

NATHÁLIA RABELO FERNANDES DUARTE

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Bacharel em Direito

FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS

ASSIS

2010

NATHÁLIA RABELO FERNANDES DUARTE

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior), como requisito para a conclusão de curso, sob a orientação específica do Prof. Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti, Co-orientação do Prof. Mauricio Dorácio Mendes e orientação geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS

ASSIS

2010

Folha de Aprovação

Assis, ____ de _____ de 2010

Assinatura

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Co-orientador:

Examinador: Sergio Augusto Frederico

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha amada mãe, que não mediu esforços para me proporcionar sempre o melhor, além de todo suporte e amor para a realização de um sonho. Aos meus amados irmãos, Abílio e Gustavo, por todo carinho, apoio e ensinamentos, que foram imprescindíveis para a realização deste trabalho e para minha vida. E à memória de minha eterna e amada avó, Natalina. Família, eu amo vocês!

Agradecimentos

Várias pessoas contribuíram para a concretização deste trabalho, com opiniões, sugestões e ensinamentos. Agradeço, principalmente, a meu professor, orientador, Prof. Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti, pelo estímulo, carinho, atenção e ensinamentos. Ao Co-orientador, Prof. Maurício Dorácio Mendes, por todo apoio e conversas sobre o tema. Meu muitíssimo obrigado a todos.

Sumário

Introdução.....	09
I – Dignidade da pessoa humana.....	11
II – Assédio moral em face a prestação do trabalho.....	15
2.1 – Conceito.....	17
2.2 – Causas.....	20
2.3 – Sujeitos do assédio moral.....	23
III – Métodos para imobilizar a vítima.....	26
3.1 – Recusar a comunicação.....	26
3.2 – Desqualificar.....	27
3.3 – Destruir a auto estima.....	27
3.4 – Cortar as relações sociais.....	29
3.5 – Vexar, constranger.....	29
3.6 – O <i>mobbing</i> e suas fases.....	30
IV – Prevenção.....	33
Conclusão.....	36
Referências.....	38

Resumo

Neste estudo será examinado o assédio moral nas relações de trabalho, a proteção ao trabalho e ao direito do trabalhador, buscando contemplar as diferentes situações, protegendo a sua dignidade física e emocional. O assédio moral incide nestas relações, ferindo mortalmente os princípios constitucionais, gerando danos ao trabalhador, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras durante a sua jornada de trabalho. Embora não haja regulamentação específica no âmbito jurídico brasileiro, a jurisprudência vem se formando nesse sentido. Os direitos e garantias da Constituição Federal de 1988, a analogia à legislação infraconstitucional e as normas internacionais recepcionadas pelo ordenamento jurídico pátrio, têm amparado o julgador brasileiro na punição, e orientado a prevenção do assédio moral nas relações de trabalho. Assim, isto é analisado a fim de conceituá-lo e, sobretudo, demonstrar a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos mais importantes do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil.

Palavras-chave: Assédio Moral; Direitos Constitucionais; Direito do Trabalho

Abstract

Moral harassment in the workplace will be examined in this study, as well as the protection to work and to the employee's rights, trying to consider different situations, protecting the physical and emotional dignity of the employee. Moral harassment also occurs in these conditions, fatally harming the constitutional principles, causing damages to the employee, exposing workers to humiliating and forced situations in the work environment. Although there are no specific regulations in the Brazilian legal system, jurisprudence is being framed. The rights and guarantees of the Federal Constitution of 1988, the analogy with the subconstitutional legislation and the international rules received by the legal system of our country, have supported the Brazilian judge in punishing and have also conducted the prevention of moral harassment in the workplace. Thus, all of this is analyzed in order to form an opinion about it and, mainly, to show the dishonor to a human person's dignity, one of the fundamentals of Federal Justice in Brazil.

Key-words: Moral Harassment; Constitutional Rights; Labor Law

Introdução

A presente monografia tem por objeto tratar o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho.

Analisaremos a vida do ser humano, que acaba se dividindo entre o trabalho e a família. Em regra, o trabalhador acaba passando mais tempo em seu trabalho, dispondo de muito pouco tempo para ficar com sua família.

No Brasil, é recente a discussão da exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a humilhações, constrangimentos e situações vexatórias, responsáveis por danos psíquicos.

Os métodos e procedimentos a serem utilizados na pesquisa serão, basicamente, o histórico, o comparativo, o prático, e posicionamentos atuais de mestres, doutrinadores e interessados no tema, que no Brasil ainda é muito novo e pouco discutido.

Veremos a influência que o ambiente de trabalho exerce sobre a vida do trabalhador, o que é ter um ambiente saudável, uma relação satisfatória no trabalho e, por conseguinte, saúde e bem-estar.

Desenvolveremos o tema, mediante pesquisa bibliográfica e documental no ramo do conhecimento do Direito do Trabalho, uma vez que nossas principais fontes de consultas

serão a legislação e jurisprudência, como fontes primárias, e os livros e a internet, como fontes secundárias.

As pressões e os constrangimentos são a pólvora comprimida no ambiente de trabalho, pronta para desencadear, no trabalhador, uma atitude impensada, intempestiva ou agressiva, senão até um pedido de demissão, transferência, agressão verbal ou física, ensejando o afastamento ou a punição da vítima. (MENEZES, 2003, p. 500)

I – A Dignidade da pessoa humana

Inicialmente, ressaltamos que grande parte deste capítulo foi baseado nos ensinamentos do Sarlet.

Diz ele (2001, p. 29 a 37):

[...] a idéia de valor intrínseco da pessoa humana deita raízes já no pensamento clássico e no ideário cristão [...], tanto no Antigo quanto no Novo Testamento, podemos encontrar referências no sentido de que o ser humano foi criado à imagem e semelhança de Deus, premissa da qual o cristianismo extraiu a consequência [...] de que o ser humano – e não apenas os cristãos – é dotado de um valor próprio, e que lhe é intrínseco, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento.

Não encontraremos na Bíblia um conceito de dignidade, mas uma concepção do ser humano, que até hoje tem servido como pressuposto espiritual para o reconhecimento e construção de um conceito e de uma garantia jurídico-constitucional da dignidade da pessoa.

Uma conceituação clara do que seja dignidade, se, no mínimo, difícil, inclusive para efeitos de definição do seu âmbito de proteção, como norma jurídica fundamental.

Contudo, é no pensamento de Kant, que a doutrina jurídica mais expressiva, nacional e estrangeira, ainda hoje parece estar identificando as bases de uma fundamentação e, de certa forma, de uma conceituação da dignidade da pessoa humana (2001, p. 34)

Ao ordenamento jurídico não cumpre determinar conteúdo, características, ou avaliar a dignidade humana.

O Direito enuncia o princípio, cristalizado na consciência coletiva de determinada comunidade, dispondo sobre sua tutela, através de direitos, liberdades e garantias que assegurem a dignidade humana.

A dignidade da pessoa humana tornou-se um comando jurídico em particular, após o término da Segunda Guerra, em reação às atrocidade do nazifacismo. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pelas Nações Unidas, em 1948, enunciava em seu artigo 1º, que, “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. A Constituição Italiana de 1947, também já havia proclamado entre os direitos fundamentais, que, “todos os cidadãos têm a mesma dignidade e são iguais perante a lei”.

Anteriores à Declaração Universal da ONU, Sarlet, cita a Constituição de *Weimar* de 1919, a Constituição Portuguesa de 1933 e a Constituição da Irlanda de 1937, as quais já previam, em seus textos, o princípio da dignidade da pessoa humana. (2003, p. 63)

Na Itália, a Lei Fundamental de *Bonn*, de maio de 1949, costuma ser apontada como o primeiro documento legislativo a consagrar o princípio em termos mais incisivos: “art. 1,1 – A dignidade do homem é intangível. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todos os poderes estatais.”

A Constituição portuguesa de 1976 e a Constituição espanhola de 1978, assim como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, assinada em Nice, em dezembro de 2000, prevêm que “A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida”, tendo sido o Capítulo I dedicado à dignidade.

No Brasil, o constituinte de 1988 explicitou, no artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana, elevando-a, pela primeira vez, à condição de princípio fundamental.

Conforme Gediel, a Constituição Federal de 1988 estruturou a ordem jurídica do Brasil, a partir da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais, permitindo o rompimento da separação das disciplinas jurídicas. (2003, 153)

Sarlet acrescenta (2001, p. 71 a 72):

[...] a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, traduz a certeza de que o artigo 1º, inciso III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas (embora também e acima de tudo) uma declaração de conteúdo ético e moral, mas que constitui norma jurídico-positiva dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material, e, como tal, inequivocamente, carregado de eficácia, alcançando, portanto – tal como assinalou Benda– a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na sua qualidade de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor guia não apenas dos direitos, mas de toda a ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional), razão pela qual, para muitos, se justifica plenamente a sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológica-valorativa.

Esclarece Sarlet, que a lição de Ernest Benda, embora voltada ao art. 1º, da Lei Fundamental da Alemanha, revela-se perfeitamente compatível com a posição outorgada pelo constituinte pátrio de 1988, ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A par do significado filosófico, e até mesmo religioso que a dignidade da pessoa humana possui, importante se faz investigar o conceito jurídico, em especial para sua aplicação nas relações de trabalho.

A propósito Barros ensina que a dignidade humana é um valor, que deverá presidir as relações humanas, entre as quais, as relações jurídico-trabalhistas. (2005, p. 579)

Assevera, ainda, que:

[...] sob o pretexto de dirigir a empresa, e, em conseqüência, impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado, previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual, e, principalmente, na Constituição,

onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico, cuja existência está calcada na dignidade humana [...]. (2005, p. 579)

Para Ferreira, “a dignidade da pessoa do trabalhador passa a constituir uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser princípio informador da própria organização do trabalho”. (2004, p. 93)

II – Assédio moral face à prestação do trabalho

A valorização social do trabalho se trata de princípio constitucional fundamental (cláusula pétrea), previsto no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal.

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

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores do trabalho e da livre iniciativa;

(...).

A respeito, Araújo (1999, p. 348) ensina:

O preceito que também consta do Artigo 1º, inciso IV da Lei Maior, como fundamento da república, indica que na relação trabalho-capital, o Estado deve se pautar pela sublimação daquele, forjando, destarte, regra protetiva do trabalhador, a ser observada por toda legislação infraconstitucional.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 6º, faz alusão expressa aos direitos sociais, incluindo o trabalho. Tal preocupação com estes direitos se estende a outros artigos, e engloba outros direitos como a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa (art. 170), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), o livre exercício do trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (art. 5º, XIII), a seguridade social (art. 194), a proteção à saúde (art. 196), a educação e a formação de mão de obra (art. 205 e 214, IV), o direito de sindicalização e greve, também aos servidores públicos civis (art. 37, VI, VII

e 41, § 5º), a Justiça do Trabalho (art. 111), a organização, manutenção e exceção da inspeção do trabalho (art. 21, XXIV) e Procuradoria da Justiça do Trabalho (art. 127).

Essa proteção ao trabalhador espalha por todo o mundo, como expressa Nascimento (2000, p. 76 a 77):

Há países que incluíram normas e princípios de direito do trabalho em suas constituições... Uma das leis constitucionais é a de 1947, da Itália, que dedica um capítulo às relações econômicas. A Constituição da Iugoslávia de 1974, incluí normas do direito do trabalho no preâmbulo, entre os princípios fundamentais, além de dispor, no seu corpo, sobre diversos direitos sociais e autogestão. A Constituição do México 1917 foi a primeira a enumerar garantias trabalhistas. A Constituição de Weimar 1919 foi a segunda, e conseguiu influir em diversas outras. A Constituição de Portugal, aprovada em 1976, contém normas sobre direitos e deveres econômicos, inclusive sobre obrigações do Estado, quanto ao direito do trabalho (art. 52) e os direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 53). A Constituição da Venezuela 1961 tem normas sobre direitos sociais (art 72). A Constituição da Espanha 1978 contém algumas normas trabalhistas. Também a Constituição da República Federal da Alemanha 1949, da Argentina 1953, do Chile 1981, da república Popular da China 1982, de Cuba 1976, da França 1958, do Japão 1946, do Paraguai 1967, do Peru 1979, da Suíça 1985 e outras.

Vemos que a proteção dispensada ao trabalho e ao Direito do Trabalho como um todo é efetivo, buscando sempre contemplar as mais diversas situações, protegendo desde a saúde e a integridade física (art. 196), até mecanismos que possam fazer valer estes direitos, como a Justiça do Trabalho (art. 111).

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no capítulo IV – da segurança e medicina do trabalho – enumera normas para a proteção do trabalhador, atendendo ao disposto no art. 7, XIII, da Constituição Federal. Confere, em vários artigos, disposições que venham coibir a degradação da saúde do trabalhador, de forma que esteja protegida materialmente sua integridade física e sua saúde.

Aqui não se vislumbrou hipóteses do “dano invisível”, ou seja, da degradação efetivada de forma obscura e dissimulada (assédio moral), que leva aos mesmos resultados. A ele não se

deu guarida especificamente, porém ao englobar a saúde física e mental, o tutelou por via indireta, pois não era entendido, discutido ou mesmo conhecido, por ocasião da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.1. Conceito

Não existe previsão específica sobre o assédio moral em nosso ordenamento jurídico, entretanto, a fim de identificar o fenômeno e estudar as suas consequências jurídicas, busca-se a conceituação introduzida por Hirigoyen, na área da psicologia do trabalho, sendo indispensável ao direito, quando se refere à construção de um conceito jurídico (2002, p. 36).

Hirigoyen assim conceitua assédio moral no trabalho (2000, p. 17):

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A jurisprudência pacífica faz expressa remissão ao conceito da psicóloga francesa:

ASSÉDIO MORAL - ABUSO DE DIREITO POR PARTE DO EMPREGADOR. Segundo a autora Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho 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, colocando em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: - as medidas empregadas têm por único objetivo, deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada

ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas, ferindo o decoro profissional.

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. Hipótese em que a prova testemunhal revela a existência de diversos elementos que, minando a auto-estima da reclamante, contribuíram para que o ambiente de trabalho se tornasse insuportável. O dano moral decorre do fato em si (*damnum in re ipsa*), não se cogitando de prova da lesão extra patrimonial, porquanto impossível ingressar na psique da vítima. Responsabilidade da reclamada que subsiste, mesmo na hipótese de ter o assédio moral natureza horizontal. Inteligência dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 do CC/2002. Recurso ao qual se nega provimento no tópico. [...]

Nas palavras de Marie-France Hirigoyen, o assédio moral corresponde a "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" (apud, Cláudio Armando Couce de Menezes. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, in Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre: HS, 2002, nº 228, p. 16). O assédio moral caracteriza-se pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes - por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, tratar com rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, divulgar problemas pessoais. Conforme Cláudio Armando Couce de Menezes, "a preferência pela comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação" (op. cit., p. 17)...

EMENTA: DO ASSÉDIO MORAL E INJUSTA DESPEDIDA. Hipótese em que não havia impedimento contratual ou legal para a despedida sem justa causa. Também não se tem como configurado o alegado assédio moral. A prova testemunhal aponta para a total ausência de afinidades entre a coordenadora e a reclamante, porém, não a define como causa específica da rescisão contratual, tampouco há comprovação de que a reclamante tenha tido dificuldades maiores que aquelas inerentes à execução do contrato de trabalho em que a relação caracteriza-se pela subordinação do empregado. Provimento negado. [...]

Os episódios narrados pela reclamante, em tese, podem se adequar perfeitamente à hipótese de assédio moral - fato social há muito conhecido, novo apenas enquanto fenômeno juslaboralista - que Marie-France Hirigoyen em "Assédio Moral: violência perversa no cotidiano", assim conceitua: "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos,

gesto, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, e que coloca em perigo seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho", e, no conceito de Margarida Barreto, em "Uma Jornada de Humilhações", é caracterizado pela "exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego" (www.assediomoral.org.br). Uma das características do assédio moral é que visa justamente a conduzir a vítima à demissão. Segundo Marie-France, "a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas de modo sistemático, freqüentemente por longo tempo, com o objetivo e/ou consequência da sua demissão do mundo do trabalho". Essa análise é, contudo, apenas no plano abstrato.

Para a mesma autora, humilhação “é o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro”. “É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil, magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva” (2003, p. 188).

O assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou “psicoterror”, é uma forma de violência psíquica, praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.

Alkimin, com base no Dicionário Aurélio e no segundo livro da pesquisadora francesa Hirigoyen, justifica a utilização do termo assédio moral:

[...] a expressão assédio deriva do verbo *assediar*, que significa “perseguir com insistência... importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar (...)”, ao passo que a expressão moral, pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas, que regulam a conduta na sociedade, *o ser e dever ser*, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo.

Ferreira preceitua (2004, p. 49):

Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos, que se prolongam no tempo, permeado por artificios psicológicos, que atingem a dignidade do trabalhador, constituindo-se em humilhações verbais, psicológicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, e que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.

Para Guedes, o assédio moral ou *mobbing*, como ela denomina, significa (2004, p. 32):

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

2.2. Causas

As causas do assédio moral são quase sempre irrisórias, fúteis, ligadas mais ao psíquico do que propriamente às situações de fato.

Todos somos diferentes, e por esta diferença é que o assédio moral pode surgir. As diferenças podem ser quanto a sexo, religião, idade, cor, costumes, naturalidade, nacionalidade e até por pequenos atos de higiene.

A discriminação mais comum é a por sexo, na qual engloba o homossexualismo. Já a discriminação por nacionalidade se intensificou por acreditarem que os imigrantes tomariam seus empregos.

O assédio virá no sentido de encobrir estas pessoas “diferentes” com o manto da diferença. Elas serão margeadas ou até expulsas do meio. Esta causa é uma das mais sutis e quase

imperceptíveis, quando agem sozinhas, e mais identificáveis, quando partem de um grupo de pessoas.

A incidência do assédio moral, por inveja é também detestável. Sua identificação é quase impossível, pois o agressor precisaria confessar que reconhece que a inteligência da pessoa visada é maior do que a sua ou até mesmo, que esta é mais carismática do que ele. Destrói-se, pois o outro, isto é a melhor.

Também podemos ver a ocorrência do assédio moral por ciúmes, quando o agressor sente-se magoado com a vítima, por não ter lhe preferido. Com isso, fica claro que o agressor não se importa com os sentimentos da vítima, seus valores não são importantes e suas preferências devem convir com as do agressor, ou seja, “quando já não se é seguro de si, como agüentar ter um subordinado com mais diplomas e mais competitivo”?. (HIRIGOYEN, 2002, p. 41)

Muito utilizada pelas empresas, é a rivalidade, que é usada como uma forma de expulsar alguém de seus quadros. Tratam os trabalhadores como gladiadores, inserindo nos outros, a sensação de que eles sempre querem tomar o seu lugar na empresa.

Os assediadores e os assediados aqui se confundem, quando não fazem parte de grupos, e não são hierarquicamente superiores uns dos outros.

Segundo Herigoyen (2002, p. 42):

As rivalidades entre as pessoas tornaram-se possíveis, por causa do desaparecimento das equipes e da coletividade. Sob o pretexto de estabelecer uma concorrência estimulante, mas também com o objetivo de destruir as alianças, o sistema atual de gerência tende a instigar os grupos uns contra os outros.

A rivalidade é uma das causas com menos percepção possível e de difícil comprovação, pois os próprios trabalhadores fazem parte dela, e com ela se confundem, não dando para perceber a manipulação, à primeira vista.

As divisões entre grupos ou equipes poderiam ser utilizadas na medida em que fosse possível jogar com as rivalidades, as contradições e os conflitos entre equipes, visando conseguir, nas situações difíceis ou urgentes, pessoas sempre dispostas a aceitar o trabalho suplementar, o trabalho ingrato ou perigoso. “Aqui, é verdade, nos disseram, somos como equipes de futebol, jogando umas contra as outras. (DELBONI, 1997, p. 92)

A crise econômica e o desemprego fazem aumentar o assédio moral. É o pavor de se tornar desempregado que leva a castração dos direitos dos outros. Segundo Hirigoyen (2002, p. 43), “é o medo de não estar à altura, desagradar o chefe, não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de cometer um erro profissional que possa causar a demissão”.

A dificuldade em lidar com as perdas faz com as pessoas se fechem em si mesmas, como se isso as impedisse de perder mais alguma coisa. Nesse processo, ficam tão autocentradas, envolvidas em sua própria dor, que se desconectam da vida, se autoconsumindo. Pensam e respiram a perda; algumas vezes falam do fato sem parar. A cada lembrança do ocorrido, aumenta drasticamente a tensão, até se darem conta do estado desgastante em que se encontram. “O apego excessivo à vida ou aos aspectos materiais age como correntes que nos aprisionam e limitam”. (DELBONI, 1997, p. 34)

Já os superiores, ao serem pressionados pela direção, tendem a demonstrar este medo de forma mais aberta, e assim aterrorizam seus subordinados, a fim de repassar toda a pressão recebida.

O autoritarismo em geral, estabelece relações em que o poder é exercido através do medo, sendo profundamente desgastante para as partes envolvidas. Pessoas autoritárias tendem a ser muito rígidas,

física e mentalmente... A necessidade de controlar a tudo e a todos indica que há uma grande insegurança por trás de atitudes aparentemente tão seguras e rígidas. Normalmente, a pessoa autoritária tem um profundo medo de perder o controle, o que para ela, significa, na maioria das vezes, incompetência. Outro aspecto é a imposição de suas verdades e de seus valores, que reflete o imenso medo de mudar, em função do aprendizado com os outros. (DELBONI, 1997, p. 27)

O medo nos leva às piores consequências, tanto entre os colegas, como superiores para subordinados e vice versa. Todos são vistos como inimigos em potencial.

2.3. Sujeitos do assédio moral

As figuras do empregado e empregador, ou superior hierárquico, não possuem posições definidas de vítima e agressor em relação ao assédio moral. Isto porque, conforme o caso concreto, as posições podem ser alteradas.

O agressor frequentemente é, mas não necessariamente, o chefe; o assédio moral pode provir do comando hierárquico (vertical), de colegas da mesma hierarquia funcional (horizontal), da omissão do superior hierárquico, quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior, e sim, nas mãos do subalterno (ascendente). Mas quem detém o poder pode mais facilmente abusar dele, sobretudo, quando se trata de chefes considerados medíocres profissionalmente, com baixa auto-estima e, conseqüentemente, necessidade de ser admirado e destacado.

Os mais susceptíveis de se tornarem vítimas do assédio moral são aqueles empregados que apresentam algumas diferenças com relação aos padrões estabelecidos, assim como pessoas "atípicas", "excessivamente competentes ou que ocupam espaço demais", aliados a grupos divergentes da administração, "improdutivos" ou temporariamente fragilizados por licenças de saúde. Eles se tornam o alvo das perseguições por assédio moral. São geralmente pessoas bem educadas, ingênuas, no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem pessoas possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. A vítima é escolhida por ter algo a mais, e é esse algo a mais que o assediador busca roubar.

Essa manobra perversa do assediador reduz a auto-estima, confunde e leva a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Assim, fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. O grupo que foi seduzido pelo agressor não acredita na inocência da vítima, e acredita que ela tenha consentido e, consciente ou inconsciente, seja cúmplice da própria agressão.

Segundo Hirigoyen, a vítima é escolhida porque está próxima, ou porque, de um modo ou de outro, tornou-se incômoda. (2002, p. 213)

Alkimin classifica os sujeitos em ativo e passivo, podendo ser o ativo (assediador), o empregador ou qualquer superior hierárquico, colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; o passivo (vítima/assediado) pode ser o empregado ou superior hierárquico, no caso de assédio praticado por subordinado. (2006, p. 41)

Para Guedes, o agressor, a vítima e os espectadores são os sujeitos no terror psicológico no trabalho. (site: www.assediomoral.org)

Guedes acentua que o assédio moral no trabalho, além da modalidade vertical (empregadores e chefes contra subordinados), pode se verificar na modalidade horizontal (colegas de trabalho do mesmo grau hierárquico), como também de modo ascendente - é o *mobbing* de baixo para cima (subordinados que se amotinam e aterrorizam um superior, normalmente utilizando atos de sabotagem do seu trabalho). Não obstante a raridade dessas modalidades, elas são tão cruéis quanto a vertical, e produzem danos graves à integridade física, psíquica e moral das vítimas. (site: www.assediomoral.org)

Quanto às espécies de assédio moral, Alkimin classifica em vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados), horizontal simples ou coletivo (parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço) e vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico). (2006, p. 61)

Os espectadores em uma empresa são todas as pessoas envolvidas indiretamente. São todos os colegas, superiores, encarregados da gestão de pessoal, que querendo ou não participam dessa violência, e a vivenciam ainda que por reflexos.

III – Métodos para imobilizar a vítima

Para se realizar os ideais, as pessoas podem se utilizar das mais variadas formas de assédios morais. Buscaremos as mais utilizadas.

3.1. Recusar a comunicação

A possibilidade de comunicação da vítima é limitada. É repreendida e tratada aos berros. Seu trabalho é criticado com expressões grosseiras. Recebe ameaças verbais, por telefone ou escritas, e tem sua correspondência violada. Os colegas a evitam com gestos e olhares de desprezo, assim afastando as tentativas desesperadoras de socorro, interrompendo a comunicação. O agressor, por outro lado, se recusa a dar qualquer explicação do seu comportamento, o que impede a busca de uma solução para o problema. A vítima se torna confusa e inibida a reagir. A situação se agrava no momento em que a vítima começa a se culpar perguntando “o que será que fiz?” Como foi ressaltado por Guedes (2003, p. 47), “a tendência dos colegas, por medo ou por solidariedade ao agressor, é tornarem-se reticentes, recusando a comunicação com a vítima. Em casos extremos, o agressor chega a ponto de proibir que a vítima trate de problemas pessoais com os colegas”.

Os ensinamentos de Hirigoyen levam à conclusão semelhante, eis que “subtrair-se ao diálogo é uma maneira hábil de agravar o conflito, imputando-o, porém, ao outro. O direito de ser ouvido é recusado à vítima. Sua versão dos fatos não interessa ao perverso, que se recusa a ouvi-la”. (2002, p. 130)

3.2. Desqualificar

A agressão não é aberta, não é direta. Consiste em um simples olhar carregado de ódio ou desprezo. Suspiros, dar de ombros, demonstrando indiferença para aquilo que a vítima faz ou não faz. Questiona sua capacidade e competência profissional. Se a vítima emite sua opinião, faz-se um silêncio geral e constrangedor, fazendo com que ela sinta que tenha falado algum disparate. Outra atitude do agressor é jamais dirigir a palavra diretamente à vítima, mas falar dela como se fosse um objeto. Com total habilidade, o agressor desqualifica a vítima diante de todos para no fim, tirar total proveito.

3.3. Destruir a auto estima

O maior objetivo é desqualificar a pessoa moralmente. Pode começar com simples brincadeiras de mau gosto, evoluindo para um mal entendido. Fala-se mal da vítima pelas costas, e quando esta aparece, cai em silêncio. Para acabar com sua imagem social, o outro é ridicularizado, humilhado e coberto de sarcasmo, até que perca sua autoconfiança. Coloca apelido, caçoa de suas limitações físicas, de seu jeito de andar, de vestir, de falar. Atacam até a maneira de viver da vítima e suas opiniões a vida privada. Fazem propostas sexuais, verbais ou não. Denigrem sua imagem perante seus superiores e julgam seu trabalho. Tudo é feito para desacreditá-la perante o grupo, e assim levam-na a agir atrapalhadamente. Agindo assim, o agressor acaba por justificar sua perseguição, declarando que a vítima é louca, e, sendo mulher, é mal amada.

Das conversas com os trabalhadores/as, há testemunhas de que a demissão e desemprego geram sofrimento, em particular para os homens, pois para eles o trabalho ainda é tido como definidor da masculinidade, cabendo-lhe socialmente o papel de provedor da família. Estar desempregado produz sofrimento de vazio, inutilidade, mal-estar, vergonha e fracasso, favorecendo o aparecimento de depressão, angústia, e muitas vezes, do alcoolismo e desencadeamento de doenças. (MENDES, 1986, p. 128)

Do mesmo modo, utilizar-se do sarcasmo, da zombaria e do desprezo, podem ser muito úteis para os agressores.

A zombaria leva o agressor a tomar uma posição de que conhece completamente tudo que ocorre à sua volta, e por isso, está credenciado a desdizer de tudo e de todos. Geralmente, os que o ouvem, lhe dão razão. Hirigoyen (2002, p. 120) elenca algumas de suas manifestações: uma apresentadora de televisão famosa, forçosamente, dormiu com todo mundo para chegar a este posto; uma colega de trabalho bem sucedida deve ter “passado por alguma cama.

O agressor que se utiliza desses termos geralmente é uma pessoa sedutora, por isso, aceita o seu sarcasmo e suas observações maldosas, manifestadas através de apelidos:

Estes apelidos, mesmo sendo ofensivos, são muitas vezes aceitos pelos que estão em torno, que riem deles e se tornam cúmplices. Todos os comentários desagradáveis causam mágoas, que não são recompensadas por gentilezas; a própria mágoa que deles resulta é reapropriada pelo parceiro, que a transforma em objeto de zombaria. (HIRIGOYEN, 2002, p. 121)

Não havendo a reação ao primeiro comentário jocoso, não há graça, e assim, frustra-se a tentativa de assédio.

A oposição é importante, se a vítima zombar da zombaria, o agressor perde o seu estímulo e desiste. Porém, a falta de reação da vítima, seja por aceitar a zombaria ou por não entender seu propósito destrutivo, leva a um aumento crescente do processo. Algumas formas de se conseguir assediar através da zombaria, do sarcasmo e do desprezo, são trazidas por Hirigoyen (2002, p. 122): “zombar de suas convicções, não lhe dirigir mais a palavra, ridicularizá-la publicamente, debochar de seus pontos fracos, etc”.

Outra maneira é a comunicação, que é quando o agressor diz uma coisa e subentende-se outra. Por exemplo, cumprimentar a vítima gritando “Você está boa hoje?”. Em baixo tom, seria um cumprimento agradável, demonstrando se preocupar com sua saúde, no entanto, aos berros, nem de longe dá esta impressão, pelo contrário, a vítima fica estática e apresenta sintomas de terror. Nada foi dito, mas a mensagem foi entendida. Para os demais, foi um cumprimento

entusiasmado, uma brincadeira sem graça; eles não conseguem enxergar a verdadeira face do assédio, a qual somente a vítima conhece, pois as agressões já se sucederam.

3.4. Cortar as relações sociais

Quando o agressor decide destruir psicologicamente um subordinado ou um colega de trabalho, a primeira coisa a fazer é isolá-lo do grupo. A vítima passa a trabalhar em um local da empresa onde a comunicação é dificultada. Outras vezes, esse recurso é dispensável, pois a atitude do grupo é de solidariedade aberta para com o perverso. Segundo Hirigoyen (2002, p. 118), “a perversão fascina e seduz”. Quando a violência praticada é do tipo horizontal, o isolamento consiste em deixar a vítima comer sozinha no refeitório e em não convidá-la para as festas e comemorações. Nesse caso, a atitude do grupo é “dar de ombros” e deixar que se entendam: “Vocês que são brancos que se entendam”.

Pode acontecer da agressão vir da direção da empresa contra o gerente ou executivo; aí o isolamento se dá de forma mais pesada. A vítima pode não ser convidada para uma reunião, ou ser informada do horário errado, favorecendo que perca o horário ou chegue atrasada. Assim será colocada em quarentena. Tiram seus trabalhos, mesmo que os demais estejam sobrecarregados. A vítima se sente inútil e humilhada. Ser colocado em quarentena é algo muito mais estressante do que sobrecarregá-lo de serviço.

3.5. Vexar, constranger

Consiste em confiar à vítima tarefas degradantes ou fixar metas impossíveis de serem atingidas, obrigando a pessoa a ficar até tarde da noite trabalhando, a voltar nos fins de semana, para depois ver esse trabalho, tão urgente, arquivado dentro de uma gaveta ou atirado na lata de lixo. Consiste também em exercer uma fiscalização ostensiva e exagerada sobre as atividades da vítima, inclusive controlando suas necessidades fisiológicas, cronometrando o tempo em que vai ao banheiro ou quantas vezes o utiliza.

Consiste, também, em agressões físicas, de modo indireto, ou seja, pequenas negligências que provocam acidentes, como por exemplo, objetos pesados que caem, como se fosse por acaso, sobre os pés da vítima, encontrões capazes de jogá-la no chão, pisão no pé, etc.

Nesse estágio, a vítima pode estar inteiramente estigmatizada como paranóica, e suas queixas não são atendidas, ou as testemunhas sabem o que se passa, mas como também estão aterrorizadas, têm medo de manifestar apoio. Sem essa ajuda exterior é raro que uma pessoa possa resistir a tal tratamento. (HIRIGOYEN, 2002, p. 110 a 111)

Podem acontecer, também, agressões referentes à sexualidade, seja ataque de assédio ou agressões propriamente ditas. No primeiro caso, fica apenas a fase verbal, incluindo cantadas. No segundo caso, o agressor passa aos atos sexuais, chegando a caracterizar o atentado violento ao pudor ou até mesmo o estupro. Trata-se de assédio sexual, previsto no artigo 216, “a”, do Código Penal.

No geral, poderá ocorrer o assédio moral tanto por ação, como por omissão. Por isso não é só uma sequência de atos, mas, também, a falta deles, ou mistura entre ações e omissões. Enquanto o trabalhador tem a sua auto-estima preservada, ele poderá reagir, mas, a partir do momento que a perde, será facilmente assediado.

3.6. O *mobbing* e suas fases

O *mobbing* é um fenômeno muito antigo, no entanto, há relativamente pouco tempo início dos anos 80 – começou a ser descrito e investigado. Denominado de “síndrome do assédio institucional”, “assédio moral”, “assédio psicológico”, “coação psicológica”; “psicoterror laboral”; “violência emocional”, entre outros, optou-se por uma terminologia anglo-saxônica mais comum, “*mobbing*”, descrito em inúmeros estudos de psicologia social e laboral. Cada expressão caracteriza um único fenômeno/realidade - o abuso psicológico de alguém, ou de um grupo de pessoas, sobre outra pessoa, por uma ou várias razões, no seu local de trabalho

Nas sociedades do nosso mundo ocidental altamente industrializado, o posto de trabalho constitui o último campo de batalha em que uma pessoa pode matar a outra sem nenhum risco

de chegar às barras de um tribunal. (Heinz Leymann, 1996, site: http://www.net-empregos.com/formacao_detalhe.asp?ID=9697)

O *mobbing* compreende agressões físicas, verbais, assédios morais, assédios sexuais, abusos de poder, humilhações, chantagens, preconceito, trotes, piadinhas e outras formas de se ridicularizar um profissional em seu ambiente de trabalho. Necessário se torna distinguir *mobbing*, que são todas as formas de agressões intencionais repetitivas, praticadas sobre um funcionário, do conflito, considerado, pequenos atritos entre funcionários, geralmente precedentes de situações de grande produtividade, em que há um desgaste da equipe. A maioria dos casos de *mobbing* acontece do chefe para o subordinado, ou entre seus colegas, e é denominado como violência institucional.

No *mobbing*, existem os mesmos protagonistas do *bullying*, onde existe a vítima, expectador e agressor, além disso, suas ações também se assemelham consideravelmente com as do *bullying*, inclusive, o círculo vicioso em que o agressor reproduz sobre os outros, as humilhações sofridas, e na maioria das vezes, o alvo será a família do agredido, causando assim, danos ainda maiores ao funcionário. É importante que o trabalhador vitimado procure se orientar, buscando apoio junto ao sindicato de sua categoria ou até mesmo junto ao Ministério da Trabalho, visando-a se informar como agir e não se deixar abater frente as intimidações que poderão ocasionar sérios danos à sua vida. Por sua vez, a empresa deverá investir na prevenção do quadro avassalador que o *mobbing* pode causar à sua empresa adotando posturas de propagação do respeito mútuo, paz, harmonia e evitando o uso abusivo das desnecessárias hierarquias.

Sintetizando os ensinamentos de Behlau (2006, p. 30 a 31):

A fase primeira se caracteriza pela individualização da vítima, ou seja, do sujeito sobre o qual será dirigida a hostilidade do ambiente de trabalho; ele se torna o “bode expiatório” para todos os problemas da empresa ou do empregado.

Na fase segunda é que o fenômeno se afirma; surge a vontade consciente de alguns de golpear o bode expiatório, o qual, embora perceba a aspereza do tratamento dos colegas, ainda não apresenta sintomas de doenças do tipo psicossomáticas.

Na fase terceira a vítima começa a sentir os primeiros sintomas psicossomáticos, que se manifestam com uma sensação de insegurança, ansia, insônia, distúrbios digestivos e etc.

A fase quarta se caracteriza pela objetividade e publicidade do fenômeno, que se torna de domínio público e objeto de avaliação da administração pessoal.

Na fase quinta que se registra uma piora nas condições de saúde da vítima, que começa a sofrer de depressão e a fazer uso de psicotrópicos e terapias.

Na fase sexta se realiza a exclusão da vítima do mundo do trabalho, seja por demissão “voluntária”, dispensa, afastamento para tratamento de saúde ou até mesmo homicídio ou suicídio.

Durante qualquer fase do assédio moral é possível que surja uma espécie de violência paralela, que é o assédio moral doméstico. Normalmente, a vítima do *mobbing* tende a descontar ou desafogar as suas frustrações do trabalho em casa ou em amigos. A capacidade da família e dos amigos suportarem essa situação é limitada, e o equilíbrio da vítima se debilita ainda mais.

Persistindo por muito tempo, esta condição pode conduzir a ruptura das relações familiares, separação ou divórcio, na maioria dos casos. Trata-se de uma situação particularmente evidente na Itália, onde o papel social da família ainda é muito forte.

IV – Prevenção

a) mudanças nas condições de trabalho

As mudanças praticadas na maneira de trabalhar ajudam a prevenir o assédio moral em sua fase inicial. Racionalizando o tempo com atividades que permitam desafogar o estresse, podem afastar comportamentos e atitudes que fazem mal. Aqui serve o velho ditado: mente desocupada, oficina do diabo. O sujeito perverso precisa de tempo para maquinar e executar sua tirania. (GUEDES, 2003, p. 144)

Existem diferentes modelos de gerenciamento testados, tais como: programas de bem estar e círculos de saúde, que incluem atividades de relaxamento corporal e mental e discussões saudáveis sobre questões sociais relevantes, como brincadeiras, músicas, dramatizações, etc. Tais programas permitem aos trabalhadores, influenciarem no estilo e nas condições de trabalho, o que resulta melhora da auto estima de cada um.

Está provado que um ambiente de trabalho monótono, estressante e dominado, reduz o espírito de colaboração e favorece o aparecimento de conflitos pessoais.

b) mudanças no comportamento da direção

Existem métodos de prevenção adicional que devem ser aplicados para o comportamento da direção; o ideal é que nos treinamentos para gerentes se incorporassem habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma produtiva. Mas, infelizmente essa questão ainda não é levada a sério pelos organizadores. O diretor serve como modelo vivo, pois valores por ele

colocados são mais fáceis de serem absorvidos na cultura geral da corporação. (GUEDES, 2003, p. 144 a 145)

O resultado do treinamento gerencial deve ser avaliado regularmente dentro de um certo prazo, junto com os empregados. O sucesso adquirido das novas habilidades depende da qualidade do treinamento. As avaliações servem como importante ferramenta para medir as reações, e averiguar a qualidade do treinamento. O aparecimento de problemas de relacionamento deve ser discutido francamente.

c) melhoria da posição social de cada indivíduo

Se a empresa optar por organizar um sistema de queixa individual, este deve ser cercado de cautela para que as vítimas se sintam seguras, e para que não se receiem das sanções que possam vir a sofrer. Nesse caso, deve-se assegurar o sigilo, o anonimato, clareza nas regras, bem como escolher pessoas adequadas e com perfil para trabalhar com esse sistema de queixas, além dos que vão trabalhar no aconselhamento. Escrever um regulamento para gerenciamento dos conflitos é um passo importante, pois aumenta a consciência de que a companhia está realmente tomando as providências.

d) melhoria do padrão de moralidade do setor

Leymann desenvolveu um programa, cuja tarefa do grupo é a discussão ético moral das causas e conseqüências do *mobbing*, além de um treinador bem preparado, que ajuda, moderando a discussão, retirando dela os melhores resultados para consolidar comportamentos éticos e moralmente elevados. (GUEDES, 2003, p. 147)

Ele mostra que o primeiro comportamento da pessoa ofendida é o de procurar resolver construtivamente o problema. A vítima tenta informar ao seu superior mas infelizmente, este não reage. Depois, a situação não melhora e ela pensa que a melhor estratégia é ir esperando, dar tempo ao tempo. A situação piora mais e o empregado busca discutir o problema mais uma vez com seu superior. Como a situação não se resolve, aos poucos, o empregado assediado apresenta diversos sintomas de mal-estar físico e psicossomático, além de outros

complementares, que são confirmados por exames médicos. Finalmente, ele começa a reagir de forma destrutiva, com visível redução nos compromissos e negligência das tarefas a seu cargo.

O assédio moral no trabalho causa um impacto negativo no bem-estar da pessoa vitimada, provocando-lhe ansiedade, irritação, além de outros sintomas psicossomáticos, que são perfeitamente identificáveis por gerentes e diretores, desde que devidamente alertados. A pesquisa indica que a vítima não consegue suportar aquela situação, mas somente no processo final é que passa a reagir de modo destrutivo para com a organização. A maioria das reações, no final, incluem dois tipos de destruição: redução dos compromissos, negligenciamento das tarefas ou afastamento do trabalho.

Isso demonstra a necessidade de treinar gerentes para monitorar as primeiras indicações de conflito e prevenir a deterioração do *mobbing*. Assim, quando a direção da empresa não pactua com essa violência, os gerentes e responsáveis pelos departamentos de recursos humanos devem tomar providências, punindo os agressores e concedendo à vítima a assistência adequada.

Conclusão

Este é um assunto cada vez mais presente nos dias atuais, e vem sendo objeto de estudo por juristas, há aproximadamente quinze anos. Nos últimos anos, vem ganhando destaque na doutrina, e despertando o interesse da comunidade jurídica em geral. Entretanto, esta questão não diz respeito unicamente ao mundo do Direito, pois outras áreas vêm se dedicando também à sua pesquisa, como a psicologia, a psicoterapia, a medicina e a sociologia jurídica. Todas as áreas de interesse são unânimes em assegurar que a melhor forma de combater o terror psicológico no trabalho é a prevenção.

O trabalho já foi uma atividade necessária à sobrevivência do homem, quando o estado de igualdade era uma realidade. Nesta época, não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada.

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada; o homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham, também, o que era produzido pelo subordinado. Desta forma, o trabalho passou a significar tortura.

Quando se diz que o assédio moral é um novo tema, quer-se dizer que é novo quanto aos estudos científicos que vêm sendo realizado sobre ele, uma vez que desde que existe sociedade, há, de certo modo, formas de assédio moral.

O assédio moral, na doutrina, também é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, dentre os termos mais comumente empregados para sua definição. Significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. Assediar, por sua vez significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar. Ou seja, todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição, e que possam acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais às vítimas.

O assédio moral se manifesta de maneira diferenciada em relação ao sexo masculino e feminino; com relação à mulher, normalmente ocorre em forma de intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou vestuário. Quanto ao homem, é comum o seu isolamento e comentários maldosos sobre sua virilidade, capacidade de trabalho e de manter a família.

A humilhação e o constrangimento no local de trabalho são, não raro, frutos do autoritarismo da chefia para com os seus subordinados. Muitas pessoas se entregam à submissão e, em muitos casos, se desgastam física e emocionalmente.

Finalmente, há de se considerar a gravidade do assédio moral no ambiente de trabalho. No entanto, mais perverso e nefasto que isto é o que ele provoca no ser humano – a sensação de pouco valer, de injustiça e de tristeza, agravadas pela demissão e desemprego, que geram sofrimento, em particular para os homens, pois para eles o trabalho ainda é tido como definidor da masculinidade, cabendo-lhe socialmente, o papel de provedor da família. Estar desempregado produz sofrimento de vazio, inutilidade, mal-estar, vergonha e fracasso, favorecendo o aparecimento de depressão, angústia, e muitas vezes, o alcoolismo e desencadeamento de doenças.

Referências bibliográficas

- ARAÚJO, Luís Alberto David. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1999.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.
- Monografia de Trabalho de Conclusão de Curso. FEMA. 2006. BEHLAU, Hubert Cesar. **Assédio Moral**.
- DELBONI, T.H. **Vencendo o Stress**: Como melhorar as relações de trabalho para viver melhor. São Paulo: Mark Brooks, 1997.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell, 2004.
- FERNANDES, F. ET AL. **Dicionário Brasileiro Globo**. 33. ed. Rio de Janeiro: Globo, 1993.
- GEDIEL, José Antonio Peres. **Direitos Fundamentais e Direito Privado**. São Paulo: Livraria do Advogado, 2003.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTR, 2004.
- GRAU, Eros Robert. **A ordem econômica na Constituição de 1988**: Interpretação e crítica. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. ed. Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MENDES, M. L.T. **Uma Análise do Fenômeno do Assédio Moral no Quotidiano Profissional**. São Paulo: 1986.

MENEZES, C. A. **Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos**. Revista LTR, Curitiba-PR, ano 67, nº 3, p. 498-506, abr. 2003.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Livraria do Advogado, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Livraria do Advogado, 2003.

Referências eletrônicas

http://www.net-empregos.com/formacao_detalle.asp?ID=9697. Acesso em 02/08/10.

<http://www.artigonal.com/relacionamentos-artigos/mobbing-o-vilao-das-empresas-pode-e-deve-ser-eliminado-690471.html>. Acesso em 02/08/10.

http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01. Acesso em 15/06/10.