



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ROBERVAL PERES DA SILVA

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

**Assis/SP
2012**

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA – e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientando: Roberval Peres da Silva

Orientador: Luiz Antônio Ramalho Zanoti

FICHA CATALOGRÁFICA

SILVA, Roberval Peres da.

O Assédio Moral no Trabalho / Roberval Peres da Silva. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2012.

37 p.

Orientador: Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Assédio Moral. 2. Trabalho. 3. Leis.

CDD: 340
Biblioteca da FEMA

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

ROBERVAL PERES DA SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto de Ensino Superior
de Assis, como requisito do parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Luiz Antônio Ramalho Zanoti
Examinador: Jesualdo de Almeida Júnior

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais queridos, à minha namorada Silvia e à minha filha Stéfani, pelo apoio, incentivo e confiança, pois acreditaram em meu sonho e caminharam comigo para a realização dele.

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte de toda força e sabedoria, que pelo seu amor e sua graça me trouxe até aqui.

Aos meus pais, pelo incentivo e por acreditarem nessa minha caminhada.

À minha namorada Silvia, que sempre esteve ao meu lado, me incentivando e dando força em todos os momentos.

Ao meu orientador, Professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti, pela atenção, paciência e colaboração, que tanto contribuíram para a elaboração deste trabalho.

A todos os meus colegas do Curso de Direito, em especial do noturno.

Aos professores da Fema, todos sem distinção, que desde o início, de forma sábia e dinâmica, souberam transmitir seus conhecimentos, contribuindo para a nossa formação.

Enfim, a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

Muito obrigado.

Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento.

(Eleanor Roosevelt)

RESUMO: O objetivo deste trabalho é dissertar a respeito do assédio moral no trabalho, que é uma das formas de agressão muito comum nos dias de hoje, dadas as atuais condições do mercado de trabalho, que tem favorecido a necessidade de eliminar as possíveis ameaças no ambiente de trabalho, como forma de permanecer no cargo ocupado ou obter melhor cargo. Alguns dos temas discutidos são o que é considerado assédio moral no trabalho e o que não é considerado assédio, bem como as interações socioprofissionais, os contextos que favorecem a ocorrência do assédio moral, as leis que protegem os assediados, entre outros. Destaca-se a dificuldade de se coletar provas a respeito do assédio moral, e a importância que estas possuem no processo judiciário, bem como os danos causados às vítimas desse tipo de violência.

Palavras-chave: Assédio Moral; Trabalho; Leis

ABSTRACT: The objective of this work is lecture about bullying at work, which is a form of aggression very common these days, given the current conditions of the labor market, which has favored the need to eliminate possible threats in the environment work as a way to stay in office or get busy best position. Some of the topics discussed are what is considered workplace bullying and harassment is not considered, as well as social and professional interactions, contexts that favor the occurrence of bullying, the laws that protect the besieged, among others. Highlights the difficulty of collecting evidence about the bullying, and the importance they have in the judicial process, as well as the damage caused to the victims of such violence

Keywords: Moral Harassment; Labor Laws

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 ASSÉDIO MORAL (ORIGEM, DESENVOLVIMENTO E A INSERÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO)	11
1.1 Entendendo o assédio moral.....	11
1.2 O que não é caracterizado como assédio moral	12
1.3 O que é caracterizado como assédio moral	14
1.4 As interações socioprofissionais	17
CAPÍTULO 2 OS MALES DO ASSÉDIO MORAL NA VIDA DAS VÍTIMAS	19
2.1 Caracterizando os envolvidos	19
2.1.1 O agressor	19
2.1.2 A vítima	21
2.1.3 As testemunhas	23
2.2 A saúde da vítima é prejudicada	23
2.3 Distúrbios emocionais e psicossomáticos	25
CAPÍTULO 3 IMPLICAÇÕES JURÍDICAS A RESPEITO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	26
3.1 Fundamentos legais do assédio moral.....	26
3.2 Leis que auxiliam no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho	28
3.3 Como provar o assédio moral	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS	36

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é estudar um tema que está sendo muito discutido na sociedade moderna: o abuso moral ocorrido no trabalho. Nos últimos anos tem-se discutido muito a respeito do abuso moral nas escolas, onde alunos são vítimas de agressões psicológicas cada vez mais intensas.

Além de tudo, ainda tem-se as agressões psicológicas sofridas dentro do próprio lar, mas o tipo de agressão psicológica alvo deste trabalho é a ocorrida no ambiente de trabalho.

Para o desenvolvimento do trabalho foi feita uma pesquisa bibliográfica, para a obtenção de diversas teorias que nortearam as ideias aqui expostas. As pesquisas bibliográficas foram realizadas predominantemente em livros, mas também foram utilizados recursos on-line.

Por meio deste trabalho, busca-se discutir alguns dos pontos mais relevantes com relação ao assédio moral no trabalho, analisando as opiniões de diferentes autores sobre o tema. Espera-se, por meio deste trabalho, contribuir com ideias relevantes a discussão acerca do assédio moral no trabalho.

O trabalho segue a estrutura de três capítulos, sendo que o primeiro capítulo serve de base teórica para se compreender o que de fato é e o que não é caracterizado assédio moral.

O segundo capítulo trata das consequências do assédio moral para as vítimas, e o terceiro capítulo está baseado nas leis brasileiras que auxiliam no combate ao assédio moral, e no difícil acesso na produção de provas que caracterizem o assédio e em sua importância e eficácia.

CAPÍTULO 1 – ASSÉDIO MORAL (ORIGEM, DESENVOLVIMENTO E A INSERÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO)

1.1 – Entendendo o assédio moral

O assédio moral não é considerado um fenômeno novo, e por isso é um assunto polêmico, alvo de diversas pesquisas no mundo todo. É considerada uma forma de pressão e até mesmo de opressão ocorrida dentro de um ambiente de trabalho qualquer.

O assédio moral pode ser diretamente ligado à saúde pública, uma vez que atenta diretamente à dignidade do trabalhador, que sofre constantes humilhações dos mais variados tipos, o que compromete seriamente o desenvolvimento de suas atividades e a sua identidade, vindo até mesmo a causar diversas implicações em sua saúde física e mental.

Tendo em vista tais fatos, pode-se definir assédio moral como a submissão de trabalhadores à situações humilhantes, abusivas, vexatórias ou constrangedoras, ocorrendo repetidas vezes, por um longo espaço de tempo, durante o exercício de suas funções laborativas. Segundo Hirigoyen (2002, p. 20) os assédios:

Normalmente ocorrem em organizações onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas, na qual o (s) superior (es) ou colegas desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

A seguir serão apresentadas algumas situações que demonstram quando ocorre ou não o assédio moral no trabalho, facilitando assim a compreensão do que realmente caracteriza um assédio moral.

É assédio moral quando há a atribuição de tarefas que estão além dos limites do funcionário, e essas tarefas são impostas com intencionalidade maldosa. Não é assédio moral quando há uma sobrecarga de tarefas cuja finalidade seja aumentar a eficiência dos resultados.

Não é assédio moral quando os funcionários são submetidos à más condições de trabalho, mas é assédio moral quando somente um dos funcionários é submetido à

essas más condições de trabalho. Não é assédio moral quando o funcionário é alvo de críticas construtivas, mas torna-se assédio moral quando as críticas possuem a mera função de rebaixar, oprimir, e hostilizar.

1.2 – O que não é caracterizado como assédio moral

É importante salientar que nem todos que afirmam serem vítimas de assédio moral, realmente estão sofrendo esse tipo de agressão, em decorrência desse fato, faz-se necessário ter cautela para identificar de fato o assédio moral sem confundi-lo com o estresse ou a pressão no trabalho.

Saber discernir o assédio moral e do estresse ocasionado pelo desempenho das funções é cada vez mais necessário. Para que isso ocorra, é imprescindível que haja o conhecimento de que o estresse é um fenômeno biológico ocorrido pelas reações do organismo com relação aos estímulos que as situações sociais e sociopsicológicas provocam.

Hirigoyen (2002, p. 21) exemplifica uma situação em que ocorre a sobrecarga de trabalho e o estresse ocasionado por essa sobrecarga, mas que não é considerado um assédio moral:

Cristiane trabalha em um órgão do serviço público há seis anos, mas foi transferida por meio de concurso administrativo para outro departamento. O ritmo de trabalho se tornou muito mais intenso do que o antigo serviço, e seu chefe a pressiona para que agilize o trabalho. Recebe um número cada vez maior de relatórios para examinar, além de ser obrigada a responder por telefone aos pedidos de informações de outras áreas. E tem de atender, pois o chefe é muito exigente. Quando reclama da pressão, ele responde que também é pressionado pelos superiores e que é necessário que o trabalho seja feito.

Cristiane não consegue acompanhar esse ritmo. Está com estafa e trabalha cada vez pior. Termina cometendo um erro grave em um relatório importante. O chefe a convoca para falar sobre o erro. Quando ela lhe diz que está sobrecarregada e não consegue dar conta do serviço, ele afirma que ela talvez não seja a pessoa adequada para o posto. Propõe-lhe considerar outro cargo mais tranquilo, pois no seu departamento, sem dúvida, terá sempre trabalho demais.

O exemplo dado por Hirigoyen demonstra um caso onde o chefe reconhece as condições em que a funcionária está trabalhando, e lhe faz uma proposta, o que não caracteriza assédio moral, pois não há a predominância de situações humilhantes. É preciso diferenciar as críticas do assédio moral, pois críticas construtivas são

necessárias para o crescimento e desenvolvimento do funcionário, sendo que nunca poderá haver humilhações, situações vexatórias, constrangedoras e falta de respeito.

Hirigoyen (2002, p. 21-22) traz outro exemplo a respeito do estresse no trabalho, que se tornou assédio moral, uma vez que é muito fácil passar de um para outro:

Dênis trabalha há vinte anos no departamento jurídico de um grande banco americano. A partir da reestruturação administrativa e da onda de emissões que se seguiu, as condições de trabalho decorrente da saída de um certo número de funcionários, mas também pelas modificações muito frequentes de procedimentos e programas de informática. [...]

Dênis está cansado e nervoso. Aumenta o consumo de álcool e cigarros. Sua mulher se queixa de seu mau humor em casa. Apesar de tudo, ele aguenta, disposto a resistir.

As coisas pioram para ele quando fratura o pulso praticando esporte e obtém uma licença médica, em pleno período de sobrecarga. Sua supervisora hierárquica se torna então ostensivamente desagradável. [...]

Ele se sente de tal modo perturbado, que tem dificuldade em se concentrar e trabalha com lentidão, o que aumenta a agressividade de sua supervisora.

[...] Uma tarde, depois de uma reunião tumultuada, onde mais uma vez o chefe o humilha publicamente, Dênis passa mal e seus colegas são obrigados a acompanhá-lo até a sua casa.

A partir daí, torna-se impossível para ele retornar ao trabalho. De manhã, quando está se preparando, é tomado por náuseas e obrigado a se deitar novamente.

Percebe-se claramente que enquanto havia a situação estressante, o funcionário se sentia apenas cansado, mas quando se tornou vítima de perseguições e humilhações públicas, teve sua saúde comprometida. Segundo Hirigoyen (2002), o descanso para quem está estressado é revigorante, mas para a vítima de assédio moral, tanto a vergonha quanto a humilhação são duradouros, e os atentados contra sua dignidade possuem forte conotação subjetiva.

Outro ponto que merece destaque é a diferenciação entre conflito e assédio moral. Hirigoyen (2002) considera que em um conflito as questões são faladas expostas com exatidão, ao passo que no assédio as palavras não são ditas, e muita coisa fica oculta. Os conflitos dentro das empresas são importantes para que haja mudanças, sendo fonte de renovação e de reorganização.

Existem diversos tipos de comportamento que não são considerados assédio moral, como, por exemplo, a gestão por injúria, onde certos administradores exercem função despótica, e expõe seus funcionários a pressões no trabalho, tratando-os com violência e total falta de respeito.

Esse tipo de comportamento não é considerado assédio moral por que os atos violentos são notados por todos, e todos os funcionários são, sem distinção alguma, tratados com agressividade. Existem também as agressões pontuais que também são um ato violento, mas que são apenas uma expressão da impulsividade ou reatividade do agressor, não havendo premeditação e nem continuidade no ato.

As más condições de trabalho também são facilmente confundidas com o assédio moral, mas pode ser identificado pela existência ou não da intencionalidade. Trabalhar em um ambiente pouco confortável, pequeno, mal iluminado, mal ventilado ou mal instalado não necessariamente é considerado um tipo de assédio moral. A sobrecarga de trabalho também não pode ser considerada assédio moral se não tiver intencionalidade de prejudicar o funcionário em questão.

As decisões legítimas, ligadas à organização do trabalho, como as transferências, as mudanças de setor, as mudanças de função não são caracterizadas como assédio moral, e bem como as críticas e avaliações a respeito dos trabalhos executados, desde que não tenham a intenção de repreender, humilhar, envergonhar ou ofender o funcionário também não são assédio moral.

Segundo Hirigoyen (2002) a diferença entre a pressão legítima de um superior hierárquico com a função de fazer com que os empregados trabalhem com mais eficiência e um comportamento totalmente hostil e abusivo nem sempre é evidente, por isso, faz-se necessário que os executivos aprendam a se comunicar com os funcionários de maneira respeitosa, levando-se em consideração a personalidade de cada um dos empregados.

1.3 – O que é caracterizado como assédio moral

Para que se descreva o que é assédio moral, é preciso que se saiba a origem do assédio, que na maioria das vezes está ligada a uma série de sentimentos inconfessáveis do agressor.

Geralmente o assédio moral tem início quando há a recusa de uma característica diferente, sendo quase um tipo de discriminação, como atitudes sexistas, onde se privilegia somente um dos sexos, para que a vítima se sinta desencorajada a

desempenhar uma determinada função ou realizar uma determinada tarefa ou brincadeiras a respeito da orientação sexual, por exemplo.

Hirigoyen (2002, p.38) cita Schopenhauer ao descrever como as diferenças podem ser recusadas por um pessoa ou por um determinado grupo de pessoas:

O que detestam naquele que pensa de outra maneira não é tanto a opinião diferente manifestada, mas a desenvoltura com que quer julgar por si próprio – o que, com certeza, eles nunca fazem e, no foro íntimo, têm consciência de não fazê-lo.

Mas, não é apenas a maneira de desempenhar as funções na empresa que aflora as diferenças entre a vítima e o agressor ou os agressores, a maneira de ser da vítima, bem como seus modos de falar, se vestir e reagir também definirão a pessoa como aceitável ou não para os colegas de trabalho. E quando essas características se tornam inaceitáveis, pode ter início o assédio moral.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 39):

As próprias empresas [...] têm dificuldade em suportar funcionários diferentes e atípicos. As atitudes de assédio visam antes de tudo “queimar” ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema. [...] Para que o grupo seja homogêneo, esmaga-se aquele que não está no ponto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça.

Pessoas que se encontram em situação de rivalidade, onde se comparam, é inevitável surgir um sentimento chamado inveja. A inveja é a responsável por tornar o indivíduo que a sente nocivo ao alvo de sua inveja. É um sentimento que faz com que as pessoas busquem anular, difamar, prejudicar o outro como maneira de se sobressair a ele. Hirigoyen (2002, p. 40) disserta a respeito da inveja:

A inveja não é proporcional ao valor da coisa invejada e se concentra muito frequentemente em coisas pequenas e desprezíveis. Inveja-se aquele que tem a mesa perto da janela, ou aquele que tem a cadeira mais bonita, mas também se inveja aquele que é o preferido do chefe ou que tem um salário melhor e a mesma qualificação.

O assédio moral também conta com a ajuda de outro sentimento humano, o medo, pois quando uma pessoa se sente ameaçada, ela tende a atacar antes de ser atacada, agredindo o outro para se proteger.

O medo também ajuda aos funcionários sempre estarem desconfiando uns dos outros, de maneira que cada um esconda suas próprias fraquezas, temendo que se

o outro descobrir, elas poderão ser uma arma para seu suposto rival no ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2002, p. 45) expõe que:

O medo faz com que excomunguemos o outro, atribuindo a ele sentimentos agressivos, por estarmos em uma posição instável e nos sentirmos ameaçados. É assim que se pode ser induzido a assediar uma pessoa, não pelo que ela é, mas pelo que imaginamos que ela seja.

O medo que uma dos colegas de trabalho se sobressaia, o medo desse colega de trabalho ocupar o seu lugar na empresa não são os únicos tipos de medo que os agressores sentem a respeito de suas vítimas, muitas vezes, os medos são considerados infantis, como o medo de ser repreendido, o medo de ser visto desempenhando um papel não condizente às suas funções e o medo de que descubram alguma falha grave, cometida por ele. Esses medos podem fazer com que esse funcionário tente fazer um tipo de “queima de arquivo”, neutralizando o funcionário que ele tanto teme.

Quando há o assédio moral no trabalho, as críticas e as ofensas ocorrem de maneira aleatória, variando conforme o dia ou a situação, de modo que a vítima fica confusa com o que está acontecendo, se questionando os motivos para tanta hostilidade e tantas críticas.

Mesmo que a vítima descubra o que está desagradando o agressor, e tome as medidas necessárias para corrigir o que está dessagrando, certamente o agressor vai encontrar outros motivos para continuar com o assédio, até que a vítima finalmente não seja mais uma “ameaça” para ele.

O assediador também nega a agressão, utilizando desculpas como “esta pessoa está imaginando essa situação”, ou “essa pessoa está sendo afastada porque é difícil de lidar com ela”, entre outros, como maneira de isentar-se da culpa.

Hirigoyen (2002, p. 60) destaca que:

[...] Mesmo que acabe sendo desmascarado o agressor encontra uma desculpa qualquer. A lógica do bom senso é abandonada, e torna-se impossível compreender as razões dessas condutas, o que leva a vítima a duvidar de sua própria saúde mental. Dizem-lhe que é louca e, como ela não encontra explicação por ter sido afastada, termina por acreditar. É, no sentido estrito da palavra, uma maneira de leva-la à loucura.

A intencionalidade do assédio no trabalho, ou seja, da agressão psicológica agrava os impactos desta agressão, uma vez que a vítima percebe claramente que a estão querendo prejudicar de alguma maneira. As vítimas de assédio moral têm consciência de que não estão progredindo na carreira por comportamentos mal intencionados de um ou vários de seus colegas de trabalho e não por falta de ambição ou por escolhas erradas.

Os agressores sempre se valem de desculpas que justifiquem suas atitudes hostilizadoras, como o erro do assediado, a sua falta de jeito, explicam a agressão como sendo apenas uma brincadeira. Para os assediados, é de grande importância que o agressor assuma sua intenção e seus motivos para a situação ocorrida, pois assim não são levadas à duvidar de suas percepções.

Com frequência surgem contestações a respeito do assédio moral como sendo uma inabilidade de relacionamento entre indivíduos que não possuem a capacidade de se comunicar bem, ou que não foram educados adequadamente. Quando isso ocorre, o agressor pode mudar de atitude, pedir desculpas, e portanto a agressão não pode ser caracterizada como assédio moral. Hirigoyen (2002, p. 66) explica, segundo as palavras de Aristóteles, como o agressor pode agir sem ter a plena consciência de seus atos:

Segundo Aristóteles, o homem nem sempre enxerga o mal que faz, mas, por outro lado, vê sempre com clareza aquele a quem o fez. Pode, pois, reconhecer o sofrimento que infligiu ao outro, lamentar, pedir desculpas, e eventualmente tentar reparar. O fato é que, no mais das vezes, o essencial para a vítima, o que ela deseja, não é outra coisa senão o reconhecimento e um pedido de desculpas.

Quando se prejudica o outro, mesmo que não haja a intenção de fazê-lo, é necessário que a vítima seja levada em consideração, e que o agressor reconheça os próprios atos, respeitando o outro, aceitando-o como ele realmente é.

1.4 – As interações socioprofissionais

As interações socioprofissionais são as interações ocorridas entre duas ou mais pessoas, sendo que essas interações são produzidas pelo trabalho e ocorrem em situações de trabalho.

Essas interações podem ser do tipo hierárquica, onde existem chefias imediatas e superiores; coletiva intra e intergrupos, onde há membros de uma equipe de trabalho e membros de outros grupos de trabalho; e interações externas, com usuários, consumidores e representantes institucionais.

Nos dois primeiros tipos de interação (hierárquica e coletiva intra e intergrupos) são onde ocorre o assédio moral no trabalho, uma vez que em ambas as interações existe o contato direto com colegas de trabalho, que por um motivo ou outro escolhem o assédio como melhor maneira para prejudicar um determinado funcionário.

Isso quer dizer que para que haja assédio moral, é necessário que os funcionários possuam algum vínculo, como uma relação hierárquica ou fazerem parte da mesma equipe de trabalho, por exemplo. Sendo assim, a vítima não é escolhida aleatoriamente. É aquela pessoa que representa maior risco para o agressor, que tenta se defender de situações que ele supõe serem prejudiciais ao seu status na empresa.

CAPÍTULO 2 – OS MALES DO ASSÉDIO MORAL NA VIDA DAS VÍTIMAS

2.1 – Caracterizando os envolvidos

Para compreender melhor como as agressões psicológicas afetam as vítimas, é necessário que se conheça um pouco mais a fundo as características que são possíveis de se identificar tanto no agressor quanto na vítima. Mas, não é preciso apenas conhecer mais a fundo o agressor e a vítima. Existe ainda um outro elemento importante a ser estudado: a testemunha. A seguir serão apresentadas as características e reações mais comuns de agressores, vítimas e testemunhas.

2.1.1 - O agressor

Segundo Soares (2008, p. 210), os assediados sentem uma mescla de sentimentos por seus agressores, como raiva, revolta, mágoas, ressentimentos e vontade de se vingar.

De acordo com Eiquer (apud Hirigoyen, 2003, p. 141), os agressores, geralmente:

[...] atacam o amor próprio da vítima, sua confiança em si, sua autoestima e a crença em si próprio. Ao mesmo tempo, buscam, de certo modo, fazer crer que o elo de dependência do outro para com eles é insubstituível e que é o outro que solicita.

Isso quer dizer que além de agredir psicologicamente a vítima, o assediador tenta confundi-la, criando situações que colocam-na como uma pessoa extremamente dependente de si. Esse tipo de agressão vai, aos poucos, fazendo com que o assediado realmente se sinta incapaz, dependente e desconfie de suas potencialidades.

Todo esse jogo psicológico serve para que o assediador aumente seu valor perante o assediado. Outra característica marcante dos assediadores é que podem ser considerados megalomaniacos, ou seja, são, como define Tanaka (2006, p. 19):

[...] auto referências do bem e do mal, da verdade. Não têm empatia para com ninguém, mas querem ser sempre o interesse do outro. São sedutoras e, muitas vezes, se fazem passar por vítima. Em geral, mantém afastamento afetivo das coisas e pessoas com a intenção de não se envolverem e, conseqüentemente, não se comprometerem.

Os assediadores são, muitas vezes, vistos como pessoas ótimas para se trabalhar e se relacionar, pois ocultam sua face violenta das demais pessoas. Por isso fica difícil para o assediado ter certeza de sua violência, pois na maior parte das vezes, quem não está sendo assediado não percebe essas características do agressor.

Nas considerações de Soares (apud Hirigoyen, 1998/2003, p. 141):

Perversos narcisistas são os indivíduos que, sob a influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcísica do outro, a fim de desarmá-lo.

Mesmo não devendo atribuir indiscriminadamente as mesmas características a todos os assediadores, pode-se enumerar algumas características mais comumente encontradas nesse perfil, como o senso grandioso de sua própria existência, apresentam sonhos e ambições de sucesso e poder ilimitado, sentem necessidade de serem sempre admirados, tem a sensação de que as pessoas lhes devem tudo, exploram o outro nas relações interpessoais.

A inveja que sentem dos bens alheios, sejam eles materiais, morais ou sociais, faz com que desejam se apropriar ou destruir esses bens, por vezes apresentam-se como pessoas arrogantes, em geral são incapazes de experimentar certos sentimentos como a tristeza e até mesmo o luto.

São críticos, mas não admitem ser criticados e não costumam apresentar sentimento de arrependimento ou culpa por seus atos. Soares (2008, p. 122) disserta que:

Os perpetradores do assédio moral no trabalho podem, muitas vezes, começar a se utilizar desse conjunto de ações violentas contra outrem em função do medo e insegurança que experimentam em relação às suas próprias carreiras profissionais, capacidades, reputação ou posição no contexto de trabalho, ou seja, em função de sentimentos de inadequação pessoal e profissional.

Os assediadores temem que alguém demonstre ser melhor que eles em alguma característica, que possam roubar-lhes o cargo ou substituí-los, por isso, buscam encobrir suas deficiências afetando a auto-estima das vítimas, ao invés de trabalhar sua auto-imagem e auto-estima.

É comum que os agressores apresentem habilidade de improviso, que lhes garante a capacidade de negar a situação do assédio e mudar o foco da questão, além da habilidade de se fazer de vítima de sua vítima. Também pode-se atribuir como característica geral do assediador a capacidade de seduzir e manipular as pessoas que estão à sua volta.

2.1.2 - A vítima

A pessoa se torna uma vítima a partir do momento em que o agressor não exerce mais sedução sobre ela, então a vítima passa a não ter mais nada a oferecer ao agressor, que inicia sua tortura psicológica.

Quando o agressor passa a perceber que uma determinada pessoa não tem mais fascínio ou dependência por si, essa pessoa passa a ser alvo de suas maquinações, e inicia-se o processo de assédio moral no trabalho.

De acordo com Tanaka (2006, p. 20):

A ação perversa tem a intenção de levar a vítima a sentir-se culpada, uma vez que esta é uma pessoa conscienciosa e com tendência a culpabilizar-se. São vulneráveis aos juízos e críticas de terceiros, sempre se justificando.

Ainda segundo Tanaka (apud Hirigoyen, 2003, p. 159), as vítimas assumem, de fato, a culpa do outro. Interiorizam aquilo que as agride: o olhar, os gestos e as palavras.

O perfil das vítimas é caracterizado por ter, ser ou sentir algo que o assediador sente inveja, e no geral, tem forte tendência a compreender e a perdoar as pessoas. O assediado busca compreender a todos por meio do diálogo, sempre visando a solução do conflito, e o assediador, além de recusar-se a resolver o conflito, passa a compreender cada vez mais o assediado.

De acordo com Soares (2008, p. 125), os assediados não sofrem de nenhuma patologia, como os assediadores tentam fazer com que os demais criem, em tão pouco são frágeis, medíocres ou incompetentes:

Costumam sim, serem portadoras de qualidades excepcionais, tanto nos âmbitos ético e familiar quanto no profissional. [...] No âmbito profissional, inclusive, não é difícil encontrar aquelas que, ao menos antes do processo de assédio, eram tão dedicadas ao trabalho que poderiam ser enquadradas em verdadeiros “viciados em trabalho” [...].

Por isso, essa pessoa pode ter despertado a atenção e a inveja do agressor, que pode ser chamado inclusive de complexado, segundo as afirmações de Soares (2008).

Mas, não são todos os profissionais que se dedicam verdadeiramente em suas funções que se tornam vítimas de assédio moral no trabalho. Em geral, sofrem mais os que já apresentam propensão à depressão, ou caráter pré-depressivo, ou seja, pessoas que possuem propensão a culpar-se, chegando até mesmo a culpar-se conscientemente pelos erros alheios, pois sentem, segundo Soares (2008), imenso prazer em servir ao próximo.

De acordo com Soares (apud Hirigoyen, 2008, p. 126):

[...] os assediados tendem a ser pessoas que se expõem demais, não conseguindo deixar de externalizar o prazer que sentem em possuir determinada qualidade ou não conseguindo deixar de explicitar a contínua felicidade que sentem, tornando-se, assim, “atraentes alvos” para àqueles que os invejam.

Outra característica comum nos assediados é sua ingenuidade e a sua dificuldade em acreditar que estão sendo invejados e por isso estão sofrendo assédio moral.

Segundo Tanaka (2006, p. 85), as vítimas possuem uma ou mais características que despertam a inveja do agressor, como:

Tem uma personalidade forte; É brilhante; É uma pessoa bela; É aquela que utiliza métodos de trabalho inovadores; É ativa; É competente; Que tem diferentes formas de se divertir; É mais avantajado fisicamente; São normalmente com idade superior a 35 anos; São autônomas; São ambiciosas; Tem tendência a resistir ao autoritarismo.

Ainda segundo Tanaka (2006, p. 85), as vítimas mais vulneráveis apresentam características como:

Uma personalidade simpática; o respeito da hierarquia; um isolamento nas relações profissionais, muitas vezes porque não construíram uma boa rede de relacionamentos; Uma precariedade econômica; Praticante religioso; Homossexual; Pessoas menos competitivas; As pessoas mais sensíveis; Os mais tímidos; Problemas físicos.

São essas algumas das características mais recorrentes nas vítimas de assédio moral no trabalho. Não é um padrão a ser seguido, mas em geral, são as que mais sofrem esse tipo de agressão.

2.1.3 - As testemunhas

As testemunhas são parte importante para se comprovar que realmente existiu assédio moral no trabalho, porém, a maior parte delas se sente intimidada em testemunhar os fatos que viu, por medo de ser assediada posteriormente.

De acordo com Zanetti (2009, p. 87):

Quando a vítima sai do trabalho as testemunhas se sentem mais aliviadas. Desta forma, elas acabam sendo cúmplices do que viram e não fizeram nada para evitar!
Outras vezes, as testemunhas se calam porque não entendem o processo de assédio e nem o assediado.

O medo e o estresse gerado pelo assédio moral podem ser encarados pelas testemunhas de duas maneiras diferentes: a primeira faz com que a testemunha omita tudo o que tem visto o colega de trabalho passar, chegando, algumas vezes, a acreditar que o assediado deve ter feito alguma coisa para gerar aquela situação, ou que o assediado realmente merece ser alvo de humilhações e degradações.

Ou a testemunha pode ser impulsionada a ser solidária com a vítima, procurando ajuda-la a por um fim nessa situação humilhante, isso porque, a testemunha pode se sentir o próximo alvo do assediador.

2.2 – A saúde da vítima é prejudicada

O assédio deixa nas vítimas várias marcas negativas, entre as mais frequentes, a saúde torna-se debilitada.

Quando se refere à saúde, entende-se saúde física e mental. Zanetti (2009, p. 37) afirma que:

O assédio por si só não é uma doença, o que pode ser a vir uma doença são os efeitos do assédio. Assim, por exemplo, o assediado pode passar a ter problemas de ansiedade. O problema da ansiedade é a doença, o assédio não é doença.
Devemos buscar saber não somente se o assediado está mal, mas é preciso saber se seus problemas físicos e/ou psíquicos têm como causa ou cocausa o assédio.

Por isso, é preciso verificar se a patologia que a vítima apresenta é decorrente do assédio, observando se ela ocorre por causa ou não do ambiente de trabalho. Podem ocorrer situações onde os problemas físicos ou psíquicos da vítima são somados aos problemas decorrentes do assédio, como demonstra Zanetti (2009, p. 38):

[...] a vítima está com problemas de saúde porque foi agredida fisicamente por outra, e começa a ter problemas de sono à noite. Ao mesmo tempo deste fato, passa a sofrer assédio no trabalho através de gozações, o que acaba agravando a perturbação de seu estado emocional e lhe gerando desgaste para o trabalho.

Dessa forma, os problemas de saúde enfrentados pelo assediado foram agravados pelo assédio moral ocorrido no emprego. Existem ainda situações nas quais o assediado nega estar sofrendo assédio por atribuir a causa de seus problemas ao estresse, à depressão, à ansiedade, entre outros.

De acordo com Soares (2009, p. 233), na maioria dos casos, muitas consequências diretamente relacionadas ao assédio moral são apresentadas sem a explicação dos dados empíricos que comprovem tal relação:

[...] Supomos que tal “omissão” se deve em grande parte ao fato de muitas das repercussões desses fenômenos serem, factualmente, de difícil caracterização, pois ora se tratam de repercussões “subjetivas”, no sentido de sua “materialidade” se bastar nos sentimentos e relatos do assediado, ora se caracterizam por repercussões cujos diagnósticos não podem chegar a comprovar que sejam realmente provenientes das situações de violência moral às quais os assediados foram submetidos.

Ainda segundo Soares (2008), os distúrbios físicos mais frequentes nas vítimas são os problemas cardiovasculares, cefaleias, transtornos do sono e enfermidades da pele. Já os distúrbios afetivos mais comuns são a apatia, a irritabilidade, as crises de choro, a depressão, a agressividade e sintomas da Síndrome de Estresse Pós-traumático.

As repercussões cognitivas que ocorrem com maior intensidade nas assediados são a dificuldade para se concentrar e o bloqueio mental. Existem ainda as repercussões sociais, que afetam a esfera conjugal e familiar e o isolamento social. O contexto da produção no trabalho também é afetado através da significativa redução na produtividade, da deterioração do “ambiente” de trabalho e da probabilidade de se reduzir o quadro de funcionários.

2.3 – Distúrbios emocionais e psicossomáticos

Quando o assédio moral é recente, os sintomas são parecidos com os do estresse, sendo classificados como perturbações funcionais (cansaço, distúrbios do sono, nervosismo, etc.). É como se o corpo do assediado estivesse se autodefendendo de uma superestimação com o intuito de fazer a pessoa se adaptar a essa nova situação. No entanto, os sintomas físicos são agravados pelos sintomas psicológicos como o sentimento de impotência e de humilhação. A partir desse ponto, o assediado pode notar melhora dos sintomas caso seja afastado do trabalho ou caso o agressor se desculpe.

Porém, quando o assédio ocorre em um período extenso, a vítima pode ser afetada por um estado depressivo, acompanhado de culpa por não mais corresponder às expectativas profissionais.

Também foram notados distúrbios psicossomáticos nas vítimas de assédio moral. Segundo Hirigoyen (2002, p. 161):

O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece em forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso [...], distúrbios digestivos [...], endocrinológicos [...], crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc.

O que se pretende enfatizar é que diferente da agressão física, a dor da agressão psicológica sofrida por meio do assédio moral não passa. As consequências desse tipo de violência podem ser carregadas pelo resto da vida da vítima, causando inconvenientes no desenvolvimento de suas relações pessoais, familiares, afetivas, trabalhistas, bem como em sua auto-estima, em como o assediado se via antes do assédio e como se vê depois do assédio.

O assédio moral deixa marcas profundas na vida do assediado, mas, como se trata de uma violência velada, que ocorre no plano psicológico, torna-se difícil comprovar fisicamente que os problemas apresentados pelas vítimas são decorrentes da exposição a essa situação de conflito e estresse.

CAPÍTULO 3 – IMPLICAÇÕES JURÍDICAS A RESPEITO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

3.1 – Fundamentos legais do assédio moral

De acordo com as considerações de Wagner (2007) et. al., inicialmente, as preocupações com a integridade do trabalhador eram voltadas somente à segurança do trabalho, de maneira que acidentes fossem prevenidos, ocasionando menos danos ao trabalhador e menos ônus às empresas.

Em seguida, o foco das preocupações com os trabalhadores passou a ser a medicina do trabalho, de modo que fossem prevenidas as doenças, ao invés de esperar o trabalhador ficar doente para buscar o tratamento.

A higiene industrial também foi um avanço nas condições de trabalho, que visa a prevenção das doenças e a garantia da saúde ocupacional. Posteriormente, as preocupações passaram a ser a saúde do trabalhador com foco em seu bem estar e em sua qualidade de vida com relação à sua vida profissional e o seu respeito e dignidade no ambiente de trabalho.

A Suécia e a Alemanha foram as pioneiras nos estudos a respeito da violência moral nos locais de trabalho devido à influência dos estudos de Heinz Leymann especializado em psicologia do trabalho. Foi ele que, em 1984, identificou e descreveu pela primeira vez o assédio moral no ambiente de trabalho.

Já na França, o nome que merece destaque nessa área é Marie-France Hirigoyen, que foi a primeira a desenvolver, com mais detalhes, estudos acerca do assédio moral no trabalho, cujos principais estudos foram transcritos no livro *Assédio Moral no Trabalho* de 1998, e no livro *Mal Estar no Trabalho* de 2001.

Em seus trabalhos, Hirigoyen defende que o assédio moral no trabalho é uma guerra de cunho psicológico, que envolve tanto a manipulação perversa quanto o abuso de poder, que são capazes de gerar grandes prejuízos à saúde tanto mental quanto física dos trabalhadores.

Diniz (2002, p. 81) afirma que “dano moral ou violência moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica provocada pelo fato lesivo”.

Já Barreto (2002, p. 70) define assédio moral como sinônimo de violência moral:

[...] trata-se da exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Isso caracteriza uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho praticadas por um, ou mais chefes contra seus subordinados, visando desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, pondo em risco a saúde da própria vítima. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde e na qualidade de vida podendo até levar à morte.

Dessa maneira, pode-se inferir que a violência moral, ou o assédio moral é uma ação que subjuga o outro, obrigando-o a fazer algo que não faria se não se sentisse pressionado ou acuado a fazer.

Uma das maneiras de se evitar esse tipo de violência é praticar a humanização do processo relacional, onde um se coloca no lugar do outro. A troca de papéis pode ajudar muito a compreender o posicionamento do outro, e aceitar as diferenças e tentar ajudar o outro.

No Brasil, há leis e projetos de lei em andamento, que visam a inibir essas práticas abusivas no ambiente de trabalho, isso porque o assédio moral no ambiente de trabalho tem se tornado cada vez mais frequente.

O posicionamento do Legislativo com relação a esse tipo de violência demonstra, de maneira clara, que algo está sendo feito para coibir essa prática, que até pouco tempo atrás não tinha destaque entre os problemas relacionados ao ambiente de trabalho. Segundo Salvador (2005, p. 163):

Não obstante a edição de normas de caráter protetivo ao trabalhador e a atenção do constituinte para a saúde no meio ambiente laboral, inexistente legislação específica no Brasil destinada a coibir e a punir a prática de assédio moral nas relações privadas de trabalho.

Significa que ainda não existem leis que se refiram diretamente ao assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, mas existem diversas leis que podem auxiliar tanto no combate quanto na prevenção desse tipo de agressão.

3.2 – Leis que auxiliam no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho

Apesar dos trabalhadores estarem subordinados aos empregadores devido ao vínculo empregatício, a sociedade pós-industrial instituiu o Direito do Trabalho, que tem por objetivo fixar parâmetros de igualdade. De acordo com Deggerone (2010, p. 16):

O ser humano foi supervalorizado na Constituição de 1988, o que está comprovado pela própria esquematização do texto, que coloca os Direitos e as Garantias Fundamentais antes da Organização do Estado, mudando o eixo de prioridade do Estado para o homem.

A Constituição Federal de 1988 contemplou a matéria trabalhista com os mais variados artigos. O capítulo I Título II, embora intitulado Dos Direitos Sociais, só relaciona a matéria trabalhista. Os outros Direitos Sociais estão dispersos em todo o documento da Constituição Federal. Vale lembrar que o direito social vai além dos direitos dos trabalhadores, e se baseia em um dos sustentáculos da Revolução Francesa: o princípio de igualdade. Sendo o primeiro princípio o direito da liberdade.

A grande diferença entre o princípio da liberdade tem por objetivo impedir que o governo interfira diretamente na vida da população. O princípio da igualdade supõe que o Estado deva intervir em alguns assuntos de modo que a igualdade seja assegurada. Deggerone, (2001, p. 17) afirma que diversos países possuem leis específicas contra o assédio moral no trabalho, como é o caso da Bélgica, que em sua legislação define o assédio moral como:

[...] todo tipo de condutas abusivas e repetidas, de qualquer origem, que se manifestam mediante palavras, comportamentos, atos, escritos ou gestos que visem atentar contra a personalidade, a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador ou pôr em perigo seu emprego, ou ainda criar um ambiente degradante, humilhante ou ofensivo.

Já no Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo primeiro, inciso III, sob o título Dos Princípios Fundamentais, trata da dignidade da pessoa humana:

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

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

Nos incisos V e X, do artigo 5º, são apresentados mais detalhes acerca da preservação da dignidade humana, agora sob o título Dos Direitos e Garantias Fundamentais, no capítulo Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos:

Artigo 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

A Constituição Federal de 1988 vem de encontro às necessidades de se preservar a dignidade e a liberdade da pessoa humana sob o ponto de vista mais amplo, sem, contudo, especificar onde e como a dignidade deve ser respeitada e garantida. Ou seja, não tem um artigo ou inciso que trate diretamente do assédio moral no ambiente de trabalho, muito embora, a lei seja de caráter geral, devendo ser respeitada e aplicada em qualquer ambiente.

Tanaka (2006) disserta que em 2002, foi julgado o primeiro caso onde foi reconhecida a violação da dignidade humana. Tal julgamento ocorreu na Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, em Vitória, no Espírito Santo. O empregador possui a obrigação de oferecer trabalho, remunerando os funcionários por suas funções desempenhadas, sendo proibido impor qualquer tipo de discriminação, podendo indenizar o subordinado por ato abusivo.

Por esse motivo, a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 483, dispõe que:

Artigo 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) Forem exigidos serviços superiores às suas forças; defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) Corre perigo manifesto de mal considerável;
- d) Não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) Praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e da boa fama;
- f) O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Porém, tal artigo não possui força suficiente para inibir ou extinguir os casos de assédio moral no trabalho, uma vez que não trata diretamente deste assunto em suas disposições. Isso ocorre porque tal artigo não estabelece pareceres a respeito do assédio sofrido pelos superiores hierárquicos, que sofrem tal violência de seus subordinados, e não trata a respeito do funcionário assediado pelos seus colegas de trabalho, não existindo previsão legal para tais crimes. O Código Civil de 2002 defende o direito à dignidade e à higidez ambiental e moral, de acordo com os artigos 11 e 12:

Artigo 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransferíveis e irrenunciáveis, não podendo seu exercício exercer limitação voluntária.

Artigo 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, a reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Por assim dizer, as empresas que firmarem em contrato de trabalho que algumas práticas abusivas fazem parte dos incômodos ditos naturais daquele ambiente de trabalho, serão consideradas cláusulas nulas. A Constituição Federal de 1988 pacificou, no artigo 114, que esses tipos de dissídios serão julgados pela Justiça do Trabalho:

Artigo 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre os trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Atualmente considera-se quase impossível não indenizar um caso comprovado de assédio moral no trabalho, tudo isso porque as posições legislativas e doutrinárias não permitem que se negue o direito à reparação moral, como dispõe os artigos 186 e 187, do Código Civil:

Artigo 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, violar direito e causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Artigo 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico e social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

A lei não trata a respeito de como esse dano pode ser medido, sendo assim, ficará a cargo do julgador definir o valor que deverá ser indenizado à vítima de assédio moral, levando-se em consideração as condições econômicas das partes, a

intensidade da culpa do assediador e o prejuízo sofrido pelo assediado. De acordo com Tanaka (2006, p. 27):

DANO MORAL – Indenização - Critério de Quantificação – O critério de fixação de valor indenizatório levará em conta, tanto a qualidade do atingido, quanto a capacidade financeira do ofensor, de molde a inibi-lo a futuras reincidências, ensejando-lhe expressivo, mas suportável gravame patrimonial.

Diversas iniciativas têm sido tomadas para inibir os casos de assédio moral no trabalho, como a criação de leis e projetos que favoreçam a preservação do direito à dignidade da pessoa humana, inclusive em seu ambiente de trabalho, como é o caso da Lei 2.949, de 19 de abril de 2002, de Brasília/DF, que determina sanções à prática de assédio moral:

Artigo 1º. A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da administração pública do Distrito Federal que, por seus agentes, empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio, promoverem, permitirem ou concorrerem para a prática de assédio moral contra seus subordinados, serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outras natureza civil ou pena.

[...]

Artigo 2º. Para efeitos desta Lei, configura prática de assédio moral:

- I. desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;
- II. tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas;
- III. exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de emissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho;
- IV. exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

O Estado de São Paulo também possui legislação própria que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. A Lei 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, promulga:

Artigo 1º. Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidores a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Artigo 2º. Considera-se assédio moral [...] toda ação, gesto ou palavra que [...] tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor[...]

O Poder Legislativo tem trabalhado para que o assédio moral deixe de ser a realidade de muitos trabalhadores, porém, encontra uma série de entraves para a aplicação dessas leis, uma vez que o assédio ocorre de maneira mais velada, tornando difícil o depoimento de testemunhas e a obtenção de provas.

3.3 – Como provar o assédio moral

Para que a vítima seja indenizada pelo agressor é necessário que ela, além de provar os fatos, também prove os prejuízos sofridos em decorrência desse assédio. De acordo com as considerações de Zanetti (2009, p. 116):

Ocorrerá que em muitos casos as pessoas embora estejam sendo assediadas, não saibam disso. Tal situação fará com que elas não guardem as provas, por isso, uma orientação externa é importante, seja por meio de um psicólogo, de um médico clínico geral ou psiquiatra, como de um advogado.

Para provar esses fatos, a vítima não somente poderá alegar que está sendo vítima de um tipo de assédio moral. Por isso precisará reunir o maior número possível de provas que atestem a veracidade de suas alegações.

Ainda de acordo o dissertado por Zanetti (2009, p.118):

Existem certos atos, que decorrem de pequenas percepções, que são difíceis de serem provados, alguns sinais que as pessoas próximas não conseguem perceber, por isso, é importante que o julgador leve tais atos em conta com a análise das demais provas, para que aqui o trabalhador tenha facilitado seu direito de provar os fatos.

Para que fique provado que houve assédio moral, é preciso que seja comprovado o prejuízo físico ou psicológico. Para que a vítima prove que sofreu danos psicológicos e até mesmo físicos em decorrência da somatização dos sintomas psicológicos. Será necessário a que ela apresente algo como, por exemplo, o seu histórico médico, onde deverá estar constatado que até o início da agressão, o assediado não possuía nenhum tipo de problema de saúde, e que estes apareceram em decorrência das situações degradantes às quais está submetida.

Mesmo que a vítima apresente os laudos médicos que comprovem sua debilidade psíquica e física, esses laudos não podem afirmar a relação de causalidade entre as agressões e os problemas de saúde.

Por isso, é necessário que a vítima atente para o fato de que precisa gravar as conversas que tem com o seu agressor por meio de aparelhos como celulares e MP3, buscar o auxílio de testemunhas, arquivar todo tipo de cartas, bilhetes, e-mails, etc., pois assim ficará mais fácil provar o assédio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho estudou o assédio moral no ambiente de trabalho a partir de uma pesquisa bibliográfica entre livros e sites de confiança, onde foram pesquisados principalmente autores cujas opiniões acerca do tema fossem respeitadas, como Hirigoyen e Soares.

O primeiro capítulo tinha o objetivo de elucidar o que realmente poderia ser considerado assédio moral no trabalho e o que não poderia ser considerado assédio moral, uma vez que as condições de estresse no ambiente de trabalho podem gerar dúvidas a respeito do verdadeiro assédio moral. Sendo assim, esse capítulo introdutório fez-se necessário para que os leitores entendessem com facilidade os outros dois capítulos.

O segundo capítulo tratou de descrever os envolvidos nos casos de assédio moral no trabalho, ou seja, fez uma lista com as principais características que podem ser encontradas nos assediadores, nos assediados e nas testemunhas do assédio.

No capítulo segundo, ainda são apresentadas as implicações na saúde das vítimas de assédio moral, onde são demonstrados os tipos de enfermidades que uma pessoa assediada pode sofrer.

O capítulo três discute as leis e os projetos de lei que tentam inibir a prática de tal ato de violência, demonstrando também que é quase impossível evitar esse tipo de atitude.

Portanto, pode-se concluir que devem existir leis que visem a não somente inibir o assédio moral, mas também puni-lo como qualquer tipo de crime que envolva violência, pois somente assim a violência no trabalho deixará de ser um problema cada vez mais frequente em diversas empresas e organizações. O assédio moral é uma das piores formas de violência para com o ser humano, pois abala sua dignidade, sua personalidade, faz com que a vítima se sinta inferior aos demais. É uma forma cruel de se aniquilar um possível concorrente de trabalho, destruindo o que essa pessoa tem de mais precioso: seu psicológico.

Assediar um colega de trabalho é um crime silencioso, pois, na maioria das vezes, é difícil coletar provas, e as vítimas se sentem merecedoras de tal martírio. Os

resultados de tamanha violência psicológica podem ser vistos no estado de saúde físico e psicológico das vítimas, uma vez que o corpo tende a descarregar todas as energias negativas e todo o estresse sob forma de patologias.

O fato é que, de acordo com os textos lidos, os assediados devem procurar seus direitos, tentando minimizar ou até mesmo a diminuir os casos de assédio moral. Muitas vezes, a adoção de uma nova conduta de trabalho e relacionamento interpessoal possa prevenir a violência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. PUC/SP.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. . **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. 12. ed. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

hirigoyen. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações Socioprofissionais e Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TANAKA, Catarina Satiko et. al. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Maringá: Massoni, 2006.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-Book, 2005.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

BRASIL. **Lei Contra Assédio Moral de Brasília – DF. Lei 2.949/2002.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article516>> Acesso 17/08/2012.

BRASIL. **Lei Contra Assédio Moral de São Paulo – SP. Lei 12.250/2006.** Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article468>> Acesso em 19/08/2012.

DEGGERONE, Jacir. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** .Acadêmico do Curso de Direito da Escola de Direito e Relações Internacionais das Faculdades Integradas do Brasil - Uni Brasil. 2009. Disponível em: < <http://www.unibrasil.com.br/arquivos/direito/20092/jacir-deggerone.pdf>> Acesso em 12/08/2012

WAGNER, José Luis; RAMBO; Luciana Inês; SPACIL, Daiane Rodrigues. **Assédio Moral: a microviolência do cotidiano - uma cartilha voltada para o serviço público.** 2007. Disponível em: < http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=hist%C3%B3ria+do+ass%C3%A9dio+moral+no+trabalho+%22su%C3%A9cia%22&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CCsQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.ufcg.edu.br%2F~ouvidoria%2Findex.php%3Foption%3Dcom_phocadownload%26view%3Dcategory%26download%3D%3Acartilha-do-assedio-moral%26id%3D1%3Adownloads%26itemid%3D6&ei=RCc5UMihK4m56wGD9oGoBg&usg=AFQjCNFRfDT7MEgzFH8XIN06XPfYKdjSVQ> Acesso em 19/08/2012.