

Direito do trabalho e o assédio moral no trabalho

Labour law and bullying at work

João Paulo de Oliveira¹

Submetido em: 04/12/2022

Aprovado em: 05/12/2022

Publicado em: 11/12/2022

DOI: 10.51473/rcmos.v2i2.453

RESUMO

O assédio moral é um fenômeno tão complexo quanto recorrente, e tem sido observado com cada vez mais naturalidade dentro do ambiente de trabalho. Existem alguns fatores que determinam se uma ação pode ser enquadrada como Assédio moral: a intenção do assediador, a duração e frequência com que os episódios costumam acontecer. Esse tipo de violência, pode ser considerada o tipo mais cruel de terror, pois afeta de forma direta o psicológico do empregado agredido, trazendo outras consequências tão sérias quanto. Esse tipo de violência é considerado complexa, porque envolve muitos princípios, das mais diversas ordens, como ética, cultura, sociedade, política etc. A qualidade de vida do trabalhador é severamente afetada por esse tipo de ação, o que leva a elaboração desse artigo, que é um ensaio de cunho bibliográfico, que pretende falar a respeito do assunto com o intuito de contribuir para o conhecimento dentro do meio jurídico.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Qualidade de Vida. Prevenção.

ABSTRACT

Bullying is as complex as it is recurrent and has been observed more and more naturally within the work environment. There are some factors that determine whether an action can be framed as Bullying: the harasser's intent, the duration and frequency with which episodes usually happen. This type of violence can be considered the cruelest type of terror, as it directly affects the psychological of the battered employee, bringing other consequences as serious as. This type of violence is considered complex, because it involves many principles, of the most diverse orders, such as ethic, culture, society, politics etc. The quality of life of the worker is severely affected by this type of action, which leads to the elaboration of this article, which is an essay of a bibliographic nature, which intends to talk about the subject to contribute to knowledge within the legal environment.

Keywords: Bullying. Work environment. Quality of Life. Prevention.

1 INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho, de modo geral, possui uma característica muito peculiar relacionada com a sua origem: sua criação se pautou em direitos fundamentais que pudessem garantir a integridade física do trabalhador. Desse mesmo modo, o processo do trabalho no mundo, passou por vários processos de evolução, para que fosse o que conhecemos hoje.

Tais processos são tão longos, que perpassam por períodos como o de regime de escravidão e servidão, chegando a época em que o trabalho começou a ser remunerado. Do mesmo modo que o ponto de vista econômico, o processo de garantias da Justiça do Trabalho sofreu uma grande evolução para atingir diferentes graus de proteção aquilo que diz respeito à saúde do trabalhador.

A Revolução Industrial, é um marco, do qual se deve responsabilizar o fato de que foi a partir daí que começou a ser implantada um método de preocupação com a proteção da integridade física do trabalhador, já que nesse período as máquinas não possuíam horário de pausas, funcionamento ou descanso adequado.

Já na primeira Guerra Mundial, somado a essa preocupação com a integridade física do trabalhador se acoplou a preocupação com a qualidade de vida dentro do trabalho. Segundo ALKIMIN (2008) no final dos anos 1960, começou-se a entender a saúde mental como um dos principais focos da saúde ocupacional.

Esse breve resumo serve sobretudo para evidenciar que o ser humano é um ser adaptável por natureza, de modo que, o mundo em si já passou por diversas transformações sociais, culturais, políticas, ideológicas e sociológicas, e o ser humano se adaptou a todas elas. Dentro do ambiente de trabalho, isso não é diferente, porém é importante mencionar, que nem todas as adaptações servem para o fortalecimento.

O ambiente de trabalho, atualmente é uma reunião de características não muito agradáveis do ponto de vista saudável. Isso significa dizer, que além de ter naturalmente uma tendência ao estresse, o ambiente de trabalho pode se tornar um ambiente violento. Mas não aquela violência costumeira, viril, fugaz e visível, mas uma muito mais violenta, porém sutil, o Assédio Moral.

¹ Professor de Linguística da Universidade do Estado do Mato Grosso. Graduação: Doutorando do Programa de mestrado em linguística da Universidade do Mato Grosso, Mestre em Letras formado na Universidade do Mato Grosso do Sul e Licenciatura em Letras formado pela Universidade do Mato Grosso.

O assédio moral possui várias vertentes e pode se desenvolver de algumas formas. Porém, em relação àquilo que todas essas modalidades possuem em comum, é que o Assédio Moral é pautado na violência verbal e nas humilhações, a que normalmente se sujeitam os subordinados, vítimas, dentro do ambiente de trabalho.

Além disso, tem raízes no constrangimento constante, atitudes recheadas de violência e sem nenhum tipo de moral e ética. É importante apontar, que de fato existem fatores que corroboram para que um ambiente de trabalho possua tamanha hostilidade, um deles, por exemplo, é o fomento à competitividade. Porém, o Assédio Moral pode se desenvolver em qualquer ambiente, provocando sérias sequelas na vida da vítima.

O objetivo do Agressor, dentro desse cenário, é apenas um: podar qualquer tipo de dignidade do agredido, e privando-o de qualquer nuance de direito fundamental que se possa existir dentro do ambiente do trabalho. É cruel e o combate e punição por parte das empresas tem que ser efetivo para servir como exemplo.

As empresas, nesse interim possuem um papel fundamental, o papel de fomentar em conjunto com seus vários setores, instrumentos de prevenção dentro da empresa, que coíbam esse tipo de ato, A prevenção, vale mencionar e uma das formas mais eficientes de corrigir a questão. E sai, muito mais em conta do que as custas de um processo nesse sentido ou a demissão do mesmo modo.

Esse artigo, pautado nessa narrativa, procura dirimir como se dá o Assédio Dentro do ambiente de trabalho, demonstrar suas características, possibilidades de prevenção e modos de identificação e caracterização.

2 O ASSÉDIO MORAL

2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Apesar do enfoque relacionado ao assédio moral, ou também conhecido como violência moral, ocorrida dentro do ambiente de trabalho ter conseguido muito mais força nos últimos tempos, o fenômeno em si, não é algo novo. Alguns autores argumentam, inclusive, que é tão antigo quanto a própria noção de trabalho.

Segundo o autor FERREIRA (2004)

“Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbrada somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida”.

O assédio moral, dentro do ambiente de trabalho, pode ser definido como a submissão, de trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias e constrangedoras por mera liberalidade. Geralmente, não ocorre de forma isolada, tende a se repetir de forma reiterada, prolongada e frequente. Pode ocorrer durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (DINIZ, 1999).

Esse tipo de assédio, geralmente, ocorre em relações de hierarquia, que são autoritárias e assimétricas. O condão com que as ações são praticadas está relacionado com a proeminência de condutas e atos negativos, que ferem a dignidade. Juntamente com relações que possuem caráter desumano e antiético, que costumam ocorrer durante longos períodos no trabalho (CAHALLI, 2011).

O assédio também pode ocorrer por mais de um superior hierárquico, e geralmente é focado em um funcionário subordinado, mas nada impede que ocorra em mais de um indivíduo. O objetivo desse tipo de conduta, reside na desestabilização da vítima diante do seu próprio ambiente laboral, e a sua organização em si, e isso comina na desistência do emprego ou cargo (CAHALI, 2011).

2

O assédio moral, nada mais é do que a consumação da violência pessoal, porém o fato mais danoso em relação a ele, reside no modo incomum com o qual se manifesta. As suas consequências, em geral são muito mais graves, e isso está intimamente relacionado com o modo de manifestação em que ele se dá: de forma velada, sutil, enraizada no ambiente de organização, no ambiente laboral (ALKIMIN, 2008).

Segundo ALKIMIN (2008) a conceituação do assédio moral é necessária, pois é a partir dela que se consegue, primeiro identificar o fenômeno do psicoterror em que está envolvida, e depois, pois desse modo, é possível demonstrar dentro do plano jurídico, quais são as suas consequências.

A sua utilização dentro do direito, na realidade é fruto de estudos oriundos da psicologia, que estudou a fundo a questão em busca de uma conceituação que abarcasse a situação de forma ampla. Isso foi importante, devido ao fato de o ordenamento jurídico trabalhista não dirimir a questão de forma específica. Por isso o socorro não apenas a psicologia, mas a sociologia (ALKIMIN, 2008).

A partir de tais, estudos foi possível traçar um conceito para assédio moral, que segundo HIRI-GOYEN (2002) seria:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, 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.

Dentro do âmbito internacional, é comum verificar diferentes expressões para demonstrar esse mesmo fato, como: “*mobbing*”, “*harcèlement*”, “*bullying*”, “*harassment*”, “*whistleblowers*”, “*bossing*”. Em português, segundo RUFINO (2006) esses termos podem ser traduzidos como terror psicológico.

Um dos termos em inglês utilizados, o “*mobbing*”, é o mesmo que dizer terror psicológico ou assédio moral. E segundo RUFINO (2006) tal termo começou a ser empregado após o etimologista Heinz Lorenz utilizá-lo para definir o comportamento de alguns animais que circundavam com tom ameaçador outro membro do grupo. Esse tipo de reação dos animais, provocava a fuga do animal coagido, com o intuito de se proteger de um possível ataque.

É possível identificar no comportamento humano, características muito similares a essa, e o assédio moral é o ato correspondente dentro da sociedade atual. O ambiente de trabalho, de maneira geral, cria propensões a esse tipo de atitude, principalmente quando fomenta o a competitividade entre parceiros de trabalho (GUEDES, 2003).

Desse modo, a conclusão que se chega, é que não importa de fato, o conceito que se empregará para determinar o assédio moral, a violência sempre estará presente, e será feita pelo mesmo modo. Da mesma forma que o objetivo sempre será a destruição do psicológico do trabalhador, visando a sua saída do ambiente de trabalho (GUEDES, 2006).

2.2 MANIFESTAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é sempre uma manifestação antiética, que possui o escopo de tornar o ambiente de trabalho tão desagradável, a ponto de afetar de forma direta o empregado. Para atingir essa finalidade, o agressor se utiliza de condutas comissivas e omissivas. Esse é o cenário que caracteriza o nascimento de uma patologia organizacional, e tem se tornado cada vez mais recorrente, devido a precariedade de empregos (GUEDES, 2003).

“Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.). (ALKIMIN, 2008)”

Apesar de recorrente, a ciência ainda não consegue construir argumentos plausíveis que consigam exprimir com clareza, os motivos que levam a esse tipo de situação, tampouco consegue explicar com clareza a relação que existe entre a causa da violência e suas possíveis consequências que de fato fazem surgir o assédio moral (HEMÉRITO, 2006).

Fato é, que mesmo decorrente disso, já se sabe que existe a possibilidade de se apontar alguns fatores que servem de norte para entender o contexto complexo em que o assédio moral está inserido. Porém, mesmo assim, é importante apontar que existem muitas cautelas em relação ao fato de o assédio poder ser prevenido e desmontado, antes que a vítima possa sofrer consequências sérias relacionadas a sua saúde (HEMÉRITO, 2006).

3

Isso significa dizer, segundo Guedes (2006) que existe uma possibilidade, mesmo que remota de que o assédio possa ser prevenido, na mesma proporção que ele possui de ser desmontado. Porém, caso não venha a ser desmotivado, isso é um indicativo de que essa empresa possui um problema organizacional (GUEDES, 2006). Desse modo, é possível caracterizar o assédio, partindo dos seguintes pressupostos:

- Conduta Abusiva contra indivíduo dentro do ambiente de trabalho;
- Repetição ou sistematização dessa conduta;

- Ameaça a própria permanência da pessoa no emprego; e/ou
- Ameaça a sua integridade física e/ou psíquica dentro do ambiente laboral.

2.3 CONFIGURAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL

Para que o Assédio Moral se configure, portanto. Essa conduta violenta por parte do agressor, tem que ocorrer de forma sistemática, repetitiva. Mas a violência moral, é importante que se frise, não estar presente apenas nas condutas que se pautam na violência física, ou violência desvelada. Existem práticas sutis, aparentemente inofensivas, que podem vir, no decorrer do tempo, comprometer a saúde da vítima (MENDONÇA, 2002).

Logo, segundo o autor ALKIMIN (2008) o assédio moral não caracteriza um conflito momentâneo no ambiente de trabalho, muito menos um tipo de agressão pontual, que provém do superior hierárquico, ou de algum colega de trabalho. Mas, dentro desse conflito, existem interesses contrapostos, preponderando, segundo o autor, o binômio ataque-resistência, o que impede que ocorra reiteradas vezes, até que uma parte ceda e passe a figurar como vítima na relação.

A conduta, nesse sentido, deve ser degradante e humilhante, para que possa caracterizar o assédio moral, além disso, é preciso que a frequência e a forma reiterada sejam observadas. Isso pode ser traduzido como a necessidade da existência de um dano real, que provoca grande sofrimento na vítima, e geralmente dentro da seara psicológica (ALKIMIN, 2008).

Esse dano tem que ser latente o suficiente para comprometer a permanência da vítima no serviço, além de comprometer a sua própria integridade física e psíquica dentro do seu ambiente laboral.

Pensando nisso, o autor HIRIGOYEN (2002) elaborou uma lista de exemplos, que podem auxiliar no entendimento da natureza das ações que configuram Assédio Moral:

Tabela 1 – Exemplo de condutas que configuram assédio moral.

LISTA DE ATITUDES HOSTIS

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

Retirar da vítima a autonomia.

Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização das tarefas.

Contestar sistematicamente todas as suas decisões.

Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.

Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...

Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.

Dar-lhe permanentemente novas tarefas.

Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.

Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.

Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).

Agir de modo a impedir que tenha promoção.

Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.

Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.

Causar danos em seu local de trabalho.

Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.

Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.

Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação

A vítima é interrompida constantemente.

Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.

A comunicação com ela é unicamente por escrito.

Tabela 2 – Exemplo de condutas que configuram assédio moral.

Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.

É posta separada dos outros.

Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.

Proíbem os colegas de lhe falar.

Já não a deixam falar com ninguém.

A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.

Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).

É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.

Espalham rumores a seu respeito.

Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).

Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.

Criticam sua vida privada.

Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.

Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.

Atribuem-lhe tarefas humilhantes.

É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

Fonte: HIRIGOYEN (2002)

Tabela 3 – Exemplo de condutas que configuram assédio moral.

4) Violência verbal, física ou sexual

Ameaças de violência física.

Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.

Falam com ela aos gritos.

Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.

Seguem-na na rua, é espiada diante do domicílio.

Fazem estragos em seu automóvel.

É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).

Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: HIRIGOYEN (2002)

2.4 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Conforme foi explicado de forma bastante contundente mais acima, o Assédio Moral pode ser demonstrado de diversas formas, e nem sempre será pela via mais óbvia ou visível. E desse modo, existem algumas espécies de assédio que podem ocorrer dentro do ambiente de trabalho, conforme se mostrará a seguir.

5

2.4.1 Assédio Moral Vertical Descendente

Essa espécie de assédio vertical, pode ser visualizada quando é praticado pelo superior hierárquico, nesse caso o empregador. Diante de todas as demais hipóteses, é a mais recorrente, de modo que se beneficia

da relação de hierarquia, subordinação, em que a vítima se encontra em relação ao seu assediador (MENDONÇA, 2002).

Para o autor ALKIMIN (2008) o sujeito que agride, ou seja, o agressor, pode ser identificado por vários nomes, como:

- Assediador;
- Perverso;
- Acoassador;

Essa figura, geralmente recai sobre um indivíduo, que necessite do rebaixamento de seus subordinados, como forma de alimentar a sua autoestima, e demonstrar a sua influência e poder dentro do ambiente de trabalho. O arquétipo do agressor, possui dificuldades em demonstrar suas próprias falhas, além de não valorizar boas ações, utilizando de arrogância e falta de moralidade para humilhar seus subordinados (MENDONÇA, 2002).

Segundo ALKIMIN, esse assédio moral vertical descendente, se caracteriza por:

“é proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando” (p. 61).

Desse modo, é possível concluir que a Espécie de Assédio Moral Vertical, serve para identificar o abuso que é proveniente da chefia, e que ocorre da forma mais cruel e ampla possível, desse modo, é considerado pela maioria dos autores como o pior tipo de assédio. Esse tipo de assédio é um trauma gigante para o psicológico bem como para a condição física da vítima do agressor (MENDONÇA, 2002).

2.4.2 Assédio Moral Vertical Ascendente

Mesmo que o assédio de um superior para com seu subordinado seja apontado como o modo mais frequente de Assédio Moral, não raro, ocorre o caso contrário, onde um subordinado, empregado, pratica ações de Assédio contra seu superior.

Segundo o autor HIRIGOYEN (2005) esse segundo tipo de assédio, pode ocorrer de diversas maneiras, e cita alguns exemplos:

- Falsa Alegação de Assédio Sexual: a suposta vítima, nesse caso, busca desqualificar uma pessoa, acabando com sua reputação por meio dessa alegação;
- Reações Coletivas de Grupo: o grupo de uma, com o intuito de se livrar de um superior hierárquico, que não é aceito pelos funcionários.

Esse tipo de assédio somente tem espaço, quando o superior hierárquico não possui muita experiência, ou deixa transparecer seus níveis de insegurança em relação a algo. De qualquer modo, é possível verificar quando esse tipo de assédio ocorre, pois o superior não possui domínio sobre seus trabalhadores.

Nesse caso, o superior não se mune da postura autoritária que o seu cargo demanda, de modo que fomenta a rivalidade com os trabalhadores, que aproveitam a deixa para se fortalecerem e alcançarem o objetivo de derrubá-lo do cargo.

2.4.3 Assédio Moral Horizontal

Existe ainda, o tipo de assédio que ocorre entre os próprios colegas de trabalho. Geralmente, ocorre entre trabalhadores que possuem o mesmo nível hierárquico, e pode ter como motivação diversos fatores, porém normalmente advém por conta de competitividade ou da brusca diferença entre os salários (HIRIGOYEN, 2005).

6

Segundo o autor ALKIMIN (2008) esse tipo de assédio se manifesta:

“(…) é aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa”

Esse tipo de assédio, ocorre tanto na modalidade individual quanto na modalidade coletiva, tanto dos agressores, como das vítimas, que podem ser apenas um trabalhador, como um grupo de trabalhadores espe-

cíficos (ALKIMIN, 2008).

A competitividade é um fator muito relevante dentro dos motivos que geralmente provocam esse tipo de assédio. Principalmente quando fomentada em excesso dentro do ambiente de trabalho, é tão danoso quanto a inveja e o interesses em promoções e em cargos superiores dentro da empresa. Esse tipo de sentimento é provocado pela insegurança de ser passado para trás (ALKIMIN, 2008).

2.4.4 Assédio Moral Misto

De todos os tipos de Assédio Moral, esse é o mais raro de acontecer, porém ainda assim acontece, e merece ser mencionado. Esse tipo de assédio ocorre, segundo GUEDES (2004) quando a vítima sofre assédio tanto por parte de seus colegas, seus pares, quanto por parte do seu superior hierárquico.

Esse tipo de assédio é muito comum em empresas que possuem um nível muito alto de competitividade interna, acoplado a um mau gerenciamento da empresa, o estresse do ambiente de trabalho, fomentado principalmente pelo nível elevadíssimo de exigências por parte do superior hierárquico.

Para o autor HIRIGOYEN (2005) são muito raros os casos de assédio moral horizontal, onde também não se manifeste o assédio vertical descendente. E esse pode ser observado quando a própria gestão ou chefia da empresa, ou o próprio superior hierárquico não reagem à conduta degradante imposta pelo agressor.

Dentre todas as informações fornecidas sobre os tipos de assédio, o mais importante a se observar, é que dentro de uma organização, os assediadores podem ser identificados pois são aqueles que possuem nível hierárquico diferente em relação ao assediado, nos exemplos supracitados, isso pode ser observado no assédio praticado contra colegas que possuem o mesmo tempo de serviço, esse é o assédio moral horizontal.

Quando praticado por um superior hierárquico, estaremos diante do assédio moral vertical descendente (NASCIMENTO, 2007).

2.5 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Segundo a OIT, atualmente, no mundo, milhões de trabalhadores sofrem com o assédio moral. Estudos desenvolvidos dentro da União Europeia demonstraram que cerca de 8% dos trabalhadores, o que seria equivalente a doze milhões de indivíduos, são vítimas de tratamento considerado tirânico proveniente de seus superiores hierárquicos (MOTHÉ, 2006).

É importante mencionar a esse respeito, que a conceituação do Assédio Moral foi definida há cerca de 25 anos, tempo suficiente para a maturação da causa. Porém, ainda se banaliza muito as consequências psicológicas que esse tipo de tratamento pode trazer. Segundo HIRIGOYEN (2005); BARRETO (2003) apud “No Brasil, investigação realizada em 97 empresas no Estado de São Paulo, com 2.072 entrevistados, demonstrou que 42% explicitaram histórias de humilhação no trabalho e que, destes, as mulheres são as vítimas mais frequentes. Outras vítimas comumente acometidas pelo assédio são os negros, os homossexuais, os portadores de necessidades especiais, os trabalhadores acima de 40 anos e aqueles portadores de lesão por esforços repetitivos. Disto se deduz que os trabalhadores com tais características precisam estar atentos à possibilidade de estarem sendo vítimas de assédio moral quando suas relações de trabalho se caracterizam por episódios abusivos ou agressivos constantes”.

Já foram supracitadas as características que auxiliam na caracterização do Assédio Moral dentro do ambiente de trabalho. Desse modo, acredita-se ser inoportuno enumerar novamente esses aspectos. Esse tópico dentro do texto possui o escopo de demonstrar algumas outras especificidades importantes para esse tipo de identificação.

7

O assédio moral é um assunto muito complexo, pois envolve várias outras nuances relacionadas a tratamento e relacionamento de trabalho. Dentro dessa caracterização, devem ser considerados fatores de ordem cultural, social, jurídica e física. No entanto, por mais clarividente que uma situação possa parecer, é importante manter a cautela durante a caracterização da situação em si (BARRETO, 2003).

Segundo LEYMANN (1996) é preciso ter muita cautela durante essa definição, principalmente pelo fato de muitos trabalhadores não conseguirem identificar que estão em situações de abuso, ou mesmo negarem quando lhe for demonstrado estar. É comum que algumas vítimas considerem as manifestações clínicas, decorrentes de problemas pessoais.

Outro fator que deve ser considerado, é que a manifestação do assédio se dá de maneiras diferentes em relação aos sexos. E isso está intimamente relacionado a componentes culturais que a sociologia trata de dirimir. As mulheres, costumam sofrer mais assédio por meio de intimidação, submissão, piadas grosseiras, e comentários relacionados a sua aparência ou vestimenta (NASCIMENTO, 2007).

Os homens, são mais vítimas de comentários cheios de maldade, relacionado a sua masculinidade e virilidade, ou relacionado a sua capacidade de trabalho e o modo como mantém a sua família (NASCIMENTO, 2007).

3 IMPLICAÇÕES PARA A EMPRESA E PARA O ASSEDIADO

Segundo CARAN et al. (2010) a precariedade em relação a trabalho tem sido cada vez mais recorrente, e é consequência direta da globalização. Desse modo, cada vez mais se busca por produtividade, cada vez com maior volume. E as condições de trabalho são um reflexo desse tipo de objetivo, pois isso impacta no aumento da jornada, da competição, dos riscos à saúde, acidentes e estresse.

Os autores explicam que dentro desse cenário que surgem as doenças relacionadas a trabalho. O que por si só já seria ruim o suficiente, mas existem outros tipos de padecimento, adoecimento e sofrimento no processo (CARAN et al, 2010).

O capital humano deveria ser a preocupação central de todas as empresas, de modo que pudessem garantir, segundo BARBOSA (2009) para seus colaboradores, condições mínimas de trabalho, onde ofertassem boas condições de higiene, de saúde e de segurança. Além disso, as empresas, na visão do autor, devem assegurar que o clima de trabalho em si, seja organizado e saudável, interferindo caso verifique conflitos.

Em casos como os que envolvem o assédio moral, no entanto, é comum organizações ignorarem o fato, ou “resolverem” da maneira mais prática, demitindo o assediado. Segundo HELOANI (2008) nesse tipo de iniciativa reside a falta de punição em relação ao assediador. O autor DA SILVA (2007) complementa que quando o problema existe, e a empresa, mesmo tendo interferência do RH, não consegue solucioná-lo, este caso merece ser solucionado mediante demanda judicial.

Porém, dentro da seara judicial, o máximo que se consegue, na maioria dos casos angariar com esse tipo de demanda, é a aplicação de uma multa, aplicada diante da organização, ou ainda, pagamento de uma indenização. Segundo DA SILVA (2007) isso é uma forma de provar que a busca por provas que demonstrem o assédio, pode desaguar numa busca inútil, uma vez que segundo o autor, a agressão ocorre com maior frequência, de forma verbal e/ou gestual.

O assédio moral ainda é responsável pela redução da produtividade da vítima, o que na realidade é o responsável por aferir maiores gastos com a reabilitação do agredido, ou, em casos mais graves, qualificação de um novo contratado. Segundo BARROS JR. (2009) isso ainda incorre na deterioração da imagem externa e interna da empresa, o que acarreta prejuízos financeiros.

A maior incidência de Assédio Moral entre mulheres, pode ser explicado segundo FREITAS (2006) pela fragilidade com as quais são vistas as mulheres, o que a tornaria muito suscetível a tal prática. A vítima, segundo SILVA (2007) se isola, é ridicularizada, inferiorizada e passível de culpa por coisas que não fez.

Segundo DA SILVA (2007) dentre as demais implicações do assédio moral para o assediado, o autor cita como principais: perda da autoestima, isolamento, recusa de comunicação, incapacidade laborativa, depressão, angústia, desestabilização em relação ao ambiente de trabalho e a organização, levando-o a pedir demissão, ou até mesmo ao suicídio.

O autor cita como agravante do Assédio Moral, o fato de que esse tipo de situação, ele possui continuidade através da vítima, que tende a reproduzi-lo dentro do ambiente familiar ou no meio social que costuma frequentar (DA SILVA, 2007).

8 4 O PAPEL DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS E O ASSÉDIO MORAL.

Dentro da luta que procura coibir o Assédio Moral, o papel dos Recursos Humanos, segundo ALKIMIN (2008) é investir em mecanismos de uma política preventiva. Desse modo, deve investir em artifícios que sirvam como conscientização dos empregados, bem como dos empregadores, como palestras e a divulgação interna de cartazes e panfletos que tenham o condão educativo. Essas poderiam ser algumas formas de conscientização da empresa (BISPO, 2009).

Ainda segundo o autor BISPO (2009) podem também servir, como indicativos que auxiliem na observação mais apurada de algum trabalhador que esteja sofrendo Assédio Moral, e verificar quais são as suas consequências e como agir a partir da identificação do caso.

Segundo o autor AGUIAR (2008) as técnicas de gerenciamento interno da empresa, também podem ser utilizadas como formas de prevenção do ato. Elas podem ser utilizadas na forma de avaliação ou de um feedback de 360 graus, que tenha o objetivo de analisar as ações dos demais colegas de trabalho, bem como dos superiores, porém prezando pelo sigilo do indivíduo (ACADEMIA PEARSON, 2010).

É importante manter o anonimato para garantir a confidencialidade das manifestações opiniões que ali serão vistas. ALKIMIN (2006) ainda complementa, que o setor do RH deve desenvolver uma política que auxilie no fomento a comunicação, entre os setores e entre funcionários. Essa é uma forma de preservar as relações horizontais e verticais, além de contribuir positivamente para melhora das condições de trabalho.

Porém, o autor SILVA (2006) assevera, que pode ser, que o papel do RH se desenvolva em um contexto em que o Assédio Moral já está instalado. Desse modo, é de sua responsabilidade utilizar de todas as armas possíveis para resolver o conflito, mantendo maior contato com os envolvidos, tentando mapear a questão e o porquê, e partindo para o fomento de práticas amigáveis de reconciliação.

A empresa deve ser observadora em apurar as denúncias de forma criteriosa, do mesmo modo que, caso não consiga solucionar o conflito, esteja apta a procurar auxílio jurídico (SILVA, 2006).

Por fim, REZENDE (2006) reforça a ideia, de que existem casos em que toda a cultura organizacional está comprometida. Desse modo, precisa ser reavaliada pela empresa, se pautando na ideia de direitos humanos e de direitos trabalhistas. Nesse sentido, a empresa deve fomentar o sentimento de comprometimento e responsabilidade de todos, em relação as boas relações de trabalho. É possível, que uma simples pesquisa seja o suficiente para auxiliar melhor nessa percepção, e mudanças serem feitas.

Outro tipo de iniciativa que pode auxiliar a empresa, é a criação de um Código de Ética, que deve explicitar a postura da empresa em relação a Assédio e prever as consequências desse tipo de prática (REZENDE, 2006).

5 AS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

5.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO

Dentro das relações de trabalho, por mais que não se veja, a humilhação está presente, e pode ser considerado um risco enorme para a saúde do trabalhador. É uma das formas mais poderosas de violência sutil dentro das relações organizacionais. Dentro dessa relação de abuso, a vítima sempre sofre de um abalo psíquico, podendo também ser físico, e isso vai muito além dos prejuízos profissionais e econômicos.

“O assédio moral gera sofrimento” psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio (ALKIMIN, 2008).”

Quando se trata de emoções, é impossível destoá-la da própria constituição humana, e isso independe do sexo. Porém, a manifestação de como a humilhação e os constrangimentos impactam, são feitas de formas diferentes por homens e mulheres segundo ALKIMIN (2008):

9

- Mulheres – se manifestam através do choro, tristeza, ressentimento e mágoas. Demonstram comportamento estranho no trabalho.
- Homens – partem para a revolta, indignação, se sentem desonrados, raiva, se sentem traídos e possuem sede de vingança.

De qualquer modo, o assédio moral provoca sérios danos psicológicos, que são irreparáveis dentro da vida da vítima. É uma forma bruta de violência, e deve ser banido dentro do ambiente de trabalho, ou prevenido na sua melhor forma.

5.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

O assédio Moral em si, traz consequências para todas as partes envolvidas no processo. Para o empregador, por exemplo, é possível identificar a queda brusca do seu lucro frente a produtividade, isso se ele não foi o agente causador da violência. Nesse caso, sendo o sujeito ativo do Assédio, cabe rescisão indireta prevista no art. 483 da Consolidação da Leis do Trabalho² (ALKIMIN, 2008).

Segundo ALKIMIN (2008) a rescisão indireta pressupõe:

- Saldo e Salário;
- Aviso Prévio;
- Férias Vencidas e proporcionais;
- Adicional de 1/3;
- Depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- Multa fundiária de 40%;
- Gratificação Natalina (ALKIMIN, 2008).

Segundo ALKIMIN (2008) para o empregado assediante, quando o caso se constatar entre colegas de trabalho, a consequência é a demissão por justa causa, de acordo com os ditames do art. 482, da CLT. O Assédio Moral, segundo ALKIMIN (2008) pode ainda ensejar consequências dentro do âmbito penal³, como por exemplo ser enquadrado como crime contra a honra, dos arts. 138 a 145 do Código Penal.

CONCLUSÃO

O aumento do número de Assédio Moral no mundo está intimamente relacionado com o aumento da violência de forma geral na vida. No entanto, não deve fazer parte da logística de uma empresa ou de um ambiente de trabalho. Pois sua única contribuição seria torná-lo hostil.

Esse artigo procura demonstrar como se desenvolve um Assédio Moral e quais são os seus tipos, mas principalmente se ocupa de tentar entender os modos mais eficientes de prevenção a seu respeito. E a legislação nesse sentido, é precária, ficando tudo a cargo do Judiciário, que muitas vezes não consegue entender a ótica necessária da questão.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA PEARSON. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Makron Books (Grupo Pearson). Ano 2010, 272p.

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia**. Salvador-BA [dissertação]: UNIFACS, 2003.

AGUIAR, M. R. M. G. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/11741>. Acesso em:

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. Curitiba, Juruá, 2008, p. 36.

ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá; 2006.

10

BARBOSA, N. (2009). **Gestão de Pessoas**. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAA-VBMAF/gestao-pessoas>. Acesso em:

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2007.

BARRETO M. M. S. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ; 2003.

² Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 03 jun de 2020.

³ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm Acesso em 03 jun 2020.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. [Dissertação]. Mestrado em Psicologia Social – PUC. São Paulo, 2000. 266p.

BARROS JÚNIOR, J. C. (Org.), et. al. **Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade**. – 1a. ed - São Paulo: Edicon, 2009, 500 p.

BISPO, P. **10 ações para combater o assédio moral**. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao-Trabalhista/Dicas/6200/10-acoes-para-combater-o-assedio-moral.html>. Acesso em:

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2011.

CARAN, V. C. S., SECCO, I. A. O. Barbosa, D. A. Robazzi, M. L. C. C. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paulista de Enfermagem**. Ano 2010, 23(6), 737-744.

DA SILVA, M. A. L. F. **Assédio moral nas relações trabalhistas sob a ótica civil-trabalhista-constitucional**. [Dissertação]. Curso de mestrado em direito da Faculdade de Direito de Campos, RJ, 2007, 183p.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil**, 17a Edição, São Paulo, 1999: Saraiva, Volume 7, p. 84

FABIANA, D. **Causas e Consequências do Assédio Moral nas Organizações**. Administradores.com. 2009. Disponível em < <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/causas-e-consequencias-do-assedio-moralnas-organizacoes/27496/>. Acesso em:

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

FILHO, A. M. SIQUEIRA, M. V. S. **Assédio Moral e Gestão de Pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de Gestão de Pessoas**. RAM – Revista de Administração Mackenzie. Ano 2008, 9(5), 11-34.

FRANCO T. KAROSHI: o trabalho entre a vida e a morte. **Caderno CRH**. 2002;37(1):141-61.

FREITAS, M. E. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. RAE – Revista de Administração de Empresas. Ano 2001. 41(2), 8-19.

GARCIA, I. S. TOLFO, S. R. **Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva**. Psicologia & Sociedade. Ano 2011, 23(11), 190-192.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

GUIMARAES, L. A. M. & RIMOLI, A. O. **“Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Ano 2006, 22(2), 183-191.

HELOANI, J. R. M. (Coordenador). Ausência de saúde moral: debilidade de ego ou doença ocupacional. [Palestra], 10/2008. **3º Congresso Internacional sobre saúde mental no trabalho**, (09/10/2008 a 11/10/2008), Goiânia, GO, BRASIL.

HEMÉRITO, Rilma Aparecida. Assédio moral no trabalho. **Revista IOB**, v.17, n.208, out, p.8, 2006.

HIRIGOYEN M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2005.

11 HIRIGOYEN, M. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001.

MOTHÉ C. B. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Revista de Direito Trabalhista. 2006; 12(3):12-3.

MOTHÉ CB. **Código de ética nas empresas pode evitar o assédio moral**. Consultor Jurídico. [Internet]. 30 nov. 2005. Disponível: http://www.conjur.com.br/2005-nov30/codigo_etica_empresas_evitar_assedio_moral Acesso em:

NARDI H, TITTONI J. Subjetividade e trabalho. In: Cattani AD, organizador. Trabalho e tecnologia:dicionário crítico. Porto Alegre: Vozes; 1997.p.240-6.

NASCIMENTO S. A. C. M. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr; 2007.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

REZENDE, L. O. **A deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial: uma análise do assédio moral no contrato de trabalho**. [Dissertação] Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Mestrado_Relacoes_de_poder_Parana_-_assedio_moral.pdf. Acesso em:

RUFINO, Regina Célia Pezutto. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTR, 2006.

SILVA, J. H. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho Frente ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, 2006.

SILVA, P. C. C. **Assédio Moral no Trabalho**. Portugal [monografia]: Universidade de Coimbra - Faculdade de Economia. Coimbra, Portugal, 2007.

SPACIL D. R, RAMBO L. I, WAGNER J. L. **Assédio moral: a microviolência do cotidiano**. [Internet]. 2004. Disponível em: <http://www.wagner.adv.br/estudo.php?id=58> Acesso em:

TELES, Ney Moura. **Direito Penal**. São Paulo: Editora de Direito, 1996, p. 228.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori; OLIVEIRA, Lourival José. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. **Revista de Direito Público**, Londrina, v.2, n.2, p.3-24, maio/ago., 2007.

WALD, Arnoldo. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1989.