

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: CONDUTAS DA EMPRESA QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE EMPREGO

Teresinha Valente Araújo¹
Marcelo Mauricio da Silva

RESUMO

Nas atuais relações trabalhistas percebemos um crescente aumento do assédio moral dentro das organizações. Entende-se por assédio moral, qualquer atitude abusiva que, por sua repetição e intencionalidade, tende a desestabilizar as vítimas de suas insídias, o que têm gerado um ambiente de trabalho hostil, coibindo o direito de liberdade e o sucesso profissional dos funcionários. Diante da gravidade deste ato, é fundamental a conscientização de todos acerca do referido tema, como medida preventiva para evitar o surgimento de atitudes que caracterizam o assédio moral na organização, bem como proporcionar as vítimas, subsídios para que as mesmas quando agredidas, possam tomar medidas coerentes para que o agressor seja devidamente punido.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Violência invisível. Conscientização.

Abstract

The labor relations in the current it's perfect an highest development of work siege mentality that meaning every abusive action because of the repetition and the purpose to take off the stability of victims. These actions become the place of work unfriendly and suppress the liberty and possibilities of successful to employees. Also it could take them to death. With the danger that act can do it's important to those people awake to the problem like a king of prevention to avoid those similar actions happening in the work's place. Like this it's possible that victims behave against these actions and guilty be punished.

KEY WORDS: Moral harassment. Invisible violence. Awareness.

¹ Graduando do Curso de Direito da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do RN – FARN.

E-mail: teresinha.valente@globo.com

Docente do curso de Direito da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do RN – FARN. marcelomauricio@farn.br

1 INTRODUÇÃO

A escolha pelo tema Assédio Moral ocorreu por ser um fato de relevante importância no cenário das relações trabalhistas na atualidade. Considerado como um fenômeno relativamente novo, o tema é estudado e pesquisado aproximadamente há mais de duas décadas por autores em diversos países. No Brasil, o tema começou a ser abordado com os estudos pela Dra. Margarida Barreto, em sua tese de mestrado “Jornada de Humilhações” pela PUC/SP, baseando-se nos primeiros estudos realizados na Suécia por Marie-France Hirigoyen.

O mérito e a relevância em estudar um fenômeno como o assédio moral e suas consequências, nos remete que idéia que esse fato normalmente ocorre com trabalhadores de empresas de pequeno, médio e grande porte, pessoas dos sexos masculino e feminino, solteiros ou casados, enfim, é uma prática que pode afetar qualquer ser humano que faça parte da população inserida no mercado de trabalho, não havendo predileção entre quaisquer das vítimas.

Destarte, esta realidade, caracterizada pela competitividade empresarial desenfreada a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, a exigência de cumprimento de metas sem qualquer critério de razoabilidade, pelo excesso de oferta de mão-de-obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui um cenário perfeito para disseminação do assédio moral.

O presente artigo obviamente, não tem a pretensão de esgotar o tema, mas traçar um panorama geral do problema dentro das organizações. A intenção é contribuir para a um melhor entendimento entre empregados e empregadores e também contribuir para o enriquecimento da pesquisa para o mundo acadêmico. A intenção primordial é permitir que haja uma melhora significativa nas relações interpessoais dentro das organizações.

A presente pesquisa será desenvolvida através de uma abordagem quantitativa, será desenvolvida utilizando pesquisas bibliográficas; interpretação dos fundamentos doutrinários e acórdãos; análise de artigos, textos e livros e demais material já validados de reconhecimento acadêmico e jurisprudencial que possam desvendar, descrever, interpretar e discutir o fenômeno do assédio moral no ambiente de emprego.

Na primeira seção do artigo, mostrar-se-á o conceito de assédio moral, que é considerado como um tema relativamente novo no Brasil. Verificar-se-á que se trata de um fenômeno bastante grave que atinge um grande número de organizações no contexto sócio-organizacional brasileiro.

Na segunda seção, discorrer-se-á a respeito da influência do assédio moral dentro das organizações. Em um mercado globalizado e altamente competitivo, as organizações passaram a buscar os melhores colaboradores, fornecedores e nessa busca desenfreada pela maximização dos lucros, nem sempre é possível proporcionar aos seus funcionários um ambiente laboral saudável.

Posteriormente, examinar-se-á como o empregador contribui para a prática do assédio moral. Será feita uma análise elementos que caracterizam o assédio moral na organização e como estes danos podem, evoluir para a incapacidade laborativa.

Adiante, far-se-á o exame das consequências do assédio moral e as ações preventivas para evitá-lo no ambiente organizacional. a prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

E finalmente, na última seção, trataremos dos dados estatísticos das vítimas de assédio moral traçando um panorama entre a vítima e o local de trabalho.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral nas relações de trabalho e especialmente nas relações de emprego tornou-se um dos maiores vilões da sociedade atual, deriva de um conjunto predador onde se encontram a globalização econômica e a competição acirrada nos escassos postos de trabalho.

Segundo Marie-France Hirigoyen (2002. p. 17), psicóloga francesa, uma das pioneiras no estudo sobre o tema, classifica o assédio como sendo:

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

Oportunamente, tomando como base o entendimento do Tribunal Regional Trabalho\RO, podemos classificar o assédio moral como atitudes deliberadamente perversas, com o objetivo de afastar o empregado do mundo do trabalho e provocando danos à sua personalidade,

à sua dignidade e até mesmo à integridade física e psíquica, pondo em perigo o emprego e contribuindo para a degradação do ambiente de trabalho.

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002, publicado na *Revista LTr* 66-10/1237)(BRASIL, 2002).

Podendo ser considerada uma situação delicada em um mercado de trabalho altamente competitivo, com vagas de emprego em números reduzidos, equacionando essa premissa, percebemos que os trabalhadores com receio de perder seus empregos acabam sujeitando-se a tais abusos ou humilhações que interferem de forma negativa em seu ambiente de trabalho, desestabilizando as relações trabalhistas e desencadeando males à sua saúde física e mental.

Segundo pesquisa realizada pelo Centro Regional de Informação das Nações Unidas para a Europa Ocidental (UNRIC), para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a taxa de desemprego mundial deverá ser de 6,1%, o equivalente a 203,3 milhões de desempregados, em 2011, já que o mercado de trabalho apresenta níveis de recuperação muito diferenciados, com níveis elevados de desemprego e desânimo, nos países desenvolvidos, e um crescimento do emprego vulnerável e pobreza entre a população trabalhadora, nas regiões em desenvolvimento. Esses conflitos profissionais estão relacionados com as condições de trabalho e estão sendo considerados um dos males da modernidade.

De acordo com a classificação do Ministério do Trabalho e Emprego, o Assédio Sexual é crime tipificado na Legislação Penal, enquanto o Assédio Moral ainda não foi considerado crime. Porém, de maneira salutar, o Direito do Trabalho vem apoiando o trabalhador

vítima do Assédio Moral, para que a Empresa e seus colaboradores possam compreender que atitudes de constrangimento não podem ser toleradas no ambiente de trabalho, o respeito e a cordialidade nas relações humanas é indispensável para uma gestão de qualidade. Não se pode fechar os olhos para esse tipo de violência velada, silenciosa que afeta a vida e a conduta das pessoas. Porém, convém salientar que não podemos generalizar, banalizando o instituto, transformando qualquer rusga no ambiente de trabalho em assédio moral, para se configurar assédio deve ser considerada uma ação contínua e prolongada dentro da organização.

O assédio moral nasce como algo inofensivo, sem malícia, descaracterizado em uma brincadeira, algo sem importância, que muitas vezes a vítima interpreta como uma pequena brincadeira de mau gosto, totalmente irrelevante à degradação de sua reputação. A própria pessoa participa da brincadeira, rindo como as outras que estão a sua volta, aceitando sem demonstrar insatisfação com os comentários feitos a título dessas brincadeiras, para que não seja visto como alguém sem senso de humor, sem "espírito de equipe". Em seguida, esses ataques, vão se multiplicando e a vítima é constantemente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior e repetitivo.

Em um ambiente de trabalho onde pessoas convivem e exercem suas atividades profissionais, é normal que aconteçam conflitos em momentos de tensão, irritação ou de mau humor, causados por problemas pessoais ou profissionais, nesses momentos específicos podem ser proferidos comentários ou opiniões que machucam, inferiorizam e muitas vezes humilham uma determinada pessoa de forma isolada. Nessas situações não são considerados significativos e nem prejudiciais quando o fato ocorre de forma isolada e são seguidos por pedidos de desculpas. São rusgas que ocorrem quando há a total falta de controle do superior hierárquico em determinadas situações, despreparo dos Gestores e não podem ser confundidos com assédio moral. Por outro lado, o assédio moral se caracteriza com repetições de palavras ultrajantes, comentários maliciosos, gestos negativos, vexames e humilhações, sem qualquer esforço de se redimir do gestor. Torna evidente que são fatos isolados e dirigidos a uma determinada pessoa. O fenômeno se torna tão agressivo e destruidor, ao ponto de desestabilizar o funcionário emocionalmente, tornando a convivência insuportável no local de trabalho. É chegado o momento dos Gestores repensarem as estratégias para manterem a o equilíbrio organizacional.

3 O ASSÉDIO MORAL E SUA INFLUÊNCIA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

No Brasil não existe uma legislação específica disciplinando o tema, precisamos partir do pressuposto que para haver a prática de assédio moral é necessário que se façam presentes alguns elementos para considerar uma conduta assediadora, tais como um sujeito ativo e outro sujeito passivo na relação.

É possível classificar como principal causador do assédio moral o empregador, pois é ele quem possui o poder empregatício, decide quem serão seus gestores, as diretrizes que terão que seguir dentro da organização, metas a serem alcançadas, enfim o empregador que detém o poder de decisão dentro da Empresas, por esse motivo vale salientar os dizeres do mestre Maurício Godinho Delgado:

É o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. [...] o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços (DELGADO, 2006. P. 629).

Existem diversas formas de desenvolver o assedio moral, esse fenômeno foi identificado por estudos anos 1980, sendo denominado, inicialmente, de *mobbing*. Etimologicamente, a palavra tem origem no verbo inglês *to mob* que indica as ações de assaltar, agredir em massa, assediar, e do substantivo derivado *mob* que significa multidão em tumulto, quantidades de pessoas desordenadas, ou seja, a expressão *mobbing* associa-se à forma de violência coletiva, ligada à organização do trabalho, FERREIRA, 2004.

HIRIGOYEN (2002) nos ensina que a prática utilizada pelo assediador evidencia-se em relações assimétricas, nas quais existe uma hierarquia, estando presentes nas figuras do superior hierárquico e seus subordinados. Esses atos são descritos em duas categorias:

Na primeira o **assédio vertical descendente**, onde o subordinado é agredido pelo superior hierárquico, quer seja pelo empregador ou pelo seu preposto. Esta situação é a mais freqüente no contexto atual, bastando analisar as decisões proferidas pela justiça especializada acerca da matéria, deflagrando esta espécie como a mais praticada nas relações de emprego. Na segunda, o **assédio vertical ascendente**, situação inversa, onde o superior hierárquico é agredido pelo subordinado ou, em última instância, pelos subordinados, que pode ocorrer, por

exemplo, quando da contratação de um novo empregado para a exercer algum cargo de chefia, cujo estilo e métodos sejam reprovados pelo grupo, e o superior hierárquico não consegue ou não faz nenhum esforço no sentido de harmonizar-se com o grupo. Tal situação poderá ocorrer, também, no caso de um antigo colega que tenha sido promovido sem que o setor tenha sido consultado (DELGADO, 2006. P.629 (HIRIGOYEN. 2002. p. 810).

Evidencia-se tal situação quando o empregador, no afã de estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, acaba por estimular a competitividade perversa entre colegas de serviço, gerando, por parte dos competidores práticas individualistas, que interferem na organização do trabalho, prejudicando o bom relacionamento e coleguismo que devem existir entre trabalhadores, cooperadores do sistema produtivo (ALKIMIN, 2005. p.64).

Vale ressaltar algumas formas evidentes de assédio moral, tais como: ignorar a existência do ofendido; determinar a execução de tarefas que estão em desacordo com a função exercida, como, por exemplo, servir cafezinho ou limpar o banheiro; rigor excessivo por parte dos superiores; inatividade forçada, exposição ao ridículo; desqualificar a função exercida; atribuir tarefas acima de sua capacidade; dar instruções confusas; estabelecer horário injustificável ou que sabe não poder ser cumprido pelo trabalhador; boicote no fornecimento de material necessário para o trabalho, enfim, condutas que visam a atingir a auto-estima do trabalhador ou funcionário, desestruturando suas defesas psíquicas e somáticas (FELKER, 2007. p.194), como pretexto único e exclusivamente de maltratar psicologicamente o empregado.

4 COMO O EMPREGADOR CONTRIBUI PARA A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

A Consolidação das Leis do Trabalho, define em seu artigo 2º que empregador é “*a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços*”, e, por conseguinte, em seu artigo 3º define que o empregado é “*toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”.

Ante o exposto, podemos concluir que o principal agente causador do assédio moral, como forma de violência no local de trabalho, é o empregador, visto que, sendo o detentor do poder de direção da atividade no qual concentra, além deste, o poder de organização, pelo qual

o empregador organiza o objetivo econômico e social do seu negócio, criando ou modificando normas e condições de trabalho; o poder de controle, com o qual fiscaliza e controla as atividades e condições de trabalho e o poder disciplinar, através do qual impõe ao transgressor a sanção disciplinar desde uma simples advertência até a demissão por justa causa, nos limites do respeito aos direitos de personalidade e dignidade da pessoa humana do trabalhador (ALKIMIN, 2005. p.42).

Como as atuais formas de administração nas organizações não mais demandam da centralização do poder de direção na figura do empregador a quem incumbe dirigir, controlar e fiscalizar as atividades laborais, a delegação do poder de direção a empregados de confiança, tais como gerentes, chefes, supervisores, assessores, diretores, que exercem posição de poder e mando, englobou a possibilidade de toda conduta, ato ou comportamento hostil, degradante, humilhante, vexatório que causa sofrimento psicológico e doença psicossomática na vítima, ferindo sua auto-estima, dignidade e personalidade, poderia partir de qualquer uma dessas pessoas.

A vítima do assédio moral, geralmente, é aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e conseqüente queda na produtividade; além dos danos pessoais à vítima que somatiza e reverte em dano à saúde mental e física, acaba gerando, conseqüentemente, incapacidade para o trabalho e afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio (ALKIMIN, 2005. P. 45-46).

5 ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL NA ORGANIZAÇÃO

Existem algumas formas para identificar o assédio moral nas organizações. O assédio não precisa ser explícito por parte do assediador, pode se manifestar de forma tácita, através de gestos sutis e palavras equívocas, justamente com o intuito de dificultar sua identificação. Nos casos mais graves o assédio moral se mostra de forma expressa, através de determinações claras e diretas por parte do empregador, como rebaixando seu nível profissional de sua vítima, com isso o empregado se sentir diminuído perante a empresa e seus pares.

Uma prática muito comum do assediador é a preferência pela manifestação não verbal de sua conduta, dificultando uma possível prova de sua abominável conduta e até mesmo que a vítima revide os maus tratos.

Alguns exemplos como suspiros, sorrisos, indiferença, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima, certamente são formas de assédio moral. Outras ações como fofoca, zombarias, insultos, deboche, isolamento, ironias e sarcasmo, são tipos de ações mais fáceis de serem negadas pelo assediador. O assediador pode alegar que houve mal entendido, como forma de se defender das acusações ou até mesmo se colocar como vítima da situação afirmando que a pessoa está vendo ou ouvindo coisas, que está com paranóia, que é louca, que é muito sensível, que faz confusão, que é muito encrenqueira ou histérica, entre outros motivos que podem ser alegados (MENEZES, 2003).

Os exemplos mencionados acima, não podem ser sempre mencionados como regra, podemos vislumbrá-los como atos isolados, mas são ações muitos citados nos processos trabalhistas pelas vítimas de assédio moral.

É grande a dificuldade de identificar e punir essas pessoas, o problema maior é que em determinados momentos o assediador usa o grupo ao seu favor, transferindo a responsabilidade das agressões para a vítima. A partir do momento que o alvo é escolhido, o agressor trata de enaltecer os outros integrantes do grupo, mostrando de forma distorcida os defeitos e as imperfeições da vítima. O assediador ao longo do tempo mostra-se uma pessoa maravilhosa, convence as pessoas que suas intenções sempre são as melhores para o grupo, e que a vítima seria uma pessoa que não se encaixa no grupo, não possui os mesmos objetivos, está boicotando os colegas, não trabalha com a mesma eficiência que grupo, logo as pessoas do grupo tornam-se agentes em potencial e começam a ver a vítima como uma patologia para o grupo.

Outro problema freqüente que a vítima encontra é quando uma pessoa do grupo não é ludibriada, mas não intervém nas abordagens constrangedoras. Acha que o problema não é tão grave, que não deve se intrometer no problema, ou identifica a gravidade da situação, mas tem medo de se tornar o próximo alvo do assédio.

O assédio tem suas máscaras, diferentes etapas em diferentes situações, mas uma sempre está presente: a recusa à comunicação. O conflito não é comentado abertamente, o agressor não o discute, deixando a vítima sem possibilidade de reação. A equipe por sua vez também não se posiciona a respeito do abuso, como se o conflito não existisse. A vítima passa a

ser desqualificada, as pessoas não confiam mais as tarefas antes designadas a ela, ficando desacreditada perante o grupo e finalmente ela é isolada como algo defeituoso sem serventia, sem valor sendo totalmente descartado o ambiente de trabalho.

O objetivo da prática do assédio moral é desestabilizar emocionalmente a pessoa, causando-lhe humilhação perante os colegas de trabalho, fornecedores, clientes e perante si mesma. Quando praticado pelo superior hierárquico, tem a clara finalidade de forçar o funcionário a pedir demissão, ou a prática de atos que possam ensejar a caracterização de falta grave, justificando uma dispensa por justa causa (GUEDES, 2003).

Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho (GUEDES, 2003).

A situação evolui para conotação de assédio, propriamente dito, quando o funcionário tomado como alvo percebe a má intenção de que é objeto, isto é, logo que a recusa de comunicação é manifesta e humilhante, quando críticas a respeito do seu trabalho se tornam maldosas com atitudes e palavras injuriosas. As conseqüências sobre o psiquismo são muito mais graves a partir do momento em que se toma consciência de existir um “claro objetivo de prejudicar”. De início, é difícil de acreditar que isso seja possível e depois surgem as interrogações ansiosas: “O que foi que eu fiz para que me queiram tão mal?”, e as tentativas desesperadas para alterar o quadro. Isto gera uma ferida que não tem correspondência com o estresse. Trata-se de uma ferida no amor-próprio, um atentado contra a dignidade, mas também uma brutal desilusão ligada à perda súbita da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos colegas (HIRIGOYEN, 2002, p.20 e 188).

A Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará, formada pela Mesa Estadual de Negociação Permanente do Estado, constituída por representantes do Governo Estadual e entidades representativas dos servidores públicos estaduais em seu Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na administração Pública, expõe em um rol exemplificativo os fatores organizacionais que predis põem ao assédio moral nas organizações:

- Cultura organizacional que tolera ou permite comportamentos tais como: desrespeito, intimidação, perseguição, uso de linguagem abusiva do gestor para seus subordinados;
- Mudanças organizacionais como reestruturações e crises;
- Mudanças na gerência ou na composição das equipes de trabalho;
- Reorganização do trabalho com novas tecnologias, novos procedimentos, sobrecarga de trabalho, cobrança de produtividade;
- Falta de diálogo e clareza na comunicação entre os membros da equipe;
- Falta de reconhecimento técnico sobre ferramentas e procedimentos a serem utilizados na confecção dos serviços;
- Ambiente estressante, altamente competitivo.

6 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA VIDA DOS TRABALHADORES

As consequências do assédio moral na vida dos trabalhadores variam de acordo com a natureza das condutas e das pessoas envolvidas. Podemos citar como objetivo principal da organização um ambiente de trabalho sadio, com funcionários motivados propiciando lucro para a organização. Para alcançar essa qualidade do ambiente de trabalho, exige-se a integração de toda a equipe, as pessoas precisam estar comprometidas, motivadas, precisam comungar dos mesmos interesses que a organização, almejar que a empresa evolua para te possibilidade real de crescimento.

Infelizmente o assédio moral transita pela contra-mão de todo esse objetivo empresarial. Percebemos que o inverso acontece, instala-se um clima desfavorável na empresa causando tensão, apreensão, competição, insegurança.

Utilizando como base o estudo do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o Assédio Moral, 2007, a primeira consequência a ser sentida é a queda da produtividade, seguida pela redução da qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho.

Dependendo do perfil do empregado assediado pode tornar-se, improdutivo, doente, acomodado numa situação constrangedora, suportada pela necessidade de se manter no emprego. Para a Empresa os danos também são consideráveis, pois, ocorre queda da produtividade; alterações na qualidade dos serviços e produtos; alta rotatividade da mão-de-obra, alto numero de

acidente de trabalho, aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal; aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais, enfim, todos esses fatores geram abalo na reputação da empresa no mercado de trabalho.

Na proteção ao trabalhador deve-se ter em mente não só o aspecto material e restrito como a simples garantia do emprego ou melhores condições físicas e econômicas de trabalho. Deve-se ter em mente a proteção em todos os aspectos, inclusive o moral.

Médicos do Trabalho enfatizam que o trabalho efetuado em ambientes insalubres e aliado a pressões psicológicas pode propiciar o surgimento de doenças profissionais das mais diversas, variando de acordo com o agente de insalubridade presente. O trabalho repetitivo, monótono, realizado sob pressão e constante fiscalização, num clima de competitividade frenética entre os empregados é, hodiernamente, o causador de muitas doenças ocupacionais, essa é uma das causas que vem considerando o assédio moral como uma doença do trabalho.

O médico Dr. Mauro Azevedo de Moura e Sílvia Maria Zimmermann et al (op. cit.) resumem as perdas para o empregador nos seguintes custos:

Custos tangíveis:

- Queda da produtividade;
- Alteração na qualidade do serviço/produto;
- Menor eficiência;
- Absenteísmo físico aumenta;
- Doenças profissionais;
- Acidentes de trabalho;
- Danos aos equipamentos;
- Alta rotatividade da mão-de-obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal;
- Aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais;
- Mais retrabalho;
- Menor produtividade das testemunhas.

Custos intangíveis:

- Abalo na reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho;
- Deficientes relações com o público;
- Sabotagem por parte do psicoterrorista;
- Resistência entre trabalhadores;
- Menor criatividade;
- Perda da motivação;
- Menos iniciativa;
- Clima de tensão;
- Surgimento do absenteísmo psicológico (estar, mas não estar).

Enfim, o assédio pode deixar sequelas marcantes e transforma-se em um sentimento íntimo de fracasso, impotência. As agressões ou humilhações permanecem inscritas na memória mesmo depois de terem cessado e durante um longo tempo, serão necessárias diversos procedimentos para que esse funcionário volte a ter confiança no seu empregador, voltar a acreditar que possa ter um ambiente de trabalho saudável onde haja respeito entre as partes.

7 AÇÕES PREVENTIVAS PARA EVITAR O ASSÉDIO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Prevenir o assédio moral é a ferramenta efetiva para inibir o abuso. Devido ao número crescente de denúncias, o assédio moral divide a preocupação tanto da classe dos trabalhadores como a dos empregadores, causando desconforto entre as relações. O fato é que não existe uma fórmula exata para evitar tal abuso, mas é possível utilizar algumas técnicas que podem minimizar o desconforto.

HIRIGOYEN (2005), em suas pesquisas, alega que as Empresas que não primam pela estrutura, organização e hierarquia estão mais expostas a contratarem pessoas com pouca qualificação para exercerem uma gestão com índices de qualidade e aprovação. O importante para

a empresa é avaliar seus métodos de gestão de pessoas, investir em na cultura de estratégica para o desenvolvimento de seus colaboradores.

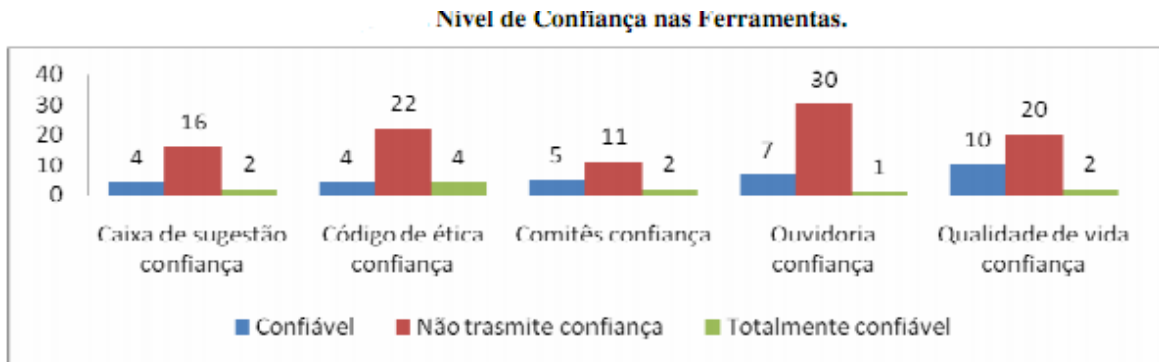
Implantar programa de prevenção; estabeleça diálogo e comunicação direta entre seus funcionários; deixe clara a política de prevenção sobre assédio moral; adotar medidas de punição para os infratores; deixar claro para toda equipe os objetivos da empresa; além de desenvolver programas de qualidade de vida. (PELI E TEIXEIRA, 2006. p.27).

Um procedimento aconselhável para os administradores a fim de evitar abusos dentro das organizações é elaborar um estatuto com as diretrizes organizacionais, delimitando os direitos e deveres dos funcionários. A partir desse documento, funcionários e gestores poderão seguir as normas do código de ética da Empresa, trabalhando para uma conscientização preventiva. A proteção oferecida pelo empregador deverá estar voltada ao cumprimento das diretrizes elaboradas pelo documento, tornando o local de trabalho em um ambiente seguro e sadio em relação a suas necessidades e expectativas profissionais e pessoais do funcionário.

Uma pesquisa efetuada com oitenta formandos do curso de Administração do primeiro semestre de 2008 da Universidade (CATÓLICA DE BRASÍLIA, 2005), os universitários foram entrevistados e deram suas sugestões sobre as ferramentas que podem inibir o assédio moral nas Empresas:

- a) Programa de qualidade de vida no trabalho;
- b) Ouvidoria;
- c) Comitês de funcionários;
- d) Código de ética e;
- e) Caixa de sugestão.

Abaixo segue o quadro com o resultado da pesquisa realizada pela Universidade Católica de Brasília demonstrando quão as pessoas estão decepcionadas com as atitudes dos gestores das organizações. O descrédito dos funcionários em relação ao relacionamento interpessoal e suas conseqüências em relação aos programas de ações preventivas quanto ao assédio moral.



Fonte: Pesquisa realizada no curso de Administração de Empresas do primeiro semestre de 2008 da Universidade Católica de Brasília: Nível de confiança nas ferramentas utilizadas pela empresa que venham coibir o assédio moral nos ambientes organizacionais.

Para Peli e Teixeira (2006, p. 187), “a empresa tem o papel fundamental de dar as diretrizes que irão reger o comportamento daqueles que compõem a sua estrutura organizacional”. Mas diante dessa pesquisa sobre Confiança, podemos perceber o desequilíbrio do que se pretendido nas organizações com o que realmente vem acontecendo em relação ao convívio diário

8 DADOS ESTATÍSTICOS DAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL

Não existe um perfil psicológico determinado que predisponha uma pessoa ser vítima do assédio moral. Ao contrario do que possamos imaginar, as vítimas de assédio, não são funcionários portadores de qualquer patologia, ou particularmente frágeis ou incompetentes.

Freqüentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a submeter aos destemperos da chefia que passa a exigir tarefas ultrajantes, sem propósito, descabidas. A sua capacidade em resistir a prepotência do gestor o coloca em evidência, as pressões em que é submetido o leva a tornar-se um alvo potencial, sua falta de medo perante o superior contribuir para que seja cada vez mais perseguido.

ORIGEM DO ASSÉDIO %

Hierarquia	58
Diversas pessoas (incluindo colegas)	29
Colegas	12
Subordinado	1

Fonte: HIRIGOYEN, Marie -France. *Mal estar no trabalho*
 Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 111.

Marie-France Hirigoyen, em seus livros **Assédio Moral – A Violência Perversa no Cotidiano** e **Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral**, explica que o perfil da vítima está intimamente ligado ao ambiente de trabalho, à personalidade do agressor e à capacidade de resistência do próprio assediado. Uma das estratégias adotadas pelos que praticam o assédio moral no local de trabalho é passar uma imagem irreal da vítima, atribuindo-lhe um perfil neurótico, de mau caráter, de difícil convivência e profissionalmente incompetente. Os funcionários-modelo se tornam o alvo potencial do agressor, pela ameaça que trás à posição de liderança do agressor e com a possibilidade de ascensão dentro da organização.

ASSEDIADOS POR ÁREA DE ATUAÇÃO %

Gestão	26
Saúde	9
Ensino	9
Secretariado	9
Pesquisa	9
Comércio	9
Direção Geral	6
Produção	4
Manutenção	1
Limpeza	1
Outros	17

Fonte: HIRIGOYEN, Marie -France. *Mal estar no trabalho*
 Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 111.

Hirigoyen (HIRIGOYEN, 2002, p.95, 99, 123 e 124) aponta em seus estudos uma clara diferença entre os assediados com relação ao sexo: 70% de mulheres contra 30% de homens, bem como estratifica as áreas em que mais se verificou a presença de assediados e a faixas etárias, com seus respectivos percentuais, a saber:

ASSEDIADOS POR FAIXA ETÁRIA %	
Antes de 25 anos	1
De 26 a 35 anos	7
De 36 a 45 anos	26
De 46 a 55 anos	43
Mais de 56 anos	23

Fonte: HIRIGOYEN, Marie -France. Mal estar no trabalho
Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 123, 124

Além dos dados citados acima sobre o tema, o Ministério Público do Trabalho /Procuradoria Regional do Trabalho/12ª Região (BRASIL, 2002), em sua Cartilha, aborda outros fatores que também contribuem para o perfil da vítima de assédio moral:

- Trabalhadores com mais de 35 anos;
- Os que atingem salários muito altos;
- Saudáveis, escrupulosos, honestos;
- As pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;
- Dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- Não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;
- São mais competentes que o agressor;
- Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- Portadores de algum tipo de deficiência;
- Mulher em um grupo de homens;

- Homem em um grupo de mulheres;
- Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- Quem tem limitação de oportunidades por ser especialista;
- Aqueles que vivem sós.

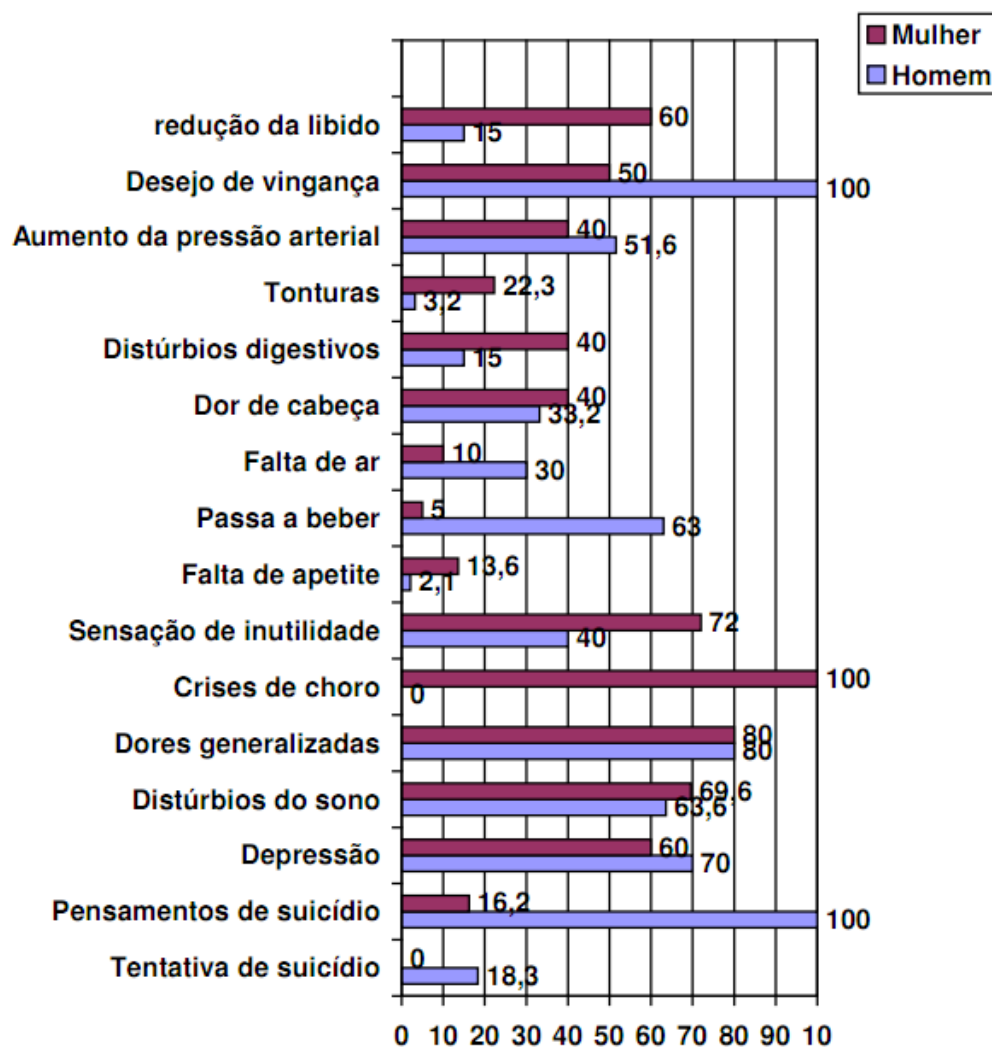
Com relação às mulheres, acrescentam-se:

- Casadas;
- Grávidas;
- Aquelas que têm filhos pequenos.

As formas de assédio têm sido estudadas e os seus resultados denotam características sócio-culturais de tipologia diversa. Por exemplo, entrevistando cento e oitenta e seis pessoas, Hirigoyen (2002, p. 111) listou o conjunto de atitudes hostis, dividindo-as em quatro categorias (Anexo A) e estabeleceu o percentual de ocorrência em relação ao todo. As categorias são: deterioração proposital das condições de trabalho, com 53%; isolamento e recusa de comunicação, com 58%; atentado contra a dignidade, com 56%; e a violência verbal, física ou sexual, com 31%. Saliente-se que o percentual de ocorrência varia de acordo com a origem do assédio, ou seja, de quem assedia. Se for de superior para subordinado, a maior ocorrência é nas condições de trabalho; se for entre colegas, a maior ocorrência é nos atentados contra a dignidade e, por fim, o isolamento para ambas as modalidades.

Como forma de demonstrar a importância da prática abusiva do assédio moral e utilizando como base à pesquisa realizada por Margarida Barreto, em seu livro **Violência, saúde e trabalho**: Uma jornada de humilhações, podemos observar a grandeza do problema que as vítimas do assédio sofrem com essa prática abusiva, a mudança radical que envolve a vítima e sua família. Abaixo segue os dados observados pela pesquisa.

Alguns dos sintomas do assédio moral, percentualmente dispostos pela incidência entre homens e mulheres.



Fonte: Pesquisa constante do trabalho de Margarida M.S. Barreto. Uma Jornada de humilhações. Dissertação para mestrado em psicologia social da PUC, São Paulo, 2000. Que veio a se transformar no livro: Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações. São Paulo: EDEC, 2003.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As constantes mudanças nas organizações e nas formas de produção marcaram as últimas décadas do século passado, trazendo conseqüências como a perda de direitos sociais para os trabalhadores. O assédio moral não é um fenômeno novo nas relações trabalhistas. Infelizmente, as constantes violações aos princípios e as normas constitucionais e infraconstitucionais de proteção ao trabalhador são uma realidade mundial que necessitam de atenção e respeito.

Descrevemos o assédio moral, como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma repetitiva, deixando o trabalhador com a sensação de inferioridade, incapacidade e excluído do ambiente de trabalho e do convívio social.

Pesquisas mostram que os agressores possuem traços narcisistas e destrutivos. Apresentam extrema dificuldade para admitir críticas, agem com desconfiança, podem exagerar o risco e a incerteza em diversas situações com essas atitudes supervalorização do seu trabalho dentro da na organização.

As vítimas podem ser pessoas frágeis com pouca segurança em si, quanto às pessoas com personalidade transparente e sincera que normalmente se posicionam em relação aos assuntos e problemas da Empresa, questiona privilégios, não aceita atitudes insanas e abusos de autoridade praticados por seu superior.

No Brasil não há uma de legislação específica para o reconhecimento do assédio moral na relação de emprego, porém a Emenda Constitucional nº 45, proporcionou um importantíssimo passo para a Justiça do Trabalho, atribuiu a todos os casos de reparação aos danos sofridos pelo assédio moral, tanto na esfera material quanto na esfera moral, deverão ser apreciados pela Justiça especializada do Trabalho.

O assédio moral gera custos econômicos, sociais e de saúde para o trabalhador, para as organizações e de forma geral para a sociedade. Sabemos que é praticamente impossível acabar completamente com essa prática dentro das organizações, mas nada impede que sejam tomadas medidas disciplinares para minimizar essas atitudes maliciosas.

Algumas medidas podem ser tomadas para coibir a pratica do assédio moral, investir em treinamento para os funcionários ocupante de cargo de liderança, uma medida

importante para delimitar o poder do líder, ele não pode se apropriar de sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados. Fazer uso do código de ética, quando existe ou se elabora um código de ética para a Empresa, as regras de convívio ficam bem definidas para todos os colaboradores, essa prática facilita para o funcionário que está sendo vítima da agressão denunciar seu agressor para o setor de RH. É essencial que a conduta do superior hierárquico se restrinja à adequação das normas e procedimentos da organização para não comprometer a saúde física e psicológica dos empregados.

Outro fator importantíssimo é amparar a vítima da agressão, é dever da Empresa solidarizar com as vítimas, pois o sentimento de incapacidade e a certeza de que seus agressores não serão punidos é muito forte entre as vítimas. Vivemos em sua sociedade que valoriza mais a capacidade de competir e vencer obstáculos a valorizar a integridade humana, a solidariedade, a generosidade dos semelhantes.

Podemos afirmar que o assédio moral deixa sequelas que não podem ser curadas com ações cíveis ou administrativas e a maneira mais eficaz para minimizar os problemas humanos, econômicos, sociais e, é a organização adotar uma política preventiva contra o assédio moral, respeitando os direitos morais e trabalhistas tornando a organização mais ética e justa com isso proporcionando um ambiente de trabalho saudável para o trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

Assédio Moral no Trabalho Reaja e Denuncie. Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde. Brasília/DF – 2007.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC – Editora da Puc-SP, 2000.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: ato deliberado de humilhação ou uma política da empresa para livrar-se de trabalhadores indesejados. Disponível em: <http://ser1cremesp.org.br/revistasermedico/nova_revista/corpo.php?MaterialId=40>. Acesso em: 12.abr. 2010.

BERNARDO, Kátia Jane Chaves et cols. **O Assédio Moral e suas conseqüências na auto-estima e motivação**. Artigo capturado na WEB em 10/10/2002. Disponível: Acesso em: 15. Jan. 2011.

CANIATO, A. M. P. *Da violência no ethos cultural autoritário da contemporaneidade e do sofrimento psicossocial*. Psi Revista de Psicologia Social e Institucional. Londrina. N. 2, v. 2, dez. 2000, p. 197-215.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 2. ed. São Paulo/SP: LTr, 2007.

FENICHEL, Otto. **Teoria Psicanalítica das Neuroses** – Fundamentos e Bases da Doutrina Psicanalítica. São Paulo: Atheneu, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 27. Estatística sobre Assédio Moral na Europa. [on line] Disponível na Internet via WWW.URL: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/europa.php>. Última atualização em julho de 2004. Acesso em: 14 jun. 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

INTERNET. **Assédio Moral no Trabalho**: chega de humilhação. InWEB. Disponível: <http://assediomoral.org/> Acesso em: 26. jan.2011.

MANSUR JÚNIOR, Maurício. **Assédio Moral: a violência contra o trabalhador no contexto neoliberal**. Revista do Direito do Trabalho, São Paulo, ano 3, n. 37, jan-mar/2010.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Revista da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA)**. Brasília-DF: maio/2003.

MOURA, Mauro de. **Chega de Humilhação**. Entrevista capturada na WEB em 19/10/2002, Disponível: <http://amanha.terra.com.br/> Acesso em: 10 jan. 2011.

MOREIRA, Bernardo Leite. **Assédio Moral**. Artigo capturado na WEB em 20/10/2002, Disponível: <http://www.golrh.com.br/> Acesso em: 26 jan. 2011.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. 2004. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 28 jan. 2011.

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

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral na Âmbito da empresa**. São Paulo: Ltr, 2006.
SALVADOR Luiz. **Assédio Moral**. Disponível em: <http://direitonet.com.br/> Acesso em: 28 jan. 2011.

SILVA, Regina Alves da: **O Empreendedor e o Assédio Moral no Trabalho**. <http://www.urutagua.uem.br/ru_administracao.htm>. Acesso em 20 ago. 2011.

VIEIRA, Sebastião Ivone et cols: **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho**. Florianópolis: Mestra, 2000. <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.25703>>. Acesso em 05.jun.2011.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; RODRIGUES, Teresa Cristina Dunka; LIMA, Wilma Coral Mendes de. “Assédio moral”. Disponível em: <<http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/drt.html>>. Acesso em: 29 maio 2011.