



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

DANIELA PAULA SILVA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assis
2014

DANIELA PAULA SILVA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento de Direito do IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA/IMESA, como requisito para a conclusão do curso e a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientação específica do Professor Mauricio Dorácio Mendes.

Assis
2014

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus pela força e coragem, durante toda essa jornada iluminando meus caminhos. A minha família, e ao meu namorado, que com muito carinho e apoio, não mediram esforços, para que eu chegasse até essa etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, aquele que deu a oportunidade de realizar esse sonho.

A minha família, ao meu namorado e amigos pela confiança e apoio.

Agradeço ao professor e orientador Mauricio Dorácio Mendes pela ajuda e dedicação.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade analisar o dano moral e abordar de forma específica o assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, sob uma ótica atual da doutrina. Demonstrando que com o impacto da globalização e seus avanços tecnológicos a cada minuto diante do exercício de suas funções o empregado está exposto a sofrer práticas violentas, constrangedoras, vexatórias e humilhantes de seu superior hierárquico ou até mesmo colegas de trabalho, dessa forma trazendo grande abalo psicológico a vítima, interferindo no seu ambiente de trabalho, em sua vida familiar e social.

Palavras Chave: Dano moral. Relação de trabalho. Assédio moral. Consequências psicológicas. Formas de prevenção.

ABSTRACT

This study aims to analyze the moral damage and to approach in a specific way the bullying suffered in the workplace, under a current perspective of doctrine. Demonstrating that, with the impact of globalization and its technological advances, in every minute in the exercise of their duties, the employee is exposed to suffer violent practices, embarrassing, humiliating and demeaning by his superior or even coworkers, thus bringing great psychological shock to the victim, interfering in their work environment, in their family and social life.

Key words: Moral damage. Working relationship. Bullying. Psychological consequences. Forms of prevention.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. DANO MORAL.....	9
1.1 CONCEITO DE DANO MORAL.....	9
1.2 DANO MORAL E O DIREITO DO TRABALHO.....	9
1.3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO	11
2.O ASSÉDIO MORAL.....	12
2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	12
2.2 MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	13
2.3 CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	14
2.4 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....	17
2.4.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCEDENTE.....	17
2.4.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE.....	17
2.4.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL.....	18
2.4.4 ASSÉDIO MORAL MISTO	18
3. AS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS POSSÍVEIS FORMAS DE PREVENÇÃO	19
3.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO	19
3.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR	19
3.3 PROPOSTAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL	20
3.4 POLÍTICAS SINDICAIS PARA A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	21
3.5 AÇÕES EMPRESARIAIS E IMPLANTAÇÃO DE UM CÓDIGO DE ÉTICA	22
3.6 INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	22
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
5. REFERÊNCIAS	24

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa abordar o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, diante dos grandes reflexos nos dias atuais e devido ao fenômeno da globalização vem repercutindo de maneira significativa na vida do trabalhador, em seu ambiente laboral e sua vida pessoal. Portanto merece grande atenção.

O Primeiro capítulo será conceituado o Dano Moral, no qual poderemos observar que o instituto do Dano moral é gerado pela prática do Assédio Moral, e a ligação com o direito do trabalho devido à necessidade de proteção na relação de empregado e empregador, visando as garantias Constitucionais que nossa Constituição Federal prevê.

No seguinte capítulo, trataremos do tema central do trabalho o Assédio Moral, sob o prisma laboral, suas formas de manifestação, configuração, as espécies de assédio no qual entenderemos uma a uma, com uma ótica no campo do Direito e da psicologia.

Já no último capítulo, iremos entender o perfil psicológico e os eventuais prejuízos causados ao assediado e ao assediador, e as possíveis formas de prevenção, diante das políticas sindicais, empresariais e com intermédio do Ministério Público do Trabalho.

1. DANO MORAL

1.1 CONCEITO DE DANO MORAL

Nas palavras do Professor Arnoldo Wald (, p.407,1989),

"Dano é a lesão sofrida por uma pessoa no seu patrimônio ou na sua integridade física, constituindo, pois, uma lesão causada a um bem jurídico, que pode ser material ou imaterial. O dano moral é o causado a alguém num dos seus direitos de personalidade, sendo possível à cumulação da responsabilidade pelo dano material e pelo dano moral" (Wald, 1989, p.407).

Para Diniz (p.84); O dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo. Seguindo essa linha de raciocínio o dano moral é decorrente da violação dos direitos de personalidade, como a vida, à honra, à intimidade, à integridade física. Atingindo de forma lesiva o bem extrapatrimonial e dessa forma ferindo dignidade da pessoa humana.

Cahal (2011, p.28) conceitua:

"Dano moral, portanto, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial. Seja dor física – dor-sensação, como a denominada Carpenter – nascida de uma lesão material; seja a dor moral – dor-sentimento, de causa imaterial."

Portanto na verdade podemos ser lesados no que somos e não tão somente no que temos. Agredindo a esfera íntima da pessoa humana, violando seus direitos de personalidade.

1.2 DANO MORAL E O DIREITO DO TRABALHO

As relações de trabalho tiveram, ao longo da história, diferentes enfoques de proteção. Primeiramente, o que se visava preservar era a própria vida do trabalhador frente às máquinas extremamente agressivas e o meio ambiente físico que a ceifava. Com o início da 1ª Guerra Mundial, a reivindicação passou a ser por proteção voltada para a manutenção da qualidade de vida no trabalho.

Em 1968, na Europa, a luta que mobilizou a ação sindical voltou-se para medidas preventivas da higidez mental do trabalhador (DEJOURS, 2000, p. 23).

A Consolidação das Leis Trabalhistas, desde sua promulgação, já contemplava a possibilidade de ocorrência do dano moral trabalhista, pelo empregado ou pelo empregador. Sabemos que o dano pode ser praticado por ambos, a maior incidência é de que o ato seja praticado pelo superior hierárquico contra seus empregados, principalmente em razão do poderio econômico.

O contrato de trabalho cria direitos e obrigações recíprocas, implicando uma situação correlata de poder organizacional do empregador e de subordinação a este poder, por parte do empregado. (OLIVEIRA, 2002, p.150).

O empregado colabora com sua prestação pessoal de serviço, juntamente com sua força de trabalho e a necessidade de seu salário para o sustento pessoal, sendo dotado de proteção por ser a parte mais fraca nessa relação contratual, enquanto o empregador é aquele que visa atingir todos os objetivos de sua atividade econômica, com fins de investir seu poder disciplinar para supervisionar e indicar ordens aos seus colaboradores.

A velha empresa, pautada na organização vertical centrada no poder diretivo, na hierarquia e na subordinação dos assalariados, sempre teve a competição como regra. A empresa pós-moderna, leve, enxuta, que executa o trabalho por rede, elevou a competição interna e externa a uma verdadeira guerra, sem compaixão pelo vencido (GUEDES, 2006, p. 23).

O Direito do Trabalho dessa forma visa à garantia da proteção ao hipossuficiente nessa relação entre empregado e empregador, procurando sempre a busca do Princípio da Isonomia como critério fundamental, visando mecanismos para tutelar o empregado e garantir uma verdadeira igualdade.

Segundo Antônio Alves da Silva, a modernização do Direito do Trabalho, tem que buscar o atendimento dos princípios constitucionais, da valoração do trabalho, da produção da justiça social e da dignidade da pessoa humana, para uma elevação do nível de vida do trabalhador e não do barateamento da mão-de-obra.

Portanto é no ambiente laboral, que há mais incidentes de reparação por Dano Moral, devido as peculiaridades próprias do contrato de trabalho, no qual as normas constitucionais asseguram a reparação pecuniária do dano sofrido.

Oliveira afirma que:

“O dano à pessoa pode ocorrer em todos os momentos da relação de trabalho, quais sejam: na fase pré-contratual, na celebração do contrato de trabalho, na execução do contrato de trabalho, na

extinção do contrato de trabalho e, até mesmo, na fase pós-contratual.”

A proteção é um critério fundamental para o direito do trabalho, com o objetivo da busca pela igualdade, para estabelecer um amparo para o trabalhador.

1.3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO

A teoria do assédio moral tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1º, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da Carta Magna.

O Assédio Moral vez que viola princípios e garantias estabelecidas na Constituição Federal de 1988, envolvendo os direitos de liberdade dos trabalhadores expressos na CLT, juntamente com leis esparsas. Gamonal (2006, p.29) diz que “a violação de um direito fundamental trará como consequência que a vítima sofra danos de distinta índole – moral e patrimonial – o que nos situará no âmbito da responsabilidade civil resultante do assédio moral”.

Para Alkimim (2005, p. 11), o assédio moral sob a ótica jurídica viola os princípios da boa-fé, respeito, não discriminação, ferindo a personalidade e a dignidade do empregado, além de lhe gerar problemas de saúde, desemprego e até o suicídio.

Analisar o tema proposto sob a ótica constitucional se torna indispensável, pois o assédio moral viola os princípios constitucionais, bem como a valoração do trabalho humano e o princípio primórdio, a dignidade da pessoa humana.

Ensina Hemérito (2006, p. 8), em sua obra dedicada ao assédio moral no trabalho, que na sociedade pós-industrial o Direito do Trabalho voltou-se para a busca do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, objetivando fixar parâmetros de igualdade. E que estes direitos fundamentais passam a ter uma função limitadora do exercício do poder do empregador, e representam uma barreira contra a flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva.

De maneira que se caracterizem os valores, o Direito do trabalho possui o dever de proporcionar garantias para o bem estar físico e mental do trabalhador.

2.O ASSÉDIO MORAL

2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho.

Segundo Ferreira (2004, p.37):

“Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida”.

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

O assédio moral nada mais é do que uma forma de violência à pessoa, mas não uma violência comum. Sua lesividade maior talvez se deva ao fato de essa violência manifestar-se, muitas vezes, de forma sutil, enraizada na organização, no ambiente laboral.

Com intuito de identificar o fenômeno do psicoterror, e de demonstrar suas consequências jurídicas, a conceituação de assédio moral, foi trazida da área da psicologia para a área do direito, pois, em nosso ordenamento jurídico, não existe previsão específica sobre o tema em questão. (ALKIMIN, 2008, p.36).

Os estudos sobre o Assédio Moral partiu do campo da Psicologia e Sociologia, logo após começou a ganhar atenção dos estudiosos da Ciência e doutrinadores do Direito, com base nessas pesquisas é encontrado os elementos caracterizadores para construir um conceito jurídico.

Hirigoyen (2002, p. 67) traça o seguinte conceito para Assédio Moral:

“Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.”

Na doutrina internacional, expressões sinônimas: “mobbing”, “harcèlement”, “bullying”, “harassment”, “whistleblowers”, “bossing”. Em português, também, terror psicológico. O termo “mobbing”, conhecido como terror psicológico ou assédio moral, foi empregado pela primeira vez pelo etologista Heinz Lorenz, ao definir o comportamento de certos animais que circundavam ameaçadoramente outro membro do grupo, provocando sua fuga por medo de um ataque (RUFINO, 2006, p. 21). O Assédio Moral corresponde a um fenômeno típico da sociedade atual, com grande amplitude no mundo todo. Sob o prisma laboral, devido o ambiente de trabalho ser muito mais propício para desenvolver esse fenômeno, devido um perfil de competitividade dos trabalhadores diante da Globalização.

Dessa forma podemos dar diversas denominações para o assédio moral, mas a agressão será sempre a mesma, deferidas por atos diversos e sempre com o objetivo de “destruir” o psicológico do trabalhador fazendo com que este seja retirado de maneira agressiva do seu ambiente de trabalho.

2.2 MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Para Alkimin (2008, p.71):

“Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.).”

A manifestação vem de forma antiética, com a intenção de degradar o ambiente de trabalho afetando o empregado através de conduta comissiva e omissiva, nascendo com certeza de uma patologia organizacional e tem aumento por causa da precariedade de emprego.

Não existe nenhuma prova científica para explicar claramente e sem equívoco a relação entre as causas e as consequências que levam ao assédio moral, porém, alguns fatores servem como referencial para serem levados em conta, já que muitos deles podem levar ao assédio. Por outro lado, não existe dúvida que o assédio pode ser prevenido e desmontado antes que a vítima tenha prejuízos a sua saúde, ou seja, ele pode se manifestar, mais também pode ser desmontado e se não o for é porque foi um problema organizacional.

Para a caracterização, o assédio moral deve apresentar os seguintes requisitos: conduta abusiva contra indivíduo no ambiente de trabalho; repetição ou sistematização dessa conduta; ameaça à permanência da pessoa no emprego e/ou à sua integridade física e/ou psíquica no ambiente laboral.

2.3 CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Para a configuração do Assédio Moral, a conduta praticada pelo assediador tem que ocorrer de maneira repetida e sistemática, e também com os ataques aparentemente inofensivos que de certa maneira com o passar do tempo pode afetar a vítima, portanto não somente aquelas condutas capazes de provocar lesão imediata que configuram o assédio.

Logo, não caracteriza o assédio moral um conflito temporal no ambiente de trabalho, tão menos uma agressão pontual partida do superior hierárquico ou colega de serviço, posto que, no conflito, há interesses contrapostos, preponderando o binômio ataque-resistência, nada impedindo que pela repetição, uma das partes ceda e passe a ser vítima do assédio moral; ao passo que no caso da agressão pontual, esta esgota-se em si mesma, não implicando perseguição ou discriminação na relação de trabalho (ALKIMIN, 2008, p. 51).

Para a conduta degradante e humilhante se caracterizar como assédio moral, tem que ser praticada com uma devida frequência, de forma reiterada e sistemática.

Portanto a necessidade da existência de um dano real, geralmente provocando grande sofrimento na vítima, de natureza psicológica que ameaça a permanência da pessoa no emprego e a sua integridade física, e psíquica no seu ambiente laboral.

Hirigoyen (p. 108-109) traz uma lista com exemplos de condutas configuradoras do Assédio Moral:

LISTA DE ATITUDES HOSTIS

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

Retirar da vítima a autonomia.

Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização das tarefas.

Contestar sistematicamente todas as suas decisões.

Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.

Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...

Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.

Dar-lhe permanentemente novas tarefas.

Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.

Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.

Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).

Agir de modo a impedir que tenha promoção.

Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.

Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.

Causar danos em seu local de trabalho.

Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.

Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.

Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação

A vítima é interrompida constantemente.

Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.

A comunicação com ela é unicamente por escrito.

Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.

É posta separada dos outros.

Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.

Proíbem os colegas de lhe falar.

Já não a deixam falar com ninguém.

A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.

Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).

É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.

Espalham rumores a seu respeito.

Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).

Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.

Criticam sua vida privada.

Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.

Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.

Atribuem-lhe tarefas humilhantes.

É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual

Ameaças de violência física.

Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.

Falam com ela aos gritos.

Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.

Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.

Fazem estragos em seu automóvel.

É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).

Não levam em conta seus problemas de saúde.

2.4 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

2.4.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCEDENTE

O Assédio Moral vertical é aquele praticado pelo empregador, é a hipótese mais comum diante da subordinação em que a vítima se encontra em relação ao assediador.

Para Alkimin (p.41), o sujeito agressor pode ter variadas denominações como: assediador, perverso, acoassador, sendo que normalmente esta figura recai em alguém que para demonstrar ter autoestima e poder, acha necessário rebaixar os outros, não admitindo suas falhas e não valorizando suas ações, sendo arrogante, amoral e capaz de se apoderar de trabalhos alheios com intuito de demonstrar uma sabedoria que não possui.

O assédio moral vertical descendente, “é proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando” (ALKIMIN, p.61).

Assim, pode-se afirmar que o Assédio Moral vertical descendente é o total abuso do poder de chefia, portanto é caracterizado pela pior forma de assédio, que fere de maneira drástica psicologicamente e fisicamente a vítima.

2.4.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

Ocorre o Assédio Moral vertical ascendente, quando praticado pelo subordinado contra seu superior.

Podem-se distinguir diversas formas de assédio moral vertical ascendente, como: a falsa alegação de assédio sexual (com o objetivo de atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente) e as reações coletivas de grupo (a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito) (HIRIGOYEN p. 116).

Alkimin (p.65) considera que esta forma de assédio pode ocorrer por haver uma insegurança ou até mesmo uma inexperiência do superior hierárquico, no qual este não consiga manter o domínio sobre os trabalhadores.

O superior diante de postura autoritária para o exercício de seu comando, acaba criando uma rivalidade é aí que os assediadores se fortalecem para derruba-lo do cargo.

2.4.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O Assédio Moral Horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, aqueles que possuem a mesma condição hierárquica da vítima, em razão da competitividade, e da diferença salarial.

O assédio moral horizontal segundo Alkimin (p.64),

“é aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa”

Nota-se que o assédio moral horizontal pode ser praticado de forma individual, coletiva contra determinado grupo de trabalhadores ou somente um indivíduo.

Os Fatores que geram essa perversão moral são provocados pelo excesso de competitividade entre os colegas de trabalho, a inveja, o interesse em promoções e em cargos superiores, talvez o medo de ser passado para trás.

2.4.4 ASSÉDIO MORAL MISTO

O assédio moral misto é um caso mais raro de acontecer. Ele ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico como também por aquele que está em um nível superior aos demais. Este tipo de assédio é mais frequente em ambientes de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o patrão impõe um nível elevadíssimo de exigências. (GUEDES, p.36).

Para Hirigoyen (p. 114), são raros os casos de assédio moral horizontal que não são seguidos também pelo assédio vertical descendente, que se manifesta pela omissão da chefia ou do superior hierárquico à conduta degradante imposta pelo agressor.

Dentro da organização da empresa os assediadores são aqueles com níveis hierárquicos diferentes em relação ao assediado, como por exemplo, o assédio praticado ao mesmo tempo por colegas de serviço (assédio moral horizontal) e por superior hierárquico (assédio moral vertical descendente).

3. AS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS POSSÍVEIS FORMAS DE PREVENÇÃO

3.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosa de violência sutil nas relações organizacionais, o assediado sofre de grande abalo psíquico e/ou físico além dos prejuízos profissionais e econômicos.

Para Alkimin (p.83),

“O assédio moral gera sofrimento” psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.”

As emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciadas segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Conclui-se que o assédio moral causa danos irreparáveis para a vida da vítima, sendo considerada uma forma de violência grave, portanto ele deve ser banido do ambiente laboral.

3.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

O empregador poderá sofrer consequências em relação à queda da produtividade, e tratando da possibilidade dele ser o sujeito ativo do assédio moral a o fenômeno da rescisão indireta prevista no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Rescisão indireta: em qualquer hipótese de terror psicológico, caberá, nos termos do art. 483, principalmente pelas alíneas a, b, e g, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o pleito de que reste caracterizada a rescisão indireta do contrato de trabalho, com as consequências previstas pela legislação trabalhista: saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, o adicional de 1/3, os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a multa fundiária de 40%, a gratificação natalina, como se o contrato de trabalho tivesse sido extinto sem justa causa.

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador. (ALKIMIN, p.89).

Para o empregado assediante (no caso um colega de serviço), a consequência será a justa causa preenchendo os requisitos do art. 482 da CLT.

O assédio moral pode ensejar em uma responsabilidade penal como, por exemplo, algumas caracterizadoras dos crimes contra a honra, previstas respectivamente nos artigos 138 a 145 do Código Penal.

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

3.3 PROPOSTAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

A tendência moderna em termos de reparação de danos é justamente a prevenção, mormente porque os danos de natureza não patrimonial não se conformam com a tutela ressarcitória. Daí surge à necessidade de se criar e aplicar mecanismos de tutela preventiva de danos a direitos da personalidade (SANTOS p.151).

A Consolidação das Leis trabalhista foi criada quando o enfoque e sua maior preocupação era com a integridade física do empregado, diante disso, não há dispositivos

essenciais para a prevenção do assédio moral e a proteção da integridade psicológica e moral do trabalhador.

No entanto, não podendo generalizar quando se fala que não existiam meios jurídicos para a prática da prevenção, na qual eram impostas sanções para os agressores. Como por exemplo, que deu certo na companhia Volkswagen na Alemanha, que possui normas anti-mobbing desde o ano de 1996, o que acarretou na redução para 1% das condutas perversas, gerando, destarte, uma poupança de 50 milhões de dólares por ano, desde então (MENDONÇA, 2001, p. 154).

O assédio moral muitas vezes aniquila as vítimas, ocasionando sequelas psíquicas, físicas e patrimoniais. É nesse momento que surge o Direito servindo como censor a destinar instrumentos de prevenção, repressão e desestímulo a prática do assédio moral (SILVA, 2005, p. 06).

Com o auxílio da doutrina penalista, entende-se por dever objetivo de cuidado o dever de se “adotar toda a cautela, toda a preocupação e precaução, todo o cuidado possível, para não causarmos, com nossos comportamentos, lesões aos bens jurídicos” (TELES, p. 228).

Algumas propostas estão sendo utilizadas, como as Políticas sindicais, Ações empresariais e intervenção do Ministério Público do Trabalho. Como vamos ver nos próximos tópicos.

3.4 POLÍTICAS SINDICAIS PARA A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A participação dos Sindicatos no processo de formação e mudanças, na medida em que são representantes dos trabalhadores, se faz de extrema importância. Ribeiro (2005) defende que é obrigação dos sindicatos colocar a segurança e saúde das trabalhadoras e trabalhadores, durante as negociações coletivas, em primeiro plano. Abrir as portas da entidade para as denúncias. Formar seus coordenadores e coordenadoras, que são Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção as referências da classe a qual representam para perceberem a dor daquele que chega até o sindicato.

Os sindicatos podem contribuir com mecanismos de conscientização, palestras, cartilhas com explicações sobre o fenômeno, de maneira que alerte e proteja a classe trabalhista.

3.5 AÇÕES EMPRESARIAIS E IMPLANTAÇÃO DE UM CÓDIGO DE ÉTICA

As medidas como mudanças nas condições de trabalho, no comportamento da direção, melhoria da condição social de cada indivíduo, bem como melhorias de padrão de modalidade do setor, contribuem de forma significativa para um melhor ambiente de trabalho (GUEDES, 2006, p. 163), repercutindo dessa forma nas condutas dos empregados, prevenindo a ocorrência de atitudes perversas como o assédio moral.

As custas do Assédio Moral são bem mais altas do que a prevenção, por razões culturais. Porém um investimento por parte da empresa em relação as formas de prevenção representa um grande negocio, pois por um lado diminui custos e de outro melhora a qualidade e produtividade do empregado.

Já se sabe que os métodos de prevenção é importante e essencial, no qual tange a obrigação do empregador , diante do fato do empregador ser responsável pelos atos de seus empregados como rege o ordenamento jurídico.

Como métodos de prevenção adicionais, estudiosos sugerem treinamentos para gerentes com incorporação de habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva (GUEDES, 2006, p. 163).

Diante da problemática é indiscutível ser de total importância estabelecer padrões éticos e morais.

Sugere Silva (2005, p. 8) que constituem-se poderosos instrumentos para a prevenção do assédio moral, conscientizar e fomentar bons valores e princípios e estabelecer programas e políticas tendentes a consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho.

As empresas tem que conscientizar da importância que é reconhecer a problemática do Assédio Moral no ambiente de trabalho, para garantir melhores condições aos trabalhadores e acima de tudo para não colocar em risco a saúde física e psíquica de seus empregados.

3.6 INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público atua na defesa dos direitos indisponíveis do trabalhador (direito à vida, à liberdade, à saúde, à segurança e ao trabalho, dentre outros). Para tanto utiliza-se de inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar a

observância dos direitos sociais, bem como ajuizar ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos interesses metaindividuais dos trabalhadores (LEITE, 2007, p. 170).

Além das investigações para apurar casos de assédio denunciados, o Ministério público do Trabalho vem desenvolvendo cartilhas sobre o assédio moral, para melhor esclarecer o fenômeno que para muitos ainda é desconhecido.

Entre suas principais metas institucionais de atuação destaca-se o combate a todas as formas de discriminação no trabalho, bem como a defesa do meio ambiente laborativo. É necessário, em nome do princípio da segurança jurídica que também é um princípio fundamental, seja ele efetivamente implementado, que o Poder Judiciário tome decisões que satisfaçam a um só tempo a exigência de segurança jurídica, de certeza do Direito de justiça e de equidade.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do trabalho podemos concluir que o Assédio moral ou terror psicológico, é a exposição constrangedora, humilhante, vexatória no qual o agredido está sujeito a sofrer ofensas, xingamentos, insultos de maneira repetitiva e prolongada, uma grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana e de forma direta fere os direitos de personalidade do trabalhador, em função do caráter humilhante e deplorável. Ocorre nas relações hierárquicas geridas pelo autoritarismo, na condição de vítima o empregado sofre essas lesões vindas de seu empregador de maneira a desestruturar seu ambiente laboral, familiar e social. Podemos observar que o Assédio moral no ambiente de trabalho, pode ser praticado por colegas de trabalho (com o mesmo nível hierárquico), pelo superior hierárquico e contra o mesmo de maneira perversa com o intuito de desqualificar a vítima. Nos dias atuais infelizmente isso acontece muito, em decorrência da competitividade e em busca do profissional ideal no mercado de trabalho, torna-se atitudes cotidianas no ambiente laboral. A Prevenção é a medida em destaque, com a ajuda das empresas, sindicatos, e intervenção do Ministério Público do trabalho podemos ao menos conscientizar sobre esse terror psicológico que é o Assédio Moral. Como em diversos países, o essencial seria a aprovação de uma lei para responsabilizar de maneira civil, administrativa e penalmente os agressores, em busca de um ambiente de trabalho saudável e para melhor qualidade de vida aos trabalhadores.

5. REFERÊNCIAS

Bibliográficas:

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

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

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. Curitiba, Juruá, 2008, p. 36.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2011.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil**, 17a Edição, São Paulo, 1999: Saraiva, Volume 7, p. 84

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. 4.ed.São Paulo: LTr, 2002.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. **El Mobbing o Acoso Moral Laboral**. Chile: Lexis Nexis, 2006.

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

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

HEMÉRITO, Rilma Aparecida. Assédio moral no trabalho. **Revista IOB**, v.17, n.208, out,p.8, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

RIBEIRO, Schirlei Azevedo. **Relato sobre assédio moral no Fórum Social Mundial**. 2005. Disponível em: www.nesc.ufrj.br/assediomoral.

RUFINO, Regina Célia Pezutto. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTR, 2006.

SANTOS, Luciany Michelli Pereira. O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas. **Revista de Ciências Jurídicas**, Maringá, v.1, n.1, 2003.

SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

TELES, Ney Moura. **Direito Penal**. São Paulo: Editora de Direito, 1996, p. 228.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori; OLIVEIRA, Lourival José. **Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção**. **Revista de Direito Público**, Londrina, v.2, n.2, p.3-24, maio/ago., 2007.

WALD, Arnoldo. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1989.

Eletrônicos:

<http://jus.com.br/artigos/20893/dano-moral-trabalhista/2> em 24/07/2014 às 13:26

<http://jus.com.br/artigos/2821/dano-moral-e-indenizacao> em 24/07/2014 às 15:01

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1> em 28/07/2012 às 10:04

http://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id_dh=10410 em 28/07/2012 às 10:22

http://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id_dh=6980 em 28/07/2012 às 14:06

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article5> em 06/08/2014 às 09:38

<http://www.unibrasil.com.br/arquivos/direito/20092/rafael-costin.pdf> em 07/08/2014 às 13:33

<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/1.+Ass%C3%A9dio+moral> em 06/08/2014 às 16:44