinâmicas para que eles sejam ouvidos e suas solicitações e necessidades atendidas. Neste espaço de discussões os colaboradores teriam mais oportunidades de sugerirem aos chefes, melhorias nas rotinas e discutirem sobre ruídos na comunicação diária do trabalho que afetam a harmonia do clima da empresa e atrapalham a produtividade.

Portanto, com as entrevistas e com o material pesquisado e estudado foi permitido verificar: “A Invisibilidade do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”, com isso foi possível perceber as consequências vividas pelas entrevistadas. É notória a tristeza, o menosprezo, a subtilização, a humilhação, e as diversas atitudes perversas e constrangedoras que acarretam consequências negativas e sequelas à vida das entrevistadas, gerando danos à saúde física e psíquica que perduram até os dias atuais.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Francisco. Direito Civil. Rio de Janeiro: 2ª ed. Renovar, 1998.

_____. Direito civil. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1998. BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Celso Bastos Editora, 2002.

BARRETO, Margarida. Violência, Saúde e Trabalho: Uma jornada de Humilhações. Educ, 2013. São Paulo. p. 29.

_____. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article43>. Acesso em: 21/10/2013.

BENEVIDES-PEREIRA, Burnout: Quando o Trabalho Ameaça a Saúde do Trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BOBROFF, M. C. C.; MARTINS, J. T. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Rev. bioét. (Impr.) 21 (2): 251-8. 2013

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 20 de novembro de 2018.

CARDOZO FILHO. Aloizio Apoliano, Efeitos danosos do assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/19709/efeitos-danosos-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 21/10/2013.

ZANETTI, Robson. Assédio Moral no Trabalho. Curitiba: E-book, 2008. 223 p. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2018.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? 6. ed. São Paulo: Fundação Getulio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo., 2007. 7 p. Disponível em: <https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482007000100006.pdf>. Acesso em: 15 set. 2018.

GRECCO FILHO, Vicente. *Direito Processual civil brasileiro*. 16. Ed. São Paulo: Saraiva, 2003. V. 2.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 17. In: Alkimin, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p.36.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 17. In: GUEDES. Marcia Novaes, Terror Psicológico no Trabalho. Ltr, 2008. São Paulo. 3ª edição. p. 62-69.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 2ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005, p. 112-118.

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardodo Campo, São Paulo, n. 13, jan/dez. 2008.

_____. Assédio moral no emprego. São Paulo:Atlas, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A história do MTE. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/institucional/a-historia-do-mte/>>. Acesso em: 01/10/2013a.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Assédio Moral e Sexual. 2013. Disponível em: http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp. Acesso em: 02/10/2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Cartilha elaborada pela Comissão de Ética do MTE. Brasília-DF, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Mediação. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/mediacao/>>. Acesso em: 03/10/2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Missão, Valores, Visão. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/delegacias/am/missao-valores-visao/>>. Acesso em: 01/10/2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Organograma do MTE. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/institucional/organograma-do-ministerio.htm> . Acesso em 08/11/2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Organograma das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego de SP e RJ. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/institucional/organograma-das-srte-grupo-i.htm>. Acesso em 08/11/2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. SRTE/SP debate o Assédio Moral. 1º Ciclo de Debates sobre Assédio Moral e discriminação nas relações de trabalho. Realizado em: 18/07/2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/srte-sp-debate-assedio-moral/palavrachave/discriminacao-assedio-moral.htm>. Acesso em 16/09/2013.

MINISTERIO do TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 546, de 11 de março de 2010. Disciplina a forma de atuação da Inspeção do Trabalho, a elaboração do planejamento da fiscalização, a avaliação de desempenho funcional dos Auditores Fiscais do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-546-de-11-03-2010.htm>. Acesso em 07/11/2013.

MINISTERIO do TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 3.214, de 8 de junho, de 1976. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-3-214-de-08-06-1978-1.htm> . Acesso em: 07/11/2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. SRTE/SP debate o Assédio Moral. 1º Ciclo de Debates sobre Assédio Moral e discriminação nas relações de trabalho. Realizado em: 18/07/2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/srte-sp-debate-assedio-moral/palavrachave/discriminacao-assedio-moral.htm>. Acesso em 16/09/2013.

Planalto. Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm >. Acesso em: 15set. 2018.

MONTANHANA, Beatriz Cardoso; BARUKI, Luciana Veloso Rocha Portolese. Relatório sobre fiscalização piloto temática acerca dos riscos psicossociais no trabalho. São Paulo, 2012.

PERONDI, Douglas Bortolotto, Medidas preventivas para evitar o assedio moral nas empresas. 5 maio 2016. Disponível em: <http://www.bortolotto.adv.br/blog/index.php/2016/05/05/medidas-preventivas-para-evitar-o-assedio-moral-na-sua-empresa/>> Acesso em 30 maio 2019.

Planalto. Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei10406.htm>>. Acesso em: 15 set. 2018.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____, GUEDES. Marcia Novaes, Terror Psicológico no Trabalho. Ltr, 2008. São Paulo. 3ª edição. p. 62-69.

GUEDES. Marcia Novaes, Terror Psicológico no Trabalho. Ltr, 2008. São Paulo. 3ª edição APUD CONFEDERAÇÃO Nacional dos Trabalhadores na Saúde. Assédio Moral no Trabalho – Reaja e Denuncie. Brasília-DF, 2011. 2ª ed. p. 8.

SOARES, Angelo. As Origens do conceito de assédio moral no trabalho. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 37 (126): 284-286, 2012. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/1005/100524977009.pdf>. Acesso em : 13 out. 2018.

VASCONCELOS, Lúcia Yumara. Assédio moral nos ambientes corporativos. ERA eletrônica, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, Art. 9, Out./Dez/ 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00821.pdf>> Acessado em: 30 de mar. 2019.

VENOSA, Silvo de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade civil, 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. Projeto de Lei 2.876, de 2015 (Do Sr. Subtenente Gonzaga). Brasília, DF: Imprensa Nacional 2015a

_____, Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar. Ministério da Saúde, Secretaria Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. –Brasília : Ministério da Saúde, 2015b

_____. Projeto de Lei 4.742, de 2001 (Do Sr. Marcos de Jesus). Diário da Câmara dos Deputados - Ano LVI - N° 079 - Sábado, 26 de maio de 2001 - p. 24176-24178 Brasília, DF: Imprensa Nacional 2001

_____. Decreto-Lei N° 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em 22/11/2018.

HELOANI, J. R. M. Assédio Moral - Um ensaio sobre expropriação da dignidade do trabalho. RAE- eletrônica, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun 2004. Disponível em <http://www.rae.com.br/eletronica/index.CRFB/88m?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volu me=3& N umero=1&Ano=2004>

COACHING, Alliance, Sílvia Celestino. Assédio moral: saiba como comprovar que é vítima desse abuso. Administradores, [S. l.], p. 01, 9 maio 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/assedio-moral-saiba-como-comprovar-que-e-vitima-desse-abuso>. Acesso em: 7 maio 2019.

PENA, Rodolfo F. Alves. Trabalho na Terceira Revolução Industrial. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/trabalho-na-terceira-revolucao-industrial.htm>. Acesso em 08 de julho de 2019.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Com o que você trabalha?
2. Há quanto tempo você está nesta empresa?
3. Quais as suas atribuições?
4. Como você percebeu que sofria o assédio?
5. Você sabe dizer quem é o assediador (a)?
6. Você consegue identificar qual é o tipo de assédio sofrido?
7. Poderia citar alguma(s) situação(es) vivenciada(s) por você com esta pessoa que considera que foi assediada.
8. A(s) situação(es) descrita(s) acima tiveram solução(es)? Como ela foi tratada/vista pela empresa/organização? Quais providências foram tomadas para sanar o conflito?