



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

ADRIELE SOUZA PIMENTA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assis
2013

ADRIELE SOUZA PIMENTA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Administração de Empresas do Instituto de Ensino Superior de Assis -IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito à obtenção do Certificado de Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração.

Orientador: Prof.^a Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Assis
2013

FICHA CATALOGRÁFICA

PIMENTA, Adriele Souza

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho /Adriele Souza Pimenta / Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2013.

34p.

Orientadora: Maria Beatriz Alonso do Nascimento

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

1. Assédio. 2. Trabalho. 3. Saúde.

CDD: 658
Biblioteca da FEMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

ADRIELE SOUZA PIMENTA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora:

Prof.^a Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Examinador:

Prof. Dr. Claudiner Buzinaro

Assis
2013

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a duas pessoas que, em momento algum, mediram esforços para a realização dos meus sonhos, que foram meu alicerce, que me ensinaram o que é a honestidade e o respeito, e a quem sou extremamente grata por tudo. A eles, Jovis Pimenta e Maria Rita, de quem me orgulho em ser filha.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado esta grande oportunidade de chegará conclusão deste curso.

Aos meus pais, Jovis e Maria Rita, que sempre foram meu alicerce, me apoiando nos momentos de dificuldades e fraquezas no decorrer deste curso.

Aos meus colegas de classe, em especial Eduardo, Gabriela e Denis, grandes amigos que levarei para sempre em minha memória.

Aos mestres, em especial a minha orientadora Maria Beatriz, pela atenção, paciência e objetividade que adotou comigo no decorrer destes meses.

O valor de todo o conhecimento está no seu vínculo com as nossas necessidades, aspirações e ações; de outra forma, o conhecimento torna-se um simples lastro de memória, capa apenas – como um navio que navega com demasiado peso de diminuir a oscilação da vida quotidiana.

V. O. Kliutchevski

RESUMO

O presente trabalho visa apresentar o que é o assédio moral, analisando suas características, consequências e condutas do agressor. Utilizando uma análise bibliográfica e por meio de sites da internet a fim de compreender a problemática exposta, assim identificando as principais decorrências para a saúde física e mental do trabalhador. Analisando também, os setores com maior incidência deste ato. Também abordamos a ausência de uma legislação específica para esse assunto, assim como os casos de municípios que desenvolveram suas próprias leis, para evitar e punir o assédio moral. Discutimos a conscientização necessária para se evitar o aumento do número de casos e a necessidade de oferecer aos colaboradores um ambiente de trabalho com qualidade, onde desenvolvem seu trabalho sem se preocupar com situações que tragam prejuízos.

Palavras-Chave: Assédio; Trabalho; Saúde.

ABSTRACT

This paper presents what is bullying, examining their characteristics, behaviors and consequences of offending. Using a literature review and through internet sites in order to understand the problems exposed, thus identifying the main consequences for the physical and mental health worker. Analyzing also the sectors with the highest incidence of this act. We also discussed the absence of specific legislation for that matter, as well as cases of municipalities that have developed their own laws to prevent and punish bullying. We discuss the awareness needed to avoid increasing the number of cases and the need to provide employees with a work environment with quality, where they develop their work without worrying about situations that bring harm.

Keywords: Harassment; Work; Health.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 O QUE É O ASSÉDIO MORAL	12
2 ELEMENTOS QUE CONSTITUEM O ASSÉDIO MORAL	14
2.1 CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL	14
2.2 O ASSEDIADOR: SUAS CARACTERÍSTICAS E CONDUTAS MAIS COMUNS.....	16
2.3 O ASSEDIADO	17
2.4 AS CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE MENTAL E FÍSICA DO ASSÉDIO ...	19
3 SETORES COM MAIS INCIDÊNCIA DESTE ATO	23
4 LEGISLAÇÃO	27
4.1 DIREITOS JUNTO À JUSTIÇA	29
4.2 FORMAS DE COMBATER O ASSÉDIO	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	33

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como proposta discutir o assédio moral, uma realidade presente nas organizações, muito evidenciado nos dias atuais por ser objeto de preocupação social.

Veremos que assédio moral é uma conduta abusiva de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo de forma repetitiva e prolongada.

Abordaremos suas formas de agressão e as diversas consequências deste ato, assim como as características de assédio moral como comportamento no ambiente de trabalho, violência e legislação relacionadas a essa forma de agir.

O interesse por esse tema se deu pelo fato de ter vivenciado tal experiência, porém o fato de não ter conhecimento de que se tratava de assédio moral fez com que não buscasse ajuda, nem mesmo denunciado. Diante desse fato, percebe-se que muitos dos que são expostos ao assédio moral se omitem por insegurança, desconhecimento e falta de leis rigorosas para esses casos.

1 O QUE É O ASSÉDIO MORAL

Podemos definir que o assédio moral é qualquer ato de humilhação e constrangimento, repetitivos ou prolongados; atentado ao pudor que impliquem em danos morais, emocionais ou econômicos às pessoas, exposições excessivas do trabalhador fazendo com que ultrapassem seus limites e direitos trabalhistas. Acontece normalmente no ambiente de trabalho e pode envolver qualquer indivíduo inserido neste meio, independente de sua hierarquia.

Segundo Maciel et al (2007, p. 118):

Assédio moral no trabalho compreende toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas, desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo.

Assim, podemos perceber que o assédio moral perturba o exercício do trabalhador, destrói sua integridade, o coloca em situações de desigualdade de forma proposital, fazendo com que a vítima se sinta excluída do ambiente de trabalho. Com o fato de a agressão ser recorrente, o indivíduo pode desenvolver comprometimento emocional e psicológico, tendo várias consequências, inclusive pedir demissão por não ter condições de se manter no ambiente de trabalho.

Segundo Hirigoyen (2002, apud Trombetta 2005, p. 17)

O assédio moral pode surgir a partir de um conflito, porém nem todo conflito pode gerar o assédio moral. O conflito é caracterizado pela disputa ou pela reação subjetiva do indivíduo que vive o conflito. Importante definir a diferença do assédio moral e do conflito. A formação do conflito ocorre em função das diferenças existentes na sociedade e como são encaminhadas as decisões dele. Ele serve para que ocorram mudanças nas estruturas tanto formais como informais. O conflito é uma forma de reorganização, que força os indivíduos a se reconsiderarem e a funcionarem sob novas formas.

Mobiliza as energias e reúne os indivíduos, modifica as alianças altera a complexidade, gera animação e novidade para os contextos profissionais rotineiros. O conflito tende a ser ampliado e fortalecido, se não for solucionado, podendo chegar a procedimento de assédio moral.

Podemos dizer que a ideia de Hirigoyen é caracterizar o conflito como um ato rotineiro que pode ocorrer em qualquer empresa ou instituição, pois são pessoas diferentes e opiniões diferentes. Em certos casos pode ser que haja os mesmos interesses como o de uma disputa de um cargo melhor ou um reconhecimento dentro da empresa, fazendo com que ocorra o conflito; mas se este conflito aumentar de proporção, de maneira que ocorram agressões verbais, exclusões e incidência de difamações dentro da empresa isso já se torna um assédio moral.

2 ELEMENTOS QUE CONSTITUEM O ASSÉDIO MORAL

Os elementos que constituem a agressão são relacionados à natureza psicológica, onde a principal implicação do terrorismo é afetar o emocional, conduta repetitiva e exposições prolongadas humilhantes às quais a vítima é exposta perante os colegas de trabalho, fazendo com que esta seja apontada ou ridicularizada.

O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. Estes estados devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer desse último não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. “Nessa última hipótese, aplica-se a concausa, e o responsável responde pelo agravamento”.(BARROS, 2007, p. 5)

Este dano, em certos casos, atinge diretamente o emocional da vítima podendo desencadear uma desestruturação com danos irreparáveis, o que leva a procura de indenizações do dano moral.

2.1 CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral não se restringe às ações por parte de superiores hierárquicos, também pode ocorrer, mesmo que de forma menos frequente, do subordinado para com o superior, como também entre pessoas do mesmo nível funcional ou colegas de trabalho.

Nas organizações é bastante comum que os funcionários mais antigos ou mais especializados, disponham de poder, mesmo que informal, em relação aos colegas mais novos ou estagiários e trainees, ou entre grupos de funcionários.

O assédio moral pode ser classificado em três modalidades, segundo a Cartilha Serjusmig (p. 29-33):

- **VERTICAL DESCENDENTE:** É o mais comum. É aquele praticado pela chefia contra o subalterno. Na classificação vertical descendente, o chefe ou superior toma algumas condutas que são: passar instruções (informações) confusas e imprecisas; criar dificuldades para a realização do trabalho; atribuir erros imaginários aos subordinados; provocar trabalhos desnecessários como urgentes; impor sobrecarga de tarefas aos subordinados, tarefas com prazos impossíveis, restringir o uso de sanitários; fazer ameaças; promover insultos; determinar o isolamento do subordinado.

- **HORIZONTAL:** Ocorre quando a prática se dá entre colegas. Pode ocorrer também entre parte de um grupo que exerce o assédio contra outro grupo. Neste caso, os assediadores são colaboradores do mesmo nível hierárquico podendo ser os mais novos contra os mais velhos; mais capacitados que almejam promoções e discriminam aquele que consideram menos capacitados. Procuram ressaltar suas deficiências, discriminam, assumem uma postura individualista, tratam com indiferença em razão de gênero, orientação sexual, entre outras.

- **VERTICAL ASCENDENTE:** É o mais raro. Ocorre quando um ou mais subordinados investe(m) contra o chefe, tentando provocar a sua desestabilização, fazendo-o não suportar a sobrecarga da liderança, promovendo insultos, ameaças, agredindo verbalmente e fazendo críticas ou brincadeiras de mau gosto em público.

Como podemos identificar o assédio moral é um fato que pode atingir qualquer pessoa dentro de um ambiente de trabalho ou instituição. Basta uma pessoa se direcionar a outra de forma que agrida sua integridade física ou mental.

2.2 O ASSEDIADOR: SUAS CARACTERÍSTICAS E CONDUTAS MAIS COMUNS

O assediador tem várias formas de agressão, todas premeditadas, mas com o mesmo intuito de fazer com que a vítima fique tão fragilizada e assim ele alcance seu objetivo, como podemos observar nesta matéria: Segundo Lima (2010, p.1),

- confiar tarefas inúteis ou degradantes
- desqualificação profissional e/ou pessoal
- críticas em público
- inatividade forçada
- ameaças
- exploração da fragilidade física e psíquica
- estabelecimento de metas impossíveis de serem alcançadas e cobrança constante
- inibição ou coibição de qualquer iniciativa ou inovação por parte do trabalhador
- isolamento do assediado dos demais colegas
- condicionar um benefício ou mesmo um direito à exigências de produção ou limite de faltas
- vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito
- inventar ou produzir erros no trabalho alheio
- divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e pública e etc.

Como podemos observar o assediador procura atingir a vítima, independentemente de suas consequências.

Segundo o Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro (Justiça do Trabalho de 11/12/2012, p.18), alguns exemplos de assédio moral:

O assédio também tem lugar através de atos mais concretos, como rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, xingamentos, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidade psíquicas e físicas, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição ao ridículo; inclusão no rol de empregados de menor produtividade; divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e/ou pública etc.

Assim o assediador desenvolve um comportamento doentio, se mostrando acessível e depois causando o dano, apresenta uma grande falta de sensibilidade e frieza, agredindo a vítima emocional e psicologicamente.

Segundo Hirigoyen (2002, p.130):

Alguns indivíduos sentem prazer em humilhar o outro. Ao humilhar, o assediador deseja demonstrar poder, pois é ávido de admiração, aprovação e manipula os demais para atingir os seus objetivos. O comportamento do assediador não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos.

A única intenção do agressor é agredir a vítima, fazendo com que fique fragilizada e desestabilizada emocionalmente, deixando esta pressionada tanto física como psicologicamente. O assediador pode cometer esta agressão por competição, que cause uma situação de insegurança ou por motivos pessoais. Na maioria dos casos, quando o agressor é denunciado, se defende dizendo que foi um mal entendido, não assume seu ato e é por isso que normalmente é a vítima que procura ajuda.

2.3 O ASSEDIADO

Os indivíduos vítimas de situações de assédio moral podem apresentar diversas formas de reação como, ignorar o fato, evitar o contato com o agressor, se isolar.

Para Tarcitano e Guimarães (2004,p.23),

A vítima de terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo

que fazem, são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que a perversa busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Desse modo percebe-se que o assediado pode apresentar uma ameaça ao cargo ou posição do assediador na empresa, deixando-o inseguro e forçando-o a usar o assédio como uma forma de defesa pessoal ou de seus interesses profissionais.

Segundo Hirigoyen (apud Tarcitano e Guimarães, 2004, p. 24) algumas características são comuns entre os assediados, como por exemplo:

- Trabalhadores com mais de 35 anos;
- Os que atingem salários muito altos;
- Saudáveis, escrupulosos, honestos;
- As pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;
- Dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- Não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;
- São mais competentes que o agressor;
- Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- Portadores de algum tipo de deficiência;
- Mulher em um grupo de homens;
- Homem em um grupo de mulheres;
- Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- Quem tem limitação de oportunidades por ser especialista;
- Aqueles que vivem sós;
- Mulheres casadas e/ou grávidas e/ou que têm filhos pequenos.

O assediado tem que tomar algumas precauções assim que percebe a agressão, tais como:

- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.
- Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador).
- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania. (<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_pdf.pdf>, p. 47)

O afeto e solidariedade dos amigos e familiares podem ajudar a motivar a vítima a denunciar e não deixar o agressor impune diante da agressão.

O assédio moral pode ocorrer com qualquer pessoa sem distinção de cor, raça ou sexo, também como suas características pessoais e físicas ou por motivos particulares do agressor.

2.4 AS CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE MENTAL E FÍSICA DO ASSEDIADO

O assédio moral pode ser causador de patologias à saúde mental e física do indivíduo assediado, tendo como consequência o aparecimento de doenças até então desconhecidas.

Para Nascimento (<http://www.partes.com.br/assediomoral/assediomoralnotrabalho.asp>):

Na formulação atual, o assédio moral é concebido como uma forma de "terror psicológico" praticado pela empresa ou pelos colegas, que também é definido como "qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho", ou mesmo como "prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz naquele a quem se destina sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo". De tais conceitos, podemos depreender que o elemento comum, além da finalidade de exclusão, é a modalidade da conduta, a qual sempre se verifica agressiva e vexatória, capaz de constranger a vítima, trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando essencialmente a sua auto-estima.

A principal implicação do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física da vítima, mais comumente acometida de doenças como depressão e stress, chegando, por vezes, ao suicídio. Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima.

Algumas pesquisas afirmam haver diferenças nas reações de homens e mulheres. Consequências frequentes entre os assediados são: depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido.

A pesquisa realizada no Brasil por Barreto (2000) relatou que a saúde de 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente de trabalho apresentou as características acima mencionadas. Revela que o estado de depressão atingiu 60% e 70% respectivamente, e que 100% dos homens tinham a ideia de suicídio e, entre as mulheres, apenas 16,2% apresentavam esse distúrbio. Por este estudo podemos

observar que nos casos de suicídio, o impacto nos homens é bem maior, pois estão relacionados à sua honra, orgulho e valores.

Podemos observar também o desenvolvimento de vícios como tabaco, álcool e até de drogas ilícitas para tentar esquecer ou amenizar o sofrimento, desse modo perdendo a integridade física e moral. Em uma pesquisa realizada em 2003 pelo The Workplace Bullying & Trauma Institute dos EUA (apud Andrade, 2005, p. 42-44) com 1000 voluntários, entre eles 800 mulheres e 200 homens, vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho, foram detectados os seguintes sintomas gerados em consequência da agressão:

- Perda da concentração: 71%;
- Interrupções constantes do sono: 71%;
- Irritabilidade constante e paranóias: 60%.
- Dores de cabeça de estresse: 55%;
- Obsessões no trabalho: 52%;
- Recordações obsessivas recorrentes (flashbacks): 49%
- Dores no peito: 48%;
- Necessidade constante de evitar sentimentos, pensamentos e situações que lembram as agressões do processo: 47%;
- Dores musculares generalizadas: 45%;
- Exaustão, provocando incapacidade para o trabalho: 41%
- Comportamento compulsivo: 40%;
- Depressão clinicamente diagnosticada: 39%.
- Mudanças drásticas no estilo de vida: 38%;
- Mudança significativa de peso (perda ou ganho de em excesso): 35%;
- Síndrome da fadiga crônica: 35%;
- Síndrome do pânico: 32%;
- TJM (bruxismo): 29%;
- Mudanças na pele (manchas, acnes, oleosidade excessiva, etc): 28%;
- Uso de substância de "fuga": álcool, tabaco, drogas, alimentos etc: 28%;
- Alergias: 28%;
- Pensamentos de prática de violência para com os outros: 25%;
- Pensamentos suicidas: 25%;
- Enxaquecas: 23%;
- Colite: 23%;
- Dores na coluna: 23%;
- Queda de cabelo: 21%;
- Fibromialgia: 19%;
- Hipertensão arterial: 18%;
- Úlcera: 11%;
- Angina: 11%;
- Arritmia cardíaca: 5%;
- Ataque cardíaco: 3%.

O assédio atinge primeiramente o psicológico que, com o decorrer das agressões pode desencadear patologias físicas, algumas reações chegam a passar despercebidas e por serem simples são tratadas como se fossem normais e rotineiras, outras, porém, podem ser graves e comprometer a saúde da vítima.

3 SETORES COM MAIS INCIDÊNCIAS DESTE ATO

O assédio moral pode ocorrer em qualquer área no meio trabalhista, entre empresas de pequeno, médio e grande porte, com mais ocorrências nas de grande porte pela quantidade e variedade de funcionários. As empresas podem ser de vários segmentos e, na maioria dos casos, as que trabalham com metas e prazos para com os funcionários, pressionando e forçando o trabalhador ao cumprimento do proposto.

Podemos observar a seguir, uma pesquisa realizada recentemente, somente no Brasil, sobre algumas empresas com ocorrências de assédio moral, disponibilizadas pelo site <<http://cutrs.org.br/casos-de-assedio-moral-cada-vez-mais-na-mira-do-tst/>>.

Os resultados apontam que, em 2012, pelo menos 14 grandes empresas foram condenadas pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho) por incidência de assédio moral e desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Abaixo apresentamos a referidas empresas:

- Banco Central: por não contratar funcionário endividado. A indenização foi de R\$500 mil por dano moral coletivo.
- Santander: por danos morais após um gerente ter sugerido ao trabalhador que “rodasse a bolsinha na esquina” para atingir as metas.
- Carrefour: por obrigar os trabalhadores a baterem o ponto e retornarem para continuar trabalhando.
- Norsa (distribuidora da Coca- Cola): por expor funcionário a humilhações, ameaças e xingamentos na presença dos demais empregados.
- Itaú: condenado a pagar R\$150 mil a uma trabalhadora que abortou depois de ter sido, durante seis meses, molestados por um cliente. O Tribunal Superior do Trabalho entendeu que o Itaú foi negligente ao não propiciar um ambiente de trabalho saudável.

- Intermédica: por pressionar uma trabalhadora a emagrecer, porque, para a empresa, os clientes preferiam ser atendidos “por uma mulher bonita, e não por uma pessoa largada”.
- Telemar: por ter imposto ambiente refrigerado a um trabalhador, que foi diagnosticado com esclerose múltipla e duas síndromes que afetavam a circulação nas extremidades do corpo e alteração da lubrificação dos olhos, em decorrência do uso contínuo do ar condicionado.
- G. Barbosa (supermercado): por exigir objetos pessoais etiquetados e por submeter os trabalhadores a revistas diárias de bolsas e pertences ao saírem do trabalho.
- Ponto Frio: por submeter uma trabalhadora a participar, de duas a três vezes por semana, de áudio- conferências que tratavam de “cases de insucesso” de colaboradores demitidos por não atingirem as metas.
- Ricardo Eletro: por um gerente insinuar a um trabalhador que ele era “gay” e à noite se chamar “Alice no País das Maravilhas”.
- Votorantim: por coagir os trabalhadores a pressionarem o sindicato a renovar o acordo anterior, mantendo jornada de turnos de revezamento de oito horas. Os trabalhadores buscavam estabelecer jornada de seis horas adotada anteriormente.
- Banco do Brasil: indenizou em R\$300mil um funcionário, vítima de três assaltos que teve como consequência um distúrbio psíquico.
- AmBev: por impor a vendedores reuniões com garotas de programa e ofender os trabalhadores com palavras de baixo calão.
- Camargo Corrêa: por jornadas abusivas, sem intervalos previstos em lei.

Considerando as empresas apresentadas que já praticaram o assédio moral contra funcionários, podemos considerar que situações semelhantes podem ter ocorrido em outras empresas, porém não foram denunciadas.

Em 2003, José Roberto Heloani desenvolveu uma pesquisa sobre a saúde e a profissão jornalística. O pesquisador entrevistou cerca de 20 jornalistas do eixo Rio-

São Paulo. Após este estudo intermediário, em 2005 ampliou-o para mais 70 profissionais da área e em 2012, o mais recente deles, com mais de 250 jornalistas. Esse estudo levantou dados sobre saúde mental, identidade e subjetividade e assédio moral e sexual. Considerando que desde 2002, um grande aumento de profissionais da área e conseqüentemente um alto índice de depressão, infidelidade conjugal e uso de drogas como cocaína e anfetamina. Os profissionais não denunciam o assédio moral por receio de não permanecerem no mercado de trabalho.

A pesquisa revela que o estresse a que os jornalistas são expostos é comum, pois há um acúmulo de atividades para estes profissionais. Em decorrência, o uso de drogas teve um aumento em cerca de 25%, o álcool é o mais comum, além do café e energético em altas dosagens, cocaína e anfetamina. Os profissionais alegam que é uma forma de se manter despertos durante horas, enquanto trabalham.

Outro segmento em que o assédio moral é bastante comum é o bancário. Uma pesquisa feita pelos Sindicatos dos Bancários e Financeiras de São Paulo, mostra que 84% dos trabalhadores já tiveram algum problema de saúde, com frequência acima do normal, o estresse ocupa o primeiro lugar na lista, estando presente em 65% dos relatos.

A pesquisa foi feita com 818 bancários de seis instituições diferentes entre novembro de 2010 e janeiro de 2011. Um total de 45% tem até cinco anos de profissão 65% e estão na empresa há dez anos. Dos entrevistados 52% disseram não relaxar por ficarem preocupados com o trabalho e outros 47% informaram que tem fadiga e cansaço constantes, 40% sentem dor ou formigamento nos ombros, braços e mãos.

Para 65% dos funcionários a pressão excessiva pelo cumprimento de metas é um grande problema. Segundo a pesquisa, 72% dos caixas e 63% dos gerentes disseram sofrer esse tipo de pressão e 42% reclamaram da sobrecarga de trabalho.

O estudo indica ainda, que 42% dos bancários já sofreram algum tipo de assédio moral, 49% não sentem seus esforços reconhecidos, 44% tiveram suas dificuldades expostas no ambiente de trabalho e 31% foram chamados de incompetentes mesmo cumprindo suas metas.

Segundo o Secretário de Saúde e Condições de Trabalho do Sindicato dos Bancários, WalcirPrevitale, as maiores preocupações dos trabalhadores deste setor são as metas. “Temos defendido o fim do assédio moral e das metas abusivas, porque hoje esse é um fator de risco, além do risco de assalto e lesões. As metas e o assédio moral têm levado os bancários à depressão, ao estresse pós-traumático e à síndrome de pânico”.

Devido ao grande índice de assédio moral dentro das agências, o Sindicato dos Bancários mantém uma fiscalização intensiva, proporcionando campanhas para a prevenção e conscientização interna e na mídia. Dessa forma os colaboradores se sentem protegidos e amparados, tornando mais comum à iniciativa de denunciarem.

Se todas as empresas tivessem um incentivo tanto da organização como do sindicato os casos de assédio poderiam diminuir e a qualidade de saúde no trabalho aumentar.

4 LEGISLAÇÃO

No Brasil ainda não existe nenhuma lei em âmbito federal para criminalizar o assédio moral, mas existem alguns municípios que desenvolveram sua própria legislação para penalizar o assédio e amparar a vítima. Algumas empresas também se adiantaram em elaborar medidas punitivas aos assediadores.

Como exemplo, podemos citar o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) que em 2009 instituiu uma condenação às empresas que já praticaram ou que vierem a praticar o assédio moral como a não concessão de operações financeiras dadas como empréstimos ou financiamentos.

O assédio pode ser julgado por condutas previstas no artigo 483 da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear devida indenização.

- 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) Correr 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 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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir os contratos, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Alguns estados e municípios brasileiros desenvolveram suas próprias leis para penalizar o assédio moral nas organizações, entre esses municípios estão:

- Americana/SP dispõe com a Lei nº 3671/2002 regulamentando o decreto nº 5560/2002, que trata sobre a aplicação da prática de assédio moral nas empresas de poder pública direta e indireta.
- Cascavel/PR, com a lei nº 3243, de 15.05.2001, que tratou do sancionamento quanto à prática do assédio moral no âmbito da administração pública, direta e indireta, autarquia ou funcional, alçando assim funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados a cargo de confiança.

Como podemos observar algumas cidades e estados que desenvolveram sua própria legislação, a maioria foi baseada na lei vigente no município de Itacemópolis/SP, a primeira cidade do país, desenvolvida pelo vereador João Renato Alves Pereira, a Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I. Advertência

II. Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.

III. Demissão.

Parágrafo Único – Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Artigo 2º -Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único – Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob a pena de nulidade.

Artigo 3º -As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º -As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2º -A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 4º -Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 5º -As despesas da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessários.

Artigo 6º -Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Portanto, uma Lei que visa a proteção e o amparo à vítima, já para o infrator, uma penalidade rigorosa.

4.1 DIREITOS JUNTO À JUSTIÇA

A vítima do assédio moral deve procurar seus direitos junto à justiça, pois não há como ressarcir a integridade e a honra de uma pessoa. Em ressarcimento à vítima do

assédio moral, aos danos sofridos, é solicitada a indenização por danos de caráter material e moral.

No caso dos servidores públicos, esses que podem recorrer a indenizações de danos emergentes, que consideram as despesas com consultas e medicamentos e os lucros cessantes, que o assediado deixou de ter, pedindo a exoneração do cargo e desse modo deixando de receber seus vencimentos.

Já os trabalhadores celetistas podem também requerer os itens citados acima e a rescisão indireta e solicitar que o contrato seja rompido como se este tivesse sendo demitido, sendo assim ressarcido de todas as verbas rescisórias, embora tenha que lutar para que o assédio seja reconhecido e relacionando a doença do trabalho recorrendo a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, relatando a patologia como decorrente do assédio moral.

Uma reportagem publicada no dia 04/04/2013, relata a possibilidade de um aumento referente às indenizações por assédio moral nos próximos anos, pois a justiça vai ficar mais rigorosa com as empresas que forem condenadas por essa prática. Nesta entrevista, o Juiz Robson Zanetti afirma que “O Valor da indenização por assédio moral vai aumentar cada vez mais, e me corrijam daqui a cinco anos se estiver errado. Hoje os valores são irrisórios e vão aumentar, em virtude de dano corporal e à saúde.” (<<http://www.amcham.com.br/eventos/regionais/amcham-sao-paulo/noticias/2012/valor-das-indenizacoes-por-assedio-moral-tende-a-aumentar-nos-proximos-anos>>)

Certamente, devido às graves consequências do assédio moral que afetam diretamente a vida da vítima, levando em certos casos até à morte, as leis para este crime terão que ser mais rigorosas para com que as empresas se previnam para evitar a ocorrência deste ato.

4.2 FORMAS DE COMBATER O ASSÉDIO

O assédio moral ainda é um tema desconhecido para grande parte das pessoas, não se tem noção de sua gravidade e da proporção que pode tomar. Atualmente, o

número de denúncias tem aumentado, assim como a divulgação através dos meios de comunicação, o que poderá favorecer a divulgação deste grave problema e esclarecer para os assediados quais as formas de defesa.

O assédio deve ser tratado com intensidade dentro das empresas e organizações, principalmente de grande porte, onde os indícios são maiores, deve-se investir em ações educativas, palestras de prevenção, estabelecer uma relação entre funcionários e Recursos Humanos, deixando uma abertura para a exposição do fato ou incidência.

O interessante é fazer pesquisas de clima organizacional, analisar o rendimento dos funcionários e, se constatada a ocorrência de assédio moral, a empresa deve investigar a situação, as partes envolvidas e acompanhar tanto o assediado quanto o assediador para poder tomar uma posição com relação à ambas as partes. Assim, a empresa transmitirá confiança aos colaboradores e prevenirá essas situações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo aqui apresentado define um panorama sobre o assédio moral, uma prática recorrente no meio trabalhista e em inúmeras organizações, sendo assim, devido ao alto índice de casos no Brasil e no mundo, se torna cada vez mais objeto de pesquisa. Está presente em organizações de grande e pequeno porte, sendo apresentado de diferentes formas, podendo ocorrer tanto de forma vertical como horizontal.

As consequências dessa agressão podem ser devastadoras para as vítimas, que nem sempre compreendem sua existência ou não têm a coragem de denunciar. Um dos motivos dessa omissão e/ou submissão está diretamente relacionado ao medo do desemprego ou um revide do agressor.

O assédio moral não afeta só a vítima, mas também a empresa, podendo acarretar a queda na produtividade e denegrir a imagem da organização.

Por fim, para que a prática do assédio moral seja evitada, se faz necessário que os trabalhadores sejam conscientizados da sua gravidade, no que se refere ao fato e às suas consequências.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. L. de O. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e Responsabilidade Civil**. 2005. 128p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Faculdade de Direito de Presidente Prudente - Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo”, Presidente Prudente, 2005. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/419/413>>. Acesso em: 25 mai 2013.

BARRETO, M. M. S. **Violência, Saúde e Trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: EDUC. 2006. Disponível em: <<http://www.kilibro.com/en/book/preview/79545/violencia-saude-e-trabalho>>. Acesso em: 06 abr 2013.

BARROS, A. M. de. **Banco do Brasil é condenado pagar 600 mil por assédio moral**. Disponível em: <www.conjur.com.br/2007-mai-15/banco_condenado_pagar_600_mil_assedio_moral?pagina=5>. Acesso em: 19 mai 2013

BISPO, P. **10 ações para combater o Assédio Moral** – RH.com.br – Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Dicas/6200/10-acoes-para-combater-o-assedio-moral.html> . Acesso em: 17 mai 2013.

Cartilha SERJUSMIG. **Combate ao Assédio Moral na Administração Pública**. Publicação da Comissão de Combate ao Assédio Moral no Trabalho SERJUSMIG/SINJUS-MG. Disponível em: <http://www.serjusmig.org.br/asse_imagens/cartilha_assedio_moral.pdf>. Acesso em 11 abr 2013.

Casos de assédio moral cada vez mais na mira do TST. In: CUT – Central Única de Trabalhadores do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em <<http://cutrs.org.br/casos-de-assedio-moral-cada-vez-mais-na-mira-do-tst/>>. Acesso em: 02 mar 2013.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.soleis.com.br/ebooks/0-TRABALHISTA.htm>>. Acesso em: 20 mai 2013.

Combate ao Assédio Moral na Administração Pública. Disponível em: <http://www.serjusmig.org.br/asse_imagens/cartilha_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 25 mai 2013.

Decreto de regulamentação da lei de Iracemápolis – SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article57>>. Acesso em: 20 mai 2013.

HELOANI, J. R. **Fator humano: violência invisível**. Disponível em: <<http://fenapef.org.br/fenapef/noticia/index/41825>>. Acesso em: 24 abr 2013.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350 p.

Justiça do Trabalho. In: **Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/44154834/doerj-justica-do-trabalho-11-12-2012-pg-18>>. Acessado em: 20 mai 2013.

Lei contra assédio moral de Iracemápolis-SP. Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>>. Acesso em: 16 mai 2013.

Lei veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES a empresas que tenham prática de assédio moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article450>>. Acesso em: 20 mai 2013.

LIMA, Ana Lúcia. **A agressão mascarada: consequências psicológicas do assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://www.bancodesaude.com.br/user/870/blog/a-agressao-mascarada-consequencias-psicologicas-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 20 mai 2010.

LUZ, M. S. **Assédio Moral do empregador em relação ao empregado no ambiente de trabalho**. 2006. 43p. Trabalho de conclusão de curso (Direito) – Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA/Instituto Municipal de Ensino Superior do Município de Assis-SP.

MACIEL, R. H. et al. **Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia**. Universidade de Fortaleza, Fortaleza. *Psicologia & Sociedade*; Recife, 19 (2): 117-128, 2007.

MARESTONE, R. S. **O Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2012. 59p. Trabalho de conclusão de curso (Administração) – Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA/Instituto Municipal de Ensino Superior do Município de Assis-SP.

MINISTERIO DA SAÚDE. Secretaria Executiva. **Assédio - violência e sofrimento no ambiente de trabalho**. Distrito Federal: Editora Brasília. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/cartilha_moral.pdf>. Acesso em: 01 jun 2013.

Monografia. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_pdf.pdf>. Acesso em: 16 mai 2013. 51 p.

MORAES, F. V. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. 2011. 49p. Trabalho de conclusão de curso para Pós Graduação (Direito) – Universidade Candido Mendes – Vez do Mestre. Rio de Janeiro - RJ.

NASCIMENTO, S. M. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/assediomoral/assediomoralnotrabalho.asp>>. Acesso em: 20 mai 2013.

OLIVEIRA, E. S. de. **Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação.** Disponível em: <http://www.forense.com.br/Artigos_DT/assedio.htm>. Acesso em: 15 mai 2013.

Secretário de Saúde e Condições de Trabalho do Sindicato dos Bancários, Walcir Previtalo

SEPULVIDA, G. **Assédio Moral, suas características, formas de prevenção e fixação de indenização.** 2010. 41p. Trabalho de conclusão de curso (Direito) – Fundação Educacional do município de Assis – FEMA/ Instituto Municipal de Ensino Superior do Município de Assis-SP.

TARCITANO J. S. C; GUIMARÃES, C. D. **Assédio Moral no ambiente de trabalho.** 2004. 51p. Trabalho de Conclusão de Curso (Gestão de Recursos Humanos) – Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá. Juiz de Fora-MG. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 16 mai 2013.

TROMBETTA, T. **Características do assédio moral a alunos-trabalhadores nos seus locais de trabalho.** 2005.119p. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2005.

Valor das indenizações por assédio moral tende a aumentar nos próximos anos, avalia juiz. Disponível em: <<http://www.amcham.com.br/eventos/regionais/amcham-sao-paulo/noticias/2012/valor-das-indenizacoes-por-assedio-moral-tende-a-aumentar-nos-proximos-anos>>. Publicado em: 04 abr 2012. Acesso em: 20 mai 2013.