



Fundação Educacional do Município de Assis  
IMESA- Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus – “José Santili Sobrinho”

**GISELE DE OLIVEIRA DAMASCENO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

ASSIS

2014



Fundação Educacional do Município de Assis  
IMESA- Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus – “José Santili Sobrinho”

**GISELE DE OLIVEIRA DAMASCENO**

## **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial para conclusão do curso de Bacharel em Direito.

Orientador: Ms. Luís Antônio Ramalho Zanoti

Orientado: Gisele de Oliveira Damasceno

ASSIS

2014

## FICHA CATALOGRÁFICA

341.555 D155a	DAMASCENO, Gisele de Oliveira Assédio moral no ambiente de trabalho./ Gisele de Oliveira Damas ceno. Assis: Fundação Educacional do Município de Assis, 2014. 41p. Trabalho de conclusão do curso de Direito. Orientador: Prof. Ms. Luiz A.R.Zano ti. 1.Assédio Moral 2. Direito – Traba lho I.Título
------------------	--



Fundação Educacional do Município de Assis  
IMESA- Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus – “José Santili Sobrinho”

**GISELE DE OLIVEIRA DAMASCENO**

## **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Fundação Educacional do Município de Assis – Fema, como requisito parcial para conclusão do curso de Bacharel em Direito.

Orientador: Ms. Luís Antônio Ramalho Zanoti

Analizador:

## DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado ao meu amado filho Pedro Augusto, que é meu príncipe, meu orgulho, meu anjo, presente de Deus para a minha vida. Seu amor, carinho e incentivo foram determinantes no trilhar desse caminho. Aos meus pais Ruy e Lúcia Damasceno que são fonte de energia a me sustentar a cada dia, acreditando sempre em minha capacidade e em um bom futuro para mim. Espero que estejam orgulhosos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu irmão pelo amor, pela paciência e pelo companheirismo.

A Deus por iluminar meus caminhos, me guardando e protegendo, para que eu pudesse seguir com maior segurança, na melhor direção.

Ao meu querido Professor Luiz Antônio Ramalho Zanoti por sua orientação neste trabalho e seus importantes ensinamentos que sobremaneira me puseram a pensar sobre a importância do mundo jurídico e do exercício de nossas faculdades na construção de uma vida e de um mundo melhor. Agradeço também a todos que de alguma maneira emprestaram seu tempo me ouvindo, outros com conhecimentos que me auxiliaram na preciosa formação deste trabalho.

## RESUMO

A presente monografia tem como finalidade o estudo da figura denominada Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, para obtenção do grau de bacharel em Direito, pela Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA. Os objetivos específicos que foram a base deste trabalho concentram-se em conceituar Assédio Moral; compreender as suas características, analisando a legislação brasileira quanto ao assunto tratado no ambiente de trabalho e evidenciar a relevância da discussão no campo jurídico trabalhista e destacando um dos principais princípios que norteia o direito do trabalho. O Assédio Moral no ambiente de trabalho faz parte de uma atual e profunda pesquisa entre juristas e doutrinadores, compreendendo a participação de inúmeros segmentos da sociedade, pois toca num dos mais fascinantes problemas que aflige o homem, ou seja, a sua própria vida. Deste modo, faz-se necessário compreender como o assédio moral se manifesta e como é tratado, investigando as questões jurídicas e estimulando assim discussão sobre o tema.

**Palavras-chave:** Assédio Moral, Trabalho, Legislação, Problema, Vida, Discussão.

## ABSTRACT

This thesis aims to study the figure named Harassment in the Workplace, for obtaining the bachelor's degree in Law from the city of Assisi Educational Foundation - FEMA. The specific objectives that were the basis of this work focused on conceptualizing Harassment; understand their characteristics, analyzing the Brazilian legislation on the subject treated in the workplace and highlight the relevance of the discussion in the labor law field and highlighting one of the main principles guiding the labor law. The Moral Harassment in the workplace is part of a current and thorough research among jurists and scholars, including the participation of many segments of society, for it touches on one of the most fascinating problems afflicting man, ie, his own life. Thus, it is necessary to understand how bullying manifests itself and how it is treated, investigating the legal issues and thereby stimulate discussion on the topic.

**Keywords:** Harassment, Labor, Law, Problems, Life, Discussion.

## SUMÁRIO



<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1 HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.....	15
<b>3. O QUE É DIGNIDADE.....</b>	<b>19</b>
3.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA NO BRASIL .....	21
<b>4. ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>23</b>
4.1 O QUE É MORAL?.....	23
4.2 O QUE É ÉTICA?.....	24
4.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....	28
4.4 CARACTERÍSTICAS DO AGRESSOR.....	31
4.5 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL SOBRE A QUALIDADE DE VIDA E SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	33
4.6 MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....	35
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O Assédio Moral é antigo assim como a relação de trabalho, e como nos tempos remotos não havia proteção à saúde física, também não havia tutela para a saúde psíquica ao trabalhador.

Os trabalhadores reconhecidos atualmente como sujeitos de direito, deixam de serem apenas "coisas" e "objetos" para a produção e passam a serem seres humanos, devendo ter proteção de seus direitos, com base na Constituição Federal vigente que consagrou como fundamento do Estado Democrático de Direito, dentre outros, a Dignidade da Pessoa Humana e os Valores Sociais do Trabalho. São princípios basilares do nosso ordenamento, que visam proteger a vida do homem em seu sentido mais amplo.

O trabalho pode se dizer que é essencial para a construção da dignidade do ser humano.

O assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual, sendo resultado 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 competitividade agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. O constante clima de terror psicológico no ambiente de trabalho gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, território propício à predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas.

Assim, objetiva o presente trabalho à divulgação a respeito do assédio moral, conduta reinante no ambiente de trabalho, como sendo uma das formas de agressão à dignidade do trabalhador, além de suscitar a discussão a respeito da repercussão de tal conduta no mundo jurídico dentro de nossa realidade.

Inicialmente será abordado um histórico a respeito evolução do trabalho para então, abordar o assédio moral em si e suas espécies no ambiente de trabalho.

## 2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

A palavra "trabalhar" vem do latim vulgar tripaliare, que significa torturar, e é derivado do latim clássico tripalium, antigo instrumento de tortura.

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

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder, hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. E através dos tempos, o vocábulo "trabalho" veio sempre significando fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo, tortura; em suma, valores negativos. Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos, destituídos de direitos, situações dos quais, os mais afortunados se afastavam.

Ferreira afirma que "Esse juízo de valor era tão impregnado nas civilizações antigas que ao escravo não era concedida nem mesmo personalidade jurídica. Ele não era visto como um ser humano, mas como objeto propriedade do cidadão".

A escravidão fez do trabalhador simplesmente uma "coisa".

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolve apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade, por meio da palavra.

Hesíodo, Pitágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradaria os deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes.

Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado como atividade dignificante.

A Bíblia cita no livro de Eclesiastes 3:13 "E também que todo o homem coma e beba, e

goze do bem de todo o seu trabalho; isto é um dom de Deus".

O trabalho dignifica o homem, a expressão, tão comumente usada, encontra explicação na psicologia, pois o trabalho é sim condição preponderante para a realização humana.

Trabalhar é condição essencial, não somente pela manutenção financeira, mas pela dignificação da vida. Trabalhar se constitui numa parte importante da vida. E vai além do ganha-pão. Tem a ver com realização pessoal, com sentir-se útil e encontrar sentido para os dias. "A importância do trabalho na vida do ser humano vai muito além do fato de que, através dele, satisfazemos nossas necessidades básicas. O trabalho, por si só, é revelador da nossa humanidade, uma vez que possibilita ação transformadora sobre a natureza e si mesmo. Além disso, a nossa capacidade inventiva e criadora é exteriorizada através do ofício que realizamos", afirma a psicóloga organizacional Vanessa Rissi.

Num segundo momento, surge a servidão. Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, eram obrigados a prestar serviços nas terras dos senhores feudais.

A servidão ao senhor feudal era quase que absoluta, pois além da indisponibilidade de suas vidas, os servos não possuíam liberdade para comercializar livremente sua produção, tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais, em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.

Nascimento ensina que a escravidão não foi muito diferente da servidão e mostra que os servos eram obrigados a trabalhar para os seus senhores. Nascimento (2003, p. 41) mostra que:

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.

Novaes (2004, p. 20) em sua dissertação de mestrado escreve que:

Os senhores feudais exerciam um forte poder nas pessoas que viviam sob sua influência e sob sua dependência. Eles eram detentores de muitos bens materiais e exerciam forte poder espiritual, moral e religioso entre a sua família e seus servos. Também possibilitavam a proteção às pessoas que os procuravam. Esses poderes superiores eram respeitados pelos servos e exerciam grande influência na vida pessoal das pessoas, sobretudo na vida laboral, onde a forma, o tipo de trabalho, o que plantar, como colher, sofriam a influência do senhor feudal. A história relata que, no início da era feudal, a vida da comunidade girava em torno do castelo do senhor feudal. Com a saída dos servos para outros locais além dos limites do castelo, onde podiam vender seus produtos ou artefatos, a vida comercial foi se expandindo, iniciando-se a libertação das amarras do senhor feudal. Como os novos locais de comércio, estrategicamente escolhidos, se localizavam fora dos castelos dos senhores feudais, houve um afluxo de pessoas e outros comerciantes que para lá se dirigiam para também comerciar seus produtos. Esse fato fez com que houvesse uma aglutinação de pessoas e famílias, formando novos núcleos residenciais.

Num terceiro plano, surge na Idade Média as corporações de ofício, que assim como a escravidão e a servidão, são uma forma de relação de trabalho. Nestas corporações de ofício esta relação de trabalho caracterizava-se pelo autoritarismo e pela hierarquização da relação. Ainda não permitiam a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o Direito do Trabalho. Se destinava mais à realização dos seus interesses, do que à proteção dos trabalhadores.

Existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Nascimento (2003, p. 42) leciona que:

Os mestres eram os proprietários de oficinas, que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregados de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. A clientela das oficinas era os poucos habitantes de uma cidade e de seus arredores. As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores.

As características das corporações de ofício eram: estabelecer uma estrutura

hierárquica, regular a capacidade produtiva e regular a técnica de produção.

Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava a prestação de serviços com idade inferior.

Os aprendizes ficavam sob a responsabilidade dos mestres que, inclusive, poderiam impor-lhes castigos corporais.

Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro.

O companheiro somente passava a mestre, caso fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem que pagar taxas para fazer o exame. Entretanto, quem contraísse matrimônio com a filha do mestre, desde que fosse companheiro, ou se casasse com a viúva do mestre, passava a essa condição. Dos filhos dos mestres não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra.

A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas. Porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr-do-sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros.

A partir da Revolução Industrial ocorre uma profunda modificação na relação de trabalho, em que as formas de trabalho que até então existiam, como por exemplo a escravidão e a servidão, deixam de existir como antes, passando a surgir a figura do assalariado, do proletariado.

A forma como as relações de trabalho eram exteriorizadas sofrem mutações, ou seja, autoridade versus subordinação, poder versus sujeição, tudo passa a ser visto de forma diferente. Estas modificações ocorreram principalmente pelos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade trazidos pela Revolução Francesa. Novaes (2004, p. 24), neste aspecto, expõe que:

A revolução Francesa, em 1789, trazendo como bandeira a filosofia individualista, representada pelos princípios da liberdade, igualdade e fraternidade, acrescentou à situação já existente a liberdade de contratação e o elemento vontade nos contratos. Acrescentou, ainda, o fenômeno da livre

negociação que, na época, tornou-se um fator extremamente negativo aos trabalhadores que não tinham força para negociação.

Com a Revolução Industrial, o sistema de produção manufatureira foi profundamente modificado, eis que, a máquina a vapor, potencializou o esforço humano, introduzindo a linha e montagem e a produção em larga escala, e os frutos da produção passaram a ser divididos entre os proprietários das máquinas e os operários que as operava, ou seja, é a divisão entre o capital e o trabalho.

Assim a Revolução Industrial encerrou a transição entre o feudalismo e o capitalismo, a fase de acumulação primitiva de capitais e de preponderância do capital mercantil sobre a produção.

Neste período surgiu primitivamente o Direito do Trabalho, todavia, o trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeitos a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamento, prestação de serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho com pouquíssimas garantias quanto à manutenção do Contrato de Trabalho e, principalmente, o seu cumprimento.

## 2.1 HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

A partir da Lei Áurea assinada em 1888, que: "o trabalho passou a ser exercido como atividade digna de ser exercido por qualquer ser humano, com abolição da escravatura."

Ao mesmo tempo em que o Brasil desfrutava do marco histórico, ou seja, abolição da escravatura, a Europa eclodia com os ideais liberais e o individualismo norte americano, neste contexto que surge a Constituição de 1891. Liberal e individualista, vislumbrava um Estado mínimo, não fazendo menção a quaisquer garantias ao trabalho humano.

A Constituição de 1891, reconheceu, a liberdade de associação (§8º., do Art. 72), que

tinha, na época, caráter genérico, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública.

O movimento de outubro de 1930 foi base para a era da chamada questão social.

Com a Revolução de 1930 conferiu maior ímpeto à questão social do Trabalho no Brasil.

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930 (Decreto nº 19.433), passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939).

A Constituição de 1934 foi a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. Foi a influência do constitucionalismo social, que em nosso País só veio a ser sentida em 1934.

Exemplos: Salário mínimo, jornada de 8 horas de trabalho e repouso semanal.

A Constituição de 1937 marca a intervenção do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Havia a necessidade da intervenção do Estado, pois o liberalismo econômico era incapaz de preservar a ordem social, daí a necessidade da intervenção para regular tais situações.

A Constituição de 1937 instituiu um sindicato único, imposto por Lei, vinculado ao estado, imposto sindical, estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho e a greve.

Existiam várias normas esparsas sobre o mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-Lei nº 5.452 de 01/05/1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as Leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época.



A Constituição de 1946 é considerada uma norma democrática. Ela previa a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior.

Em 1967, a Constituição fruto do golpe militar de 1964, estabelecia a valorização do trabalho humano como condição da dignidade humana, consoante um dos dispositivos que proibia a diferença salarial e a estipulação de critérios de admissão conforme sexo, cor e estado civil.

Ela exprimiu os objetivos da ditadura militar iniciada em 1964 e introduziu o FGTS, criado por lei ordinária em 1966.

Mas foi a Constituição de 1988 que realmente incorporou a questão social no ordenamento jurídico pátrio.

Ferreira aborda o tema:

Com a Constituição de 1988, a valorização do trabalho humano bem como o valor social do trabalho passou a ser pré-requisitos para o crescimento econômico, significando que cabe ao Estado prover os meios de garanti-los, e a sociedade, promovê-los. Eros Grau, mantendo o mesmo raciocínio, ensina que a valorização do trabalho humano e o valor social do trabalho "portam em si evidentes potencialidades transformadoras", e na medida que interagem com os demais princípios constitucionais, "expressam prevalência dos valores sociais do trabalho na conformação da ordem econômica".

Em seu artigo 7 a 11, que modificou, em alguns aspectos, o sistema jurídico de relações de trabalho.

Nascimento discorre sobre os direitos trabalhistas garantidos pela Carta Magna de 1988:

Modificações expressivas foram, entre outras, a redução da jornada de trabalho de 48 horas para 44 horas, a generalização do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal, a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%, o aumento de 1/3 da remuneração das férias, a ampliação da licença da gestante para 120 dias, a criação da licença-paternidade, de 5 dias, a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos, a descaracterização, como forma destinada a incentivar a iniciativa patronal, da natureza salarial da participação nos lucros, a instituição

da figura dos representantes dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, a reformulação da obrigatoriedade de creches e pré-escolas e a inclusão, agora em nível constitucional, de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes, Regulamentado a Constituição Federal de 1988, o Congresso Nacional aprovou a lei de Greve (Lei nº 7783, de 28/06/1989); promulgou, também, lei sobre política salarial (Lei 7788 de 03/07/1989), a lei sobre salário mínimo (Lei nº 7789 de 03/07/1989 e a lei sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei 8036 de 11/05/1990).

Isto implica em dizer que a ordem constitucional inaugurada pela Constituição de 1988 dá prioridade à valorização do trabalho humano sobre os demais valores da economia.

Neste sentido arrazoia Ferreira sobre o tema:

Tal realidade, marcada pela dinamização dos mercados internacionais, cada vez mais voláteis, especulativos e instáveis, acabou gerando uma supervalorização e conseqüente intensificação da técnica, da competitividade e da flexibilidade, detrimento de outros valores de cunho humanístico como o primado do sobre o produto de seu trabalho, ou mesmo a dignidade da pessoa humana. Aliás, tal inversão de valores é inerente ao próprio sistema capitalista de produção, o qual atribui maior valor ao lucro gerado pelo trabalho humano do que ao trabalhador que deu origem à produção.

Deste modo, atualmente dentro deste contexto globalizado os trabalhadores vivem a constante opressão da ameaça do desemprego, bem como a obrigação de estar preparados para uma competição desumana. Tais fatores só tendem a gerar empregados estressados, com a saúde física e psicológica debilitada e se tornarem profissionais improdutivos. Este é o sistema perfeito para o surgimento do Assédio Moral.

### 3. O QUE É DIGNIDADE

Dignidade é a respeitabilidade, nobreza, autoridade moral, decoro, decência, honra, brio, pudor, atributos resultantes da honestidade. Todas estas definições, facilmente extraídas de um dicionário, são poucas para dar o alcance e grau de importância que a dignidade representa para o convívio social.

Não se poderia ter em mente um convívio social em que não fosse levada em consideração a dignidade mútua entre as pessoas, tanto é assim que a dignidade é alçada a princípio fundamental, pois como dito anteriormente é na verdade um axioma fundamental cuja veracidade é aceita por todos e, portanto dispensa qualquer prova.

Quando enraizado o princípio da dignidade na sociedade este cresce de modo a beneficiar toda a vida social e produz primorosos frutos, ou seja, uma vez inserido o princípio da dignidade da pessoa humana este traz consigo um complexo conjunto de direitos e deveres fundamentais que visa garantir a vida em sociedade, uma vida saudável, pautada no respeito recíproco entre os seus habitantes.

A dignidade, quando inserida na vida social, torna impossível imaginar vida em sociedade sem direito à liberdade, à honra, à intimidade, etc.

A dignidade é garantida pelo princípio constitucional, logo não pode ser minimizada ou colocada em um relativismo, devido a sua clara importância. Segundo Nunes (2002, p. 46):

Não se vai discutir se o ser humano é naturalmente bom ou mau. Nem se vai refletir com conceitos variáveis do decorrer da história, pois, se assim fosse, estar-se-ia permitindo toda sorte de manipulações capazes de colocar o valor supremo dignidade num relativismo destrutivo de si mesmo. E, conforme colocamos desde o início, a dignidade é garantida por um princípio. Logo, é absoluta, plena, não pode sofrer arranhões nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo.

Visto que a dignidade é um princípio fundamental, uma garantia constitucional, não podendo deste modo ser minimizada ou retida em seu grau de relevância, é necessário ainda mencionar que ela tem seu surgimento com a pessoa, ou seja, está arraigada nas

peças produzindo efeito dentro do convívio social. Desta forma “Então, a dignidade nasce com a pessoa. É-lhe inata. Inerente à sua essência” (NUNES, 2002, p. 49).

Nunes, ainda em relação à dignidade, ensina que nenhum indivíduo é isolado, ou seja, toda pessoa nasce, cresce e vive dentro de um meio social. É neste contexto que a pessoa tem o direito de ter sua dignidade preservada.

Nunes (2002, p. 49) acrescenta a importância da dignidade do homem:

Ele nasce com integridade física e psíquica, mas chega um momento de seu desenvolvimento que seu pensamento tem de ser respeitado, suas ações e seu comportamento – isto é, sua liberdade –, sua imagem, sua intimidade, sua consciência – religiosa, científica, espiritual – etc., tudo compõe sua dignidade.

Tendo em mente então que a dignidade da pessoa humana é uma garantia constitucional e que no momento em que a pessoa nasce adquire tal garantia e desenvolve esta garantia dentro do convívio social, como conjugar a dignidade de uma pessoa com a dignidade de seu semelhante?

Tal questionamento surge no momento em que há a possibilidade de uma pessoa violar a dignidade de outra.

Diante deste aparente conflito ressalta-se que somente existe dignidade plena quando a dignidade de outrem não for lesada, ou seja, que o princípio da dignidade da pessoa humana protege a todos de maneira uniforme sem que haja distinções.

Nunes (2002, p. 50) neste sentido ensina que:

Claro que se, de um lado, a qualidade da dignidade cresce, se amplia, se enriquece, de outro, novos problemas em termos de guarda surgem. Afinal, na medida em que o ser humano age socialmente, poderá ele próprio – tão dignamente protegido – violar a dignidade de outrem. Ter-se-á, então, de incorporar no conceito de dignidade uma qualidade social como limite à possibilidade de garantia. Ou seja, a dignidade só é garantia ilimitada se não ferir outra.

Logo a dignidade, vista como a mais cristalina garantia constitucional, inerente à pessoa, limitada somente em relação à outra pessoa, tem uma relevância social importantíssima, devendo portanto o Estado zelar por sua existência, fazendo com que

as normas jurídicas sejam sempre aplicadas com a sua observância.

### 3.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, já no artigo 1º, inciso III, do Título I - “Dos Princípios Fundamentais”, traz:

Art. 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:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV- .....

É importante salientar e trazer a noção de que a Carta Magna do Brasil já de início coloca como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana e, mesmo antes do Título I - “Dos Princípios Fundamentais” traz, em seu preâmbulo, valores almejados tais como: liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça. Todos tidos como “valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos fundada na harmonia social....”

Faz-se necessário esclarecer a distinção que ocorre entre o que seja um valor, uma norma e um princípio.

O valor é algo que a sociedade vislumbra a partir de um fato, o valor é algo relativo em face ao princípio que é absoluto, pois este não é subtraído de modo algum.

A norma em regra está fundamentada nos princípios, ou seja, a norma irá regulamentar de modo específico àquilo que de um modo geral já era contido pelo princípio. A norma será aplicada ao caso em concreto e deste modo fará incidir sobre este o princípio pelo qual ela está impregnada.

O princípio em simples interpretação gramatical pode ser entendido como ponto de

onde algo teve início, entretanto dever ser também entendido aqui como o pronunciamento cuja veracidade é aceita por todos, tanto é assim que não é possível e nem necessário prova-lo.

Modernamente está superada aquela velha ideia de que os princípios são apenas, vigas mestras, ou melhor, diretrizes para a norma jurídica. Os princípios, especialmente aqueles expressos na Constituição Federal, são dotados de caráter obrigacional, que vinculando não somente o Judiciário no caso em concreto, mas também os legisladores, governantes e a população de modo em geral.

O princípio da dignidade da pessoa humana como visto está fincado no ordenamento jurídico brasileiro através da Carta Magna e, tanto é a sua importância que a sua proteção por parte da ordem jurídica se faz mesmo quando não há uma norma onde este princípio esteja contido.

Mesmo antes do reconhecimento de tal princípio pela Carta Magna, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) já trazia, em seu artigo I, que: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

Tal é a importância deste princípio que ele é oponível mesmo em relação ao próprio Estado, Novaes (2004, p. 257 - 258) mostra que:

Sendo a dignidade um início das mais importantes declarações de direito do ser humano, cabe ao Poder Estatal o dever de preservar e manter esse valor em face de todas as pessoas. Esse direito é oponível em face do Estado e de todas os demais. Esse princípio constitui-se em uma garantia, cabendo ao Estado não só respeitá-lo como propiciar condições para o seu desenvolvimento e seus mais variados segmentos, buscando uma vida digna e justa para todos, com igualdade de oportunidade que faculte ao trabalhador a possibilidade de uma vida digna para si e sua família. O atual sistema legal também relaciona com o princípio da dignidade humana os valores sociais do trabalho, bem como os direitos sociais dispostos no mesmo diploma legal. Assim, eleva a garantia constitucional, regra e princípios que têm como finalidade precípua proteger trabalho, o direito ao trabalho como valor social, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, previsto no inciso IV, do artigo 1º da Carta Constitucional.

## 4. ASSÉDIO MORAL

Este capítulo pretende apresentar os aspectos do Assédio Moral, seu conceito e suas consequências como problematização em relação ao trabalhador, a fim de se obter um subsídio em relação ao tema e uma superação jurídica deste conflito.

### 4.1 O QUE É MORAL?

Para Platão a moral são os princípios básicos do homem na sociedade. Já para Aristóteles a moral é uma arte, e como toda arte deve preencher certos requisitos. A primeira é determinar que a moral trata das ações humanas. A segunda é que ela trata de determinadas ações voluntárias, mais especificamente as que partem da escolha. Por fim, ele classifica que o objeto do desejo racional, que caracteriza a escolha, é a finalidade de atingir um bem propriamente dito.

No minidicionário Aurélio de 2004, temos o seguinte conceito de moral “Conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos quer universalmente, quer para grupo ou pessoa determinada. (...) conjunto das nossas faculdades morais; brio, dignidade. (...) disposição de espírito; humor”.

O Vocabulário Jurídico de Plácido e Silva encontramos a definição de que moral vem derivado do latim *moralis* (relativo aos costumes), na forma substantiva designa a parte da filosofia que estuda os costumes, para assinalar o que é honesto e virtuoso, segundo os ditames da consciência, e os princípios de humanidade. A moral, assim, tem âmbito mais amplo que o Direito, escapando à ação deste muitas de suas regras, impostas aos homens como deveres. Na forma adjetiva, qualifica tudo que concerne à moral.

Abaixo temos algumas definições:

O que nós chamamos de 'consciência moral', sobretudo em função da grande influência que teve a educação cristã na formação do homem europeu, é algo relacionado com a formação e o crescimento da consciência do estado de sofrimento, de indignação, de penúria, de miséria, ou, mais geralmente, de infelicidade, em que se encontra o homem no mundo, bem como o sentimento da insuportabilidade de tal estado. A história humana é ambígua para quem se põe o problema de atribuir-lhe um 'sentido. Nela, o bem e o mal se misturam, se contrapõem, se confundem. (BOBBIO, 1992, p.54)

Concebida como parte da Filosofia Prática, a moral estabelece os princípios gerais da ordem que deve reinar nos atos resultantes da livre vontade humana, estudando-os em relação aos fins que visam alcançar, ou seja, em relação aos fins naturais do homem. E assim disciplina os deveres do homem perante Deus (Moral Religiosa), perante si próprio (Moral Individual) e perante a sociedade (Moral Social). Por esse modo conceituada, a Moral se desdobra em diversas partes, tais as seguintes: a) o estudo dos fins que os atos voluntários e livres tendem a realizar; b) o estudo das condições psicológicas de conformidade com as quais estes atos se praticam; c) o estudo da natureza e do desenvolvimento da ordem (ordem moral) disciplinadora dos mesmos atos, ordem esta que a Moral fundamentalmente constrói sobre a distinção entre o bem e o mal, partindo do pressuposto de ser o bem o fim natural do homem." Portanto, as normas morais nada mais são do que normas de conduta, ou seja, normas éticas. (...) Pode-se afirmar dessa forma, que as normas morais influenciam sobremaneira as normas jurídicas, porquanto possuem o mesmo objeto: o homem. Todavia, o que as diferenciam é que as normas morais são voltadas para os atos humanos em seu momento interno, formação da vontade, e as normas jurídicas destinam-se apenas aos atos que precisam ser protegidos ou regulados quando se exteriorizam, a fim de manter a comunhão social. (RÁO, 1999, p. 71-73).

## 4.2 O QUE É ÉTICA

A ética possui várias definições, uma delas trazida por HOUAISS, em seu Minidicionário Houaiss de Língua Portuguesa é que "Ética é um princípio de conduta. Ciência da moral".

Outros como Ferreira, seria um estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana, do ponto de vista do bem e do mal. Seria além disso também um conjunto de normas e princípios que norteiam a boa conduta do ser humano.

Quando analisados alguns conceitos podemos dizer então como é importante a aplicação da ética às relações humanas. Essa parte da filosofia que trata do bem, dos bons costumes e dos deveres do homem social, e entra como elemento principal na formação do direito.



A humilhação que é uma das características do assédio moral, não poderia deixar de ter sua importância neste trabalho. Segundo Barreto em seu texto Uma jornada de humilhações, ele descreve a humilhação como:

Um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado, constrangido e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado, revoltado, perturbado, mortificado, traído, envergonhado, indignado e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, ocasionando ao trabalhador a doença conhecida como a doença do século, a depressão.

Depressão para Ferreira é o abatimento moral ou físico. (...) Estado mental caracterizado por tristeza, desespero e desestímulo quanto a qualquer atividade.

Já para o Astete, a depressão é uma síndrome psíquica caracterizada por desânimo e sentimentos de melancolia, irritação ou temor, que pode ter origem espontânea ou ser desencadeada por inúmeros fatores orgânicos ou situacionais/ambientais. Os sintomas devem ser considerados duradouros ou persistentes para se fazer o diagnóstico da síndrome depressiva e diferenciá-la de reações passageiras induzidas por estresse que é esgotamento físico, mental ou emocional.

A palavra estresse (do original stress) significa exatamente esforço destinado a atender necessidades de adaptação ou enfrentamento. Rapidamente passou a ser utilizada para definir o desconforto frequente que ronda pessoas envolvidas num ciclo de perda de qualidade de vida.

O estresse pode ser definido como o processo de tensão diante de uma situação de desafio por ameaça ou conquista.

O tema desse trabalho assédio moral, tem suas características e efeitos ocasionados por sua prática, mas para entender o referido tema, precisamos conhecer o conceito de

assédio isoladamente.

Houaiss em seu Minidicionário conceitua assédio como “Cerco, sítio, insistência, perseguição”.

Assediar é submeter alguém, incessantemente, a pequenos ataques repetidos, cujos atos têm relevância e deixam no assediado o sentimento de ter sido maltratado, desprezado, humilhado, rejeitado. É um ato realizado com intencionalidade de forma dolosa. É importunar com perguntas, propostas, ordens, humilhações, etc.

O assédio causa na vítima um dano e esse dano é toda ofensa ou diminuição do patrimônio moral ou material de alguém, resultante de delito extracontratual, da inobservância de norma jurídica, por aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, viola direito e causa dano a outrem, ainda que exclusivamente moral ou produzido pela natureza. O prejuízo moral é o grande dano causado ao indivíduo por meio da calúnia.

À luz desses conceitos é possível definir o “assédio moral”:

O assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, de natureza psicológica, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho, por meio de atitudes humilhantes, constrangedoras, repetidas, aparentemente despropositadas, insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com frequência predeterminada, que vão desde o olhar carregado de ódio, o desprezo e a indiferença, passam pelo desprestígio profissional, por descomposturas desarrazoadas e injustas, tratamento vexatório, gestos obscenos, palavras indecorosas, culminando com o isolamento e daí descambando para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional, existencial da vítima, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2.004, p. 922-930)

O assédio moral é uma das formas de se configurar o dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Assim, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade propriamente dita. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano.

O legislador francês definiu o assédio moral como atos repetidos que tenham por objeto ou efeito a degradação das condições de trabalho suscetíveis de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional.

Esses atos ou violência que vários doutrinadores descreve, há de ser habitual, ter origem no ambiente de trabalho e ser capaz de atingir a saúde física e mental de uma pessoa ou de um grupo determinado, a fim de configurar o nexos causal.

Apesar da presente pesquisa estudar o assédio moral no ambiente de trabalho, vale ressaltar que o assédio moral não ocorre somente nos locais de trabalho, podendo estar em qualquer lugar onde ocorre uma atividade humana. É manifestado por meio de uma conduta de uma pessoa à outra, onde há uma dependência ou vinculação de ordem econômica, social e moral.

O assédio moral no ambiente de trabalho faz parte de uma atual e profunda pesquisa entre os juristas e doutrinadores, compreendendo a participação de inúmeros segmentos da sociedade, pois toca num dos mais fascinantes problemas que aflige o homem, ou seja, a sua própria vida.

O Assédio moral está mundialmente alastrado e recebe várias denominações. No Brasil é conhecido como: humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, terror no trabalho, coação moral no ambiente de trabalho, molestação moral.

Em um ambiente de trabalho atual, globalizado e moderno, indústrias e empresas, forçam cada vez mais a rotina de trabalho visando o lucro. No mundo globalizado, cuja perspectiva é a competição, caracterizado pela insuficiência de trabalho e mão de obra em demasia, encontra-se uma facilidade da propagação do assédio moral.

O individualismo, a busca ao lucro acima de tudo, violação da dignidade da pessoa humana, medo e insegurança são alguns dos efeitos da globalização que facilitam a manipulação do empregado.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral já é considerado um grave problema para a saúde pública. O levantamento revela, ainda,

que 42% dos brasileiros disseram ter sofrido algum tipo de assédio moral.

Esses dados reforçam um forte elemento relativo ao assédio moral no mundo do trabalho contemporâneo: as estratégias de controle implementadas nos ambientes de trabalho visam, todas elas, ao incremento da produtividade dos trabalhadores.

De todo modo, as instituições brasileiras têm tentado enfrentar o problema. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE - possuem Núcleos para o combate à discriminação no trabalho.

Conforme Moraes (acesso em 17 agosto 2014), um estudo de caso publicado no site da Organização Mundial da Saúde (OMS) mostra que, na Bulgária, o assédio moral e sexual é muito comum no local de trabalho. O principal aspecto para esse fato baseia-se no papel do homem e da mulher na sociedade, sendo que, tradicionalmente, a mulher sempre foi vista como objeto sexual.

No Brasil, na última década foram registrados avanços a respeito desse tema. O debate sobre os princípios éticos no trabalho ganhou destaque nas discussões parlamentares, empresariais e em diversos sindicatos.

É importante ressaltar que devem ser tomados cuidados para não se criar um clima de histerismo a respeito do tema e evitar que situações pontuais no ambiente de trabalho sejam tabuladas como assédio moral. Esclarecendo que um ato isolado não é assédio moral. Para que uma conduta equivocada no ambiente de trabalho seja entendida como assédio, alguns aspectos são importantes, como repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho.

### **4.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL**

De acordo com Alkimin (2006, Capítulo III), quanto às espécies, o assédio moral classifica-se em: vertical descendente, horizontal simples ou coletivo e vertical

ascendente, conforme a seguir exposto:

#### A) ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

O fenômeno vertical descendente caracteriza-se por relações autoritárias, desumanas e aéticas, nas quais predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade.

Esse tipo de assédio é praticado por parte de empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, assim como qualquer outro superior hierárquico que receba a delegação do poder de comando.

O assédio cometido pelo empregador é o mais corriqueiro, porém, não tão raras as vezes que também poderá ser cometido pelo superior hierárquico, com o objetivo de eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, referente ao seu cargo ou desempenho do mesmo.

Entretanto, ou pelo empregador ou pelo superior-hierárquico, em ambos os casos, ocorre o descumprimento da obrigação contratual e geral, que é o respeito à dignidade da pessoa do trabalhador, garantia constitucionalmente estabelecida.

Esse terror psicológico pode acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483, alínea "e", da CLT "Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama."

Que consiste em resolução unilateral do contrato por culpa do empregador. Isso sem falar na real possibilidade de ser deferido em juízo o pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes desta prática.

No assédio moral praticado por empregado contra colega de trabalho, a hipótese é, visivelmente, de justa causa para a resolução do contrato de trabalho, com fundamento no artigo 482, alínea "j", da CLT "Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no

serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem.”

#### B) ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

Este caso refere-se ao assédio moral que parte de um ou de vários subordinados contra o superior hierárquico, normalmente podendo ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando, adotando uma postura autoritária e arrogante, estimulando, dessa forma, a competitividade e rivalidade.

Pode ocorrer, também, quando o superior hierárquico, por insegurança ou inexperiência da função, não consegue manter o controle sobre os trabalhadores, sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o favorecimento dos assediadores para se livrar do superior hierárquico indesejado.

#### C) ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Trata-se de assédio moral cometido por colega de serviço para atingir outro colega de serviço, que se manifesta através de brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, dentre outras, podendo ser resultante de conflitos interpessoais ou competitividade/rivalidade para alcançar determinada meta.

O assédio moral cometido nessas condições agride diretamente os direitos de personalidade, de dignidade e de honra do empregado assediado, obstruindo a paz do ambiente de trabalho, devendo, neste caso, o colega de serviço assediante responder por perdas e danos por sua conduta anti-social e ilícita, além de sujeitar-se às normas disciplinadoras do empregador.

#### 4.4 CARACTERÍSTICAS DO AGRESSOR

Apesar das diversas espécies de assédio moral via de regra, o principal agressor é o empregador ou seu empregado de confiança: diretor, gerente, chefe, supervisor, ou seja, aquele que detém poder de mando e que se vale desse poder hierárquico de organizar, controlar e aplicar sanções disciplinares para hostilizar o ambiente de trabalho, o qual é o sujeito deste trabalho e o, qual muitas vezes desrespeitando os direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana do trabalhador, ou seja, trata-se do exercício abusivo do poder diretivo.

Entretanto, a subordinação por si só não enseja o assédio moral, e é em razão dela que o empregador tem legitimado esse poder de direção e disciplina, podendo editar normas regulamentares e exigir que sejam observadas, sob pena de punição, por exemplo, exigir o uso de uniforme e crachá durante a jornada de trabalho; estabelecer metas (possíveis), entre outras tantas orientações, consoante dispõem os artigos 2º e 3º da CLT.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A despeito disso, em função dos crescentes casos de assédio moral no âmbito laboral, já é possível delinear um perfil para o agressor, como o fez Hirigoyen (2002, p.143) em relação ao “agressor narcisista”:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende

dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Essa espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância e é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se veem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros; assim, provam-se onipotentes diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo o que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Ao considerar que os agressores são perversos e imprevisíveis, Guedes (2005, p. 65-68) apresenta uma relação dos possíveis agressores e suas principais características:

- o instigador: é o perverso clássico. Aterroriza a vítima, está sempre buscando novas formas de ataque e surpreendendo-a;
- o casual: surge de um desentendimento sem sentido, ele se presume inocente e escolhe prosseguir o conflito e suas manobras são imprevisíveis;
- o colérico: não tem tolerância com ninguém. Descarrega seu mau-humor nos colegas, mas recupera-se e retorna ao trabalho como se nada tivesse acontecido.

Por não conseguir conter a sua raiva, abusa moralmente dos outros;

- o megalômano: este possui uma ideia errada de si mesmo. Imagina-se muito importante, especial e poderoso. Pode executar o trabalho sórdido, enquanto o verdadeiro perverso fica oculto;
- o frustrado: tem excessiva inveja e ciúmes dos outros e os vê como inimigos porque não sofrem os seus problemas. É frustrado e por isso pode tornar-se perigosamente destrutivo;
- o crítico: é um crítico exagerado, mas essa violência passa despercebida, pois a maioria das pessoas tende a encará-la como uma atitude normal. Ele perturba gravemente o ambiente de trabalho e se demonstra destrutivo com as pessoas que ele acredita serem a causa da sua insatisfação;
- o sádico: é prepotente e sente prazer em ferir moralmente uma pessoa, e a pressão que exerce sobre a vítima é estímulo para continuar a ação;
- o puxa-saco: é muito ambicioso e comporta-se como um tirano, diante dos colegas, e como um escravo, diante dos seus superiores;
- o tirano: é um ditador que sente prazer em escravizar os outros.



Geralmente não tem autoconfiança e, por isso, se vale do autoritarismo para manter distância dos colegas;

- o aterrorizado: é extremamente competitivo, sente pânico em pensar que alguém pode ser melhor do que ele e usurpar o seu cargo. Ele agride impiedosamente;
- o invejoso: trata-se de uma inveja crônica que ele sente e tende a destruir quem seja melhor ou mais afortunado do que ele;
- o carreirista: preocupa-se apenas com sua própria ascensão profissional.

Não visa tão somente conquistar sua meta, mas prejudicar os outros, pois não possui qualquer sentimento de colaboração social; e

- o pusilânime: este, numa situação de assédio, age como cúmplice do agressor, pois tem medo de agir de forma independente. Age escondido, de forma desleal.

#### **4.5 EFEITOS DO ASSÉDIO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA E SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR**

Saúde e qualidade de vida são dois conceitos, que estão presentes hoje em todos os contextos: família, escola, trabalho, mídia. A saúde é um bem essencial, é o amor pela vida.

O assédio moral afeta a autoestima e a eficiência das vítimas em todas as esferas e contextos de sua vida. As vítimas tornam-se confusas e têm altos níveis de medo, vergonha e constrangimento, o que gera consequências nocivas para suas relações interpessoais.

Atualmente, existe uma visão mais favorável ao trabalhador, visão que transcorre por uma perspectiva de fatores biológicos, psicológicos e sociais, preocupada com a promoção e prevenção da saúde.

No entanto, existe uma significativa ausência de preocupação, por grande parte de empregadores, quanto à saúde de seus funcionários.

Ambientes de trabalho muito estressantes, jornada de trabalho ampliada,

desvalorização profissional e, em consequência, desigualdades salariais, sobrecarga de trabalho são apenas alguns dos fatores que estão na etiologia de inúmeras doenças que atingem os trabalhadores. Por outro lado, o próprio adoecimento caracteriza-se como um fator de risco à permanência do trabalhador em seus empregos.

O assédio moral, conforme visto no tópico 4.1.1, caracteriza-se por repetitivas e prolongadas agressões, quer verbais ou gestuais, direcionadas com o intuito de humilhar, exercer o poder sobre a pessoa, ou sobre a sua condição de trabalhador.

Com a influência do assédio moral, o trabalhador humilhado sofre de angústia, depressão, podendo chegar até ao suicídio. Isto significa que o assédio moral procede de um reflexo muito sério naqueles que o sofrem.

O assédio nas organizações, no caso em empresas, foco desta pesquisa, é muito comum, pois ambientes desumanos e competitivos, decorrentes do modo de viver capitalista, causam consequências sobre o trabalhador. Neste contexto, o assédio moral cresce numa abundância causando danos à saúde individual e coletiva.

E algo que ocorre nas empresas constantemente é o fato de trabalhadores já adoecidos em consequência dos efeitos do assédio moral continuarem trabalhando. Esta conduta permanente concorre para agravar ainda mais as doenças advindas do assédio moral no ambiente de trabalho.

Barreto (2004, p. 18) sobre questão dos efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho preleciona que:

Frequentemente os trabalhadores/as adoecidos/as são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demiti/os.

Barreto pondera acerca de ser o medo um fator preponderante para a continuidade do assédio moral no ambiente de trabalho, sendo que tal medo é alimentado por problemas sociais, como, por exemplo, o medo do desemprego. Contudo, não somente

o medo do desemprego, mas a própria possibilidade de humilhação no trabalho é fator e instrumento da prática do assédio moral.

O assédio moral causa terríveis consequências ao trabalhador e, como muitas vezes, é utilizado como instrumento de controle dentro das empresas, qualquer forma de mobilização que tenta violar a norma instituída é rapidamente combatida com a sua prática. Ocorre uma verdadeira depreciação da dignidade humana, fundamentando a prática do assédio moral no medo.

Entretanto o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho não traz apenas consequências para os trabalhadores, mas também consequências econômicas para a empresa. Segundo Silva (2005, p. 57) “A 'saúde' da empresa também é atingida de forma a prejudicar o desenvolvimento dos negócios e a capacidade de trabalho de seus integrantes.”

Silva (2005, p. 59) também ensina que:

Na verdade, em razão de todas as repercussões do processo de assédio moral sobre a saúde física e mental da vítima e sobre seus relacionamentos interpessoais (quer seja na empresa, na família ou na sociedade em geral), esta já não consegue manter o mesmo ritmo de trabalho, tendo sua produtividade e eficiência consideravelmente prejudicadas.

Deste modo, fica demonstrado que o assédio moral no ambiente de trabalho traz também consequências para a empresa, prejudicando sua produtividade e desenvolvimento.

#### **4.6 MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL**

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não possui dispositivos específicos voltados à proteção preventiva de fenômenos de caráter psicológico, como o assédio moral. Entretanto, podemos elencar no ordenamento jurídico brasileiro

algumas ferramentas que podem ser de grande valia à prevenção do assédio moral. Uma delas são as convenções e acordos coletivos de trabalho, verdadeiros instrumentos normativos dotados de força e reconhecimento constitucional para negociar melhores condições de trabalho. Ainda, as convenções coletivas trabalho são dotadas de “efeito normativo e obrigacional sobre as entidades signatárias quanto aos direitos e deveres que nessa qualidade fixarem entre si”, de modo que regras a respeito de medidas preventivas contra o assédio moral previstas em negociação coletiva de trabalho seriam de grande eficácia e segurança jurídica aos empregados, e até aos empregadores, que demonstrarão iniciativa no combate desse mal.

Seguem abaixo as principais medidas contra o assédio moral, Sonia Nascimento Mascaro, Especialista, Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela USP:

#### **MEDIDAS DE PREVENÇÃO A SEREM TOMADAS PELA EMPRESA**

- Formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral. Treinamento dos gerentes em técnicas de administração.
- Participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa. Aumento da autonomia dos trabalhadores
- Definição de tarefas e funções e das condições de trabalho
- Declaração expressa da empresa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder
- Planificação e desenho das relações sociais na empresa
- Incentivo a boas relações de trabalho: evitar clima laboral enraivecido
- Estar atento para aumento súbito e injustificado do absentismo
- Avaliação de riscos psicossociais existentes na empresa

#### **MEDIDAS A SEREM TOMADAS PELO ASSEDIADO**

- Nunca se calar caso suspeite de que se está sofrendo uma possível situação de assédio. Ninguém é obrigado a suportar abusos, injúrias e assédios de qualquer tipo.
- É necessário socializar o tema. Não se deve tentar solucionar o problema e lutar sozinho contra ele. Tal atitude, além de causar problemas de saúde, pode dar a impressão de ser a própria vítima o problema. Deve-se reagir rapidamente e comunicar a situação a colegas de trabalho de confiança e a eventual comitê encarregado da prevenção de riscos ocupacionais. A intervenção da empresa deve ser solicitada.

- Deve-se afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentir-se culpado pela prática do assédio, ou de ser o motivo do mesmo. Se necessário, pode-se buscar apoio psicológico e aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde. É necessário considerar a possibilidade de contatar as associações de vítimas para receber apoio emocional, assessoramento legal e/ou ajuda psicológica.
- Eventualmente, pode-se apresentar uma denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho (PMT) ou ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho.

O assédio no ambiente de trabalho deve ser prevenido e tratado pela empresa como uma ameaça real para a saúde física e mental dos empregados. O empregador mantém uma posição que garante, na medida em que a posição de domínio do assediador costuma estar apoiada e referendada pela hierarquia organizacional, ou ao menos consentida tacitamente.

De todo o exposto pode-se concluir que o assédio moral configura um problema importante, em primeiro lugar para a própria empresa, que é instada a identificá-lo e a apresentar os meios e os remédios para preveni-lo e evitá-lo.

## 5. CONCLUSÃO

Este trabalho monográfico se propôs a apresentar e discutir o assédio moral nas organizações, detendo-se sobre os males deste à saúde do trabalhador, bem como suas origens, já que este é tão antigo quanto o próprio trabalho, pois desde que o homem começou a conviver em sociedade e verificar que o trabalho é importante para sua sobrevivência e dignidade, percebeu-se que a sua organização é da mais alta importância e com isso criou-se os cargos e as hierarquias vividas por cada um.

Em torno desse grau de dificuldade de cada cargo ou até mesmo a ideia de competitividade entre os colegas de trabalho foi somente ampliando por essa corrida desenfreada de poder, ambição ao dinheiro e até mesmo o comando de algum setor ou empresa.

Nessa fase já era visto de maneira forte o desrespeito à dignidade da pessoa humana, mas os mais fracos e oprimidos não falavam nada e que tinham de conviver com estas agressões tanto advindo de chefes ou até mesmo de colegas de profissão, mas com o passar dos tempos e da evolução humana, principalmente no que se refere ao proletariado, verificou-se que tal prática não trazia benefício algum para ninguém a não ser para auto estima do agressor, que ao ver dos olhos de muitas gente, comporta-se como verdadeiro psicopata.

De execução geralmente disfarçada e sutil, o procedimento é danoso, assim assumindo o pressuposto de que o assédio moral é prejudicial à saúde do trabalhador e para a sua vida.

Atualmente com a tutela e fiscalização feita pelo Estado, dos direitos a honra e a dignidade da pessoa humana, a prática da violência moral está cada vez mais repudiada.

Pode-se dizer que o assédio moral é toda e qualquer conduta que pode se fazer através de palavras que vise a humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e/ou físico ou mesmo de gestos e atitudes que causa dano à sua personalidade, dignidade ou integridade

física ou psíquica, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho, trazendo danos irreparáveis a empresa e empregado.

O objeto do assediador normalmente é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, ou mesmo para que mude a forma de proceder em relação a algum assunto. Ou ainda simplesmente com o intuito de humilhá-lo perante a chefia e demais colegas, como forma de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas.

É importante a conscientização de que o assédio moral no ambiente de trabalho causa danos a toda a sociedade de uma forma geral, mas principalmente viola o preceito fundamental do princípio da dignidade da pessoa humana.

Necessário se faz a implantação de políticas de conscientização, prevenção e erradicação do psicoterror. Eliminando-se qualquer tipo de conduta desumana que atente contra a organização do trabalho.

Sabemos que o assédio e a violência moral são tão antigos quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação da banalização deste ato. Tem-se dado maior atenção aos trabalhadores, bem como aos seus direitos.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação**. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org> >. Acesso em 23 de julho de 2014.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

Conceito dado pelo doutor André Astete, formado pela UFPR com especialização em Psiquiatria pelo Ipq- HC-FMUS. Disponível em < <http://www.cienciadamente.com.br> >. Acesso em: 26 maio 2014.

Conceito retirado do dicionário Língua Portuguesa “on-line”. Disponível em <[http://www.priberam.pt/dlpo/definir\\_resultados.aspx](http://www.priberam.pt/dlpo/definir_resultados.aspx)>. Acesso em: 11 de Agosto de 2014.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 6. ed. Positivo: Curitiba, 2004.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de trabalho**. 2. ed. CAMPINAS; Russel Editores, 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – A violência perversa do cotidiano**. 5. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005.

HOUAISS, Antônio, VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

<http://brainly.com.br/tarefa/32087> (CONCEITO MORAL)

<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/risco-invisivel-o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho/46129/> (acesso em 17 agosto 2014).

[http://www.espacoetica.com.br/userfiles/aristoteles\\_moral.pdf](http://www.espacoetica.com.br/userfiles/aristoteles_moral.pdf) (CONCEITO DE MORAL)



<http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>

LEYMANN, Heinz (apud) MENEZES, Cláudio Armando C. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed., São Paulo: Ltr, 2003.

NOVAES, Dirce Trevisi Prado Novaes. **O Assédio Moral na Relação de Trabalho Subordinado**. 2004. 303 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo 2004.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**.

NUNES, Rodrigues. **Grande Dicionário Jurídico RG** – Fenix. São Paulo: RG Editores Associados, 1995.

Ouce de. **Assédio Moral**. Revista do TST, Brasília, v. 68, n. 3, jul/dez, 2002.

RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 5. ed. anotada e atual. por Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1999.

SALVADOR, Luiz. Assédio Moral. TRT 17ª Região reconhece que violação à dignidade da pessoa humana dá direito a indenização. Jus Navegandi, Teresina, a. 7, n. 61, jan. 2003. Disponível em <<http://jus2uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>>. Acesso em: 26 maio 2014.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.