

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO**

JUCENARA SOARES RODRIGUES MARTINS

**O ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES
DE TRABALHO**

CURITIBA

2012

JUCENARA SOARES RODRIGUES MARTINS

**O ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES
DE TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito da Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Ramos Filho

CURITIBA
2012

Dedico este trabalho ao meu esposo, meu grande apoio em todos os momentos difíceis, que soube a todo o tempo oferecer o carinho necessário e indispensável para a busca de meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por mais essa vitória em minha vida.

Ao meu orientador, professor Wilson Ramos Filho, que durante a trajetória acadêmica despertou em mim o interesse e a admiração pelo Direito do Trabalho, pela sua orientação, apoio e paciência que teve comigo durante a realização desse trabalho.

Aos meus filhos, Raquel e Arthur, por todo amor, dedicação e compreensão que dispensados a mim.

Ao meu esposo, Flávio, pelo apoio e por me fazer acreditar que nada é impossível.

RESUMO

A presente monografia aborda o tema assédio moral, fenômeno que sempre esteve presente nas relações laborais, mas dado o espantoso crescimento de sua manifestação nos últimos anos tem sido o alvo de estudo de profissionais das áreas que com ele guardam pertinência como, Medicina, Psicologia, Sociologia e o Direito. Também se propõe a abordar as diversas denominações que o fenômeno recebe pelo mundo, focar os sujeitos, os elementos que o caracterizam, apontar as distinções entre as práticas que se assemelham com o termo, mas que não pertencem a essa categoria. Trata das consequências maléficas para a vítima que repercutem em sua saúde, desenvolvimento profissional, convivência familiar e social, assim como dos danos morais oriundos da prática, a responsabilização civil do agressor e a necessidade de reparação do dano causado. Ao final, salienta a importância da adoção de medidas preventivas e repressivas que visem a garantia de um ambiente laboral sadio, onde o trabalhador possa desempenhar suas funções com dignidade e respeito.

Palavras-chave: Assédio moral. Elementos Caracterizadores. Consequências. Responsabilidade civil.

RESUMEN

Esta monografía aborda el tema bullying, un fenómeno que siempre ha estado presente en las relaciones laborales, pero dado el crecimiento asombroso de su manifestación en los últimos años ha sido objeto de estudio para los profesionales de las áreas que tienen importancia para él como, la Medicina, la Psicología, Sociología y Derecho. También tiene como objetivo hacer frente a las diversas denominaciones que recibe fenómeno en todo el mundo, centrándose en los temas, los elementos que la caracterizan, señalando las diferencias entre las prácticas que se asemejan a la palabra, pero que no pertenece a esta categoría. Se trata de las malas consecuencias a la víctima que afectan a su salud, desarrollo profesional, familiar y social, así como de los daños y perjuicios derivados de la práctica del delincuente a la responsabilidad civil y la necesidad de reparar el daño. Al final, hace hincapié en la importancia de adoptar medidas preventivas y represivas dirigidas a garantizar un ambiente de trabajo saludable donde los trabajadores puedan desempeñar sus funciones con dignidad y respeto.

Palabras clave: Bullying. Elementos Característicos. Consecuencias. Responsabilidad.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 VALORIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL – BREVE HISTÓRICO	11
3 ASSÉDIO MORAL	14
3.1 TERMINOLOGIAS.....	16
3.2 CONCEITOS.....	18
3.3 ATITUDES DISTINTAS DE ASSÉDIO MORAL.....	21
3.4 O EMPREGO DESVIRTUADO DO ASSÉDIO MORAL.....	23
3.5 FACILITADORES DO ASSÉDIO MORAL.....	25
3.6 COMPORTAMENTOS ASSEDIANTES.....	26
3.6.1 Recusar a comunicação.....	27
3.6.2 Desqualificar.....	27
3.6.3 Destruir a auto-estima.....	28
3.6.4 Cortar as relações sociais.....	28
3.6.5 Vexar, constranger.....	29
3.7 REITERAÇÃO.....	30
3.8 INTENCIONALIDADE.....	32
3.9 O ASSEDIANTE.....	33
3.10 A VÍTIMA.....	35
4 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	39
4.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE.....	39
4.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL.....	40
4.3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE.....	42

4.4 ASSÉDIO MORAL MISTO.....	43
4.5 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....	43
4.6 ASSÉDIO SEXUAL.....	46
5 CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	49
6 DANOS MORAIS.....	53
6.1 RESPONSABILIDADE CIVIL E REPARAÇÃO DO DANO MORAL.....	53
6.2 CONCEITO E MANIFESTAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	54
6.3 DANO PATRIMONIAL E DANO MORAL – DISTINÇÃO.....	57
6.4 REPARAÇÃO DO DANO MORAL.....	57
7 MEDIDAS PREVENTIVAS.....	60
CONCLUSÃO.....	63
REFERÊNCIAS.....	65

ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1. INTRODUÇÃO

Nossa Constituição Federal estabelece como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Não obstante, ocorrem no ambiente laboral, práticas que se mostram atentatórias aos direitos fundamentais protegidos pela Carta Magna, e entre elas está o assédio moral.

O trabalhador, dada à incerteza quanto à manutenção de seu posto de trabalho e a grande competitividade que impera atualmente, é submetido muitas vezes a práticas perversas que atingem a sua integridade física e moral.

O assédio moral manifesta-se através de atitudes hostis e humilhantes, de maneira habitual e reiterada que ofendem a dignidade do trabalhador, com a clara finalidade de excluí-lo do ambiente de trabalho.

As consequências advindas do assédio moral para a vítima são enormes. Os males gerados se refletem na saúde do trabalhador, assim como em suas relações de trabalho e sociais.

O empregador também é atingido quando a prática se instala em sua empresa, trazendo sérias consequências, entre elas estão à diminuição dos lucros, responsabilização civil e a obrigação de reparação ao ofendido, além dos prejuízos econômicos advindos da alta rotatividade de funcionários e da baixa produtividade.

Faz-se necessário conhecer onde o fenômeno tem a sua origem, suas formas de manifestação o que contribuirá para a adoção de medidas que tragam uma verdadeira proteção ao trabalhador.

A violência recebe diversas nomenclaturas, devido a fatores culturais. *Mobbing*, terror psicológico no trabalho e assédio moral, são algumas das expressões usuais para denominá-la.

O agressor se vale de atitudes muitas vezes dissimuladas para praticar a

violência. Frequentemente a vítima não percebe que está sendo alvo do assédio moral com facilidade. Quando se dá conta do que está ocorrendo, a prática já está instalada e seus efeitos já são percebidos em sua saúde física e mental.

O fenômeno pode se dar de forma vertical descendente, ascendente, horizontal ou misto. Muitas vezes é a forma adotada pelas empresas para gerir seus funcionários, que utilizam o terror psicológico como forma de aumento de produtividade e lucratividade, sendo denominado assédio moral organizacional.

A presente monografia abordará as características do assédio moral, suas denominações, seus variados conceitos, quais são seus sujeitos, suas consequências e quais os ambientes que favorecem a instalação da prática.

Serão abordadas algumas atitudes que podem parecer assédio moral, por terem características muito semelhantes, mas que quando vistas com mais profundidade, evidenciam não se tratar de assédio moral. Assim como o emprego desvirtuado do termo atrapalha no combate do mesmo e traz descrédito as verdadeiras vítimas.

Dada a sua relevância, a frequente manifestação no ambiente de trabalho e as sérias consequências advindas da prática, é necessário a adoção de medidas que visem à prevenção e a repressão dessa prática insidiosa, e que assegurem ao trabalhador executar o seu ofício em um ambiente laboral sadio e livre de atos atentatórios a sua dignidade.

2. A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL – BREVE HISTÓRICO

No período compreendido entre o descobrimento do Brasil até 1888, o Brasil adotou o regime de trabalho escravo. Negros e índios foram feitos escravos, recebendo tratamento subumano, eram tratados como coisas e não eram dotados de personalidade jurídica ou quaisquer direitos¹.

Foi somente após a abolição da escravidão que o trabalho passou a ser visto como uma atividade digna podendo ser exercida por qualquer ser humano².

Segundo a autora Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, a questão social no Brasil foi impulsionada com a Revolução de 1930. A Constituição de 1934 limitou o direito de propriedade e concedeu direitos protetivos aos trabalhadores, além de lhes conferir o direito de organização e representação sindical³.

A Constituição de 1937 estabelece um Estado Interventor, passando a ser o trabalho um dever social. Dada a instabilidade política do governo não houve avanços na área social do trabalho⁴.

Após o golpe militar de 1964 foi promulgada a Constituição de 1967, que no art. 157⁵ elencava como um dos princípios para realização da justiça social a valorização do trabalho como condição da dignidade humana. No art. 158, inciso III⁶ havia a vedação de diferenciação de salários e de critérios de admissão por sexo,

¹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. 2. ed. Campinas: Russell Editores, 2010. p.26.

² Ibidem, p. 27.

³ Ibidem, p. 28.

⁴ Idem.

⁵ Art 157 - A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios:

I - liberdade de iniciativa;

II - valorização do trabalho como condição da dignidade humana;

...

⁶ Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

II - salário-família aos dependentes do trabalhador;

III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;

...

cor e estado civil⁷.

A questão social foi incluída em nosso ordenamento jurídico na Constituição Federal de 1988. O trabalho passou a ser visto como um direito social. O inc. IV do art. 1º da Carta Magna⁸ elege o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. No art. 170, caput⁹, a valorização do trabalho humano é elevada a categoria de fundamento da ordem econômica¹⁰.

Segundo ensina Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, a Constituição Federal ao tratar sobre os valores da economia privilegia a valorização do trabalho humano, sendo essa e o valor social do trabalho indispensáveis para o crescimento econômico do país:

Assim, com a Constituição de 1988, a valorização do trabalho humano bem como o valor social do trabalho passaram a ser pré-requisitos para o crescimento econômico, significando que cabe ao Estado promover os meios para garanti-los, e a sociedade, promovê-los. Eros Grau, mantendo o mesmo raciocínio, ensina que a valorização do trabalho humano e o valor social do trabalho “portam em si evidentes potencialidades transformadoras”, e na medida em que interagem com os demais princípios constitucionais, “expressam prevalência dos valores sociais do trabalho na conformação da ordem econômica”. Isto implica dizer que a ordem constitucional inaugurada pela Constituição de 1988 dá prioridade à valorização do trabalho humano sobre os demais valores da economia¹¹.

⁷ Idem.

⁸ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

⁹ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;

...

¹⁰ Idem.

¹¹ FERREIRA. op. cit., p. 29.

Um ambiente de trabalho que traga satisfação ao trabalhador tem reflexos positivos em sua saúde pessoal e influi também em sua vida social. Muitas vezes, o que o trabalhador busca não é um salário alto, e sim que “o trabalho seja valorizado, ou melhor, que o conteúdo humano contido no trabalho receba a devida valorização”¹²

¹² FERREIRA. op. cit., p. 13.

3. ASSÉDIO MORAL

As novas formas de organização das empresas somadas a evolução tecnológica provocaram mudanças no ambiente laboral. Esse novo panorama exige um trabalhador com qualificação profissional e que se adapte com facilidade às exigências do mercado.

O atual modelo de gestão, onde o trabalhador deve buscar a qualificação profissional constante e o cumprimento contínuo de metas, estimula a competitividade entre os empregados, trazendo grande insegurança quanto a manutenção de seus empregos. Nesse ambiente, as práticas abusivas por parte do comando da empresa se instalam facilmente¹³.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira afirma que o assédio moral é um dos problemas sociais mais sérios enfrentados atualmente e destaca os fatores que propiciam o aparecimento do fenômeno:

Conforme visto, ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, que mantém o foco somente na produção e no lucro, e a atual organização de 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 vida¹⁴.

Freitas, Heloani e Barreto apontam que a nova forma de gerir as empresas fundamentadas exclusivamente no resultado econômico e desprezando os interesses sociais, fragiliza as relações oriundas do contrato de trabalho e flexibiliza as condições de trabalho, colocando a “guerra econômica” como desculpa para justificar a violência no ambiente laboral, levando a crer que os trabalhadores que possuem seus postos de trabalho devem aceitar “à degradação do clima de trabalho

¹³ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral – uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: Ltr, 2008, p. 67-68.

¹⁴ FERREIRA. loc. cit., p. 37.

sem pestanejar, visto que eles são privilegiados; ter um emprego passa a ser motivo para ser chantageado com a ameaça do desemprego”¹⁵.

Margarida Barreto muito bem sintetiza o conceito de flexibilização adotado pelas empresas, seu significado prático e reflexos:

A "flexibilização", que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores/as, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e sub-empregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas. A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc. que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho¹⁶.

A violência psicológica não pode ser vista como uma prática normal nas relações de trabalho, como expõe Freitas, Heloani e Barreto, sob pena de nos tornarmos indiferentes ao assédio moral e suas consequências:

A violência mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o indivíduo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade¹⁷.

Ao Estado cabe o papel de regular as situações onde o assédio moral se faça presente, atuando através da criação de leis que estabeleçam medidas protetivas aos trabalhadores, salvaguardando-os dos prejuízos causados pela prática e que garantam aos mesmos exercer livremente o seu trabalho e o respeito a sua

¹⁵ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009. p.35.

¹⁶ BARRETO, Margarida. Entrevista concedida ao site [assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br). Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article2>. Acesso em 10 outubro 2012.

¹⁷ FREITAS; HELOANI; BARRETO, loc. cit., p. 35-36.

dignidade¹⁸.

3.1 TERMINOLOGIAS

Segundo os ensinamentos de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira a grande dificuldade em conceituar o assédio moral é o estabelecimento de critérios objetivos que o determinem. Dado que a prática afeta as relações de trabalho em todo o mundo e devido às influências regionais e culturais, sua manifestação varia de acordo com a localidade, havendo entre os estudiosos diversas definições e terminologias¹⁹.

Heinz Leymann foi o pioneiro nos estudos sobre o tema. Em 1993 Leymann lançou o livro “em que utiliza os termos em inglês *mobbing* e *psicoterror* (terror psicológico) no ambiente de trabalho. A sua contribuição nessa área inaugura um novo campo de investigação sobre o ambiente de trabalho e a saúde psíquica”²⁰.

Os estudos de Leymann sobre o assunto foram feitos na Suécia, onde residia após emigrar da Alemanha na década de 1950. Após a publicação desses, despertou a atenção de outros estudiosos e várias pesquisas se seguiram, principalmente no Norte da Europa. Leymann foi o responsável por “popularizar o conceito e o tema *mobbing* nos países de língua germânica”²¹.

Na Inglaterra utiliza-se a expressão *bullying*. Em meados de 1992, foi apresentado pela emissora de televisão BBC um documentário que descreve constrangimentos, humilhações e ameaças feitas por crianças umas às outras na escola, a essas situações deu-se o nome de *bullying*. O termo ultrapassou o ambiente escolar e foi estendido também a ambientes esportivos, militares e posteriormente ao laboral²².

Mobbing é utilizado na Alemanha, Estados Unidos, Dinamarca, Finlândia, Suíça e Suécia, sendo o termo utilizado para descrever as hostilidades habituais e

¹⁸ FERREIRA. loc. cit., p. 37.

¹⁹ FERREIRA. loc. cit., p. 42.

²⁰ FREITAS; HELOANI; BARRETO, loc. cit., p. 18.

²¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed., São Paulo: Ltr, 2008, p.27.

²² FREITAS; HELOANI; BARRETO, loc. cit., p. 22.

repetidas direcionadas a mesma pessoa no local de trabalho²³.

Na Espanha o termo utilizado é *acoso psicológico*, na Itália chama-se *molestie psicologiche*, em Portugal denomina-se coação moral.

Na França o livro *Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano*, lançado pela estudiosa Marie France Hirigoyen, denuncia o fenômeno por todo o país e seus estudos sobre o tema percorreram o mundo. Na obra, a autora utiliza a expressão *harcèlement moral*. Em suas palavras ela justifica o porquê da escolha do termo assédio moral:

O fato de o conceito de assédio moral ter sido tão significativo para um número tão grande de pessoas em minha obra anterior está provavelmente ligado à escolha do termo moral. Este conceito, qualificado de psicológico, significaria que se tratava unicamente de um estudo sobre mecanismos psicológicos, ou seja, para especialistas. A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente (...) do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas...²⁴.

Após receber inúmeras cartas com relatos de leitores dos próprios sofrimentos no trabalho, a autora utiliza esse material e edita anos depois o livro *Mal-Estar no Trabalho Redefinindo o Assédio Moral*²⁵, nessa obra ela conceitua o fenômeno, o delimita e o diferencia de outras situações que com ele se assemelham, como se depreende da citação abaixo:

A amplitude alcançada pela questão fez com que Hirigoyen lançasse nova obra, dessa vez com o intuito de dissipar eventuais dúvidas envolvendo a real definição do assédio moral, delimitando sua tipificação e diferenciando-o com demais situações. Nessa última análise, a vitimóloga francesa chamou a atenção para a necessidade da intervenção estatal, mediante uma lei trabalhista disciplinando o assunto, juntamente com a ação de toda

²³ STADLER, loc. cit., p. 69.

²⁴ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz 5. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 16.

²⁵ GUEDES, loc. cit., p. 29.

a sociedade, tanto através de uma intervenção por parte dos empregadores e dos trabalhadores, como também pelos sindicatos²⁶.

Para Hirigoyen as terminologias variam de acordo com a cultura de cada país. *Mobbing* e *bullying* são usados como sinônimos, mas possuem significação distinta:

O termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física;

o termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamentos até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional;

o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência²⁷.

No Brasil, a denominação utilizada é assédio moral. O estudo do tema ganhou expressão nacional a partir da última década, após a Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho, publicar a dissertação de mestrado pela PUC-SP, intitulada *Uma Jornada de Humilhações*. Pode-se afirmar que a denominação assédio moral, adotada em nosso país foi grandemente influenciada pela obra de Margarida Barreto.

Ultimamente o tema vem sendo objeto de estudos de diversas áreas, principalmente da área jurídica. Doutrina e jurisprudência se empenham em criar parâmetros para uma correta conceituação do fenômeno. A jurisprudência a partir de casos concretos tem utilizado critérios objetivos com o intuito de conceituar e delimitar o assédio moral²⁸.

3.2 CONCEITOS

²⁶ FERREIRA, loc. cit., p. 40.

²⁷ HIRIGOYEN, loc. cit., p. 85

²⁸ FERREIRA, loc. cit., p. 41.

O fenômeno assédio moral possui características específicas, portanto é de suma importância a conceituação do termo para distingui-lo de outras relações de conflito que igualmente se originam no ambiente de trabalho.

Dada a complexidade e a nebulosidade que pairam sobre o tema assédio moral, a formulação de um conceito sobre o fenômeno é vital para evitar que definições imprecisas o flexibilize e o descaracterize. A devida conceituação também contribuirá para a adequada identificação da prática e a busca de ações preventivas²⁹.

Hirigoyen define o assédio moral como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”³⁰.

Freitas; Heloani e Barreto, assim definem o assédio moral:

Uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional³¹.

As autoras Thereza Cristina Gosdal e Lis Andrea Pereira Soboll, definem o fenômeno como:

Um processo sistemático de hostilização, direcionado a um indivíduo, ou a um grupo, que dificilmente consegue se defender dessa situação. Esse processo pode ter efeito, ou resultado, algum tipo de prejuízo para o agredido, que pode ser simplesmente a criação de um ambiente hostil, que traga desconforto físico e emocional, ou até o adoecimento e a exclusão do grupo³².

²⁹ SOBOL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral no Brasil: a ampliação conceitual e suas repercussões. In _____. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 24.

³⁰ HIRIGOYEN. Mal-estar no trabalho..., loc. cit., p. 17.

³¹ FREITAS; HELOANI; BARRETO, ibidem, p. 37.

³² SCHATZMAM, Mariana. et al. Aspectos definidores do assédio moral. In: GOSDAL, Thereza Cristina, SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009, p.17.

Na obra *Violência Psicológica e Assédio Moral no trabalho: pesquisas brasileiras*, Sobol traz ainda a seguinte definição do fenômeno:

Um conjunto de comportamentos hostis, repetitivos e prolongados que, articulados, se configuram como armadilhas. Estas são elaboradas intencionalmente, com a finalidade de minimizar os espaços de ação, pressionando a pessoa de tal maneira que se torna insustentável a sua permanência num projeto, num setor ou na empresa, podendo levar a pedidos de afastamentos, transferências ou desligamento, com possíveis repercussões para sua saúde e para sua vida, profissional e social³³.

Segundo os ensinamentos de Márcia Novaes Guedes o assédio moral tem o seguinte conceito:

Significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, do gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima³⁴.

Denise de Fátima Stadler assim define o assédio moral:

Fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego³⁵.

Já a autora Hádassa Dolores Bonilha Ferreira descreve o assédio moral da

³³ SOBOL, *Violência psicológica e assédio moral...*, ibidem, p. 34-35.

³⁴ GUEDES, ibidem, p. 33.

³⁵ STADLER, ibidem, p. 69.

seguinte maneira:

O processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental. Trata-se de uma guerra de nervos, a qual conduz a vítima ao chamado 'assassinato psíquico'³⁶.

Após os conceitos descritos acima pode-se entender o assédio moral como uma violência intencional, repetida e prolongada que pode partir do superior hierárquico ou até mesmo de colegas de trabalho, que atinge e destrói a área psíquica da vítima, fazendo com que a mesma se sinta humilhada, vexada, constrangida, desacreditando em sua competência profissional e venha a se afastar da organização do trabalho. O processo acarreta danos à saúde física e mental da vítima e traz degradação ao ambiente de trabalho.

Conforme os ensinamentos de Hirigoyen na obra *Assédio Moral – a violência perversa no cotidiano*, a guerra travada no ambiente de trabalho engloba dois elementos que são: o abuso de poder que rapidamente é notado e rejeitado pelos trabalhadores e a manipulação perversa que se dá de forma pérfida e traz enormes prejuízos à vítima. Inicialmente o assédio moral parece algo que não causa mal, normalmente a vítima encara os ataques como brincadeiras. Mas com o passar do tempo começam as hostilidades, a vítima é inferiorizada constantemente e os maus-tratos tornam-se frequentes³⁷.

Essas condutas degradantes desenvolvidas no ambiente profissional violam a dignidade do trabalhador³⁸, pois além de transgredir a moral, que é uma regra de conduta para uma convivência pacífica em sociedade, o fenômeno desrespeita o ordenamento jurídico na medida em que não observa o dever de tratar com respeito a dignidade e personalidade das outras pessoas³⁹.

3.3 ATITUDES DISTINTAS DE ASSÉDIO MORAL

³⁶ FERREIRA. loc.cit. p. 42.

³⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 66.

³⁸ FERREIRA, ibidem, p. 43.

³⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007, p. 49.

É necessário distinguir o assédio moral de outras condutas que possuem características semelhantes, elementos comuns e podem até ser utilizadas como ferramentas para o assédio, mas que quando vistas de maneira isolada não se configuram assédio moral.

Na obra *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*, Hirigoyen afirma que é importante fazer a distinção entre a prática e situações como estresse, conflitos, gestão por injúria, agressões pontuais, más condições do trabalho e imposições profissionais.

A autora entende que as sobrecargas de trabalho, assim como as más condições de trabalho são situações de estresse. Muitas vezes o assédio moral pode passar por uma fase de estresse. Em suas pesquisas a autora conclui que as vítimas de estresse apresentam um quadro clínico diferente das submetidas ao assédio moral: as primeiras após uma noite de sono reparador se sentem “refeitas” para um novo dia de trabalho, ao passo que nas segundas “a vergonha e a humilhação” persistem por um tempo duradouro. Hirigoyen destaca que na gestão por estresse as condições laborais “estão se tornando a cada dia mais duras: é preciso fazer cada vez mais, e melhor”, o que pode levar ao estresse, mas esse tipo de gestão não objetiva a destruição do trabalhador e sim a melhora de seu desempenho, assim, o trabalhador deve produzir mais. Ao contrário do que ocorre no assédio moral, não está presente a intenção maldosa. Já no assédio moral a intenção de prejudicar é latente, não se objetiva o aumento de produção por parte do trabalhador e sim a sua exclusão do ambiente de trabalho⁴⁰.

O assédio moral se distingue do conflito, pois neste as recriminações são verbalizadas, cada um dos envolvidos pode expressar o seu ponto de vista, há uma simetria entre os que dele participam. Hirigoyen descreve que há algo positivo no conflito, pois “é fonte de renovação e de reorganização, pois obriga a se reconsiderar e a se funcionar sob novas formas”, permite se modificar algo que não está bem. Mas, se este se estender por longo tempo, pode evoluir para assédio moral. Nele não há simetria entre os participantes “mas uma relação dominante-

⁴⁰ HIRIGOYEN, *Mal-estar no trabalho...*, ibidem, p. 23.

dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade”. O conflito possibilita a mudança, ao contrário do assédio moral que veda qualquer modificação⁴¹.

A gestão por injúria se caracteriza por um comportamento tirano da administração da empresa para com os empregados, submetendo-os a uma grande pressão, os tratando de forma desrespeitosa, com insultos e injúrias, Hirigoyen diz que é fruto do despreparado dos administradores. Se diferencia do assédio moral, pois se direciona a todos os empregados, sem distinção alguma entre eles.

Sobre as agressões pontuais que são aquelas que não se prolongam, a autora diz que se caracterizam por serem “expressões de reatividade e impulsividade”, não há a premeditação, mas podem trazer graves consequências à vítima. Se diferem do assédio moral por não haver a repetição, característica da prática.

A autora afirma que há uma dificuldade em distinguir assédio moral das más condições de trabalho. Deve-se verificar se está presente a intencionalidade. O fato de o ambiente de trabalho ser precário não configura assédio moral, exceto se esse contemplar apenas um trabalhador e com a intenção de “desmerecê-lo”, assim como a sobrecarga de trabalho que será considerada assédio moral quando tem por objetivo prejudicar o funcionário.

Não se confundem com assédio moral as “decisões legítimas” que alterem as condições de trabalho como mudanças de função, sempre que acordadas no contrato de trabalho, bem como avaliações de desempenho e críticas positivas, pois representam as imposições naturais atinentes a atividade profissional. Hirigoyen afirma que “os executivos devem aprender a transmitir suas mensagens de um modo respeitoso e levando em conta a personalidade do empregado”⁴².

3.4 O EMPREGO DESVIRTUADO DO ASSÉDIO MORAL

Hirigoyen destaca um capítulo de seu livro *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo*

⁴¹ HIROGOYEN, *Mal-estar no trabalho...*, ibidem, p. 24-28.

⁴² HIRIGOYEN, *Mal-estar no trabalho...*, loc. cit., p. 36

o Assédio Moral para discorrer sobre uma prática que vem ocorrendo com frequência: o emprego desvirtuado da palavra assédio moral. A autora afirma que a linguagem tem sido utilizada de forma “abusiva” e algumas vezes perversamente.

Segundo os seus ensinamentos há pessoas que se sentem confortáveis no papel de vítimas. Essas não assumem a responsabilidade por seus atos e culpam sempre terceiros por seus erros, despertando pena nas pessoas que as cercam. São pessoas com mania de perseguição, ou “paranoicas”, que não hesitam em fazer falsas acusações de assédio moral.

A autora destaca que é preciso cuidar para que “alguns casos de falsas alegações de assédio moral que estão aparecendo atualmente não venham a fazer cair no descrédito a realidade do que sofrem as verdadeiras vítimas”⁴³.

Para ela, tais atitudes partem de empregados mal-intencionados e são “a especialidade de indivíduos perversos, que, disfarçadamente, tentam desse modo desmoralizar alguém, procurando atrair a simpatia do grupo e fazendo-o chorar por sua má sorte”⁴⁴.

Ao contrário de “verdadeiras vítimas, uma pessoa que apresenta paranoia não procurará fazer com que a situação se resolva amigavelmente, mas, pelo contrário, manterá a queixa contra o assediador-vítima escolhido. E, se ninguém intervier, ele continuará neste papel para sempre”⁴⁵.

Dado que ambos dizem estar sendo perseguidos por alguém a maneira de se distinguir uma vítima legítima de assédio moral de um paranoico é pela forma com que a queixa é feita. Normalmente as vítimas legítimas de assédio moral costumam não ter certeza se o assédio está mesmo acontecendo, também costumam achar que o problema está nelas e tentam achar soluções para a situação. “É, aliás, por esta razão que deixam a situação se arrastar e não reagem suficientemente cedo. Querem antes de tudo encontrar uma saída que restabeleça sua dignidade. Os paranoicos, ao contrário, não tem dúvida. Afirmam e acusam”⁴⁶.

Hirigoyen conclui que a “vitimação excessiva” atrapalha a batalha contra o assédio moral. Se houver generalização, atribuindo ao fenômeno todos os dissabores no ambiente laboral, o verdadeiro conceito ficará desacreditado.

⁴³ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., ibidem, p. 71.

⁴⁴ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., ibidem, p. 74

⁴⁵ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., ibidem, p. 73

⁴⁶ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., idem.

3.5 FACILITADORES DO ASSÉDIO MORAL

A forma de gestão adotada pela administração da empresa pode contribuir para que o fenômeno se instale em suas dependências. “A empresa ainda carrega o ônus de eleger seus superiores – quase sempre compostos por cargos de confiança -, o que leva a interpretar com uma assunção do risco de aquele superior hierárquico vir a ser, ou não, um agente assediante”⁴⁷.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira ensina que o assédio moral possui características que estão intimamente relacionadas à política de gestão de uma empresa. A primeira delas é que o fenômeno iguala os indivíduos. Hirigoyen tratando do assunto diz que “o assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença”, essa recusa é investida de um processo de discriminação, o que pode ser identificado quando uma mulher é desencorajada a assumir uma função que normalmente é desempenhada apenas por homens. A partir da discriminação o processo para o assédio moral é “sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção”⁴⁸. Essa resposta negativa em aceitar o diferente pode se manifestar em situações distintas: quando um funcionário é bem mais jovem que o restante do grupo, veste-se de maneira diferente, pela sua opção sexual, sua cor, ou até mesmo quando esse é considerado menos produtivo que os demais:

As atitudes de assédio visam antes de tudo a 'queimar' ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema. Na hora da globalização, procura-se fabricar o idêntico, clones, robôs interculturais e intercambiáveis. Para que o grupo seja homogêneo, esmaga-se aquele que não está no ponto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça... Formatar os indivíduos é uma maneira de controlá-los. Eles devem se submeter para melhorar os desempenhos e rentabilidade.

Essa formatação é frequentemente retransmitida pelos colegas, pois as empresas, como todo grupo social, geram em seu seio forças de

⁴⁷ FERREIRA, op. cit., p. 66.

⁴⁸ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., ibidem, p. 37-38.

autocontrole encarregadas de recolocar na linha os 'alienígenas'. Eles tem de aceitar, por bem ou por mal, as regras do jogo. O assédio moral é um dos meios de impor a lógica do grupo⁴⁹.

A inveja, o ciúme e a rivalidade entre os empregados também são características comuns do assédio moral. Hirigoyen aponta que muitas vezes a inveja se concentra em coisas pouco importantes, mas pode ter grandes consequências, pois o indivíduo invejoso é nocivo, sendo capaz de destruir o outro para obter o que deseja. Já o ciúmes pode se manifestar entre colegas ou até mesmo entre um ocupante de um cargo superior e seu subordinado. Pode ocorrer em situações em que o superior hierárquico se sente ameaçado ante um subordinado mais qualificado profissionalmente. A rivalidade entre colegas muitas vezes é instigada pela própria empresa com a intenção de que o empregado considerado um estorvo peça demissão. Esse estímulo à rivalidade faz com que os empregados trabalhem mais para superar seus colegas, ocasionando não raras vezes o rompimento de antigas amizades. A autora explica que “a manipulação” por parte da empresa pode fazer com que funcionários ajam de maneira desleal com os colegas, como em casos em que a empresa quer dispensar um funcionário e não querendo arcar com os encargos de uma demissão, intencionalmente coloca duas pessoas em um mesmo cargo, instigando a rivalidade entre ambas, a partir do medo da demissão de uma delas, fazendo com que uma tente “eliminar a outra”⁵⁰.

O medo é outra característica do assédio moral. Algumas gestões empresariais utilizam o medo do desemprego “para a uniformização”, para que seus funcionários se enquadrem nos padrões da empresa”⁵¹. Outras adotam o sistema de terrorismo sobre seus trabalhadores, o que ocasiona uma desconfiança geral, uma verdadeira guerra, onde se utiliza a tática de “atacar para não ser atacado”⁵².

3.6 COMPORTAMENTOS ASSEDIANTES

⁴⁹ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., ibidem, p. 39.

⁵⁰ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., loc. cit., p. 43.

⁵¹ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., idem.

⁵² FERREIRA, ibidem, p. 67

A vítima de assédio moral é acometida por um medo que a deixa sem condições de reagir. Márcia Novaes Guedes afirma que não é somente “o medo de perder o emprego que dificulta a reação da pessoa perseguida”⁵³. A autora diz que há várias formas utilizadas pelo assediante para “imobilizar a vítima”, ainda segunda ela Heinz Leymann catalogou a partir de seus estudos 45 maneiras de assédio e as dividiu em 5 categorias, esse trabalho foi denominado de LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorism*). Outros estudos se seguiram aos de Leymann como os dos alemães Carmem Knorz, Dieter Zapf e Matthias Kulla⁵⁴. A autora elenca alguns comportamentos assediantes que são fruto da síntese de ambos os estudos somados a sua experiência sobre o tema e das contribuições da obra *Assédio Moral – a violência perversa no cotidiano* de Hirigoyen. Como se verá a seguir.

3.6.1. Recusar a comunicação

A comunicação é quase nula, quando tenta falar, a vítima é interrompida, o tratamento do assediante é sempre aos berros, seu trabalho sofre constantes críticas acompanhadas de grosserias. Seus colegas de trabalho a evitam, lançando olhares de desprezo, impossibilitando que a vítima peça socorro.

O assediante não diz o porquê de seu comportamento, fazendo com que a vítima fique confusa, sem reação e conclua que ela é a culpada pelo tratamento recebido.

3.6.2. Desqualificar

As agressões são dissimuladas. Pode ser um olhar de desprezo, suspiros, dar de ombros que denota indiferença para com a vítima. Referências mal-intencionadas

⁵³ GUEDES, op. cit. p. 51

⁵⁴ GUEDES, op. cit. p. 51

sobre o seu comportamento e trabalho, palavras com a finalidade de desestabilizar a vítima. Sua competência profissional é constantemente questionada. Se a vítima falar a resposta obtida será um escárnio ou um silêncio com a intenção de constrangê-la e fazê-la crer que está falando bobagens.

O agressor não dirige a palavra diretamente à vítima, refere-se a ela como se fosse um objeto, a induz ao erro pra tirar proveito depois.

3.6.3. Destruir a auto-estima

A intenção é atingir os sentimentos da vítima e levá-la a não crer em si mesma, O agressor faz brincadeiras de mau gosto ou ainda, insinuações maldosas, fala dela pelas costas, a ridiculariza por seu modo de andar, falar, vestir, a chama por apelidos malévolos, denigre sua imagem para com os demais, critica seu trabalho de forma ofensiva e para tal utiliza-se de palavras grosseiras, objetivando acabar com a sua auto-confiança.

3.6.4 Cortar as relações sociais

Na tentativa de destruir psicologicamente a vítima, o agressor a isola do grupo de colegas, a coloca para trabalhar em locais que impossibilite a sua comunicação com os demais. Para a autora a perversidade o fascina tanto que chega a impedir que a vítima faça as refeições com os colegas.

Caso o ataque seja direcionado a um gerente ou executivo, esse se dá de forma mais intensa. O assediado não é comunicado sobre reuniões, sofre ataques do tipo quarentena, fica sem ocupação, mesmo que seus colegas estejam cheios de trabalho, tudo com a intenção de fazê-lo sentir-se sem utilidade e humilhado.

3.6.5. Vexar, constranger

Nesse tipo de ataque a vítima recebe tarefas inúteis, pode ocorrer também de receber metas impossíveis de serem cumpridas, fazendo com que a mesma trabalhe exaustivamente na tentativa de vencê-las e quando chega ao término de seu trabalho, esse é deixado de lado ou jogado no lixo, a vítima recebe uma fiscalização rígida e exagerada sobre suas atividades laborais, o tempo de uso do banheiro é cronometrado, em alguns casos pode o assediante intencionalmente fazer com que ela se machuque fisicamente.

Hirigoyen destaca que os autores classificam o assédio moral de forma variada devido a diferenças culturais. Na obra *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, ao tratar novamente do tema, ela classifica em quatro os comportamentos que recebem a denominação de atitudes hostis.

A primeira é a deteriorização proposital das condições de trabalho⁵⁵. Essas atitudes são sutis e “a intencionalidade maldosa é difícil de ser provada, pois o agressor pode facilmente se defender por trás do interesse do serviço”⁵⁶.

O isolamento e a recusa de comunicação⁵⁷ “são procedimentos sentidos profundamente pela vítima, mas banalizados pelo agressor. (...). As condutas de isolamento podem ser provenientes tanto de colegas quanto da chefia (...), são condutas que podem parecer insignificantes, mas que diariamente machucam cada vez mais”⁵⁸.

⁵⁵ Retirar da vítima a autonomia; não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente todas as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta e exagerada; privá-lo 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 superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha 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 indicada pelo médico de trabalho; induzir a vítima ao erro.

⁵⁶ HIRIGOYEN, *Mal-estar no trabalho...*, ibidem, p. 110.

⁵⁷ A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; a comunicação com ela é unicamente por escrito; 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.

⁵⁸ HIRIGOYEN, *Mal-estar no trabalho...*, idem.

Os atentados contra a dignidade⁵⁹ são notados por todos e a culpa é atribuída a vítima, partem normalmente de colegas invejosos. As frases que ofendem, “as zombarias, as críticas injuriosas só raramente são reveladas pelas pessoas visadas que têm vergonha e não ousam agir”⁶⁰.

Por último, a violência verbal, física ou sexual⁶¹ ocorre quando o assédio já é claro e visto por todos. “Neste estágio a vítima pode estar inteiramente estigmatizada como paranoica, e suas queixas não são atendidas, ou as testemunhas sabem o que se passa, mas como também estão aterrorizadas, têm medo de manifestar apoio. Sem essa ajuda exterior é raro que uma pessoa possa resistir a tal tratamento”⁶².

3.7 REITERAÇÃO

Uma das características do assédio moral é a repetição e o prolongamento das condutas abusivas. Hirigoyen aponta que Leymann delimitou a periodicidade mínima dos comportamentos abusivos em uma vez por semana e com duração de, no mínimo, seis meses. Entretanto, a autora discorda que determinar um critério de tempo seja adequado, ela entende que “fixar deste modo um patamar limite parece excessivo, pois a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão. Algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses!”⁶³.

⁵⁹ 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 intimidada e 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.

⁶⁰ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., idem.

⁶¹ Ameaças de violência física; agredem-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 espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

⁶² HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., ibidem, p. 111.

⁶³ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., ibidem, p. 30.

Zeno Simm afirma que esse critério utilizado por Leymann é apenas estatístico ou meramente explicativo, sendo correto afirmar que o assédio poder ter uma frequência variada. Também sua duração pode ser menor do que seis meses, “desde que presentes e identificados todos os seus demais elementos, caso contrário não seria admitido nas hipóteses em que um empregado, ainda que vítima das mais sérias agressões psicológicas, ainda não tivesse ao menos completado seis meses de trabalho”⁶⁴.

O autor aponta que a reiteração é um elemento caracterizador do assédio moral, porém há casos em que apenas uma agressão violenta já é capaz de causar um grande dano ao agredido:

Sem embargo, parece mais correto concluir-se que a prática reiterada do comportamento lesivo é mesmo elemento identificador do acoso psíquico, presente em sua definição, e quando o dano psíquico emergir de um único ato isolado poder-se-á estar diante de uma figura distinta, igualmente censurável e da mesma forma ensejadora de resposta proporcionada pelo ordenamento jurídico, inclusive a reparação civil e a repressão penal⁶⁵.

Schatzmam et al. lecionam que “nem sempre as práticas de assédio moral têm uma duração mínima de seis meses, ou outra duração mínima qualquer. O que caracteriza o assédio moral é o seu caráter processual. Adotar uma determinada frequência e/ou duração como um parâmetro definidor do que é, ou não é, assédio moral, não atende à complexidade da realidade fática e das diferentes possibilidades de sua expressão”⁶⁶. Outro fator importante que afasta a fixação de tempo mínimo para o assédio moral reside no fato de que no Brasil dada a precariedade das relações de trabalho, pode o empregador a qualquer momento rescindir o contrato de trabalho do empregado sem que esse lhe dê causa⁶⁷.

Compartilha da mesma opinião Leonardo de Oliveira Rezende ao dizer que “o atendimento da habitualidade refere-se apenas ao caráter continuado da prática,

⁶⁴ SIMM, Zeno. *Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação*. São Paulo: Ltr, 2008, p. 146.

⁶⁵ SIMM, *ibidem*, p. 112.

⁶⁶ SCHATZMAM, *op. cit.*, p. 26.

⁶⁷ ARAUJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas*. In: GOSDAL, Thereza Cristina, SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009, p. 55.

não exigindo a obediência a um determinado prazo ou periodicidade na ocorrência”⁶⁸.

Alkimin nos informa que para se tornar habitual a prática não necessita ocorrer diariamente ou a cada cinco dias, o que é importante para caracterizar o assédio moral “é a regularidade e repetição sistemática da conduta, apta a degradar o ambiente de trabalho e causar danos à vítima”⁶⁹.

3.8 INTENCIONALIDADE

Para Einarsen et al.⁷⁰ citados por Schatzmam et al., a prática do assédio moral pode ser intencional ou inconsciente, desde que seu resultado seja a humilhação, angústia, injúria e interfiram no desempenho profissional do trabalhador ou ainda torne o ambiente laboral desagradável. Entretanto, Schatzmam et al. divergem dos autores e aclaram que mesmo que o propósito do ato não seja de prejudicar a vítima, os comportamentos de hostilidade são sempre intencionais. Esclarecem que não é fácil estabelecer a presença e a mensuração da intencionalidade, pois essa é de caráter subjetivo e está internalizada no sujeito ativo da agressão⁷¹.

Já Maria Aparecida Alkimin afirma que “a conduta que caracteriza o assédio moral deve ser consciente, ou seja, como espécie de gênero ato ilícito, deve ser intencional ou previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima”⁷².

Schatzmam et al. sustentam que para o Direito do Trabalho demonstrar a intencionalidade de prejudicar ou causar dano ao empregado não tem relevância para a caracterização do assédio moral, pois ao empregador compete zelar por um

⁶⁸ REZENDE, Leonardo de Oliveira. Revisitando os elementos estruturais do assédio moral: um caminho metodológico necessário para a correta compreensão do tema no âmbito jurídico. In: SOBOL, Lis Andréa Pereira (org.). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 64.

⁶⁹ ALKIMIN, op. cit., p. 51.

⁷⁰ EINARSEN, S.; HOEL, H; ZAPF, D.; COOPER, C.L. Bullying and emotional abuse in the **workplace**. London and New York: Ed. Taylor & Francis, 2003, p. 6. Apud SCHATZMAM, op. cit., p. 30.

⁷¹ SCHATZMAM, ibidem, p. 30.

⁷² ALKIMIN, ibidem, p. 52.

ambiente de trabalho sadio e livre de assédio moral⁷³.

3.9. O ASSEDIANTE

Hirigoyen descreve o assediante como alguém perverso. Em dado momento da vida, qualquer um pode ser levado a utilizar mecanismos perversos para a sua defesa, assim como em situações esporádicas muitos já lançaram mão da manipulação para alcançar o que se deseja e algumas vezes as pessoas são tomadas, ainda que momentaneamente, por um sentimento de ódio. O que diferencia essas pessoas do sujeito perverso é que esses sentimentos não passam de reações pontuais e posteriormente há o arrependimento ou remorso, sendo, portanto comportamentos excepcionais. Já para o indivíduo perverso essas atitudes são usadas rotineiramente como estratégias para destruir o outro sem nenhuma culpa⁷⁴.

A vitimóloga descreve o indivíduo narcisista como uma sanguessuga que sorve a vida de sua vítima. Incapazes de tecer um relacionamento verdadeiro, só o conseguem utilizando um “mecanismo perverso de malignidade destrutiva”. O perverso narcisista é um psicótico assintomático que descarrega no outro a dor que é incapaz de sentir e os conflitos internos que ele nega. Desprovidos de afeto e sensibilidade, são tomados de um grande prazer ao provocar o sofrimento, a humilhação e a sujeição no outro⁷⁵.

Os perversos narcisistas tem mania de grandeza, tomam a si mesmos como referência do que seja o bem, o mal ou a verdade. Se sentem superiores, cheios de moral, não possuem empatia com os demais, são críticos ferrenhos, porém não aceitam que seus atos sejam questionados. Em seus relacionamentos utilizam da sedução para apanhar sua presa. Não possuem o menor senso de respeito ao próximo, são insensíveis e desprovidos de afeto. Ao lidar com a decepção são tomados por desejos de vingança, não demonstram compaixão ante o sofrimento do outro. Não assumem a responsabilidade por seus atos e culpam os outros se algo

⁷³ SCHATZMAM, loc. cit., p. 31.

⁷⁴ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., op. cit., p. 139.

⁷⁵ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., ibidem, p. 141-142.

lhes acontece⁷⁶.

Na vampirização o perverso não olha o outro como pessoa e sim algo que possui uma qualidade que deseja pra si. A energia dos que conseguem seduzir o nutre. Sente inveja daqueles que possuem algo que ele não tem, dos que têm prazer na vida. Costuma se aproximar das outras pessoas somente com a intenção de obter algum benefício. Seus ataques são dirigidos à autoestima do outro, para que com o enfraquecimento da vítima possa se sentir superior. Gostaria de viver a vida do outro, e obter o seu sucesso. Seu objetivo é apropriar-se do que o outro possui e destruí-lo⁷⁷.

Os perversos narcisistas gostam de dar lição de moral aos outros, característica também presente nos paranoicos, mas o que os distingue é a forma como chegam ao poder – os paranoicos o tomam pela força, enquanto que os narcisistas se utilizam da sedução. O perverso conhece as regras sociais e as leis e sente prazer em desafiá-las. Utiliza o ataque como meio de defesa⁷⁸.

A juíza Márcia Novaes Guedes afirma que há comportamentos⁷⁹ que quando

⁷⁶ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., ibidem, p. 144-150.

⁷⁷ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., ibidem, p. 146-149.

⁷⁸ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., ibidem, p. 150-151.

⁷⁹ A autora lista diversos perfis de agressores, a seguir alguns: “o investigador. Diz-se que é o perverso clássico do assédio moral. De propósito aterroriza a vítima, provavelmente se diverte também com o fato de que planeja sempre novas estratégias para estressar e destruir a sua vítima. Ele não a deixa em paz, está sempre buscando novas formas de ataque e surpreendendo-a com sua perversidade. Acredita que pode tirar vantagem dessa prática violenta e desafogar o seu humor, nisso empenha sua criatividade.

O casual. Surge a partir de um desentendimento sem sentido, fruto do cansaço, do estresse, do nervosismo normal dentro do local de trabalho, entretanto, escolhe prosseguir o conflito, destruindo o adversário que se torna sua vítima. O primeiro problema diante de um perverso desse tipo é que ninguém o reconhecia como tal. Ele se presume inocente porque não teria criado a confusão, e uma consequência dessa sua presunção é a imprevisibilidade das suas manobras. Para esse tipo de agressor, a vítima ideal é aquela emotiva e com dificuldade de controlar suas reações. O colérico. Não tem tolerância para com os outros. Descarrega o seu mau humor de forma descontrolada diante dos colegas, mas também é capaz de se recompor e retornar ao trabalho como se nada tivesse acontecido. É muito fácil se tornar vítima desse tipo de agressor, pois ele abusa moralmente dos outros porque não consegue conter a sua raiva dentro de si e enfrentar sozinho os seus problemas (...). O megalômano. O megalômano possui uma ideia errada de si mesmo. Possui um senso grandioso da própria importância. O ponto fundamental de seu caráter é a ausência de consciência de seu próprio valor. Imagina-se singular e poderoso. Daí os estudiosos afirmarem que esse tipo pode muito bem prestar o serviço sujo ao verdadeiro perverso, que se oculta, e fornece, ao tarefeiro megalômano, o trabalho sórdido a ser executado. O frustrado. O frustrado enfrenta as situações corriqueiras da vida com uma excessiva dose de inveja e ciúmes diante dos outros, pois para ele os outros são inimigos porque não sofrem dos seus problemas ou, no seu lugar, possuem outra maneira de lidar com esses mesmos problemas. O frustrado está sempre se perguntando por que os outros são felizes e ele não. Se a situação piora, aumenta sua frustração; o frustrado pode se tornar perigosamente destrutivo. O crítico. Muito provavelmente todos nós já nos deparamos com essa espécie de agressor. Frequentemente

assumidos por uma pessoa nos indicam se ela poderá se tornar um agressor, porém nem sempre é possível um enquadramento rígido, pois os perversos são multifacetados e “passam ao largo das características enumeradas pelos estudiosos, porque são indivíduos imprevisíveis, que fogem a qualquer esquematização”⁸⁰.

3.10 A VÍTIMA

Hirigoyen informa que alguém se torna vítima porque é escolhida pelo perverso, porque estava a mão, ou, de alguma forma tornara-se incômoda para o agressor, a partir desse momento ela se torna o bode expiatório e será responsabilizada por tudo o que de mal acontecer, mesmo sendo inocente, a ela será direcionada todo o tipo de violência⁸¹.

A vítima do assédio moral não é o trabalhador desleixado ou preguiçoso. Pelo

o comportamento dos pais para com os filhos se assemelha ao do crítico exagerado; Não faça isso! Não toque nesse objeto! Essa violência é tão frequente que passa despercebida da maioria das pessoas, que tende a encará-la com uma atitude natural e normal. O sádico. Com esse tipo não se brinca, adverte Harald Ege. Ao ferir moralmente uma pessoa a fim de destruí-la, o sádico sente prazer e na realidade a pressão exercida sobre a vítima é para ele um estímulo para continuar sua ação (...). O puxa-saco. O puxa-saco se comporta com um tirano diante de seus pares, mas como um escravo diante dos superiores. Encontramos frequentemente esse tipo nas pessoas muito ambiciosas, que tendem a cortejar aquelas outras que podem favorecer o crescimento da sua carreira, e não vacilam diante da possibilidade de destruir quem quer que se coloque como obstáculo para sua ascensão (...). O tirano. É certamente o pior tipo de agressor moral. Pratica o assédio moral apenas pelo gosto de rebaixar, humilhar e submeter a vítima. Seus métodos são frequentemente cruéis. É um ditador que sente prazer em escravizar os outros. Geralmente um tirano sofre da falta de confiança em si mesmo, e para não demonstrar esta sua fraqueza, mantém distância dos outros pelo autoritarismo. Acusa os outros e impede que estes possam demonstrar os erros dele, agressor, que ele procura tão bem ocultar (...). O aterrorizado. A razão do terror desse tipo de agressor é a competição. Ele entra em pânico ante o simples pensamento de que alguém possa demonstrar-se melhor do que ele, 'roubar-lhe' o cargo ou substituí-lo. Seu comportamento se caracteriza pela defesa do 'território' contra adversários presumidos. Agride sem piedade. O poder de destruição desse tipo de agressor pode tornar-se ainda maior no caso de se verificar uma aliança entre ele e o chefe. Neste caso o chefe poderá se comportar como verdadeiro puxa-saco do agressor e sem escrúpulos tornar-se um espião a traír o colega vitimado. O invejoso. Aqui não se trata de inveja ocasional, que é uma fraqueza humana. Trata-se do invejoso crônico, vazio, cujo comportamento está inteiramente orientado para o seu interior, obsessivamente ocupado com as variações do seu ambiente externo. O invejoso crônico não aceita que o outro seja melhor ou mais afortunado do que ele; tende, pois, a destruí-lo. O motivo da inveja pode ser um fato corriqueiro da vida(...)”. GUEDES, *ibidem*, p. 65-66.

⁸⁰ GUEDES, *op. cit.*, p. 65.

⁸¹ HIRIGOYEN, *Assédio Moral – a violência...*, *op. cit.*, p. 152-153.

contrário, pesquisas apontam que as vítimas são os trabalhadores responsáveis, alguns quase ao extremo, pessoas de boa-fé, muitas consideradas ingênuas por crerem nos outros, são educadas e muito capazes profissionalmente. Muitas das vezes essas qualidades, esse algo a mais, é que o agressor tenta subtrair, ou ainda pelo fato de a mesma não se enquadrar nos padrões da empresa⁸².

Alkimin relata que profissionais dedicados ao trabalho, criativos, detalhistas, perfeccionistas, capacitados, flexíveis, polivalentes, possuidores de perfis que se moldam ao exigido pela moderna forma de gerir e organizar o trabalho provocam inveja e rivalidade em seus superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, que se sentem ameaçados e tentam destruí-los⁸³.

Aguiar comenta que as pessoas que mais facilmente se tornam escolhidas para serem alvo do assédio moral são as consideradas diferentes dos padrões impostos, as atípicas e competentes, ou ainda, que se aliem a grupos com pensamento diferente do ditado pela administração, as consideradas pouco produtivas, ou que se submetem a licenças de saúde⁸⁴.

Márcia Novaes Guedes menciona que autores delinearão o perfil de tipos ideias de vítimas do assédio moral⁸⁵. Nessa classificação figuram pessoas de

⁸² GUEDES, *ibidem*, p. 69.

⁸³ ALKIMIN, *op. cit.*, p. 46,

⁸⁴ AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 29.

⁸⁵ Alguns dos perfis elencados “o distraído. É ele que não se dá conta de que a situação em torno mudou e não está em condições de avaliá-la correta e realisticamente, por isso tem maior chance de acabar preso nas garras de um perverso ou transformar-se no bode-expiatório do coletivo. O prisioneiro. Esse tipo de vítima não se encontra em si mesma a capacidade de escapar da violência e procurar uma alternativa ao seu lugar de trabalho, permanecendo presa à situação, e se deixa arrastar pelo evento, sem reagir. Frequentemente, as dificuldades objetivas de encontrar um outro emprego são aquilo que aprisiona a vítima. O presunçoso. É o tipo que pensa muito mais daquilo do que realmente é. É um clássico modo de fazer que prova o mobbing enquanto os colegas se sentem quase justificados a tramar contra uma pessoa desse tipo. O passivo dependente. Espera muito reconhecimento por parte dos colegas e seu caráter servil pode muito bem despertar a antipatia daqueles. É uma vítima muito sensível. O brincalhão. Sem dúvida que é sempre prazeroso trabalhar com pessoas bem-humoradas. O problema surge quando essa pessoa brincalhona, gozadora é estigmatizada, isto é, se torna para todos a causa do riso, o palhaço, o bobo. Ninguém o leva a sério e facilmente pode se tornar vítima do assédio moral de tipo horizontal. O hipocondríaco. É aquele tipo que não tem condições de suportar o peso subjetivo que o trabalho lhe causa e inclina-se para a autocomiseração, se sente vítima de forças externas, se lamenta continuamente do esforço que faz para desenvolver seu trabalho, degenerando para o assédio moral. O verdadeiro colega. Por incrível que pareça, o verdadeiro colega pode facilmente tornar-se vítima do abuso moral, justamente pelo seu comportamento honesto, eficiente, disponível, com senso de justiça. O problema é que esse tipo de pessoa é também dona de uma grande franqueza e denuncia abertamente qualquer coisa errada ou que não funciona dentro do ambiente de trabalho. De um modo geral, todo aquele que enfrenta as

diferentes personalidades como sofredoras, sensíveis, introvertidas, brincalhonas, etc., mas salienta que a classificação é meramente informativa e indica uma probabilidade, e como tal deve ser vista com cuidado, pois independentemente da personalidade, qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral.

Os ataques do perverso são direcionados a parte frágil da vítima, potencializando suas debilidades, paralisando-a, deixando-a sem condições de reagir, portanto o fato da mesma ter se tornado passiva durante os ataques não tiram dela a condição de vítima⁸⁶.

Os ataques podem ter seu início quando a vítima não aceita o autoritarismo do superior hierárquico ou não se adapta a uma reorganização da empresa, pode ocorrer ainda com o funcionário que se recusa a cumprir ordens que atentem contra a sua dignidade ou que expressem excessos no exercício do poder diretivo, dando

situações, denunciando os problemas de mau funcionamento do sistema, é perseguido e sofre represálias. O ambicioso. O ambicioso procura fazer carreira na sua profissão por meio de uma excelente prestação, razão pela qual faz horas extras voluntariamente, carrega trabalho para casa, trabalha nos fins-de-semana. Assim agindo, não se dá conta de que acaba fazendo sombra para os demais. Tudo isso faz por si mesmo. O que o difere do carreirista é que este último não tem escrúpulos em fazer dos outros escada, bem como lançar mão de meios ilícitos para obter seus objetivos. O ambicioso poderá se tornar a vítima do carreirista, que teme a concorrência. O seguro de si. É uma pessoa que crê em si mesma e na sua capacidade, por isso a crítica não a alcança e não derruba a sua confiança em si. Um caráter assim tão seguro pode desencadear inveja nos colegas. Essa seguramente é a vítima desejada do perverso clássico, narcisista, vazio, que busca a todo o custo apropriar-se das qualidades que tanto lhe fazem falta e que enxerga no outro. O camarada. Como verdadeiro colega, esse tipo não tem problemas de relacionamento com os colegas. Organiza os aniversários e confraternizações, razão pelo qual goza de um alto grau de popularidade. Esse comportamento, entretanto, poderá despertar a inveja de outros. O servil. É o puxa-saco do chefe. Tudo faz para obter a plena satisfação do chefe. É, por exemplo, aquele encarregado de obra que, até no jogo de dama com o engenheiro-chefe, durante os repousos intrajornada, perde propositadamente, para agradar ao chefe, não demonstrando escrúpulos diante dos demais colegas, que obviamente, percebem a manobra. Uma personalidade assim, sem dúvida, atrai muitos inimigos. O sofredor. É uma pessoa que tende para a depressão e para a insatisfação. Qualquer coisa no ambiente de trabalho é motivo para sofrimento. Cansados das queixas, os colegas não o levam a sério, o que facilita a ação do perverso, que tem mais chances de executar sua agressão impunemente. O bode expiatório. É a válvula de escape de todo o grupo. Normalmente é o membro mais fraco do grupo que faz o papel da vítima. É o alvo permanente das críticas e dos erros de todos, é um papel crucial, quase vital em um grupo, sobretudo nos casos de estresse coletivo, quando a administração da empresa aposta no estresse como forma de aumentar a produtividade. Nessas circunstâncias, elevam-se exponencialmente as possibilidades de o bode expiatório tornar-se vítima do assédio moral.(...). O sensível. Trata-se de uma pessoa egocêntrica, que tem uma necessidade doentia de reconhecimento. Uma simples crítica tem para ele efeito devastador. Seu equilíbrio precário rompe-se com facilidade diante de uma advertência, fazendo-o desabar em pranto que resvala para a histeria escandalosa. O introvertido. É uma pessoa com extrema dificuldade de se relacionar com os outros. A sua dificuldade de comunicação pode ser mal interpretada pelos colegas, que enxergam um comportamento arrogante e hostil, assim desencadeando a ação perversa". GUEDES, *ibidem*, p. 71-74.

⁸⁶ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., op. cit., p. 154.

início ao processo de atitudes com a finalidade de depreciar e desqualificar a vítima⁸⁷.

Segundo os levantamentos de Hirigoyen, gestantes e empregados com mais de 50 anos sofrem o assédio moral com mais frequência, esses últimos por serem considerados menos produtivos. Levando em conta o gênero, as mulheres são as maiores vítimas do assédio moral, que inclusive, pode evoluir e chegar ao assédio sexual, sendo 70% das vítimas de assédio mulheres e 30% homens, sendo que esses resistem mais e são menos propensos a pedir ajuda externa⁸⁸.

Hirigoyen cita as vítimas do assédio discriminatório. O assédio é discriminatório na medida em que nasce da recusa em aceitar a diferença da outra pessoa.

Para Schatzmam et al. discriminar é dar um tratamento diferenciado e injusto a um indivíduo ou grupo em virtude de diferenças apresentadas por esses como idade, sexo, cor, estado civil⁸⁹.

Um tipo de assédio discriminatório é o direcionado a pessoas doentes ou deficientes. Nesse tipo, o agressor desfere ataques contra a sua enfermidade ou deficiência com o intuito de constranger a vítima. Muitas vezes recebem tarefas que não podem cumprir devido a sua impossibilidade física⁹⁰.

Os homossexuais também são vítimas do assédio discriminatório o que leva a muitos a não assumirem sua opção sexual por temerem represálias dentro da empresa.

Outro grupo que constantemente sofre assédio discriminatório é o dos representantes sindicais. Os atos visam eliminar o funcionário que não pode ser demitido. Nesses os ataques são direcionados ao indivíduo e não a figura do sindicalista, passando da discriminação sindical ao assédio moral⁹¹.

⁸⁷ ALKIMIN, op. cit., p. 46.

⁸⁸ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., op. cit., p. 99,224.

⁸⁹ SCHATZMAM, op. cit., p. 21.

⁹⁰ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., ibidem, p. 104.

⁹¹ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., idem.

4. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Segundo os ensinamentos de Márcia Novaes Guedes o assédio moral pode estar associado ao abuso de poder, mas o que diferencia e o caracteriza é a manipulação perversa. Essa é devastadora na medida em que a vítima é enredada gradativamente. No começo a má intenção do agressor não é percebida pela vítima, as agressões são sutis, muitas vezes encaradas como brincadeiras. Após as humilhações tornam-se rotineiras, destruindo-a lentamente. Quando essa tenta uma reação, as hostilidades aumentam e a guerra passa a ser aberta, o agressor tenta destruí-la moralmente, o que a autora denomina de psicoterror ou terror psicológico⁹².

A violência psicológica é classificada de acordo com o agente ativo. Se o agressor for o superior hierárquico, será vertical descendente. Caso seja o colega o agressor, será horizontal. Pode ser o que a agressão parta do subordinado ao superior hierárquico, nesse caso será vertical ascendente e por último alguns autores citam ainda o assédio moral misto, quando as agressões partem tanto do superior hierárquico quanto dos colegas de trabalho.

4.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

É a modalidade de assédio moral mais frequente. O empregado é agredido pelo superior hierárquico ou aquele que esteja investido na posição de comando. As hostilidades, inicialmente, podem partir dos colegas e, posteriormente, o superior hierárquico assume a posição de agressor, muitas vezes os colegas de trabalho tendem a se aliar ao chefe culpando a vítima pelas agressões sofridas⁹³.

No assédio vertical descendente há uma assimetria, pois procede de uma relação de subordinação entre as partes. O empregado com medo de perder seu emprego se sujeita às agressões constantes.

Sua finalidade é fazer com que o empregado peça demissão da empresa.

⁹² GUEDES, op. cit., p. 39.

⁹³ GUEDES, ibidem, p. 40.

Márcia Novaes Guedes diz que esse tipo de assédio moral é muito utilizado pelas empresas que desejam eliminar os funcionários considerados inadequados pelos novos modelos de gestão⁹⁴.

Quando a finalidade da empresa é afastar do seu quadro funcional empregados ocupantes de cargos de direção ou executivos, essas utilizam o que Márcia Novaes Guedes chama de *mobbing* estratégico. Os funcionários são colocados na geladeira, a direção não lhes passa mais nenhuma informação importante para o desempenho de sua função, com a finalidade de resguardar os segredos industriais após a sua saída da empresa. A autora aponta que nesse caso a vítima sofre um golpe duplo: o sofrimento advindo das constantes humilhações e a dificuldade em posteriormente conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho, pois a vítima “é completamente esvaziada dos elementos essenciais que informam sua profissão”⁹⁵.

Para Hirigoyen as consequências do assédio moral que provém do superior hierárquico trazem maior prejuízo à saúde da vítima, ela se sente isolada, não tendo a quem recorrer, pois sendo o agressor o seu chefe há uma maior dificuldade em buscar uma solução para o problema⁹⁶.

Conforme Hirigoyen quando o superior hierárquico lança mão do assédio moral descendente, seu objetivo pode ser eliminar simplesmente a vítima e se autovalorizar. A estratégia pode ser utilizada para fazer com que o empregado peça demissão, evitando, assim, os custos de uma demissão por parte do empregador, ou ainda, pode ser a política da empresa que se vale do assédio moral como forma de gestão, ademais “a própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer em submeter o outro”⁹⁷.

4.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

⁹⁴ GUEDES, idem.

⁹⁵ GUEDES, idem.

⁹⁶ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., op. cit., p. 112.

⁹⁷ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., ibidem, p. 112-113.

Nesse tipo de assédio as agressões contra a vítima partem dos colegas de trabalho ou do grupo. Pode nascer da disputa de dois funcionários por um cargo ou promoção⁹⁸.

Segundo Alkimin esse tipo de assédio moral pode ser resultante dos fatores como “a) conflitos interpessoais que provocam dificuldade de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, dificuldade de relacionamentos, falta de cooperação, destaque junto a chefia, discriminação sexual, etc., b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção”⁹⁹.

Na espécie horizontal as agressões podem ser contra um indivíduo ou serem coletivas, nessas a vítima vira o bode-expiatório do grupo, sendo o alvo de inveja, preconceito, humilhações, resultando em grande sofrimento ao agredido. Sua origem pode se dar devido ao fato de a vítima ter a preferência do superior hierárquico, do preconceito racial, ideais políticos ou religiosos, da intolerância a um comportamento diferente da vítima ou opção sexual¹⁰⁰.

No Brasil a falta de políticas públicas que possibilitem uma igualdade social faz com que a população das regiões Norte e Nordeste migre para o Sul e Sudeste em busca de trabalho, o que facilita a proliferação do assédio moral em decorrência da xenofobia e preconceito racial¹⁰¹.

Sem dúvida que um dos facilitadores a prática do assédio moral horizontal é a alta competitividade que está presente no ambiente de trabalho. O empregador com a finalidade de estimular a produtividade entre os empregados, consciente ou inconscientemente pode estimular a competitividade perversa entre os colegas de trabalho, fazendo crescer a prática de atos individuais que busquem melhores resultados na produtividade, podendo haver a discriminação em relação aos empregados menos produtivos¹⁰².

A empresa cabe o papel de reprimir essa forma de assédio moral, sendo detentora dos poderes diretivos pode investigar e identificar o agressor ou

⁹⁸ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., op. cit., p. 113.

⁹⁹ ALKIMIN, op. cit., p. 64.

¹⁰⁰ GUEDES, op. cit., p. 40.

¹⁰¹ GUEDES, ibidem, p. 41.

¹⁰² ALKIMIN, op. cit., p. 64.

agressores e punir os que tais atos praticam¹⁰³.

4.3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

Nessa modalidade o assédio parte do subordinado contra um superior hierárquico, sua ocorrência é menos comum, nem sempre é levado em consideração, porém, pode ser igualmente destrutivo¹⁰⁴.

Pode nascer da recusa dos funcionários em aceitar um novo chefe contratado para implementar mudanças ou impor uma disciplina ao grupo. Pode ocorrer também em casos em que um colega de trabalho é promovido passando a exercer um cargo de chefia¹⁰⁵, ou quando o superior hierárquico por inexperiência ou insegurança não consegue manter o domínio sobre os trabalhadores, tendo suas ordens desrespeitadas, podendo ter sua competência questionada ante a direção da empresa¹⁰⁶.

O assédio moral vertical ascendente traz grande sofrimento à vítima que costuma sofrer calada, como afirma Alkimim:

Assim, consideramos que o assédio moral, por ser uma espécie de violência psicológica, acaba se instalando sorrateiramente, porém com efeitos visíveis sobre o psiquismo da vítima, que tende a sofrer em silêncio, principalmente no caso do superior hierárquico que, mesmo ferido na sua auto-estima, poderá evitar levar o problema para o proprietário da empresa, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia e ser obrigado a ocupar cargo de menor responsabilidade, principalmente quando se tratar de cargo de confiança, cuja reversão ao cargo de origem encontra respaldo no parágrafo único¹⁰⁷ do art. 468 da CLT¹⁰⁸.

¹⁰³ FERREIRA, op. cit., p. 54.

¹⁰⁴ HIRIGOYEN, Assédio Moral – a violência..., op. cit., p. 113.

¹⁰⁵ GUEDES, op. cit., p. 42.

¹⁰⁶ ALKIMIN, op. cit., p. 65.

¹⁰⁷ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de

Zeno Simm explica que essa modalidade de assédio pode ocorrer quando o cargo de chefia é dado a alguém que os funcionários não conhecem, a um profissional que foi admitido justamente para ocupar esse posto, “frustrando as expectativas dos seus integrantes que esperavam pela promoção, sendo comum, nestes casos, a prática de boicote ou de sabotagem por parte dos subordinados, em atitude que lembra a 'rejeição do corpo estranho’”¹⁰⁹.

4.4 ASSÉDIO MORAL MISTO

Nele, as agressões direcionadas a vítima partem tanto dos colegas de trabalho quanto do superior hierárquico.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira diz que essa modalidade de assédio é altamente destrutiva, pois se manifesta quando a vítima já se encontra fragilizada em decorrência do assédio moral descendente e ao buscar o auxílio de seus colegas sofre uma “traição apunhaladora”¹¹⁰.

Hirigoyen ressalta que no assédio moral misto é preciso identificar o agente principal, o que inicia o processo de violência psicológica, daqueles que a partir de certas circunstâncias, passam a hostilizar igualmente a vítima. Pode acontecer que a vítima já abalada pelas agressões sofridas pelo chefe ou superior hierárquico, passe a cometer erros no desempenho de sua função que acaba por despertar a ira de seus colegas de trabalho¹¹¹.

4.5 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

confiança.

¹⁰⁸ ALKIMIN, idem.

¹⁰⁹ SIMM, op. cit., p. 141.

¹¹⁰ FERREIRA, op. cit., p. 54.

¹¹¹ HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., op. cit., p. 112.

O assédio moral organizacional está intimamente ligado ao modelo de gestão adotado pelas empresas que inseridas num mercado competitivo onde se objetiva uma maior produtividade, aliada a rapidez e baixo custo, exigem do trabalhador maior capacitação profissional e uma pronta adaptação as novas formas de organização e produção. Esse novo modelo de gestão, pautado na pressão psicológica que exige um trabalhador multifuncional, é um facilitador ao aparecimento das práticas abusivas¹¹². Outro fator que propicia a ocorrência do fenômeno deve-se ao fato de haver na relação jurídica uma desigualdade de poder entre as partes que compõe a relação de trabalho, cabendo ao trabalhador a subordinação oriunda do contrato de trabalho e ao empregador exercer o poder diretivo, nele compreendidos o poder disciplinar, de gerir a organização do trabalho, estabelecer os moldes de conduta de seus funcionários e impor sanções ao descumprimento desses¹¹³.

Wilson Ramos Filho aponta que o assédio moral empresarial se origina do poder diretivo do empregador e sobretudo “dos modos de gestão característicos do capitalismo contemporâneo” e acrescenta ainda que “essas novas formas de gestão implicam práticas institucionais reiteradas de ampliação dos níveis de ansiedade nos empregados, seja quanto ao estabelecimento de metas, seja quanto à intensidade imposta na prestação laboral e seus consequentes mecanismos de controle que terminam por causar sérios transtornos à saúde dos subordinados”¹¹⁴.

André Luiz Souza Aguiar possui o mesmo pensamento do professor Wilson Ramos Filho e segundo suas palavras:

:

A proliferação do assédio moral, nos últimos tempos, não deixa de estar diretamente relacionada com as imposições das novas técnicas de gerir as organizações, dentro do modelo ditado pela globalização na sua constante busca de mercados e rentabilidade, sendo exigida cada vez mais do trabalhador uma produtividade acima da sua capacidade,

¹¹² ALKIMIN, op. cit., p. 69-70.

¹¹³ GOSDAL, Thereza Cristina, SOBOL, Lis Andrea, SCHATZMAM, Mariana, EBERLE, André Davi. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: _____. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009, p. 33.

¹¹⁴ RAMOS FILHO, Wilson. **Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos**. No prelo.

independentemente da sua condição física e mental”, ainda segundo o autor, as organizações exigem cada vez mais que o trabalhador seja “perfeito, polivalente, flexível”¹¹⁵.

Gosdal¹¹⁶ et al. assim conceituam o assédio moral organizacional:

É um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos como fundamentos discriminatórios¹¹⁷.

Freitas, Heloani e Barreto entendem que “o assédio moral detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais e encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais, o que torna a empresa co-responsável ou não isenta pelos atos culposos ou dolosos que ocorrem em seu interior”¹¹⁸.

É necessário apontar as diferenças existentes entre o assédio moral interpessoal do organizacional. A distinção entre ambos será feita com base nos

¹¹⁵ AGUIAR, op. cit., p. 71.

¹¹⁶ A autora é Procuradora do Trabalho na 9ª Região e relata situações de assédio moral que o Ministério Público do Trabalho tomou conhecimento e investigou, como empresas de telemarketing ou similares em que são fixadas metas impossíveis, os funcionários tem o tempo de ir ao banheiro cronometrado, e há a impossibilidade de os trabalhadores apresentar atestado médico para não serem despedidos. “Nestas empresas o assédio organizacional é utilizado como estratégia para controle dos empregados, coibição de formação de demandas individuais e coletivas e, especialmente, aumento da produtividade, com o controle do tempo de trabalho e do conteúdo das conversas com o cliente”. Há casos de empresas oriundas de fusões ou incorporações que não desejam os funcionários da empresa incorporada ou fundida. A empresa os vê como funcionários problemáticos. Podem ser líderes sindicais, os que padecem de doenças crônicas como LER/DORT, os que estão há muitos anos na empresa ou que gozem de algum tipo de estabilidade provisória. Para fazer com que o funcionário peça demissão, utilizam humilhações, desqualificam o seu trabalho, seu discurso e seus atos. Algumas empresas utilizam o assédio moral para forçar o empregado a pedir demissão, desonerando-as dos encargos de uma demissão sem justa causa, caso o trabalhador reaja ao assédio moral o demitem por justa causa. Também empresas que tem como ramo de atividade as vendas que “se utilizam de técnicas de humilhação e perseguição como estratégia de estímulo para aumento das vendas”. Empresas que punem e ridicularizam publicamente os trabalhadores que não atingem as metas estabelecidas de vendas.

¹¹⁷ GOSDAL, Thereza Cristina, SOBOL, Lis Andrea, SCHATZMAM, Mariana, EBERLE, André Davi., op. cit., p. 37.

¹¹⁸ FREITAS; HELOANI; BARRETO, op. cit. p. 37.

ensinos de Thereza Cristina Gosdal et al¹¹⁹.

O sujeito ativo no assédio organizacional é o superior hierárquico, o empregador, ou ainda um gestor, no interpessoal poderá ser o superior hierárquico ou até mesmo os colegas de trabalho.

Outro quesito em que ambos diferem é quanto à intencionalidade do agente, no organizacional a empresa opta por utilizar essa estratégia de gestão seja para reduzir custos, aumentar a produtividade ou como forma de controle de seus funcionários, já no interpessoal o agressor age com intenção de prejudicar ou humilhar a vítima.

As agressões no assédio moral interpessoal são veladas, o agressor utiliza-se da dissimulação para desferir os ataques contra a vítima, enquanto que no organizacional os ataques são claros e conhecidos por todos os funcionários.

No assédio organizacional quando o agressor lança mão das humilhações e ataques contra a vítima o faz com a intenção de que sirva de lição aos outros funcionários, para que esses se empenhem mais e alcancem as metas estabelecidas, ou ainda, para forçar um pedido de demissão por parte do empregado. Assim como os ataques podem ser dirigidos a qualquer um dos funcionários.

Gosdal et al., advertem que há uma linha tênue que separa as situações de assédio interpessoal do organizacional, pois os dois são formas de assédio moral. Algumas condutas qualificadas como assédio organizacional também serão assédio moral, porém, nem toda situação de assédio moral poderá ser vista como assédio organizacional.

4.6 ASSÉDIO SEXUAL

É importante distinguir o assédio moral do assédio sexual dado que ambos possuem aspectos comuns e muitas vezes há uma tendência a confundi-los. Na modalidade assédio moral a intenção do agressor é eliminar a vítima da

¹¹⁹ GOSDAL, Thereza Cristina, SOBOL, Lis Andrea, SCHATZMAM, Mariana, EBERLE, André Davi., *ibidem*, p. 38-39.

organização do trabalho, enquanto que no assédio sexual o seu objetivo é obter favores sexuais¹²⁰.

Rodolfo Pamplona Filho citando Alice Monteiro de Barros leciona que existem duas espécies de assédio sexual: por chantagem e por intimidação. No assédio sexual por chantagem o superior hierárquico ou chefe chantageia a vítima e exige que ela ceda as suas investidas sexuais e em caso de recusa, seguem-se ameaças de demissão ou a retirada de benefícios. Nesse tipo fica claro o abuso de poder do agressor que se valendo de sua posição hierárquica superior tenta coagir a vítima para conseguir favores sexuais. No assédio sexual por intimidação estão presentes “incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado”¹²¹.

O mesmo autor define o assédio sexual como “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”¹²².

Nas situações de assédio sexual é nítida a assimetria entre as partes envolvidas. O assediador lança mão de sua posição de poder ante a vítima para persuadi-la a aceitar suas investidas sexuais, caso a resposta seja negativa, pode lhe aplicar sanções, como explica Maria Ester de Freitas:

O aspecto mais visível ou óbvio nas situações de assédio sexual é que, geralmente, não se trata de relações entre iguais, entre pares, nas quais a negativa pode ocorrer sem maiores consequências para quem está fazendo a recusa. Verificamos, ainda, que o assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino versus feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado. Constitui não apenas um convite constrangedor, que produz embaraço e vexame – pois um convite, por mais indelicado que seja, pode ser recusado-, mas

¹²⁰ GUEDES, op. cit., p. 43.

¹²¹ BARROS, Alice Monteiro de, "O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado" in "Genesis – Revista de Direito do Trabalho", vol. 70, Curitiba, Genesis Editora, outubro/98, p. 503. Apud PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n.704, 9 jun. 2005. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/6826>. Acesso em 10 nov. 2012.

¹²² PAMPLONA FILHO, idem.

também explicita a diferença entre convite e intimidação, entre convite e intimidação, entre convidar e acuar o outro¹²³.

Ainda acrescenta a referida autora que “o assediador sexual utiliza-se de peças rasteiras como revistas ou publicações pornográficas, gestos e palavras obscenas, insinuações de humor duvidoso e maldoso, propostas de erotismo sujo”¹²⁴ para fazer com que a vítima ceda as suas investidas sexuais.

O assédio sexual está tipificado através da Lei nº 10.244/91 que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal¹²⁵. Desse conceito legal, pode-se inferir três elementos caracterizadores do assédio sexual. Primeiro, o constrangimento consciente e ilegal, pois impõe a vítima uma atitude contrária à sua vontade. Segundo, a finalidade de obtenção de vantagem ou favores sexuais e por último, o abuso de poder hierárquico¹²⁶.

Márcia Novaes Guedes afirma que o assédio sexual pode evoluir para o assédio moral, pois “tanto o *mobbing* quanto o assédio sexual são violências que guardam certa correlação: o assédio sexual pode muito bem constituir a premissa para desencadear uma ação do assédio moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado”¹²⁷.

Lembra ainda a autora que as mulheres são as maiores vítimas desse tipo de assédio. Atualmente já há casos na jurisprudência em que o homem figura como vítima e prossegue dizendo que o assédio sexual é um comportamento que causa repulsa e seus efeitos são severos, na medida em que os ataques “têm efeito devastador na consciência e auto-estima da vítima”¹²⁸.

¹²³ FREITAS, Maria Ester de, Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. RAE – Revista de Administração de empresas, v. 41, n.2, abril/junho.2001. Disponível em www.scielo.com.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf. Acesso em 12 nov. 2012.

¹²⁴ FREITAS, idem.

¹²⁵ Art. 216-A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

¹²⁶ ALKIMIN, op. cit., p. 59.

¹²⁷ GUEDES, op. cit. p. 45.

¹²⁸ GUEDES, op. cit. p. 43-46.

5. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira alerta que as consequências do assédio moral não atingem apenas as vítimas, seus efeitos danosos se estendem a sociedade de forma tão grave a ponto de o fenômeno ser considerado uma doença social. A autora cita um artigo do jornal *Financial Times* de 15 de junho de 2006 que diz que o assédio moral aumentou em escala mundial, sendo considerado uma epidemia em países industrializados, segundo estudos publicados pela Organização Internacional do Trabalho, OIT. Ainda conforme esses estudos, profissionais de áreas que antes eram tidas como seguras a exemplo de profissionais do magistério, do serviço social, de bibliotecas e da área da saúde, hoje são vítimas crescentes do assédio moral¹²⁹.

Não há dúvida de que para a vítima assediada as consequências são enormes e podem refletir em sua saúde física e psíquica. Os efeitos nocivos da violência psicológica podem fazer com que todo “o organismo se ressinta das agressões”, ocasionando bulimia, problemas gástricos, úlcera, falta de ar, sensação de sufocamento, dores musculares, tremores, sudorização, insônia, perda de memória, vertigens, depressão, palpitações, taquicardias e até infarto do miocárdio¹³⁰.

Margarida Barreto afirma que o assédio moral gera um grande sofrimento que é acompanhado pelo medo, ansiedade, vergonha e sentimento de culpa. O sofrimento pode evoluir para o adoecimento e levar, até mesmo ao vício e ao suicídio. No processo de sofrimento a vítima fica sem entender o que está acontecendo, seus pensamentos ficam repetitivos, não conseguindo desviar o pensamento sobre o que pode estar havendo. O sofrimento pelo qual está passando pode até comprometer a sua memória, ela adverte que isso ocorre não por fragilidade da vítima, mas é uma consequência da situação vivida pela mesma. Lembra ainda que as reações podem variar de acordo com a pessoa, alguns podem engordar e outros emagrecer demasiadamente, pode haver perda da libido e

¹²⁹ FERREIRA, op. cit. p. 71.

¹³⁰ GUEDES, op. cit. p. 108.

isolamento do convívio social e alguns chegam a reproduzir a violência pela qual estão passando dentro de suas casas. Para as empresas há queda de produção com conseqüente diminuição dos lucros, perda de funcionários qualificados, absenteísmo, cresce o número de funcionários afastados por doença e até acidentes e o aumento de despesas com pagamento de indenizações. A autora lembra ainda, que, o Estado também é afetado devido ao grande número de trabalhadores afastados¹³¹.

Márcia Novaes Guedes explica que as conseqüências do assédio moral impactam a vida familiar e social da vítima. É através do trabalho que o ser humano é reconhecido socialmente e também é através dele que muitos se realizam em seu lado pessoal. Com a área profissional abalada dada a violência sofrida, a vítima sente que sua identidade social está se esvaindo, gerando uma grande crise existencial. O ambiente familiar é afetado, pois muitas vezes a vítima desconta em seus familiares a amargura pela qual está passando. O medo do desemprego e de não poder mais prover a sua família, leva muitas vítimas a buscar refúgio na bebida alcoólica e nas drogas.¹³²

Maria Aparecida Alkimin afirma que o assédio moral produz grande dor psicológica “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”¹³³.

O assédio moral traz prejuízo econômico para a empresa. O trabalhador vítima da prática insidiosa sofre um abalo psicológico que afeta o seu desempenho no trabalho trazendo uma conseqüente baixa na produtividade e no lucro do empregador. Pode ocorrer de o empregado estar fisicamente no seu posto de trabalho, mas não conseguir trabalhar satisfatoriamente, fenômeno conhecido como presenteísmo. Também há o absenteísmo, quando o trabalhador se ausenta para tratamento de saúde, por auxílio doença ou aposentadoria por invalidez. Tanto no presenteísmo, quanto no absenteísmo o trabalhador mantém vínculo com a

¹³¹ Margarida Barreto em entrevista concedida ao site www.assediomoral.org.br, disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique75>, acesso em 11 nov 2012.

¹³² GUEDES, *idem*.

¹³³ ALKIMIN, *op. cit.*, p. 88.

empresa, mas não figura no quadro de funcionários produtivos¹³⁴.

Alkimin citando Pamplona Filho explica que o “absenteísmo é economicamente mais oneroso quando atinge empregados sem possibilidade de substituição imediata, em razão de seus conhecimentos especializados, sendo fator de grande prejuízo para o empregador”¹³⁵.

A rotatividade de mão de obra qualificada também impacta a empresa, pois com a saída de funcionários qualificados vítimas de assédio moral e a necessidade de substituição rápida desses, a empresa poderá ter dificuldade em encontrar trabalhadores para substituí-los no tempo em que necessita e ainda deverá arcar com os gastos de treinamento de novos funcionários e com os custos dos pagamentos de verbas rescisórias.

Zeno Simm citando Agra Viforcós, Fernández Fernández e Tascón López afirma que o assédio moral resulta em prejuízo econômico para a empresa “o desenvolvimento de condutas de acoso em seu âmbito resulta antieconômico, visto que tais comportamentos 'atuam nas variáveis organizacionais de forma contraprodutiva', pois repercutem no rendimento dos sujeitos implicados diretamente ou indiretamente na relação perversa, degradam o ambiente de trabalho e favorecem a ocorrência de acidentes” e complementa dizendo que as consequências do assédio moral atingem a sociedade em geral, pois todos arcam com os gastos oriundos dos afastamentos e tratamentos de saúde dos funcionários, uma vez que eles são financiados pela Previdência Social¹³⁶.

Frequentemente o processo de assédio moral culmina com a saída da vítima da empresa, seja por pedido de demissão, seja por demissão por parte da empresa e o ajuizamento de ação trabalhista. O pagamento de indenizações provenientes de reclamações trabalhistas gera perdas econômicas significativas para o empregador¹³⁷.

Sobre o assunto Alkimin comenta que o assédio moral traz ainda como consequência para o empregador a responsabilização civil e patrimonial pela

¹³⁴ FERREIRA, op. cit. p. 73.

¹³⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. **O assédio sexual na relação de emprego**. Tese. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000, p. 146. apud ALKIMIN, op. cit., p. 102.

¹³⁶ AGRA VIFORCÓS, Beatriz; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto; TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo. **La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo**. Murcia: Laborum, 2004, p. 97-101. apud Simm, Zeno, op. cit. p. 149.

¹³⁷ FERREIRA, op. cit. p. 74.

“conduta ilícita e contrária ao ordenamento jurídico”¹³⁸. A autora lembra que o Código Civil preceitua que o empregador que comete assédio moral pratica ato ilícito e poderá ser responsabilizado por danos morais e materiais, podendo também responder indiretamente pelos atos praticados por seus funcionários ou prepostos em função da responsabilidade solidária advinda dos arts. 942, parágrafo único e 932, inc. III do Código Civil¹³⁹.

¹³⁸ ALKIMIN, op. cit., p. 107.

¹³⁹ ALKIMIN, idem.

6. DANOS MORAIS

6.1 RESPONSABILIDADE CIVIL E REPARAÇÃO DO DANO

A responsabilidade civil configura-se na obrigação garantida por lei atribuída a pessoa de reparar um dano causado a outrem por ato próprio ou de terceiro sob a sua tutela¹⁴⁰.

O ato contrário ao ordenamento jurídico e que cause um dano a alguém e lhe traga prejuízo material ou imaterial, gera o dever de indenizar, imposto por lei. “A obrigação de indenizar decorrerá sempre de preexistência de um fato danoso que venha resultar na lesão ou violação de um direito absoluto, fulcrado ou num direito real ou, ainda, em um direito personalíssimo”¹⁴¹.

O ato contrário à lei, portanto ilícito, contido no art. 186 do Código Civil¹⁴² abrange a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que infrinja direito e que cause dano a outra pessoa, mesmo que exclusivamente moral. Alkimin ensina que pode-se entender que nesse dispositivo estão contidas tanto a responsabilidade civil subjetiva, quando o causador do dano responde por condutas que causem danos com dolo ou culpa, quanto a responsabilidade objetiva que se dá nos casos em que há o dever de indenizar independentemente de culpa, sendo necessário apenas o nexo causal entre o dano sofrido e a conduta causadora¹⁴³.

Caputo Bastos nos informa que para que o dano possa ser indenizado há alguns pressupostos indispensáveis que são¹⁴⁴:

- a) a certeza ou efetividade do dano, o dano deve ser real e sempre que possível determinável;
- b) atualidade e subsistência do dano, deve estar presente no momento em que o

¹⁴⁰ BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho** – Identificação e composição dos danos morais trabalhistas. 3. ed. Revista e atualizada conforme a EC nº 45/2004. Rio de Janeiro: Renovar, 2007. p. 74.

¹⁴¹ BASTOS, Guilherme Augusto Caputo, **O dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003, p. 24.

¹⁴² Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

¹⁴³ ALKIMIN, loc.cit. p. 114.

¹⁴⁴ BASTOS, op. cit. p. 24.

dano for exigido. Não há reparação a se cogitar caso o dano já tenha sido reparado espontaneamente;

c) pessoalidade do dano, que se relaciona ao decréscimo ou destruição do bem jurídico patrimonial ou moral pertencente à pessoa;

d) nexa causal, o dano deve ser oriundo de um ato ilícito praticado, é necessário que haja nexa entre a conduta do agente e o dano causado. A prova desse incumbe a quem requer a reparação;

e) legitimidade do postulante, a pessoa que sofreu diretamente o dano é que tem legitimidade para pedir a indenização, a exceção se dá no caso de falecimento da vítima em que os dependentes financeiros da mesma podem requerer a indenização;

f) ausência de causas excludentes de responsabilidade, são a legítima defesa ou o exercício regular de um direito reconhecido, contidos no art. 188 do Código Civil¹⁴⁵.

Para que possa ser pleiteada a reparação do dano, há necessidade de que o mesmo seja oriundo de um ato ilícito, deve haver a lesão de bens protegidos por lei, também deve ser certo e efetivo e existir o nexa causal entre a conduta do agente e o resultado danoso.

6.2 CONCEITO E MANIFESTAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Na área do Direito, a palavra dano pode ser entendida como lesão proveniente de uma ação humana ilícita, podendo ser comissiva ou omissiva que decorre de dolo ou culpa e atinge bem alheio protegido juridicamente¹⁴⁶.

A partir das palavras de Walmir Oliveira da Costa pode-se assim entender o dano:

¹⁴⁵ Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;
II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

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

¹⁴⁶ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V., **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002. p. 28.

Uma lesão (diminuição ou destruição) de que alguém é vítima devido à ação ou omissão de outrem em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral”, ou ainda dano é o prejuízo que uma pessoa causa a outra por dolo ou culpa, cujo resultado da lesão poderá dar-se no campo material ou moral¹⁴⁷.

O autor citando Aguiar Dias diz que dano moral são “as dores físicas e morais que o homem experimenta em face da lesão. O dano que interessa ao estudo da responsabilidade civil é o que constitui requisito de obrigação de indenizar (...). Quando ao dano não correspondem as características do dano patrimonial, dizemos que estamos na presença do dano moral”¹⁴⁸.

O dano moral nas palavras de Cahali é assim entendido como “tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado”¹⁴⁹.

O campo das relações laborais é um terreno fértil para a ocorrência de danos morais. Conforme Walmir de Oliveira Costa nas relações de trabalho, empregado e empregador possuem deveres mútuos provenientes do contrato de trabalho e da lei. Portanto se houver desrespeito a essas obrigações e configurar dano moral ao ofensor cabe à obrigação de reparação¹⁵⁰.

Esse pensamento vai de encontro as palavras de Alexandre Agra Belmonte que afirma que “o descumprimento das obrigações trabalhistas gera responsabilidade e assim o dever de compensar o dano causado, quer o moral, quer o patrimonial”¹⁵¹.

Ainda segundo o mesmo autor os danos morais trabalhistas são “as ofensas aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou intelectuais decorrentes da relação de trabalho que geram padecimentos sentimentais”...¹⁵².

No entendimento de Guilherme Augusto Caputo Bastos o dano moral no

¹⁴⁷ COSTA, Walmir Oliveira da.. **Dano moral nas relações laborais – competência e mensuração**. Curitiba: Juruá Editora, 2001, p. 29.

¹⁴⁸ DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 10ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. v. 2 p. 706 apud COSTA, idem.

¹⁴⁹ CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 3. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005, p.21.

¹⁵⁰ COSTA, op. cit., p. 44.

¹⁵¹ BELMONTE, op..cit. p. 74.

¹⁵² BELMONTE, ibidem. p. 117.

Direito do Trabalho se configura “por meio de atos abusivos ou acusações infundadas que possam malograr a reputação, a honra ou o decoro; enfim, por intermédio de atos que possam ultrajar a própria dignidade do trabalhador”¹⁵³.

Nos ensinamentos de Alkimin, entre os atos praticados pelo empregador que podem ensejar o pedido de reparação por danos morais está o abuso de direito, que se configura quando esse é exercido além dos limites impostos por lei, conforme o art. 187 do Código Civil, portanto, quando o empregador ou o superior hierárquico ao ultrapassarem os limites impostos por lei no exercício do poder de direção e incidirem na prática do assédio moral estarão cometendo um ato ilícito, cabendo o pedido de responsabilização e reparação dos danos morais sofridos pelo empregado. Ainda é devida a responsabilidade indireta do empregador por atos de seus empregados, conforme dispõe o art. 932, inc. III do Código Civil¹⁵⁴.

Compete ao empregador exercer o poder disciplinar sobre seus empregados, dentro dos ditames da lei, nas palavras de Walmir Oliveira da Costa “o exercício do poder disciplinar do empregador encontra limites na lei e na dignidade da pessoa humana do trabalhador, constituindo rigor excessivo sempre que for usado com menosprezo a bens imateriais”¹⁵⁵.

Outra competência do empregador é dar trabalho ao empregado observando os limites do contrato de trabalho, sempre respeitando a personalidade e a dignidade humana do trabalhador:

A obrigação de dar trabalho, deriva do direito inalienável que tem o empregado de exercer a sua ocupação e dela extrair os meios para a sua subsistência pessoal e familiar, como condição essencial à sua dignidade de ser humano, constitui ônus trabalhista do qual o empregador não poderá exonerar-se sem motivo justificável. Se não lhe proporcionar o labor ou o fizer de forma degradante ou humilhante, ou então, se descumprir as demais obrigações contratuais, das quais possa advir um gravame a direito da personalidade, poderá estar praticando dano moral¹⁵⁶.

Além de ter uma conduta correta no trato com seus funcionários, o

¹⁵³ BASTOS, op. cit. p. 44.

¹⁵⁴ ALKIMIN, op. cit. p. 107.

¹⁵⁵ COSTA, op. cit., p. 55.

¹⁵⁶ COSTA, idem.

empregador deve zelar pela ética e o respeito no ambiente laboral, exercendo os seus direitos diretivos dentro dos ditames legais, pois ao se exceder no uso de seus direitos, comete um ato ilícito, nascendo, portanto, a obrigação de reparação.

6.3 DANO PATRIMONIAL E DANO MORAL - DISTINÇÃO

O dano patrimonial é aquele onde o lesado sofre perda econômica, seu patrimônio é atingido e sofre diminuição. É o prejuízo monetário sofrido por alguém como resultado de um ato lesivo causado por outrem que atinge um bem jurídico com valor econômico. Sendo um bem patrimonial, pode ser avaliado economicamente, e ser possível restabelecer o *status quo ante*, pelo ressarcimento do que se perdeu chamado de dano emergente e pelo que deixou de ganhar, o lucro cessante¹⁵⁷.

O dano moral ou extrapatrimonial é aquele atinge bens imateriais, é “a lesão que alguém sofre em seus bens imateriais pela ação de outrem e que lhe causa abalos a direitos personalíssimos”¹⁵⁸.

Ao contrário do que ocorre na reparação do dano patrimonial, no dano moral ela não visa restabelecer a vítima o seu *status quo ante*, pois atinge direitos inerentes a pessoa que não podem sofrer avaliação econômica, sendo a reparação por dano moral em dinheiro uma forma de amenizar a dor que o ato lesivo trouxe à vítima.

6.4 REPARAÇÃO DO DANO MORAL

A indenização ou reparação do dano moral tem por objetivo amenizar o sofrimento da vítima, dada a impossibilidade de se mensurar a dor, a indenização tem caráter compensatório.

¹⁵⁷ OLIVEIRA, op. cit. p. 35

¹⁵⁸ COSTA, op. cit., p. 32.

Além do caráter compensatório, é uma sanção aplicada ao transgressor. A reparação do dano moral possui então duas finalidades, a primeira é a compensatória que busca atenuar o sofrimento e a dor que a lesão causou à vítima e a segunda é a punitiva, na medida em que inflige ao causador do dano uma sanção pecuniária. O valor atribuído à indenização deve ser suficiente para desestimular que o agressor pratique novamente os atos lesivos, mas, não pode servir de fonte de enriquecimento para a vítima.

O juiz ao fixar o valor da indenização deverá estar atento a dois fatos importantes, por um lado há o bem atingido, podendo ser a honra, a dignidade ou o nome, aos quais não há como se atribuir valor monetário e por outro lado está a necessidade de se satisfazer ou ainda compensar o dano sofrido. Portanto, o valor da indenização deve ser razoável, levando em conta a situação econômica do agressor, o montante deve ser capaz de impor uma sanção ao mesmo e ainda trazer conforto à vítima¹⁵⁹.

A fixação da indenização por dano moral deve ser dada segundo alguns parâmetros como a extensão do dano sofrido e sua intensidade, se o agente já é reincidente na prática, o que irá agravar a reparação ao ofendido, a situação econômica do agressor. Deve haver a razoabilidade do valor, esse não pode ser tão alto que o agressor não possa pagar e traga enriquecimento ao ofendido e nem irrisório, ao ponto de não inibir a prática de outras situações delituosas¹⁶⁰.

São duas as maneiras de reparação do dano moral, a pecuniária e a *in natura*.

A reparação pecuniária visa trazer um pouco de alívio ao ofendido. Alexandre Agra Belmonte citando Maria Helena Diniz diz que a mesma tem a finalidade de “neutralizar os sentimentos negativos de dor, tristeza e angústia por lenitivo pecuniário que permita o alcance de prazeres destinados a minimizar a dor íntima do ofendido”¹⁶¹.

Já a reparação *in natura* como observa Paulo Henrique V. Oliveira, normalmente é uma obrigação de fazer. Uma ofensa verbal ou escrita pode ser reparada com uma retratação pública ou uma publicação em meio de comunicação

¹⁵⁹ BASTOS, op. cit. p. 58-59.

¹⁶⁰ BASTOS, *ibidem*, p. 58.

¹⁶¹ DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. Responsabilidade civil. 7ª ed., Saraiva, 1998. apud BELMONTE, op. cit. p. 120.

que atinja grande parte da população. Havendo casos em que é possível haver a reparação *in natura* cumulada com a reparação em espécie.

Há dois sistemas disponíveis pelo Direito para a reparação de danos morais: o sistema tarifário e o aberto. Bastos citando os ensinoss de Orlando Teixeira da Costa informa que mediante o sistema tarifário o valor a ser indenizado é predeterminado por lei ou através de jurisprudência. O juiz analisa o caso e determina o valor a ser indenizado. Esse sistema não é adotado no Brasil. No sistema aberto, usado em nosso país, fica a critério do juiz fixar o valor da reparação¹⁶², o juiz usando de prudência arbitra o montante que entenda ser capaz de aplacar ao menos em parte o sofrimento da vítima.

¹⁶² COSTA, Orlando Teixeira da. Da ação trabalhista sobre dano moral. T&D, setembro/96. p. 68. apud BASTOS, op. cit. p. 57.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS

A nova organização do trabalho é um terreno fértil para que a violência se instale no interior das empresas e o assédio moral é uma dessas formas de violência. A prática se apresenta como fenômeno mundial e tem gerado preocupação as diversas áreas que se ocupam em proteger o trabalhador e seus direitos¹⁶³.

O empregador é responsável legal e moral pelos danos causados ao trabalhador assediado moralmente. Portanto, a ele cabe dar respostas organizacionais no sentido de prevenir e combater as condutas assediantes. É necessário adotar medidas que implantem uma nova forma de pensar nas empresas e rever métodos que favoreçam o aparecimento da prática em suas instalações, assim como adotar medidas que visem controlar e punir os responsáveis pelos atos de assédio moral¹⁶⁴.

Hirigoyen aponta para a necessidade da empresa não ignorar ou negar o problema, mas em vez disso, colocar em prática programas de prevenção em todas as suas áreas, sendo a ela a responsável seja no sentido de ter deixado que a violência fosse praticada, ou por não ter conseguido evitá-la. É essencial “mudar de atitude e rever os próprios métodos de gestão, deles extirpando o que contiverem de violência visível ou oculta”. A direção deve combater o assédio moral e adotar medidas punitivas¹⁶⁵.

A autora frisa que o combate as práticas de assédio moral devem partir da direção da empresa e se estender aos demais membros da cadeia hierárquica, para ela “os chefes mais graduados devem se afirmar e restaurar a ordem, detectando comportamentos inadequados e depois aplicando punições quando necessário”. E ainda acrescenta que a direção “deve se preocupar com as pessoas quanto com os números, impedindo a ação de chefes grosseiros ou paranoicos e deve tomar as medidas para obrigá-los a controlar o seu comportamento”¹⁶⁶.

Esse também é o entendimento de Márcia Novaes Guedes ao dizer é preciso uma mudança no procedimento da direção da empresa no sentido de rever seus

¹⁶³FREITAS; HELOANI; BARRETO, op. cit. p. 107.

¹⁶⁴FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem.

¹⁶⁵HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., op. cit., p. 313.

¹⁶⁶HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., ibidem, p. 319.

métodos de liderança, adotando técnicas de combate ao assédio moral, pois o comportamento adotado pela direção costuma servir de exemplo para os outros ocupantes de cargos de chefia:

Métodos de prevenção adicional devem ser aplicados para o comportamento da direção. O ideal seria que, nos treinamentos para gerentes, se incorporassem habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva. Infelizmente essa questão ainda não é levada a sério pelos organizadores desses cursos. Para mudar, todavia a cultura da direção de uma empresa, não é suficiente treinar melhor os gerentes médios. As chances são maiores, se, por exemplo, o novo estilo de liderança é praticado, pela primeira vez, pelo diretor. O diretor serve como modelo vivo, pois valores colocados pelo diretor são mais fáceis de serem absorvidos na cultura geral da empresa¹⁶⁷.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira aponta que as medidas de combate ao assédio moral adotadas pela empresa devem se dar em três linhas de atuação: prevenção, fiscalização e apuração¹⁶⁸.

A prevenção tem seu início pela conscientização. A autora lembra que a empresa deve ter como prioridade a conscientização e essa deve ser adotada primeiramente pelos membros da direção, conforme suas palavras:

Não há como exigir um tratamento ético entre os subordinados se a hierarquia superior não os trata de modo ético ou respeitoso. Quando a empresa se empenha em promover um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo entre os trabalhadores, os benefícios revertem a seu próprio favor¹⁶⁹.

Hirigoyen lembra que as empresas que investem em seus funcionários e lhes proporcionam um ambiente de trabalho saudável, onde há respeito e consideração, só tem a lucrar, pois em contrapartida há o aumento de produção e motivação dos funcionários e a diminuição da rotatividade de mão de obra¹⁷⁰.

¹⁶⁷GUEDES, op. cit. p. 151.

¹⁶⁸FERREIRA, op. cit. p. 137.

¹⁶⁹FERREIRA, idem.

¹⁷⁰HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho..., op. cit., p. 316.

Com base nos ensinamentos de Hirigoyen, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira lembra que é necessário que a empresa adote um regulamento interno que exponha quais são seus princípios norteadores, como deve ser pautado o tratamento interpessoal dentro das instalações da empresa, ficando claro as normas de conduta adotadas que visem o respeito e um ambiente de trabalho sadio, como também o repúdio da direção quanto às práticas de assédio moral e a punição aqueles que adotam tais práticas no ambiente laboral¹⁷¹.

A fiscalização se dá também através da conscientização. É importante a distribuição de cartilhas aos funcionários que apontem as condutas típicas de assédio moral e como combatê-las.

Outro mecanismo válido é a criação de um canal de comunicação para que o trabalhador possa denunciar os casos de assédio moral. A empresa ao tomar conhecimento que existem em suas dependências casos de assédio moral deve apurar com rigor os fatos e tomar as medidas pertinentes, assim como prestar total auxílio às vítimas da prática¹⁷².

Por fim, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira lembra que a empresa que investe em prevenção mantém seu conceito elevado perante a sociedade e colhe resultados econômicos, pois quando um funcionário é maltratado perdem-se talentos, e como bem assegura a autora “manter o ambiente de trabalho mentalmente saudável, com relacionamentos interpessoais respeitosos e éticos, é o melhor investimento para as organizações”¹⁷³.

¹⁷¹ FERREIRA, op. cit. 138.

¹⁷² FERREIRA, *ibidem*, p. 143.

¹⁷³ FERREIRA, *ibidem*, p. 137-138.

CONCLUSÃO

O presente trabalho procurou demonstrar que o assédio moral é um fenômeno que traz impactos enormes a vida do trabalhador, trazendo sérias consequências à sua saúde física, psíquica, seu convívio familiar, social e profissional.

As atuais formas de gestão adotadas pelas empresas são facilitadores para a instalação do assédio moral, na medida em que acirram a competitividade entre os trabalhadores, exigem o cumprimento constante de metas, impõe ao trabalhador pressões insuportáveis e exigem cada vez mais grande qualificação e desempenho profissional. Ao trabalhador cabe a única alternativa que é se adequar e aceitar tal sujeição para não perder o seu emprego.

O assédio moral não pode ser encarado como algo normal nas relações laborais. Ao trabalhador é assegurado quando no exercício de seu ofício receber tratamento cordial e respeitoso por parte do empregador e de seus colegas de trabalho.

A violência moral atenta contra a dignidade do trabalhador, princípio fundamental protegido pela Constituição Federal, além de atingir os direitos de personalidade do empregado como honra, privacidade, integridade física e psíquica, configurando-se em ato ilícito, gerando para o ofensor a obrigação de reparação do dano moral causado ao trabalhador.

Foi analisada a distinção do fenômeno de outras práticas com características semelhantes a ele, mas que não são assédio moral. Ademais foram apontadas as formas de manifestação do assédio moral, sendo o assédio vertical descendente, vertical ascendente, horizontal, misto e organizacional.

É importante a criação de leis que visem proteger o trabalhador das práticas abusivas e de suas terríveis consequências e também lhes garantam o respeito a sua personalidade e dignidade, direitos tutelados pela nossa Constituição Federal.

Para que o problema, que assola a sociedade em geral, em especial os trabalhadores, seja sanado, além do ressarcimento dos danos morais sofridos em decorrência do assédio, é necessário a adoção por parte do empregador de medidas

preventivas ao assédio moral que garantam ao trabalhador desempenhar suas funções e ter a sua saúde física, psíquica e moral preservadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.
- BARRETO, Margarida. Entrevista concedida ao site [assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br). Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article2>. Acesso em 10 outubro 2012.
- BASTOS, Guilherme Augusto Caputo, **O dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho – Identificação e composição dos danos morais trabalhistas**. 3. ed. Revista e atualizada conforme a EC nº 45/2004. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.
- CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 3. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.
- Código Civil Brasileiro. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 24 maio 2012.
- Código Penal Brasileiro. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.html. Acesso em 24 set. 2012.
- Constituição Federal. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 junho 2012.
- COSTA, Walmir Oliveira da,. **Dano moral nas relações laborais – competência e mensuração**. Curitiba: Juruá Editora, 2001
- DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**, 9 ed. Vol II, Rio de Janeiro: Forense, 1994.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel Editores, 2010.
- FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- FREITAS, Maria Ester de, Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. RAE – Revista de Administração de empresas, v. 41, n.2,

abril/junho.2001. Disponível em www.scielo.com.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf. Acesso em 12 nov. 2012.

GOSDAL, Thereza Cristina, SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 5. ed., Rio de Janeiro: Bertrard Brasil, 2010.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual: questões conceituais**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n.704, 9 jun. 2005. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/6826>. Acesso em 10 nov. 2012.

RAMOS, Luís Leandro Gomes, GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

RAMOS FILHO, Wilson. **Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos**. No prelo.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho** – manifestações, efeitos, prevenções e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

SOBOL, Lis Andréa Pereira. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral – uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: Ltr, 2008.