UNI-RN

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LUZINEIDE OLIVEIRA SILVA INÁCIO

# ASSÉDIO MORAL EM RELAÇÃO AO PROFISSIONAL CONTÁBIL

NATAL-RN
2013

LUZINEIDE OLIVEIRA SILVA INÁCIO

# ASSÉDIO MORAL EM RELAÇÃO AO PROFISSIONAL CONTÁBIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI/RN como um dos pré-requisitos para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

**Orientadora**: Prof.ª Msc. Joana D'arc Medeiros Martins.

NATAL-RN
2013

UNI-RN
BIBLIOTECA
RB: 30671
Cód de Barra: H002054
Data: 28/02/14

M
657-057.875
I35a
2013

Catalogação na Publicação – Biblioteca do UNI-RN
Setor de Processos Técnicos

Inácio, Luzineide Oliveira Silva.
Assédio moral em relação ao profissional contábil. / Luzineide Oliveira Silva Inácio. – Natal, 2013.
47 f.

Orientador (a): Prof. Me. Joana D'arc Medeiros Martins.
Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

1. Contabilista – Monografia. 2. Assédio Moral – Monografia. 3. Ambiente de Trabalho – Monografia. 4. Lavagem de Dinheiro – Monografia. I. Martins, Joana D'arc Medeiros. II. Título.

RN/UNI-RN/BC

CDU 657-057.875

UNI-RN

LUZINEIDE OLIVEIRA SILVA INÁCIO

# ASSÉDIO MORAL EM RELAÇÃO AO PROFISSIONAL CONTÁBIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI/RN como um dos pré-requisitos para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis

Aprovado em __/__/__

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.ª Msc. Joana D'arc Medeiros Martins (Orientadora)

UNI/RN

---

Ridalvo Medeiros Alves de Oliveira (Coordenador)

UNI/RN

UNI-RN

Ao Deus todo poderoso, que é digno de toda honra, toda glória e todo louvor, o qual me deu forças para superar as adversidades durante todo o trilhar do Curso. Ao meu querido esposo João Inácio, o qual sempre acreditou em mim, e me encorajou nas horas de incertezas, contribuindo de forma determinante na elaboração deste trabalho. Á minha querida filha Noemi Mari, pela paciência e compreensão nos momentos de ausência dedicados à elaboração deste trabalho. Por fim, dedico este trabalho à minha mãe Maria Leni, pelos momentos que supriu minha ausência junto à minha pequena filha, sem a qual eu não teria tido a segurança e a dedicação necessária à produção do presente trabalho.

UNI-RN

## AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho só foi possível graças:

Ao Deus todo poderoso Criador do céu e da terra, que em momento algum me deixou só;

À UNI-RN, que me deu o suporte necessário;

Ao meu esposo João Inácio e ao meu sobrinho Leydson Rangell, os quais deram significativa contribuição na formatação e correção ortográfica;

Aos professores do Curso de Ciências Contábeis da UNI-RN, em especial à Professora Msc. Joana D'arc Medeiros.

UNI-RN

"Cada um tem uma opinião, um jeito, um pensamento e um modo de ser, mas precisamos aprender a respeitar a todos. Não julgue e não faça para o outro o que você não quer que seja feito a você!"

(autor desconhecido).

UNI-RN


## RESUMO

O assédio é a palavra utilizada para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador. Quando se vem notar a ocorrência do assédio, o trabalhador já se encontra 'debilitado', muitas vezes desacreditando nos seus potenciais, chegando até a acreditar não ser capaz de contribuir com o sucesso da empresa. Dada a gravidade desta reprovável prática no ambiente profissional, este trabalho se propõe a identificar se os profissionais contábeis sofrem assédio moral no ambiente de trabalho, bem como as formas de ocorrência do assédio moral e seus desdobramentos legais. O objetivo do estudo foi constatar o assédio moral no ambiente de trabalho contábil. O método utilizado foi exploratório, descritivo seguido de um estudo de caso com os profissionais contábeis que trabalham em um único escritório de contabilidade sediado em Natal- RN. Foi aplicado um questionário contendo perguntas fechadas, o qual foi respondido por vinte e um funcionários escolhidos de forma aleatória e por conveniência. A coleta dos dados foi realizada no mês de setembro de 2013, e o seu tratamento se deu com auxilio de planilhas do Microsoft Excel. Foram entrevistados 21 (vinte e um) profissionais. Dentre os entrevistados, 20 (vinte) profissionais afirmaram que sabiam o que era assédio moral, o que equivale a 95,24%. Da totalidade dos entrevistados, 8 (oito) afirmaram que já sofreram assédio moral no ambiente de trabalho, o que representa 38,09%. Dentre os profissionais que afirmaram ter sofrido assédio moral, 5 (cinco) são mulheres, o que equivale a 62,5%. 75% (setenta e cinco por cento) dos profissionais que sofreram assédio estão na faixa etária de 18 a 35 anos. 62,5% possuem nível superior. Percebe-se que, independentemente do grau de instrução, pessoas são assediadas no ambiente profissional contábil. 40% possuem Pós Graduação. 4,76% possuem apenas nível médio. O presente trabalho abordou o assédio moral no ambiente de trabalho Contábil, preocupando-se em identificar se o profissional contábil sofre assédio, bem como Identificar as formas de ocorrência do assédio moral, analisar suas conseqüências e os desdobramentos legais na atividade contábil. Isto porque, como se observou anteriormente, o assédio moral constitui um fenômeno relativamente novo. Na pesquisa ora desenvolvida, pode-se constatar algumas particularidades no ambiente contábil, tais como, a que aponta que o maior número de assediados são mulheres. Conseqüentemente, tão rápido quanto o seu surgimento está sendo a sua banalização, sua aceitação como "normal" do cotidiano laboral. Essa visão do tema deve ser combatida, vez que as conseqüências do assédio moral são devastadoras para a vítima do assédio. Torna-se necessário, acima de tudo, uma maior conscientização de todos os indivíduos sobre o assunto, empregados e empregadores, médicos e juristas, psicólogos e sociólogos, professores e estudantes. O combate ao assédio moral em todas as suas formas de manifestação passa pela conscientização para, depois, encontrar respaldo na responsabilização dos envolvidos.


**Palavras-chave**: Assédio moral. Profissional Contábil. Ambiente de Trabalho.

UNI-RN


## ABSTRACT

Harassment is the word used to denote any conduct which causes physical or psychological embarrassment to the person. Already bullying is characterized by abusive conduct committed by the employer directly or indirectly, under the vertical or horizontal plane, the employee, affecting their psychological state . Usually refers to a custom or practice of the employer reiterated. When it comes to note the occurrence of harassment, the employee is already ' weakened ', often disparaging in their potential, coming to believe not being able to contribute to the company's success. Given the severity of this reprehensible practice in a professional environment, this paper aims to identify whether accounting professionals suffer bullying in the workplace, as well as the forms of occurrence of bullying and its legal ramifications . The aim of the study was the finding that bullying in the workplace accounting. The method used was exploratory, descriptive followed by a case study of accounting professionals that work in a single accounting firm based in Natal- RN. We administered a questionnaire containing closed questions, which were answered twenty-one employees chosen at random and convenience. Data collection was conducted in September 2013, and its treatment is given with the aid of Microsoft Excel spreadsheets. We interviewed 21 (twenty one) professionals. Among the respondents, 20 ( twenty) professionals stated that they knew what was bullying, which amounts to 95.24 % . Of all the respondents, eight (8) stated that already suffered bullying in the workplace , which represents 38.09 %. Among the professionals who reported having experienced bullying, five (5) are women, equivalent to 62.5 % . 75 % (seventy five percent) of the professionals who are experienced harassment in the age group 18-35 years. 62.5 % have a university degree. It is noticed that, regardless of education level, people are harassed in professional accounting environment. 40 % have a Graduate. 4.76 % have only average. This study addressed bullying in the workplace Accounting, worrying in identifying the professional accounting suffer harassment and identify ways of occurrence of bullying, analyze its consequences and legal developments in the accounting activity. This is because, as noted earlier, bullying is a relatively new phenomenon. In the research now developed, it can be observed in some specific accounting environment, such as that which indicates the greatest number of women are beset. Consequently, as soon as its appearance is its banality, its acceptance as "normal" everyday labor. This view of the subject should be tackled, since the consequences of bullying are devastating to the victim of the harassment. It is necessary, above all, a greater awareness of all individuals on the subject, employees and employers, doctors and lawyers, psychologists and sociologists, teachers and students . The fight against bullying in all its forms of manifestation involves the awareness to then find support in the accountability of those involved.


**Keywords**: Bullying. Accounting professional. Desktop.

## SUMÁRIO

**1. INTRODUÇÃO.....10**

**1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA.....10**

**1.2. OBJETIVOS.....11**

1.2.1. Objetivo Geral.....11

1.2.2. Objetivos Específicos.....11

**1.3. JUSTIFICATIVA.....11**

**2. REFERÊNCIAL TEÓRICO.....13**

**2.1. ASSÉDIO MORAL.....13**

2.1.1. Definição.....13

2.1.2. Assédio Moral no ambiente de trabalho.....14

2.1.3. Conseqüências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.....16

2.1.4. O Assédio Moral e a Saúde do Trabalhador.....18

2.1.4.1. Doença Ocupacional Causada pelo Assédio Moral: A Síndrome de Burn-out.....20

2.1.5. Características do Assédio Moral.....22

2.1.6. Características do Assediador.....23

2.1.7. Condutas que não configuram o Assédio Moral.....24

2.1.8. A Prova do Assédio Moral.....25

**2.2 . A ORIGEM DA CONTABILIDADE.....26**

2.2.1. Considerações Históricas.....27

2.2.2. Evolução da Contabilidade.....28

2.2.3. A Contabilidade do Brasil no século XXI.....31

2.2.4. Ramos da Contabilidade.....32

**2.3. O PROFISSIONAL CONTÁBIL.....34**

2.3.1. Espécies do Profissional Contábil.....34

**3. METODOLOGIA.....36**

**3.1. TIPO DE PESQUISA.....36**

**3.2. UNIVERSO E AMOSTRA.....36**

**3.3. COLETA DE DADOS.....37**

**4. TRATAMENTO DOS DADOS.....38**

**5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....42**

**REFERÊNCIAS.....44**

**ANEXOS.....46**

UNI-RN



# 1. INTRODUÇÃO

## 1.1. Contextualização e Problema

O assédio é a palavra utilizada para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.

Nas palavras de Vilja Marques Asse, o termo "psicoterrorismo ou assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções sociais". (ASSE, 2004, p. 819).

Como se percebe o conceito acima transcrito, não é qualquer exposição a situações constrangedoras, mas as repetitivas e prolongadas, ou seja, é necessário que a prática seja reiterada para se configurar o assédio moral.

Apesar de ser um tema de estudo recente no Brasil, o assédio moral no ambiente de trabalho é fato percebido desde a antiguidade. No território nacional tal prática é verificada, notadamente, no período escravocrata.

No passar dos tempos, os métodos utilizados pelos assediadores tem evoluído, passando dos rudes castigos físicos, para formas sorrateiras de torturas psicológicas capazes de minar a auto-estima do trabalhador, sem que este perceba que esta sendo assediado. Quando se vem notar a ocorrência do assédio, o trabalhador já se encontra 'debilitado', muitas vezes desacreditando nos seus potenciais, chegando até a acreditar não ser capaz de contribuir com o sucesso da empresa.

Dada a gravidade desta reprovável prática no ambiente profissional, este trabalho se propõe a investigar os principais aspectos do assédio moral, objetivando descobrir as razões da sua ocorrência, de modo a identificar as suas formas mais comuns, no intuito de apresentar métodos de se diminuir esta prática.

É, também, objetivo desta pesquisa investigar as conseqüências da prática do assédio moral na atividade contábil, apresentando seus desdobramentos no âmbito legal, ou seja, elencar as reprimendas legais que podem sofrer o assediador.

UNI-RN



Para se alcançar esses objetivos foi realizada pesquisa sobre a origem do assédio moral, as conseqüências do assédio moral no trabalho, bem como meios de se evitar tal prática, o assédio moral no ambiente profissional contábil, a origem da atividade contábil no Brasil, bem como suas ramificações.

O seguinte projeto de pesquisa pretende responder:

**Os profissionais contábeis sofrem assédio moral no ambiente de trabalho?**

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1. Objetivo Geral

O objetivo geral da pesquisa é identificar se os profissionais contábeis sofrem assédio moral no ambiente de trabalho.

### 1.2.2. Objetivos Específicos

* Identificar as formas de ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho contábil;
* Analisar as conseqüências do assédio moral na atividade contábil;
* Identificar os desdobramentos legais na hipótese da prática do assédio moral no ambiente profissional contábil.

## 1.3. Justificativa

A pesquisa ora desenvolvida se reveste de importância para o universo acadêmico na medida em que se propõe a estudar as causas e conseqüências do assédio moral no ambiente profissional contábil. Como é sabido, a atividade contábil é de suma importância para a sociedade e em razão disto os profissionais que laboram nesta atividade necessitam de total independência para bem desenvolver suas atividades.

A prática do assédio moral no ambiente profissional tem causado imensuráveis estragos na vida de muitos trabalhadores, os quais muitas vezes não conseguem identificar as condutas que configuram a prática do assédio.

Em relação ao profissional de contabilidade, o qual pode responder inclusive criminalmente na hipótese de prática de alguns atos proibidos por lei no exercício da função, com maior rigor deve-se combater esta prática odiosa.

Portanto, identificar as razões que levam à prática do assédio moral em relação ao profissional contábil, bem como suas formas e conseqüências, é medida de extrema importância e urgência, visto que, em pleno Século XXI, não são poucos os profissionais que sofrem assédio moral no ambiente profissional e não conseguem identificar tais práticas, de modo que, quando vêm perceber já estão sofrendo suas conseqüências, as quais, muitas vezes trazem anomalias irreversíveis em suas vidas.

UNI-RN



# 2. REFERENCIAL TEÓRICO

## 2.1. Assédio Moral

### 2.1.1 Definição

O assédio moral vem com o passar dos anos se tornando um fenômeno comum nas relações de trabalho de uma forma mais freqüente do que possamos imaginar.

A primeira vez que este assunto foi explorado, foi através de estudos médicos direcionados a psicologia, pelo doutor em psicologia do trabalho, Heinz Laymann nascido na Alemanha o qual é considerado o precursor dos estudos sobre o fenômeno mobbing que viria a ser conhecido entre nós como assédio moral.

FREITAS, Heloani, Barreto, apud Laymann (2008, p. 19) afirma que assédio moral é:

> Um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe.

Em outros países como Alemanha, Itália, Dinamarca, Noruega, Suécia e Finlândia este fenômeno é denominado *mobbing*, nos Estados Unidos e Inglaterra é conhecido como *bulling* para os japoneses é ijime, nos países de língua espanhola é conhecido como acoso moral ou acoso psicológico ou simplesmente assédio moral como foi adotado no Brasil.

A palavra assédio dentre tantos significados quer dizer insistência importuna junto a alguém. Guedes (2003, p. 23) o define como:

> Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude de continua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes ás condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

Atinente ao assédio moral, a mesma autora afirma uma definição mais complexa, onde temos o envolvimento de ambos os sexos e que esse fenômeno pode causar, quando ocorre:

> O assédio moral manifesta-se de maneira diferenciada em relação ao sexo masculino e feminino. Tal fato decorre de componentes culturais que podem ser explicados sociologicamente, Em relação ás mulheres pode ocorrer em forma de intimidação, submissão, piadas, grosserias, comentários acerca de sua aparência física ou do vestuário. Quanto aos homens, é comum o seu isolamento e comentários maldosos sobre sua virilidade e capacidade de trabalho e de manter a família. (GUEDES, 2003, p. 39).

Por questões de abrangência e pela adequação à realidade brasileira, foi adotada a definição de (BARRETO, 2005, p. 49-50).

> Assédio é uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como morais, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e transtornos a saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo termino ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição. É um processo mediado por palavras, símbolos e sinais, que estabelecidos, impõe ao outro obediência cega sem questionamentos ou explicações. Deve aceitar provocações, gozações, desqualificações e ridicularizações de formas constantes e repetitivas sem reclamar ou questionar.

Pode-se observar que o fenômeno envolve comportamentos destruidores, agressivos, violentos, manipuladores e de perseguição por parte do assediador que ocorre de maneira intencional e freqüente em diversas esferas da vida cotidiana, incluindo lar e o trabalho.

Ao analisarmos os mais variados conceitos de assédio moral, sempre nos deparamos na mesma dificuldade que é identificar e encontrar maneiras de prevenção, já que estamos diante de um distúrbio comportamental de efeitos totalmente destrutivos.

### 2.1.2 Assédio Moral no ambiente de trabalho

A pesquisa que embasa o presente trabalho tem como pressuposto a discussão sobre a importância de se identificar a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, em especial, do profissional de contabilidade, visto que se entende ser necessário o combate a esta prática tão nociva ao ambiente profissional.

UNI-RN


Nas palavras de Martins (2013, p. 12) assediar é:

> Importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência. Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a sua força, quebrar a sua vontade.

Atinente à moral, o mesmo autor assevera: "moral é o conjunto de regras de conduta ou hábitos de um grupo ou sociedade." (MARTINS, 2013, p. 12).

Onde a mesma pode ser adquirida por meio da educação que recebemos, por meio de tradições e até do próprio cotidiano.

Na obra *Mal estar no trabalho,* Hirigoyen (2001, p. 16) afirma que o assédio moral é:

> 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.

Dos conceitos acima transcritos, depreende-se com clareza que a ocorrência do assédio moral no ambiente profissional é por demais prejudicial à saúde do trabalhador, quer seja na esfera física, que seja na psíquica. Desse modo, é de extrema importância saber identificar as formas como se pratica tal conduta, de modo a identificá-las e apontar mecanismos para evitar sua ocorrência.

Em 1980, na Alemanha, Heinz Leymann estudou o assédio moral na área da psicologia. Fez um questionário para identificar as condutas sobre o tema no ambiente profissional das empresas. Esse estudo ficou conhecido como LIPT (*Leymann Inventory of Psychológical Terrorization*- Índice Leymann de Terrorização Psicológica). Em 2008 passou a desenvolver um trabalho de conscientização para evitar o assédio moral entre trabalhadores, sindicalistas, administradores e empresas.

Em 1992, na Inglaterra, a emissora de televisão BBC apresentou vários documentários à cerca de situações denominadas *bullyning,* que eram praticadas em relação a crianças.

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar editou em 2001 publicou a obra *Mal-estar no trabalho*: *redefinindo o assédio moral*. Esta obra analisou o sofrimento da vítima e a

UNI-RN


importância em se defender, tratando o assédio moral de forma geral, inclusive na família, no casamento e também no trabalho.

No Brasil, foi editado o trabalho acadêmico de Margarida Barreto, médica do trabalho, em 2000, com o título *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.*

No Brasil não existe legislação Federal que trate do assédio moral no âmbito do trabalho ou até criminalizando a conduta e estabelecendo pena. O que existe são leis estaduais e municipais, que trazem regras para o funcionário público.

A primeira lei sobre o assunto é da cidade de Iracemápolis (SP), lei 1.163, de 24 de abril de 2000. Os servidores públicos municipais ficam sujeitos a advertência, suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional, demissão (§ único do art. 1º).

Em Natal existe a lei nº 189, de 23 de fevereiro de 2002. Ela trata do assédio em relação a funcionários nomeados para cargos de confiança.

### 2.1.3 Conseqüências do assédio moral no Ambiente de trabalho

Existem várias espécies de assédio moral. Na verdade, qualquer empregado pode ser assediado, tanto o chefe como o chefiado.

Pode ocorrer *assédio moral vertical ascendente* quando um grupo de subordinados se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há rejeição ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo. Isso ocorre muitas vezes em relação a um chefe que tem idade inferior à dos demais funcionários do setor, que não aceitam uma pessoa mais nova determinando regras para pessoas mais velhas ou mais experientes.

Se o assédio moral é praticado pelo superior contra o subordinado, chama-se *assédio moral vertical descendente.* O superior pretende afirmar-se perante os subordinados. Tenta mostrar que possui poder na empresa. objetiva destacar-se perante seus subordinados ou querer afirmar que manda no local.

O *assédio moral horizontal* é praticado pelos próprios colegas de um mesmo nível, que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho. Pode ser o exemplo de um colega que não quer a concorrência de outro, que pode atrapalhá-lo em eventual promoção. É uma forma de eliminar competidores. O assediador

começa a apontar problemas do assédio no trabalho, como de falta de competência, desempenho, comportamento inadequado, distorcendo informações em relação ao assediado. Pode ocorrer em razão de intolerância racial, de opção sexual ou religiosa.

*Assédio moral individual* é o feito contra uma pessoa específica. Já o *assédio moral coletivo* é o praticado por um grupo contra uma pessoa. Exemplo é o grupo que não gosta do chefe e quer tirá-lo da chefia.

*Assédio moral institucional ou corporativo* ocorre quando a empresa determina trabalho que implica prejuízo à dignidade dos seus trabalhadores. Exemplos podem ser o empregado ter de pagar "prendas" por não cumprir metas; revistas íntimas, proibição de uso de banheiros etc.

O assédio moral também pode ser silencioso, no qual a vítima é excluída, ninguém conversa com ela, e isto vai minando a auto-estima do trabalhador a cada ato. Pode não ser silencioso, como no caso em que a vítima é criticada sempre por alguém e ridicularizada perante os colegas.

As conseqüências do assédio moral no âmbito da empresa, traz desmotivação aquele funcionário que esta sendo perseguido, assediado, fazendo com que o mesmo não tenha a mesma produtividade, fique doente ocasionando uma perda na lucratividade, ocorrendo assim um mal estar em todo o ambiente coorporativo. A necessidade do vínculo empregatício gera ainda mais tensão, e muitas das vezes o seu salário é a única renda da família, o que o faz se submeter na situação de abuso.

Guedes (2003, p. 69) destaca o perfil do assediado:

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

UNI-RN


As conseqüências do assédio moral trazem algumas perdas para a empresa, como aumento das doenças ocupacionais, queda na produtividade, acidentes de trabalho mais freqüentes, dentre outros. Para o assediado os danos são bem maiores, pois afeta o seu psicológico, com diagnósticos de doenças como depressão, ansiedade, diminuição da auto-estima e das perspectivas. Todos os quadros apresentados, relacionam-se à saúde física e mental da vítima assediada moralmente, devendo ser, evidentemente, considerado como doenças do trabalho.

As conseqüências do assédio moral são bem diversas e podem variar de pessoa para pessoa e de diferentes situações, dependendo de cada empresa.

### 2.1.4 O Assédio Moral e a Saúde do Trabalhador

No Brasil, até 1988, a Saúde era um benefício previdenciário, um serviço comprado na forma de assistência médica ou uma ação de misericórdia oferecida à parcela da população que não tinha acesso à previdência ou recursos para pagar assistência privada. Em meados de 1970, surge o Movimento de Reforma Sanitária, propondo uma nova concepção de Saúde Pública para o conjunto da sociedade brasileira, incluindo a Saúde do Trabalhador.

Saúde e qualidade de vida são dois conceitos, que estão presentes hoje em todos os contextos, na família, na escola, no trabalho, enfim, na sociedade em geral. A saúde é um bem essencial. De acordo com a Política Nacional de Saúde do Trabalhador (PNST), que está em vigor desde 2004, visa à diminuição dos acidentes e doenças adquiridas no ambiente de trabalho, mediante a execução de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde.

Assim a Política Nacional de Saúde do Trabalhador visa assegurar que o trabalho seja realizado em condições que favoreçam a melhoria da qualidade de vida, a realização pessoal e social dos trabalhadores, sem prejuízo para sua saúde e integridade física e mental.

No entanto, existe uma significativa ausência de preocupação, por grande parte dos empregadores, quanto à saúde de seus funcionários. Ambientes de trabalho muito estressantes, jornada de trabalho ampliada, desvalorização profissional, e, em conseqüência, desigualdades salariais, são apenas alguns dos fatores que estão na etiologia de inúmeras doenças que atingem os trabalhadores. Por outro lado, o próprio adoecimento caracteriza-se como um fator de risco à permanência do trabalhador em seus empregos.

O assédio moral, conforme visto no capítulo anterior, caracteriza-se por repetitivas e prolongadas agressões, quer verbais ou gestuais, direcionadas com o intuito de humilhar, exercer o poder sobre a pessoa, ou sobre a sua condição de trabalhador.

Com a influência do assédio moral, o trabalhador humilhado sofre de angústia, depressão, podendo chegar até ao suicídio. Isto significa que esta prática odiosa provoca seqüelas muito sérias naqueles que são assediados moralmente.

A literatura referente ao assunto alerta para casos de profundo adoecimento do trabalhador, como conseqüência do assédio moral. Sem poder se desvencilhar da situação, sobretudo por dependência financeira, a pessoa é submetida constantemente a exposições vexatórias, mantendo uma postura passiva que, por outro lado, gera inúmeros problemas não só de saúde física e psíquica, mas também adoecem as relações de trabalho e as relações pessoais.

É importante registrar que o assédio moral em si não é uma doença dos ambientes de trabalho, mas caracteriza-se como um conjunto de ações que podem gerar doenças físicas ou psíquicas, quer em ambientes de trabalho hostis, fato muito comum, ou em qualquer outro tipo de instituição: família, igreja, comunidade, etc.

O assédio nas organizações é muito comum, pois ambientes desumanos e competitivos, decorrentes do modo de viver capitalista, causam conseqüências sobre o trabalhador. Neste contexto, o assédio moral cresce numa abundância causando danos à saúde individual e coletiva.

Efetivamente a saúde do trabalhador está relacionada à produtividade, pois para produzir é preciso ter trabalhadores saudáveis, trabalhando com qualidade.

O número de doenças diretamente relacionadas com o estresse está aumentando, e, simultaneamente, a preocupação sob formas de prevenção e cura. O trabalho mesmo quando realizado com perseverança, exige esforço, capacidade de concentração, de raciocínio, implica desgaste físico e/ou mental, atuando na qualidade de vida.

UNI-RN



Desempenhar ações de saúde do trabalhador, do ponto de vista da saúde, é principalmente realizar prevenção, compreendendo entre outras, ações de vigilância, de inspeção e de fiscalização dos ambientes de trabalho.

Em um estado democrático de direito é inquestionável o papel do controle social e, na área de Saúde do Trabalhador, este controle só se dará na medida em que os trabalhadores forem sujeitos das ações referentes à sua saúde.

Não se pode esquecer de que o trabalhador, além de ser empregado da empresa, tem outras responsabilidades, quer como parte integrante de uma família e/ou como membro de outra instituição e como ser humano precisa divertir-se e descansar. Ou seja, tem a sua vida particular.

Nesse sentido, o trabalhador deve ser tomado como um cidadão que tem o direito de manifestar os domínios de sua existência, pois o impedimento disso pode ocasionar vários danos à saúde.

Geralmente quando os trabalhadores adoecem são responsabilizados pela queda de produção, desqualificação profissional que levam a demissão e conseqüentemente o desemprego. São comportamentos como estes que reforçam o medo e aumenta a submissão.

O assédio moral acontece com o objetivo de excluir e destruir alguém de forma perversa, causando baixa auto-estima e sofrimento mental. Portanto, ao considerar qualidade de vida no trabalho, de forma a englobar aspectos de bem-estar e saúde biopsicossocial, devem-se tomar medidas de prevenção e tratamento para que esses estados não afetem a organização de maneira a impedir a produtividade e o desenvolvimento, nem mesmo ao indivíduo na sua saúde e qualidade de vida.

#### 2.1.4.1 Doença Ocupacional Causada pelo Assédio Moral: A Síndrome de *Burn-out*

O assédio moral pode despertar uma condição negativa e patológica (estresse) na vítima, ultrapassando o seu extremo de tolerância e resistência, e como resposta a esse estado prolongado de estresse, instala-se a síndrome de

UNI-RN



*burn-out*, ou seja, o processo psicopatológico de estresse, que pode inclusive levar a vítima ao suicídio.

A síndrome de *burn-out* é o diagnóstico encontrado em trabalhadores que são normalmente assediados e que acabam por desestruturar-se como ser humano integral, sendo levado a um sentimento de ruína emocional, isolamento afetivo e dificuldades intensas no convívio com a família e amigos, e tudo pela via do meio ambiente doentio no trabalho.

O termo *burn-out* advém do inglês e tem o significado de *burn* = queima e *out* = exterior. A síndrome de *burn-out* é uma doença ocupacional, e pode ser uma conseqüência do assédio moral. É causada por estresse extremo. Ela é caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional em conseqüência das condições excessivas de estresse no ambiente de trabalho, causando distúrbios mentais e psíquicos seguido de: stress, hipertensão arterial, perda de memória, ganho de peso e depressão entre outros problemas.

A síndrome do esgotamento profissional não acontece da noite para o dia, desenvolve-se lentamente, por um longo período. Cabe salientar que o *Burn-out* é formado por vários estados sucessivos que ocorrem em um tempo e representam uma forma de adaptação às fontes de estresse. Assim, *Burn-out* e estresse são fenômenos que expressam sua relevância na saúde do indivíduo e da organização.

Todos podem padecer de estresse. É um estado que está sempre presente no nosso cotidiano, e quando não sabemos lidar com ele, podemos sucumbir. Uns lidam com a situação de estresse, fugindo da mesma, outros tentam ignorar ou negá-la, e outros procuram fazer frente a ela, encontrando alternativas saudáveis para lidar com a situação. Para chegar a se constituir uma síndrome, o organismo alerta antes e busca formas de combate ou compensação.

Entre os sintomas estão a depressão, ansiedade, absenteísmo, cansaço constante, apatia, irritabilidade, sono excessivo e despersonalização. As mais marcantes singularidades da síndrome são a “exaustão emocional”, caracterizada pelo esgotamento, falta de energia e baixa auto-estima, a “despersonalização”, na qual a pessoa torna-se fria no contato com outras, revela-se constantemente impaciente e não raramente tem atitudes grosseiras, cínicas e irônicas, e a “reduzida

realização profissional", sempre acompanhada de sensação de inadequação, baixa avaliação profissional e insatisfação permanente. As doenças ocupacionais são decorrentes da exposição do trabalhador aos riscos que a desenvolvem.

De acordo com Pereira (2004, p. 37):

> De forma geral, toda e qualquer atividade pode vir a desencadear um processo de *burn-out*, no entanto, algumas profissões têm sido apontadas como mais predisponentes por características peculiares das mesmas. As ocupações cujas atividades estão dirigidas a pessoas e que envolvam contato muito próximo, preferentemente de cunho emocional, são tidas de maior risco ao *burn-out*. Assim sendo, têm-se encontrado um número considerável de pessoas que se dedicam à docência, enfermagem, medicina, psicologia, policiamento, etc.

A síndrome é caracterizada pelo esgotamento físico e intelectual, pela indiferença e pela sensação de fracasso pessoal e profissional, fazendo-os muitas vezes perder a saúde pela qual são encarregados de cuidar. Os sintomas são fadiga física, intelectual e sexual prolongadas, cansaço permanente e perturbações psicossomáticas de diversos graus, assim como uma tendência à desmotivação e ao desinteresse, somadas a uma dificuldade nos relacionamentos sociais que dificulta o contato com amigos e colegas. O *burn-out* também pode ter sua origem nas características individuais do profissional, que pode ter expectativas muito elevadas, insistir em resolver problemas fora da sua alçada e desejar ser reconhecido.

A partir do momento em que se descobre a síndrome, que se caracteriza por sensação de esgotamento emocional e físico, o cotidiano passa a ser penoso e doloso. É importante destacar que a síndrome de *burn-out* não traz conseqüências apenas para o individuo que a padece. Com a regressão na qualidade do trabalho, constantes faltas, e outras características, acabam por atingir também os colegas de trabalho e a instituição, podem oprimir ou ser oprimidos.

### 2.1.5 Características do assédio moral

Existem alguns requisitos para caracterização do assédio moral, tais como: conduta abusiva; ação repetida; postura ofensiva à pessoa; agressão psicológica, ferindo a intimidade, a dignidade do trabalhador e dano psíquico emocional, que é a conseqüência do assédio moral.

As formas de assediar são as mais diversas, se revelando por meio de isolamento, limitação da liberdade de expressão, ser constrangido perante seus colegas de trabalho, ser ridicularizado, humilhado e colocado em situação de inferioridade, ausência ao trabalho por motivo de saúde se tornar motivo de piadas e deboches, expondo o empregado de uma forma humilhante.

Nas palavras de Sônia Mascaro Nascimento os elementos caracterizadores do assédio moral de acordo com conceito legal brasileiro, e conceito doutrinário, verificam-se os seguintes elementos comuns: "conduta de natureza psicológica; ato praticado de forma prolongada e repetitiva no tempo; existência de dano e nexo causal. (Nascimento, 2011, p. 64).

Como visto, é de extrema importância a identificação da causa do assédio moral no ambiente de trabalho, assim como, do assediador ou assediadores.

Como a presente pesquisa se ocupou em identificar a ocorrência do assédio moral sofrido, especificamente, pelos profissionais da contabilidade em um escritório de contabilidade, fez-se um estudo objetivando apontar as principais características desses profissionais, de modo a entender as causas e conseqüências do assédio moral neste ambiente profissional.

### 2.1.6 Características do Assediador

Do mesmo modo que existem características do assédio moral, os seus sujeitos ativos, ou seja, os assediadores também possuem características a depender do modo como é praticado o assédio.

O assediador pode ser invejoso, não aceita que outra pessoa seja melhor do que ele na empresa, o fato do assediado ser uma pessoa bem quista na empresa, ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho e ser bem considerado pelos superiores hierárquicos.

Pode ser manipulador das pessoas, dizendo como deve ser feito isso ou aquilo, dizendo como as pessoas devem se portar.

Pode ser inseguro tem medo de perder a sua posição na empresa ou a sua liderança, por achar que o assediado é melhor do que ele ou tem melhores aptidões para o trabalho.

UNI-RN


O assediador tem mau humor e descarrega-o nos colegas. Se observar que há um colega mais tímido e sujeito a aceitar a sua cólera, essa pessoa pode ser escolhida para ser o assediado.

O assediador é uma pessoa frustrada, tais frustrações são originárias talvez de inveja e ciúmes, mas também do fato de que adquiriu essa frustração no curso da vida, podendo ser originária do tempo em que vivia com seus pais.

O assediador sádico é aquele que sente prazer em destruir moralmente a pessoa. Faz pressão sobre a vítima. Age de forma perversa e sem remorsos. Normalmente, entende que não tem culpa e está fazendo uma coisa boa. Pode não ter noção dos seus atos.

O tirano é aquele que age por maldade e, às vezes, é até cruel. Humilha a vítima. Pode ser decorrente da necessidade de se impor perante os colegas, pode ser violento e intimidador com tendência a ser mentiroso.

O assediador carreirista é o que pretende fazer carreira na empresa, de galgar postos mais altos dentro da empresa e não pode ser atrapalhado por outros concorrentes.

### 2.1.7 Condutas que não configuram o Assédio

No ambiente de trabalho ocorrem fatos que, se analisados à primeira vista, parecem estar diante de uma situação de assédio moral, mas se ocorridos isoladamente não caracterizam tal modalidade. Desta forma, é importante elucidar as condutas que não devem ser interpretadas como assédio moral.

As más condições de trabalho só podem ser caracterizadas como assédio moral se atingirem propositadamente a uma determinada pessoa, porém, se ocorrerem em todo o ambiente de trabalho, a priori, não se configura como assédio, mas como um ambiente de trabalho impróprio e, portanto, passível de denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego, contudo, se o trabalhador ou mesmo um grupo de trabalhadores forem inseridos em um ambiente de trabalho nocivo, unicamente com o intuito de humilhá-lo, castigá-lo, poderá ser caracterizado como assédio moral.

Ainda pode haver assédio a mais de uma pessoa, ou seja, um grupo de pessoas pode ser assediado, o que vai definir se há assédio é se as más condições

de trabalho foram utilizadas, propositadamente, para degradar o ambiente de trabalho.

Conforme ilustra Hirigoyen (2001, p. 34):

> Como detectar a intenção nociva nos casos em que as condições de trabalho já são naturalmente ruins? Tomemos o exemplo das caixas de supermercados, cujos horários de trabalho são alternados de um dia para o outro. Elas trabalham essencialmente nos horários de pico, ou seja, meio-dia, final de tarde e sábado. Se morarem longe, o desmembramento de seus horários de trabalho não lhes permite ir para casa e desfrutar a vida em família. Mesmo que recebam somente por um número restrito de horas elas ficam fora de casa o dia inteiro. Quando o emprego é precário, condição considerada como uma noção subjetiva, qualquer modificação imprevista da organização é entendida como uma injustiça. Alterar de alguma maneira os horários de uma funcionária pode ser interpretado como favorecimento, e não levar em conta o caso particular de uma outra pode ser tomado como assédio moral.

### 2.1.8 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL

É bastante complicado comprovar o assédio moral, pois o trabalhador é a parte hipossuficiente na relação de trabalho, valendo ressaltar que o mesmo vem de um desgaste emocional, psicológico e físico e ainda ter que provar a ocorrência do assédio moral, faz com que muitas vítimas desistam de entrar na justiça, o que é uma grande falha no ordenamento jurídico brasileiro. Nas palavras de Vicente Grecco Filho "a prova é todo elemento que pode levar o conhecimento de um fato a alguém". (GRECCO FILHO, 2003, p. 182).

A prova do assédio moral torna-se difícil de ser apresentada em relação às manifestações deste ato odioso ocorrerem quando estão presentes apenas o assediador e o assediado. Torna-se necessário que a vítima do assedio moral apresente elementos suficientes, que vai do contato do operador do direito com a vítima, observando a dor, o sofrimento, á angustia em que a vítima do psicoterror demonstra.

A vítima do assédio moral tão logo perceba o desenvolvimento de um processo deste ato, deverá catalogar todas as provas necessárias á demonstração futura de tal situação, como, bilhetes, memorandos, anotações referentes a datas e eventos relacionados, testemunhas, gravações, laudos médicos e etc.

É bom salientar que não há ilicitude alguma em se gravar as ofensas, na hipótese de ser a vítima um dos elementos interlocutores, o que jamais pode ocorrer é a gravação de conversa alheia, a interceptação telefônica ou o documento, ou escrito conseguido de forma fraudulenta ou lesiva.

O empregado que no ambiente de trabalho grava o assédio moral de seu superior hierárquico mesmo sem sua concordância não produz provas ilícitas porque não grava conversa alheia, e sim conversa própria.

Em relação à prova (SILVA, 2006, p.355-356), considera como:

> São moralmente legítimos os meios de prova previstos e regulamentados de forma expressa em lei, sendo estes aptos a provar os fatos de causa. Afirma também que em determinadas hipóteses, como a inexistência de outras provas, por exemplo a prova obtida por meio ilegítimo pode ser acatada aventando para isso a doutrina do "interesse preponderante".

Podemos destacar a diferença de prova legítima e a prova ilícita, pois a legitimidade decorre da falta de uma previsão legal que a define por assim dizer, já a ilicitude reside na infração de alguma norma ou preceito jurídico para obtenção da prova determinada.

## 2.2 A ORIGEM DA CONTABILIDADE

A origem da Contabilidade está ligada a necessidade de registros do comércio. À medida que o homem começava a possuir maior quantidade de valores, preocupava-lhe saber quanto poderiam render e qual a forma mais simples de aumentar as suas posses, tais informações não eram de fácil memorização quando já em maior volume, requerendo desse modo, registros. Com o surgimento das primeiras administrações particulares aparecia a necessidade de controle, que não poderia ser feito sem o devido registro, a fim de que se pudesse prestar conta da coisa administrada.

À medida que as operações econômicas se tornam complexas, o seu controle se refina. As escritas governamentais da República Romana (200 a.C.) já traziam receitas de caixa classificadas em rendas e lucros, e as despesas compreendidas nos itens salários, perdas e diversões. No período medieval, diversas inovações na contabilidade foram introduzidas por governos locais e pela igreja. Mas é somente na Itália que surge o termo *Contabilitá*.

### 2.2.1 Considerações Históricas

A contabilidade, "ciência que estuda os fenômenos patrimoniais, preocupando-se com realidades, evidências e comportamentos dos mesmos, em relação à eficácia funcional das células sociais" (SÁ, 1999, p. 42), tem sua gênese no momento em que o homem se viu necessitado de registrar e controlar suas riquezas. A contabilidade é tão antiga que sua história confunde-se com a história da civilização. Está atrelada às primeiras manifestações humanas da necessidade de proteção à posse e ao patrimônio, assim como sua perpetuação.

A História da Contabilidade, portanto, encontra suas bases nas mais remotas idades, mas sua dignidade cientifica só ocorreu quando as demais disciplinas também encontraram tal caminho, ou seja há pouco tempo. Destacando-se períodos evolutivos da contabilidade que podem ser classificados como:

Intuitivo primitivo: vivido na pré-história da humanidade onde seus rudimentos foram à arte e a pré-escrita.

Racional-Mnemônico: onde já havia a disciplina dos registros e métodos de organização da informação a cerca de 4.000 anos a.C.

Lógico Racional: o qual deu origem à Partida Dobrada, desenvolvido na Idade Média da Humanidade, segundo provas iniciou-se a partir da segunda metade do século XI.

Literatura: em que a evolução defluiu da produção de matéria escrita de difusão do conhecimento, com a preocupação de ensinar por meios de livros escritos por autores preocupados com a forma de como realizar os registros e demonstrações.

Pré-Científico: onde houve a intensa busca de raciocínios, conceitos, definições e não somente de registros, mas de fatos ou ocorrências com a riqueza que motivou a disciplina de contas, abrindo caminho para a lógica do conhecimento contábil.

Científico; nele apareceram as primeiras obras científicas e estabeleceram-se as bases das escolas do pensamento contábil; época em que se

UNI DN



iniciou a estudar a essência dos fenômenos patrimoniais; tal período começa a viver-se a partir dos fins do século XIX. O mesmo constituiu-se na História das Doutrinas.

Filosófico-Normativo: vivido a partir da década de 50 deste século XX, em que a preocupação de normalizar as informações e interpretar os conceitos definiu bem as áreas da informação disciplinada e do entendimento profundo e holístico dos fenômenos patrimoniais.

A Contabilidade surgiu para atender à necessidade de avaliar a riqueza do homem, bem como os acréscimos e decréscimos dessa riqueza em uma época em que ainda não existiam números, escrita ou moeda.

A fase da Contabilidade do Mundo Medieval, ocorrida entre 1202 a 1494, destaca os benefícios que a Contabilidade auferiu com os avanços da ciência, principalmente da matemática e das grandes invenções, que abriram novos horizontes à civilização.

Com a transição da caça para a agricultura, o homem se viu obrigado a romper a vida comunitária, sendo necessária a organização econômica atinente ao direito do uso do solo. Tal fato ensejou o surgimento de divisões e o senso de propriedade, de modo que cada indivíduo passou a criar sua riqueza individual.

Após a morte, o legado deixado por esta pessoa não era dissolvido, mas transmitido como herança aos filhos ou parentes. A herança herdada dos pais denominou-se patrimônio. O termo passou a ser utilizado para quaisquer valores, mesmo que estes não tivessem sido herdados.

### 2.2.2 EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE

Foram introduzidas importantes técnicas matemáticas que versavam sobre pesos, medidas e câmbio, o homem passou a dominar melhor os conhecimentos comerciais e financeiros.

De acordo com (DRUMOND apud BEUREN, 2003, p.2), afirma que “para atender às necessidades das operações comerciais, com a proliferação da indústria artesanal e o incremento do comercio exterior fizerem surgir o livro-caixa, que mantinha registros de recebimentos em dinheiro”. Era utilizado, rudimentarmente, o débito e o crédito oriundos de relações de direitos e obrigações.

No segundo momento, na Itália, por volta de 1300 apareceu o Método das Partidas Dobradas, o que implicou o reconhecimento da sistemática do registro contábil, facilitando as transações de crédito e a avaliação de desempenho dos gestores.

Assim, outros livros, além do livro-caixa, como por exemplo, os da Contabilidade de Custos, passaram a ser necessário para registrar os custos de aquisição, custo de transporte, juro sobre capital, referentes ao período transcorrido entre a aquisição, o transporte e o beneficiamento; mão-de-obra direta agregada; armazenamento, etc.

Na fase de Contabilidade do Mundo Moderno que abrangeu o período entre os anos de 1494 e 1840, relatada por (BEUREN, 2003, p. 24), "a ênfase foi à disseminação do Método das Partidas Dobradas por meio da obra de Frei Luca Pacioli, considerada como o inicio do pensamento cientifico da Contabilidade".

Após, definia o inventário e como fazê-lo. Postulava, ainda, sobre livros mercantis, registros de operações, contas em geral, correções de erros e arquivamento de documentos.

A partir de 1840 iniciou-se a fase da Contabilidade do Mundo Contemporâneo, em que a Contabilidade passou a ser enfocada pelos teóricos sob a perspectiva de uma ciência. Beuren, o menciona sobre o trabalho de Francesco Villa: La *contabilità applicatta alle administrazioni private* e *pubbliche*, que introduziu as primeiras argumentações a respeito da cientificidade do conhecimento contábil.

Nos séculos seguintes ao livro do Frei Luca Pacioli a contabilidade expandiu sua utilização para instituições como a Igreja e o Estado e foi um importante instrumento no desenvolvimento do capitalismo. No entanto, as técnicas e as informações ficavam restritas ao dono do empreendimento, pois os livros contábeis eram considerados sigilosos. Isto limitou consideravelmente o desenvolvimento da ciência uma vez que não existia troca de idéias entre os profissionais.

Com o desenvolvimento do mercado acionário e fortalecimento da Sociedade Anônima, como forma de sociedade comercial, a contabilidade passou a ser considerada como um importante instrumento para a sociedade.

UNI-RN



Beuren, 2003, p. 26, destaca que:

> Hoje, a doutrina contábil ainda não está completa. Como em qualquer outra ciência, quando se conclui um estudo, um novo horizonte é vislumbrado pelos pesquisadores. Por se tratar de uma ciência inserida em um contexto dinâmico, dificilmente sua amplitude poderá ser delimitada. (BEUREN, 2003, p.26).

No Brasil, como a emigração da família real portuguesa, a atividade colonial se agitou, passando a necessitar de um maior controle fiscal. Desse modo, constituiu-se o Erário Régio ou o Tesouro Nacional e Público, juntamente com o Banco do Brasil (1808). As Tesourarias de Fazenda nas províncias eram compostas de um inspetor, um contador e um procurador fiscal, responsáveis por toda a arrecadação, distribuição e administração financeira e fiscal.

Grandes fatores trouxeram expressivas transformações no conhecimento contábil no século XX, dentre as quais podemos destacar:

* a definição das maiores correntes de pensamento no campo científico;

* o aparecimento de grandes teorias e a cristalização de uma Filosofia da contabilidade;

* a euforia normativa com a participação interventora do Estado e das entidades de classe;

* a elitização do ensino universitário;

* o advento da Informática e Telemática, paralelamente ao grande progresso tecnológico;

* o agigantamento da corrupção e o uso da Contabilidade para fins ilícitos;

* a visão social e a dilatação do estudo contábil para as relações ambientais;

* a globalização dos mercados e a necessidade de harmonizações normativas;

* a aceleração expressiva da pesquisa e o neopatrimonialismo.

### 2.2.3 A Contabilidade do Brasil no século XXI

Em decorrência com as transformações no cenário mundial devido a globalização, as informações acerca das empresas são transmitidas rapidamente e a contabilidade deve acompanhar estes avanços.

O profissional da área contábil no século XXI deve ter um vasto conhecimento e estar bem qualificado, diante das novas exigências do mercado, que dispõe de muitas informações em reduzido espaço de tempo, e devido às inovações tecnológicas, é exigido do profissional, ética, agilidade diante dos problemas, auxílio na tomada de decisões, além de manter-se atualizado continuamente. Para isso os Conselhos Regionais e o Conselho Federal da Contabilidade atuam realizando cursos, seminários e fóruns.

Diante dos anseios da sociedade perante o profissional contábil, (FRANCO, 1999, p.86), afirma que:

> As expectativas da sociedade crescem continuamente, uma vez que ela vê a profissão contábil como capaz de enfrentar os desafios do futuro e de cumprir suas responsabilidades. A profissão tem, portanto, de avaliar e reconhecer até onde ela pode atender às expectativas da sociedade, sempre crescentes, adaptando-se às novas situações, seu crescimento será assegurado.
>
> Isso exigirá constante comparação entre as expectativas da sociedade e a capacitação dos membros da profissão para atender a essas expectativas. Ela terá, portanto, de atualizar constantemente seus conhecimentos para justificar sua afirmação de que pode atender às necessidades da sociedade.

Antigamente, o mercado de trabalho não exigia dos profissionais da área de Contabilidade o ensino superior, por isso a figura do Técnico de Contabilidade supria as necessidades deste mercado. Diante da globalização e das expectativas em termo do crescimento do profissional contábil podemos verificar que este, vem buscando a evolução e uma qualificação para atender e acompanhar as exigências do mercado de trabalho.

### 2.2.4 Ramos da Contabilidade

Atualmente, as atribuições do contabilista não estão restritas ao âmbito meramente fiscal, tornando-se, num mercado de economia complexa, vital para empresas informações mais precisas possíveis para tomada de decisões e para atrair investidores. O profissional vem ganhando destaque no mercado em Auditoria, Controladoria e Atuarial. Ele é indispensável na análise contábil e operacional da empresa, de modo que necessita de plena independência profissional para bem desenvolver sua atividade.

Nesse sentido, o Código de Ética Profissional do Contabilista, em seu artigo 2º, inciso IX, estabelece que:

> Art. 2º São deveres do contabilista:
>
> ...
>
> IX- ser solidário com movimentos de defesa da dignidade profissional, seja propugnando por remuneração condigna, seja zelando por condições de trabalho compatíveis com o exercício ético-profissional da Contabilidade e seu aprimoramento técnico.

Como se percebe, condições dignas de trabalho, entre as quais se podem citar um ambiente profissional isento de assédio moral, é exigência do Código de Ética do contabilista, fato que reveste de importância o estudo do tema.

Ainda no intuito de coibir a prática do assédio moral entre os profissionais da contabilidade o Estatuto Classista prevê:

> Art. 3º No desempenho de suas funções é vedado ao contabilista:
>
> I- anunciar em qualquer modalidade ou veículo de comunicação, conteúdo que resulte na diminuição do colega, Organização Contábil ou da classe, sendo sempre admitida a indicação de títulos, especializações, serviços oferecidos, trabalhos realizados e relação de clientes;
>
> ...
>
> XXI- renunciar à liberdade profissional, devendo evitar quaisquer restrições ou imposições que possam prejudicar a eficácia e correção de seu trabalho.

Como visto, dada a importância do profissional contábil para a sociedade, seja trabalhando para empresas, seja no âmbito do serviço público, sua independência profissional é algo que se faz necessário, visto que, é através das informações recebidas desses profissionais que se tomam as decisões atinentes ao patrimônio.

Vejamos o brilhante ensinamento de (Reis, 2003, p. 7-8):

> Determina a legislação em vigor que a Contabilidade seja organizada a fim de permitir: evidenciar perante a Fazenda Pública a situação de todos quanto, de qualquer modo, arrecadam receitas, efetivem despesas, administrem ou guardem bens a ela pertencentes ou confiados; a tomada de contas dos agentes responsáveis por bens e dinheiro públicos acompanhamento da execução orçamentária; o conhecimento da composição patrimonial; a determinação dos custos dos serviços industriais; o levantamento dos balanços gerais; a análise e a interpretação dos resultados econômicos e financeiros; o controle dos direitos e obrigações oriundos de ajustes ou contratos em que a Administração Pública for parte; evidenciar o montante dos créditos orçamentários vigentes, a despesa empenhada e a despesa realizada e as dotações disponíveis; o controle de todos os fatos de natureza financeira ou não, independentes da execução orçamentária.

Ainda em relação à importância da atividade contábil (RAMOS, 2012) afirma:

> Através da Contabilidade a empresa sabe o valor de seus ativos, passivos, receitas, custos e despesas, a rentabilidade e lucratividade do negócio, produtividade da mão de obra e através disso, pode realizar um bom planejamento tributário.
>
> Ainda é responsável pelo departamento fiscal e contábil. A partir de informações contábeis corretas, coletadas por essas áreas, através de notas fiscais, extratos bancários e relatórios financeiros, é possível gerar relatórios ou demonstrativos que possibilitem a tomada de decisão por parte dos gestores, que analisa onde há mais gastos, podendo diminuir alguma despesa ou fazer novos investimentos. Aqui também, é importante o papel da contabilidade, pois a maior parte de seus relatório são técnicos, o que dificulta o entendimento dos gestores, nesse caso a contabilidade tem papel fundamental, o de auxiliar a alta direção no entendimento e no rumo do processo decisório.
>
> A Contabilidade é o grande instrumento que auxilia a administração a tomar decisões. Na verdade, ela coleta todos os dados econômicos, mensurando-os monetariamente, registrando-os e sumarizando-os em forma de relatórios ou de comunicados, que contribuem sobremaneira para a tomada de decisões.

Portanto, identificar as razões que levam à prática do assédio moral em relação ao profissional contábil, bem como suas formas e conseqüências, é medida de extrema importância e urgência, visto que, em pleno Século XXI, não são poucos os profissionais que sofrem assédio moral no ambiente profissional e não conseguem identificar tais práticas, de modo que, quando vem perceber já estão sofrendo suas conseqüências, as quais, muitas vezes trazem anomalias irreversíveis na vida do profissional.

## 2.3 O PROFISSIONAL CONTÁBIL

### 2.3.1 Espécies do profissional Contábil

O profissional contábil deve possuir um perfil e uma formação humanística, ter uma visão global que o habilita a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido. Deve ter uma formação técnica e científica para desenvolver atividades específicas da prática contábil, deve ter competência para compreender ações, analisando criticamente as organizações ter a necessidade de um contínuo aperfeiçoamento profissional. O mesmo tem um papel fundamental na organização pública ou privada, orientando e dando suporte na tomada de decisões.

O perfil para o profissional de contabilidade neste século está direcionado a pessoas que tenham iniciativa; coragem; ética; visão de futuro e criatividade. Tendo em vista que o mercado de trabalho para o profissional contábil proporciona várias oportunidades.

Na empresa ele pode ser: Contador Geral; Contador de Custos; Controller; Auditor Interno; Controlador Fiscal e Cargos Administrativos.

Como Profissional Independente: Auditor Independente; Consultor; Perito Contábil e ter Escritório de Contabilidade.

Na educação pode ser: Professor; Pesquisador; Escritor e Consultor.

No Órgão Público pode ser: Contador Público; Fiscal de Tributos; Controlador de Arrecadação e Tribunal de Contas.

A área para o profissional contábil é muito ampla oferecendo inúmeras alternativas de trabalho, dando oportunidades que só serão conquistadas por profissionais que tenham habilidade de negociação; flexibilidade; capacidade de inovar e criar; ática e conhecimento de sua área de atuação.

De acordo com Nasi (1994, p. 5)

> O contador deve estar no centro e na liderança deste processo, pois, do contrário, seu lugar vai ser ocupado por outro profissional. O contador deve saber comunicar-se com as outras áreas da empresa para tanto, não pode ficar com os conhecimentos restritos aos temas contábeis e fiscais. O contador deve ter formação cultural acima da média, inteirando-se do que aconteceu ao seu redor, na sua comunidade, no seu estado, no país e no mundo. O contador deve participar de eventos destinados á sua permanente atualização profissional. O contador deve estar consciente de sua responsabilidade social e profissional.

Nos dias de hoje o verdadeiro papel do contador, em qualquer organização, pública ou privada, é interpretar, analisar e ajudar as organizações nas tomadas de decisões.

# 3. METODOLOGIA

## 3.1. Tipo de Pesquisa

A pesquisa foi realizada através do método exploratório, descritivo e de um estudo de caso com os profissionais contábeis que trabalham em um único escritório de contabilidade sediado em Natal- RN

**EXPLORATÓRIA**

Segundo afirma (VERGARA, 1998, p. 45), a pesquisa exploratória "é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa."

**DESCRITIVA**

Já em relação à pesquisa descritiva, a mesma autora assevera:

> A pesquisa descritiva expõe características de determinada população, ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação. (VERGARA, 1998, p. 45).

**ESTUDO DE CASO**

Estudo de caso é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma comunidade ou mesmo um país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Pode ou não ser realizado no campo. (VERGARA, 1998, p. 47)

## 3.2. Universo e Amostra

Trata-se de definir um estudo que foi feito entre profissionais de um escritório de contabilidade sediado em Natal-RN, o qual é composto por 21 (vinte e um) profissionais contábeis.

De acordo com (VERGARA, 1998, p.48), amostra "é uma parte do universo (população), escolhida segundo algum critério de representatividade."

### 3.3. Coleta de Dados

Segundo Cervo, Bervian (1996, p.51) a coleta de dados é o registro de dados, porém, com toda sua significação, não constituem, por si só, uma pesquisa, são apenas uma etapa.

A coleta de dados foi no período de setembro de 2013, onde aplicou-se um questionário com perguntas fechadas no total de 21 (vinte e um) respondentes, escolhidos de forma aleatória e por conveniência.

## 4. TRATAMENTO DOS DADOS

De acordo com Vergara (1998, p. 57):

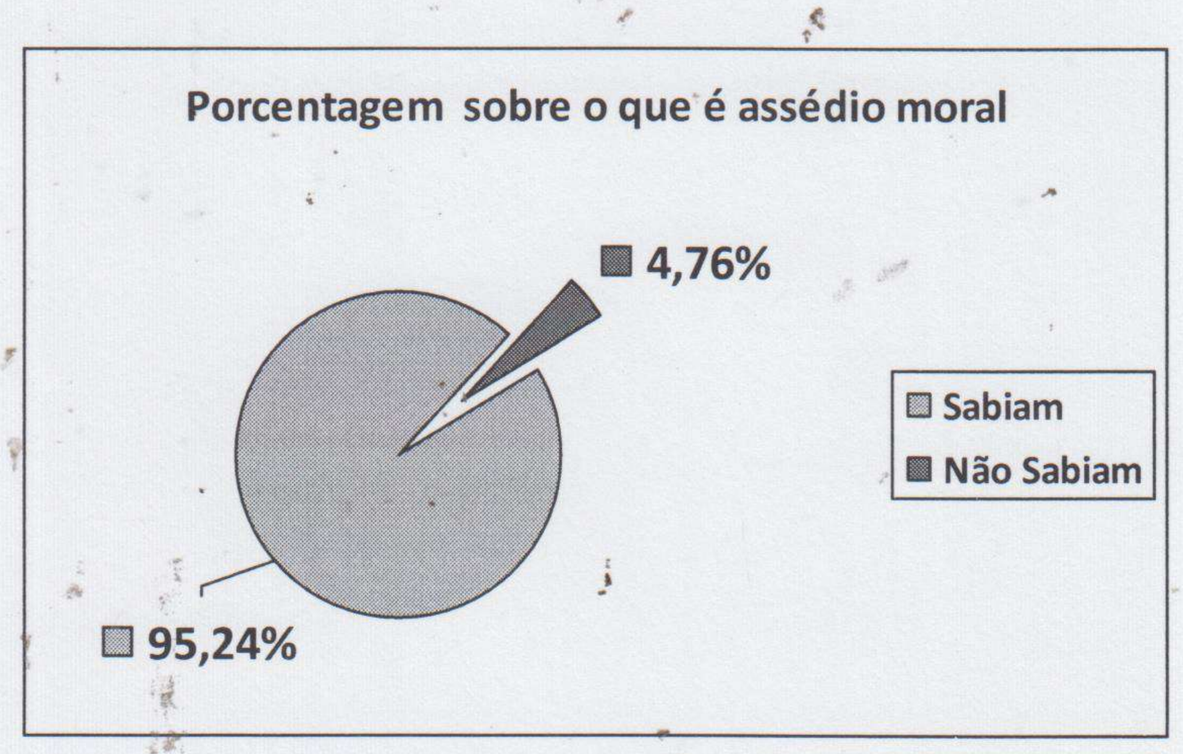
> O tratamento dos dados exige um método que nos permita ir além do fenômeno da comunicação e da linguagem, distinguindo aparência de essência; que nos chame a atenção para o caráter contraditório das coisas e das afirmações do pensamento, e que nos leve a olhar para os objetivos e as produções humanas com coisas que se relacionam e constituem um processo totalizante.

Na presente pesquisa os dados foram tratados com o auxilio da planilha do Excel.

Como informado anteriormente, nesta pesquisa foi realizado um estudo de caso em um escritório de contabilidade situado em Natal-RN, no qual se obteve os seguintes dados:

- Foram entrevistados 21 (vinte e um) profissionais;

- Dentre os entrevistados, 20 (vinte) profissionais afirmaram que sabiam o que era assédio moral, o que equivale a 95,24% (noventa e cinco vírgula vinte e quatro por cento). Nesse caso, observa-se que quase que a totalidade dos entrevistados tem conhecimento sobre o que vem a ser assédio moral.

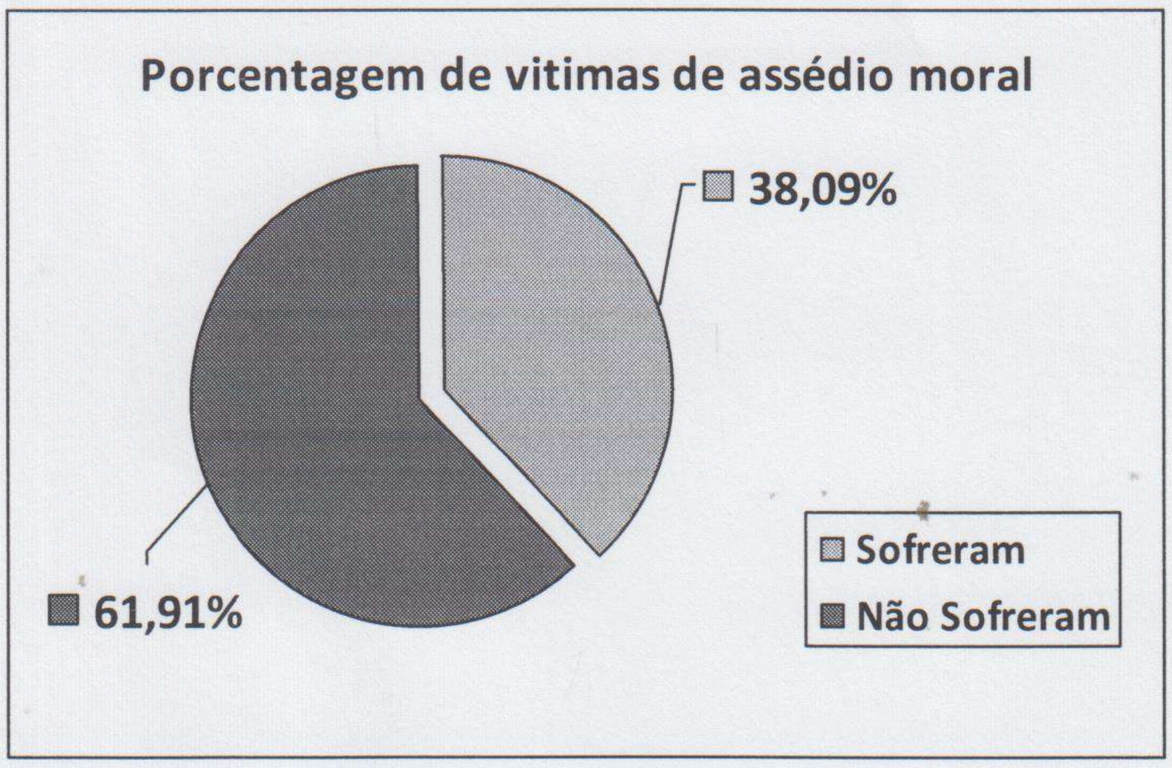



- Da totalidade dos entrevistados, 8 (oito) afirmaram que já sofreram assédio moral no ambiente de trabalho, o que representa 38,09% (trinta e oito vírgula zero nove por cento). Esses dados demonstram que a prática do assédio moral no ambiente profissional contábil representa um quadro preocupante, porquanto, grande número

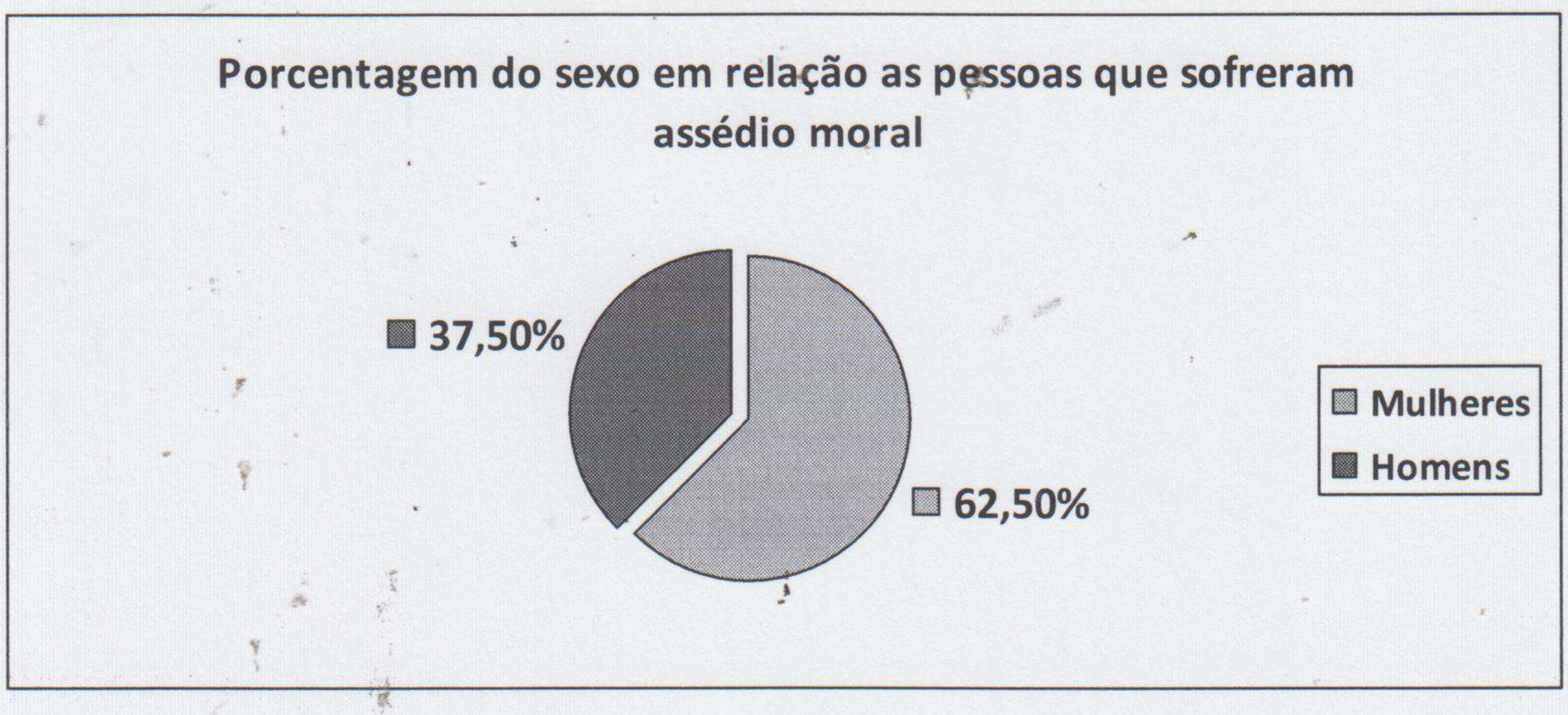
UNIDN



percentual de trabalhadores afirmou haver sofrido assédio moral, e como é sabido esta prática reprovável acarreta inúmeros problemas na vida do trabalhador.



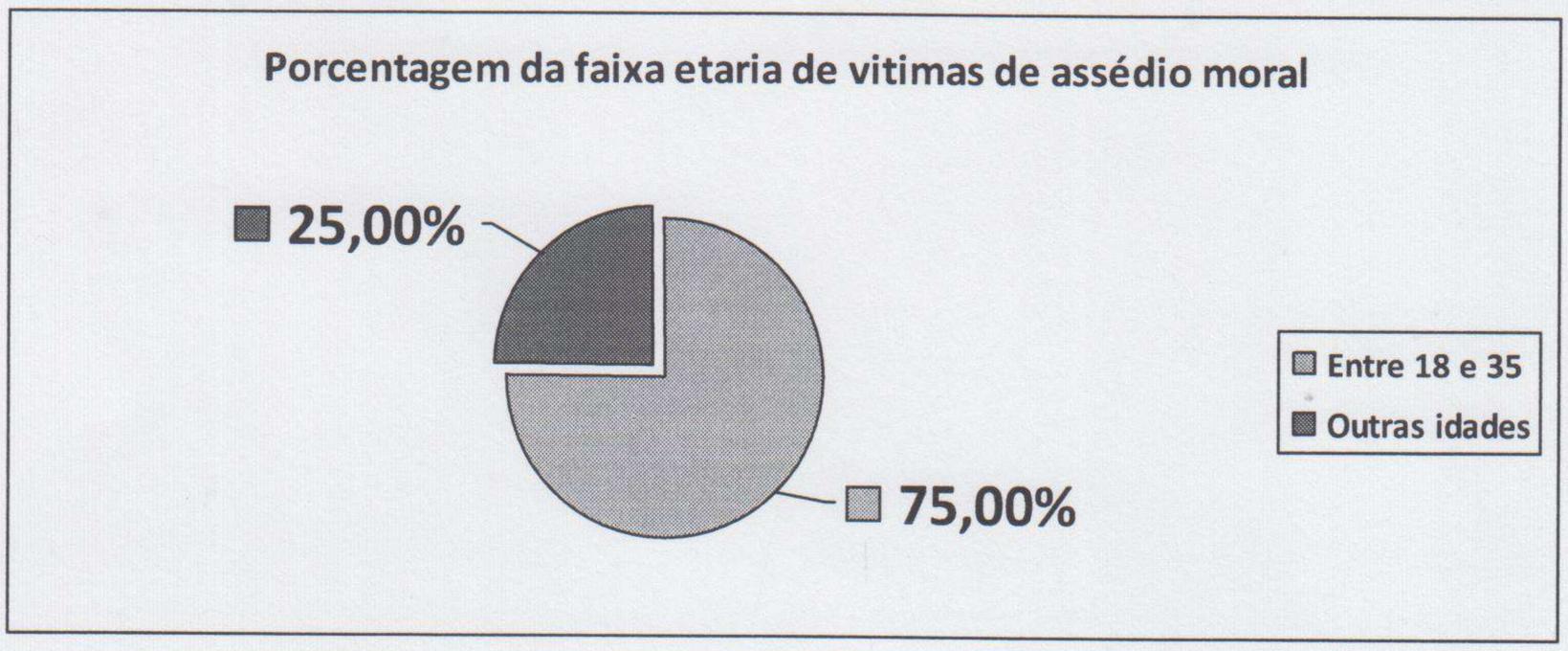

- Dentre os profissionais que afirmaram ter sofrido assédio moral, 5 (cinco) são mulheres, o que equivale a 62,5% (sessenta e dois vírgula cinco por cento). Não menos preocupante que o assédio moral praticado contra o trabalhador de modo geral, se mostra a prática do assédio moral contra mulheres. Esses dados trazem a lembrança os abusos cometidos contra as mulheres nas fábricas têxteis do século XIX.



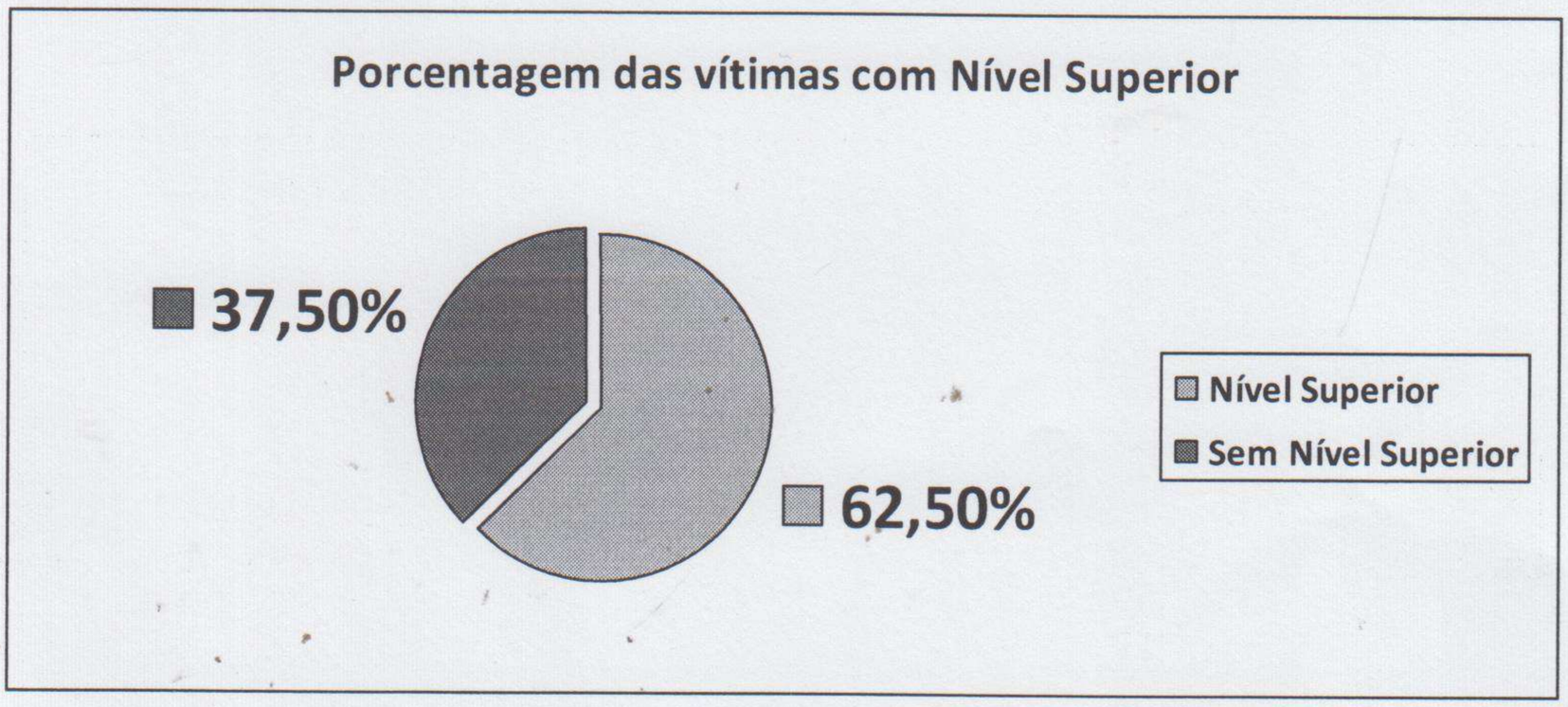

- 75% (setenta e cinco por cento) dos profissionais que sofreram assédio estão na faixa etária de 18 a 35 anos;

UNI-RN

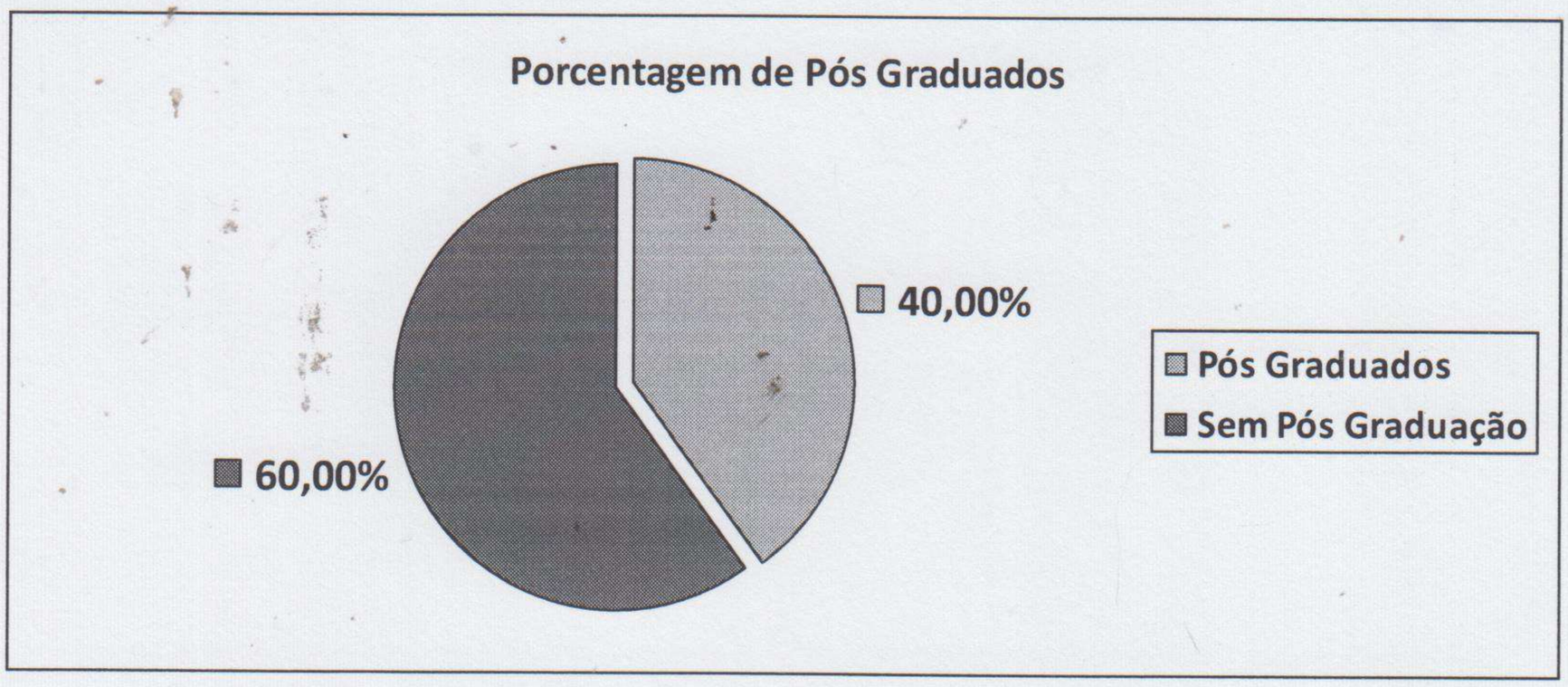




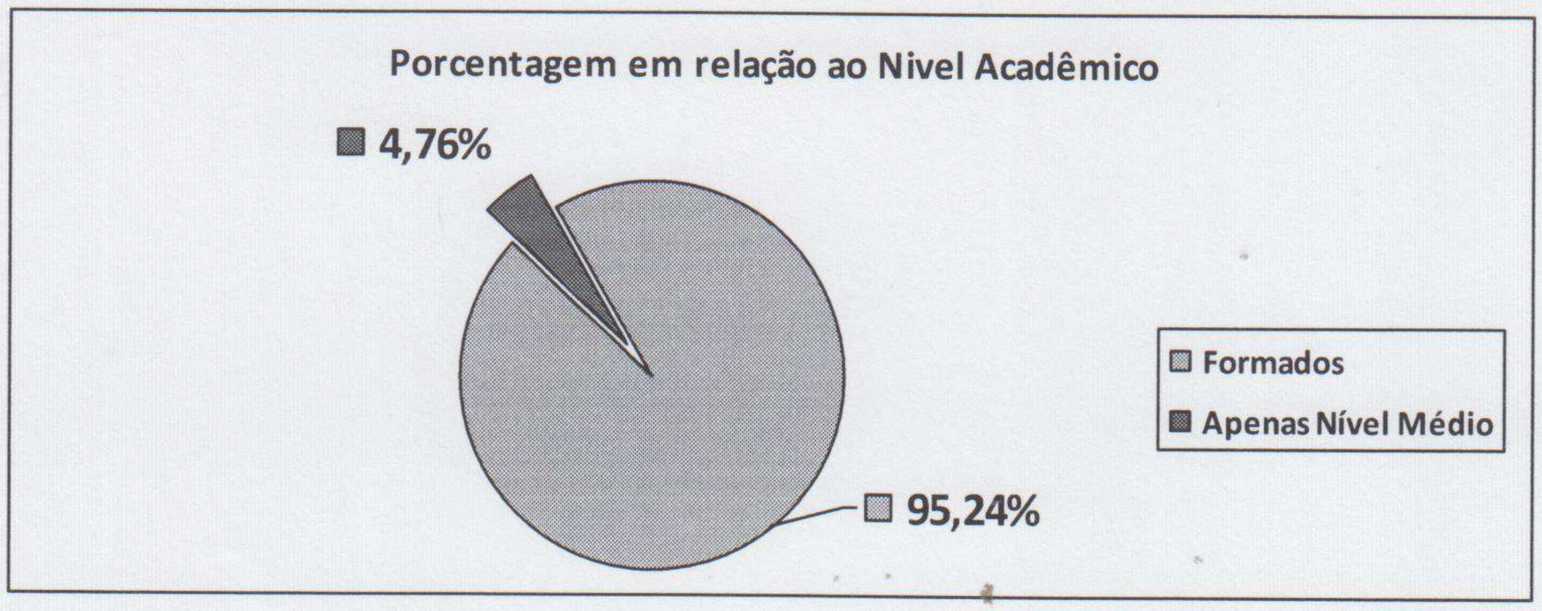

- 62,5% (sessenta e dois vírgula cinco por cento) possuem nível superior. Percebe-se que, independentemente do grau de instrução, pessoas são assediadas no ambiente profissional contábil.




- 40% (quarenta por cento) possuem Pós Graduação. Estes números apenas corroboram a assertiva de que não importa o grau de instrução, todos estão passiveis de sofrer assédio moral.



- 4,76% (quatro vírgula setenta e seis por cento) possuem apenas nível médio.



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou o assédio moral no ambiente de trabalho Contábil, preocupando-se em identificar se o profissional contábil sofre assédio, bem como Identificar as formas de ocorrência do assédio moral, analisar suas conseqüências e os desdobramentos legais na atividade contábil.

Isto porque, como se observou anteriormente, o assédio moral constitui um fenômeno relativamente novo, resultado da globalização e da freqüente – e por que não se dizer frenética – busca pela informação, principalmente no ambiente laboral, no qual a competitividade tem sofrido grande aumento com o passar dos anos.

Atualmente, a incidência do assédio moral é bastante comum, podendo até ser considerada uma conseqüência natural da forma de organização de algumas empresas e/ou de algumas profissões. Na pesquisa ora desenvolvida, pode-se constatar algumas particularidades no ambiente contábil, tais como, o maior número de assediados são mulheres.

Conseqüentemente, tão rápido quanto o seu surgimento (ou descoberta da sua existência) está sendo a sua banalização, sua aceitação como "normal" do cotidiano laboral.

Essa visão do tema deve ser combatida, vez que as conseqüências do assédio moral são devastadoras para a vítima do assédio. É cediço que novas leis e novos projetos de leis (destinados ao combate do assédio moral) têm surgido, mas isso *"de per si"*, não significa eficácia para a eliminação do problema.

Torna-se necessário, acima de tudo, uma maior conscientização de todos os indivíduos sobre o assunto, empregados e empregadores, médicos e juristas, psicólogos e sociólogos, professores e estudantes.

O combate ao assédio moral em todas as suas formas de manifestação e de todas as espécies (assédio vertical descendente, assédio vertical ascendente, assédio horizontal e assédio misto) passa pela conscientização para, depois, encontrar respaldo na responsabilização dos envolvidos.

A responsabilização dos agressores no assédio moral deve ser efetiva, de modo a inibir a continuidade das condutas lesivas e a desestimular a sua prática pelos demais.

Essa responsabilização deverá dar-se não somente na esfera trabalhista, como também na esfera civil (indenização pelo dano moral sofrido) e, até mesmo, na

esfera penal (talvez com a tipificação de novas condutas destinadas a coibir a prática abusiva).

Todos devem se conscientizar da necessidade de adotar estratégias que incluem informação, educação, treinamentos, monitorização e avaliação com a finalidade de prevenir o assédio moral e influenciar as atitudes de comportamentos positivos das pessoas.

Os integrantes de uma empresa ou órgão público devem conviver com igualdade de oportunidade e de tratamento. O assédio moral é uma afronta ao tratamento dado às pessoas e também uma severa forma de desvio de conduta que não pode ser tolerado.

Desse modo, busca-se a eliminação dessa forma de violência da modernidade, vez que ficou constatado no presente trabalho que a mera informação e formação moral não são capazes de impedir que os profissionais contábeis, e por que não dizer, que os trabalhadores de modo geral, sofram agressões psicológicas no ambiente de trabalho, causando-lhes danos das mais diversas espécies.

Portanto, já não restam dúvidas de que as lesões injustas causadas pela prática do assédio moral constituem ataque direto à dignidade da pessoa humana e, uma vez desprovido o profissional contábil de sua dignidade, nada mais lhe resta, tornando-se inócuas todas as demais garantias asseguradas pelas Leis.

UNI-RN



## REFERÊNCIAS

_____. Resolução CFC n. 803 de 10 de outubro de 1996. Aprova o Código de ética Profissional do Contador. **Código de ética Profissional do Contador/** Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo. 9. ed. São Paulo: CRC. São Paulo, 2011.

ASSE, Vilja Marques. "Um fenômeno chamado psicoterrorismo". Revista LTr, 68-07, jul. 2004.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral**: A Violência Sutil – Análise epidemiológica e psicossocial do Trabalho no Brasil. Tese de Doutorado apresentada à Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. A síndrome de burnout. In: Conferência proferida no I Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho. Goiânia, 2004. **Anais eletrônicos**...GO. Disponível em: < http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2004/saude_mental/anais/artigos/2.pdf>. Acesso em: 09 maio. 2013.

BEUREN, Ilse Maria et.al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: Teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2003.

CERVO, Bervian Luiz. **Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

FILHO, Vicente Grecco. **Direito Processual Civil Brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FRANCO, Hilário. **A Contabilidade na Era da Globalização**: Temas discutidos no XV Congresso Mundial de Contadores, Paris, de 26 a 29-10-1997. São Paulo: Atlas, 1999.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho; Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

UNI-RN



MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva 2011.

NASI, Antonio Carlos. A Contabilidade como Instrumento de Informação, Decisão e Controle da Gestão, **Revista Brasileira de Contabilidade,** Brasília, ano 23, n. 77, abr./jun. 1994.

QUESTIONÁRIO sobre assédio moral. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article296>. Acesso em: 20 ago. 2013.

RAMOS, Welington. **Título.** Disponível e: <http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/a-importancia-da-contabilidade-para-a-empresa/66328/>. Acesso em: 12 jun. 2013.

REIS, Heraldo da Costa; MACHADO JR., J. Teixeira. **A lei 4.320 comentada**. 31. ed. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAN), 2003.

SÁ, Antonio Lopes de. **Teoria da Contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 27. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006.

VERGARA, Sylvia Contant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

# ANEXO A -

## LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE – UNI-RN

## QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL EM RELAÇÃO AO PROFISSIONAL CONTÁBIL

Prezado (a) respondente:

Este questionário é parte integrante de meu trabalho de conclusão de curso de Ciências Contábeis, o resultado obtido será utilizado apenas para pesquisa acadêmica.

Idade

( ) 18 a 25 ( ) 26 a 30 ( ) 31 a 35 ( ) Mais de 35

Gênero

( ) Masculino ( ) Feminino

Formação Acadêmica

( ) Ensino Médio ( ) Superior Incompleto ( ) Superior Completo ( ) Pós Graduado

Tempo de Atuação na Empresa

( ) Menos de 1 ano ( ) 1 a 5 anos ( ) Mais de 5 anos

Você gosta do que faz?

( ) Sim ( ) Não

Sabe o que é Assédio Moral?

( ) Sim ( ) Não

Se respondeu sim na questão anterior, você já sofreu assédio moral no trabalho?

( ) Sim ( ) Não

Você acha que alguém pode praticar assédio moral sem dar-se conta do seu ato?

( ) Sim ( ) Não

Você acha que alguém pode sofrer assédio moral sem dar-se conta disso?

( ) Sim ( ) Não

Seu chefe :

Atribui a você erros imaginários?

( ) Nunca ( ) Esporadicamente ( ) Freqüentemente

Pede trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade

( ) Nunca ( ) Esporadicamente ( ) Freq6uentemente

Ignora sua presença na frente dos outros

( ) Nunca ( ) Esporadicamente ( ) Freqüentemente

Agride você com palavras somente quando você está a sós com ele

( ) Nunca ( ) Esporadicamente ( ) Freqüentemente

Dá instruções confusas e imprecisas

( ) Nunca ( ) Esporadicamente ( ) Freqüentemente

Fala mal de você em público

( ) Nunca ( ) Esporadicamente ( ) Freqüentemente

Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho

( ) Nunca ( ) Esporadicamente ( ) Freqüentemente

Enche de trabalho

( ) Nunca ( ) Esporadicamente ( ) Freqüentemente