



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO  
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

**EDVANILTON BATISTA QUEIROGA**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

**SOUSA - PB  
2007**

**EDVANILTON BATISTA QUEIROGA**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

**Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.**

**Orientadora: Professora Esp. Carla Pedrosa de Figueiredo.**

**SOUSA - PB  
2007**



Q383a Queiroga, Edvanilton Batista.  
Assédio moral no trabalho. / Edvanilton Batista Queiroga. - Sousa  
- PB: [s.n], 2007.

44 f.

Orientadora: Professora Esp. Carla Pedrosa de Figueiredo.

Monografia - Universidade Federal de Campina Grande; Centro  
de Formação de Professores; Curso de Bacharelado em Ciências  
Jurídicas e Sociais - Direito.

1. Assédio moral - trabalho. 2. Relações no trabalho - assédio. 3.  
Agressão psicológica. 4. Relações sócias - trabalho. 5. Relações  
humanas - trabalho. 6. Ambiente de trabalho – assédio moral I.  
Figueiredo, Carla Pedrosa de. II. Título.

CDU: 349.2:331.104.2 (043.1)

**Elaboração da Ficha Catalográfica:**

Johnny Rodrigues Barbosa  
Bibliotecário-Documentalista  
CRB-15/626

Edvanilton Batista Queiroga

## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento dos requisitos necessários para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Aprovada em: 19 de junho de 2007.

### COMISSÃO EXAMINADORA

---

Prof<sup>ª</sup>.: Carla Pedrosa de Figueiredo  
Orientadora

---

Prof<sup>ª</sup>.: Carla Rocha Pordeus  
Examinadora

---

Prof<sup>ª</sup>.: Petrucia Marques S. Moreira  
Examinadora

## AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus fiel que me resgatou e que mim chamou pelo nome. Aos meus professores que doaram um pouco dos seus conhecimentos para minha formação profissional. Aos amigos que me incentivaram na conquista deste sonho. A todos que indistintamente contribuíram nesta jornada.

À memória do meu pai Elias Nóbrega, à minha amada mãe Amélia, grande vencedora, à minha amável irmã Edigleide, meu sobrinho Ramôn e em especial ao meu grande amor Márcia, companheira e amiga, braço forte que mim ajudou a continuar a trilhar este caminho. São verdadeiros exemplos de luta e vitória.

## RESUMO

A presente atividade investigatória consiste na análise do assédio moral no ambiente do trabalho tendo por finalidade verificar a sua repercussão no mundo jurídico. Verificou-se a proliferação deste ato danoso tanto em empresas privadas como em órgãos públicos. Tal ato acontece quando uma pessoa procura rebaixar a outra, geralmente entre superior e subalterno, agredindo moralmente, para adquirir uma boa auto-estima bem como demonstrar poder através de métodos hostis e repetitivos. Com esta conduta, a vítima fica desestabilizada, ridicularizada, fragilizada e estigmatizada e o seu rendimento no trabalho acaba ficando comprometido. Constatou-se que o assédio moral acaba causando repercussões na empresa merecendo com isso receber um tratamento especial pelo Direito, principalmente no ramo trabalhista. Essa agressão psicológica macula as relações sociais, afetando a sociedade como um todo. Percebeu-se a escassez de leis no âmbito da justiça. Por fim a metodologia utilizada foi o método exegético jurídico, o qual consiste na análise bibliográfica.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Agressão psicológica. Relações sociais. Leis. Justiça.

## ABSTRACT

To present activity investigatory it consists of the analysis of the moral blockade in the atmosphere of the work tends for purpose to verify his/her repercussion in the juridical world. The proliferation of this harmful action was verified in deprived companies and in public organs. Such an action happens when a person tries to lower the other, usually among superior and subordinate, attacking morally, to acquire a good self-esteem as well as to demonstrate to can through hostile and repetitive methods. With this conduct, the victim is destabilized, ridiculed, fragilizada and estigmatizada and his/her income in the work end up being committed. It was verified that the moral blockade finishes causing repercussions in the company deserving with that to receive a special treatment for the Right, mainly in the labor branch. That psychological aggression blemishes the social relationships, affecting the society as a completely. It was noticed the shortage of laws in the extent of the justice. Finally the used methodology was the method juridical exegetic, which consists of the bibliographical analysis.

**Word-key: Moral blockade. Psychological aggression. Social relationships. Laws. Justice.**



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
<b>CAPÍTULO 1 AS RELAÇÕES HUMANAS E SOCIAIS NO ÂMBITO DO TRABALHO.....</b>	<b>10</b>
1.1 – A Aplicabilidade da Psicologia nas Relações Humanas.....	10
1.2 – Fatores Psicosociais no Trabalho.....	11
1.3 – Busca do Reconhecimento Profissional.....	11
1.4 – Ofensas à Dignidade do Trabalhador.....	12
1.5 – Flexibilidade no Trabalho.....	13
1.6 – Contrato Temporário.....	13
<b>CAPÍTULO 2 A COMPLEXIDADE DO ASSÉDIO MORAL E SUA RELAÇÃO NO TRABALHO.....</b>	<b>15</b>
2.1 – Conceito de Assédio Moral.....	15
2.2 – Conceito de Mobbing.....	16
2.3 – Possibilidades e Multiplicações de Agressão Moral.....	17
2.4 – Porque Ocorre o Assédio Moral?.....	18
2.5 – Assediador e Vítima, Quem São?.....	21
2.6 – Os Escolhidos e seu Isolamento no Trabalho.....	23
2.7 – Características Gerais.....	25
<b>CAPÍTULO 3 OS EFEITOS DO ASSÉDIO NA SAÚDE DO EMPREGADO E NO AMBIENTE DO TRABALHO.....</b>	<b>28</b>
3.1 – Alterações no Estado de Saúde.....	28
3.2 – Mudanças Comportamentais e Psicológicas.....	30
3.3 – Danos Econômicos à Vítima e a Empresa.....	32
<b>CAPÍTULO 4 O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....</b>	<b>34</b>
4.1 – A Legislação Brasileira Face o Assédio Moral.....	34
4.2 – Competência.....	39
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>43</b>

## INTRODUÇÃO

Por se tratar de um novo tipo de agressão psicológica a que o trabalhador está submetido, este trabalho, utilizando o método exegético jurídico, o qual consiste na análise bibliográfica, tem a pretensão de mostrar como esse tipo de agressão ocorre, por quem é praticado, como pode influenciar no desempenho do trabalhador-vítima, e como, a justiça brasileira, que ainda não dispõem de legislação específica para o assunto deve tratar os casos concretos de assédio moral no trabalho e, também, como objetivo, proporcionar total visibilidade social que o tema tão em moda carece e necessita, expondo a fragilidade do sistema judiciário-brasileiro em relação ao trabalhador versus assédio moral.

Nos novos tempos onde os avançados meios de comunicação aproximam as pessoas formando uma imensa aldeia global. Aonde as informações chegam a tempo real. Notícias e fatos geradores que agriem a sociedade despertam a curiosidade e o interesse de todos de forma a combatê-las e reprimi-las. Não ficando assim, imunes, sob os bastidores da injustiça.

Dentre tantos acontecimentos, que outrora não se atreviam a insurgirem-se nos tribunais, por um ou outro motivo que lhe impediam, tem-se como tema deste estudo “o assédio moral” que é um problema de recente reconhecimento no âmbito das relações de trabalho.

Assédio moral “agressão” que pode levar um trabalhador até a morte, pode tanto ser realizada por um superior hierárquico, como por um colega de trabalho do mesmo nível, tendo como finalidade, conseguir desestabilizar a vítima, até que ela não consiga mais resistir ao assédio e dê-se por vencida. Na maioria dos casos a intenção do assediador é conseguir que a vítima seja demitida ou peça demissão da empresa em que ambos trabalham.

Serão analisados passo a passo todos os capítulos que irão, de forma clara e objetiva, mostrar ao leitor as novas ameaças vividas pelo trabalhador no mundo globalizado.

O primeiro capítulo tratará das relações humanas e sociais dentro do mercado de trabalho, a aplicabilidade da psicologia nessas mesmas relações e o conceito de fatores psicossociais no trabalho, como também as tendências no campo de trabalho e suas condições e flexibilidade, os contratos temporário e como as vítimas têm enfrentado a banalização desse fenômeno.

No segundo capítulo verá a complexidade do fenômeno, prática do assédio moral e seu conceito, o que seja *mobbing* e suas variações. Por que ocorre o assédio e quem faz parte desse cenário de horrores. As suas condutas típicas e suas características.

Dando continuidade, o terceiro capítulo abordará os aspectos relacionados a saúde e os

riscos enfrentados pelo assediado e pelas empresas empregadoras. As alterações comportamentais e psicológicas e os eventuais danos econômicos que ambos os lados estão sujeitos com essa prática.

Por fim o quarto capítulo envolverá o campo jurídico, as relações de direito que o tema está associado e suas comparações, a legislação brasileira ligada ao caso, competência e afins. Exaurindo de forma sucinta e envolvente o que seja o assédio moral.

## CAPÍTULO 1 AS RELAÇÕES HUMANAS E SOCIAIS NO ÂMBITO DO TRABALHO

No cotidiano do mundo do trabalho verifica a existência de situações crescentes de agressão moral ao trabalhador. Tal circunstância tem-se tornado palco de debates e discussões de forma a coibir o que se chama de assédio moral. As relações humanas e sociais e a aplicação da psicologia no trabalho é o que será abordado neste capítulo inicial. Demonstrando a luta incessante do trabalhador em busca de reconhecimento e respeito a sua dignidade.

### 1.1 A Aplicabilidade da Psicologia nas Relações Humanas

Sempre em estudos no que diz respeito às relações humanas, segundo Davidoff (1983:639-640) sabe-se que a psicologia sempre se ocupou disso, mas com objetivos, sobretudo, terapêuticos e focalizando a atenção mais sobre as dinâmicas interpessoais e sob a personalidade dos atores, do que sobre as motivações sociais.

Considerando a crescente onda que aflige a classe trabalhadora, as razões do interesse atual e do aumento da amplitude do fenômeno são múltiplas, apesar, duas têm particular relevância. Contudo, é preciso denotar que na segunda metade do século recém passado desenvolveu-se progressivamente uma sensibilidade diferente, no âmbito dos relacionamentos sobre os quais as atitudes e/ou os comportamentos possam ser considerados aceitáveis e suportáveis em termos de respeito da dignidade humana, conforme Dejours (1994:39).

No mundo cotidiano do trabalho, público e privado, na realidade, os relacionamentos deveriam ser regulados não só por convenções sociais, mas também por leis não escritas. Estas leis dizem que cada um de nós, socialmente, ocupa um espaço simbólico que os outros não devem superar fisicamente, nem psicologicamente. Esta consciência não existiu sempre, e nem hoje existe em todo mundo, mas foi se desenvolvendo progressiva e lentamente através dos séculos da história ocidental e tem uma aceleração rápida ligada ao princípio do mútuo reconhecimento como indivíduos e se foi confirmando como fator essencial para o desenvolvimento moral da sociedade e como base para futuros modelos para a integração social.

## 1.2 Fatores Psicossociais no Trabalho

O conceito de fatores psicossociais faz referência às condições que se encontram presentes em qualquer relação laboral, estando diretamente relacionadas com a organização, conteúdo e realização do trabalho. Têm capacidade de afetar tanto o bem-estar, a saúde física, como a psíquica e social do trabalhador em relação ao trabalho, salienta Chiavenato (1989:107).

Então, condições psicossociais inadequadas estão na origem do aparecimento de condutas e atitudes inadequadas, bem como conseqüências para a saúde e bem-estar dos trabalhadores: estresse, *burnon*<sup>1</sup> e PTSD<sup>2</sup>, por exemplo.

Em face de condições psicossociais desfavoráveis nem todos os trabalhadores reagem da mesma forma. Certas características próprias de cada pessoa determinam a magnitude e a natureza das suas reações e as conseqüências que surgirão.

No seu ambiente de trabalho pessoas estão dispostas a uma série de fatores que colocam à prova sua capacidade de adaptação, existindo sinergia de alguns fatores, a sua resistência ou capacidade de adaptação vai sendo minada.

Tem-se como exemplo de fatores psicossociais a carga mental, em cujo conceito se considera o grau de mobilização ou esforço intelectual que o trabalhador deve realizar para fazer frente às decisões que recebe do Sistema Nervoso Central para efetuar o trabalho.

## 1.3 Busca do Reconhecimento Profissional

É através do reconhecimento alheio que o indivíduo se valoriza como pessoa e expressa as necessidades da própria individualidade. Todavia, não é suficiente para a sua relação positiva e confiança no próprio valor, a fim de que os indivíduos possam prosseguir livremente os seus próprios propósitos e, eventualmente, realizá-los, são igualmente necessárias as confirmações por parte dos outros, esclarece Davidoff (1983:570).

De maneira que, como seres que vivem socialmente as dimensões do amor, do direito e da solidariedade, garantem a liberdade interior que consente na plena expressão do seu "eu". Para Maisonneuve (1977:326-328), se estas garantias são indispensáveis na vida em geral, a maior razão de sua presença ou ausência será determinante na experiência do trabalho, sede

---

<sup>1</sup> Palavra inglesa utilizada para exprimir o desânimo da vítima em relação a sua atividade profissional.

<sup>2</sup> Síndrome Pós-Traumática de Stress.

máxima da expressividade individual.

Se for buscada a substituição deste modelo por um que se poderia definir de instabilidade permanente, pode levar na maior parte dos indivíduos, sobretudo nos menos jovens a um estado de mal-estar, de insegurança e receio, responsável pelas tensões que hoje se observa nos ambientes de trabalho. Esta insegurança determina em alguns, uma maior agressividade e desumanidade em defesa de posições consolidadas e, em outros, uma maior vulnerabilidade a ataques verdadeiros ou pressupostos, a situações socioeconômicas construídas no decorrer do tempo com sacrifício e constância.

#### 1.4 Ofensas à Dignidade do Trabalhador

O termo “assédio moral” exprime uma dura realidade de nossos dias em que trabalhadores sofrem uma injustificada agressão à dignidade humana (Dejours – 1994:39).

Trata-se de uma forma particular de desrespeito e agressão à pessoa humana, distinta do assédio sexual, onde um superior hierárquico, ou mesmo colegas do mesmo nível, passam a executar um assédio de forma tirana contra um determinado trabalhador que passa a apresentar, como resposta, distúrbios físicos e psíquicos duradouros. A vítima do assédio moral desenvolve patologias múltiplas que podem matá-la no trabalho ou levá-la ao suicídio (*bullicidio*).

É um processo antigo e a novidade reside na gravidade que atingiu nos dias atuais, pela banalização do fenômeno, na medida em que algo extremamente grave passa a ser banal. O agressor busca com o assédio moral a deliberada degradação das condições de trabalho da vítima, expondo-a de forma humilhante e constrangedora, atentando contra a sua dignidade e integridade física e psíquica.

A repetição prolongada de agressões, ao mesmo tempo em que privações no trabalho ocorrem vai degradando as condições de trabalho e fragilizando a vítima.

Ocorre que outro fenômeno surge entre os companheiros de trabalho que nada fazem, pois se consideram, erroneamente, livres do assédio ou por terem medo de serem os próximos, ou por covardia pura, o que origina um “pacto de tolerância e silêncio”. Existem ocasiões em que os colegas da vítima rompem com os laços afetivos, reproduzindo e reatualizando as ações praticadas contra a mesma.

Logo no princípio do assédio moral, a agressão é sutil e surgem piadas e mentiras leves. A vítima nada faz e a agressão passa para o flagrante desrespeito, com uma fria

manipulação por parte do agressor. A vítima ao se sentir ofendida, vexada, menosprezada, constrangida e hostilizada diante dos colegas, desenvolve o sentimento de “coisificação”.

Pode-se afirmar, então, que se considere que o contrato de trabalho pressupõe a boa-fé, as alterações impostas pelo agressor constituem-se em modificação unilateral do contrato de trabalho sendo este, precisamente, um dos pontos de defesa.

### 1.5 Flexibilidade no Trabalho

O termo flexibilidade tornou-se a palavra-chave dos novos relacionamentos de trabalho em uma forma de “capitalismo flexível”, o que requer dos indivíduos uma contínua capacidade de adaptação, de inclinar-se à rápida variação das exigências produtivas e econômicas sem se despedaçar. Esta solicitação de flexibilidade entra, certamente, nas condições do ser humano viver durante toda sua existência sem se opor ao sistema (Drucker – 1981:330).

Não se pode deixar de comentar que em uma empresa voltada para o mercado de trabalho, nesse processo onde, e isso em quase todos os países, existe uma competitividade feroz em busca da sobrevivência em face do ritmo pressionante da economia, como também a existência do desemprego, faz com que o trabalhador entre em determinada exigência do mercado e se por ventura tentar resistir a essa flexibilidade, seja por motivos profissionais, particulares ou incapacidade de se adaptar aos novos ritmos de trabalho, pode ser excluído do ambiente de trabalho.

Podendo, essa exclusão, dar-se desde o isolamento no ambiente de trabalho até ameaças de perda do emprego por falta de competência. O fruto desse isolamento ou ameaças é a vítima machucar-se física ou psicologicamente podendo até ocorrer casos graves de depressão, pois ela tem um amplo quadro de valores e de regras de comportamentos sociais que não condizem com a situação pela qual ela está passando no ambiente de trabalho.

### 1.6 Contrato Temporário

Uma nova onda, fruto de um interesse por reduzir os custos de trabalho, é a tendência à contratação por tempo determinado. E isso parece que está estruturando um mundo de trabalho no qual poucos indivíduos, preparados, corresponderão a legiões de trabalhadores temporários, emprenhados com contratos que se resolverão uma vez que um determinado projeto seja concluído. As leis que hoje protegem os trabalhadores garantem-lhes também

certos números de garantias, entretanto, como em todos os relacionamentos temporários, as recíprocas responsabilidades serão muito maus superficiais, com menor disponibilidade por parte dos fornecedores de obra de fazer sacrifícios e de aprofundar os conteúdos dos trabalhos.

O sonho da estabilidade do trabalho fica mais distante. Os trabalhadores serão tratados como uma peça descartável do processo de produção, pois não haverá mais o vínculo entre o trabalhador e a empresa (extirpando qualquer possibilidade de integração empregado-empresa), submetendo aqueles que aceitarem essa condição a uma obediência cega e total às ordens do empregador, o que poderá levar o trabalhador a sentir uma maior pressão psicológica que coloque risco a sua saúde (mental) e a sua integridade física.

O outro lado, os empregadores, poderão levá-los a uma maior indiferença à situação da saúde física e mental dos seus empregados, sem mencionar no desinteresse na qualificação e na reciclagem da mão-de-obra de sua empresa, com reflexos na produção e mesmo na qualidade dos seus produtos.



## CAPÍTULO 2 A COMPLEXIDADE DO ASSÉDIO MORAL E SUA RELAÇÃO NO TRABALHO

A complexidade do tema em questão será debatida nesta segunda parte, com detalhamento do que seja propriamente o assédio moral e suas variações como *mobbing* e as possibilidades e multiplicações de agressão moral praticadas pelos assediadores. Fazendo-se menção sobre as partes envolvidas bem como o isolamento da vítima e as características gerais deste fenômeno.

### 2.1 Conceito de Assédio Moral

A prática do assédio moral não é um fenômeno novo, sendo muito antigo, tanto quanto o próprio trabalho. O precursor do assédio moral, o qual está sendo discutido neste trabalho, foi o psiquiatra norte-americano Carrol Brodsky, que nos idos de 1976 tinha individualizado casos de moléstias morais nos locais de trabalho, enquadrando-as como doenças profissionais e as havia denunciado ao *Califórnia Workers, Compensation Appeals Bord* e à *Nevada Industrial Commission*.

A personalidade mais conhecida no que se refere a este fenômeno é Heiz Leymann, contudo tanto ele quanto outros autores que se ocuparam com isso, como Ege na Itália, tentaram enquadrar o fenômeno especificando-o como fases de rebelião, desenvolvimento e comportamento.

Sempre relacionado a situações “históricas”, a violência moral nos locais de trabalho saiu do episódio para tornar-se atualmente objeto de estudo, inicialmente na Suécia e depois na Alemanha, sobretudo por mérito do pesquisador Heiz Leymann que em 1984 introduziu o termo, hoje de uso comum, *mobbing*.

Segundo o autor supra descrito e que também é psicólogo sueco do trabalho assédio moral é:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (*Apud* DEJOURS, 1994:62)

Pode ser também conhecido como hostilização no trabalho, ou assédio psicológico no trabalho. Trata-se, portanto, de um processo destruidor que pode levar a vítima a uma incapacidade até mesmo permanente ou à morte: chamado *bullicidio*. Este termo derivou-se

do comportamento animal pelo qual o grupo unido caça um intruso considerado inimigo. Outros termos são utilizados em diversos países: *bulling bossing*, *terrorismo psicológico*, *psicoterror*, *mobbing*, *moléstias morais*, *moléstias sexuais*, *moléstias psicológicas*, *violência física*, *terrorismo físico*, tendo diversas características ou manifestações, mas todas ligadas por uma afinidade, isto é, submeter à vítima a um tratamento humilhante.

Sempre que um assediado realizava uma consulta com analistas, a verdade real não era revisada, já que na psicanálise considera-se o intrapsíquico, não levando em consideração o ambiente, nele considerado o trabalho, que é desconhecido da grande maioria dos analistas.

## 2.2 Conceito de Mobbing

O *mobbing*, termo derivado de *mob* (horda, plebe, turba, gentalha), Heiz Leymann, define-o como a pior espécie de estresse social e designou-o de *psicoterror*. Esse fenômeno caracteriza-se pela repetição de comportamentos hostis, e que são semelhantes no modo como se manifestam e nas conseqüências que provocam nas vítimas, podendo estar muito distantes tanto das características dos indivíduos, quanto nas situações nas quais a violência atua e que sugere a necessidade de distinguir situações “históricas” sempre existidas, daquelas induzidas pelos novos relacionamentos de trabalho.

Como citado, o fenômeno da violência moral praticada por um indivíduo sobre uma vítima é bem conhecido, pois entra na área escura da patologia individual que não se manifesta com comportamento abertamente desviado, mas que se revela no sadismo com o qual age e, voluntariamente, destrói as próprias vítimas e disto se deleita.

Este comportamento, esta agressão moral é executada por uma personalidade “doentia”, muitas delas carregada de inveja, dificilmente estas personalidades vão a uma consulta psiquiátrica, pois seus comportamentos raramente são de violência física, mas encontram-se em um relacionamento de dominância e de submissão por parte da vítima, razões de suas atuações. Isto se pressupõe pela distância de posições entre os dois indivíduos, distância essa que pode ser de cargo, de *status*, mas também de prestígio pessoal ou de dependência aceita.

Considerando a posição do assediador podemos perceber o quando de insegurança o mesmo carrega consigo e que se utiliza do *mobbing* de forma a manipular a vítima escolhida.

### 2.3 Possibilidades e multiplicações de Agressão Moral

Dando continuidade, podemos identificar outra forma de agressão moral “histórica” é a que se manifesta em um grupo nos confrontos diversos. Davidoff (1983:575-577) esclarece que pode ser diferente por idade, educação, nível social, religião ou escolha política, pelos gostos, pelos hábitos de vida e ou sexuais, pela cor da pele, pela proveniência e etc, que pode vir a ser considerado um fator de distúrbio. Considerando os aspectos Chiavenato (1989:141-145) acrescenta que os grupos, uma vez formados, tendem a manter o *status quo* com seus equilíbrios entre chefes formais e informais, com a divisão de hábitos e interesses. Assim, se o recém chegado não pode, não quer ou não consegue assimilar-se ao grupo, pode ocasionar o mecanismo de expulsão. A possibilidade disto ocorrer é maior quando a integração do grupo originário é mais aparente do que real e existem tensões explícitas. Destarte, o recém chegado torna-se o “bode expiatório” da situação e vem a ser progressivamente cercado de tal modo a provocar a sua expulsão ou a determinar sua auto-expulsão.

Pode-se observar uma segunda razão para o aumento do interesse pelos fenômenos de violência moral, é a que nasce das mudanças socioeconômicas que se verificam nos últimos tempos no mundo do trabalho, e que trouxeram, embora a aceitação subjetiva seja ainda bastante parcial, no final, a idéia de um trabalho que permanece estável por toda a vida, de uma carreira que se desenvolve no interior de uma entidade à qual se deve reconhecimento e fidelidade, que em troca nos garante a segurança econômica e um *status* social.

É clara a maneira com que ocorre a evolução do fenômeno, calcando percursos evolutivos pré-fixados. Um fenômeno cuja compreensão foge do interesse momentâneo de muitos. Pressionados pelas crescentes mudanças e a nova realidade no mundo do trabalho. Havendo uma enorme variação tanto no campo do trabalho como também em relação a outras culturas. As formas dessa espécie de violência se renovam a cada dia.

É uma forma interativa, as atuações e o desenvolvimento do comportamento dependem tanto de quem pensa e atua como de quem se submete e reage, ou resiste, ou sucumbe, em tempos e modos estreitamente ligados à própria personalidade.

Os casos de violência moral se multiplicam nos locais de trabalho, violência não mais exercida por figuras “doentias”, mas como consequência derivada das mencionadas mudanças em parte já conhecidas e, em parte, em fase de acelerado desenvolvimento no mundo do trabalho.

Importante se faz ainda destacar é que o fato é determinante também para quem tem um relacionamento de trabalho estável, colocando-se em um estado de pré-alarme, de maior

atenção nas relações internas, um aumento necessário de controle, uma tensão que transforma os normais conflitos característicos das realidades de trabalho em verdadeiras necessidades supostas ou temidas de luta pela sobrevivência. Como consequência, sobretudo onde não há uma elevada especialização e as tarefas dos indivíduos podem ser trocadas entre si, o vizinho inferior, superior ou igual pode ser considerado uma ameaça a ser controlada e, possivelmente, a ser eliminada. Igualmente, os processos de globalização levam ao desenvolvimento de uma fria estratégia para libertar-se de forças de trabalho condenadas como excessivas.

#### 2.4 Por que Ocorre o Assédio Moral?

O que leva uma pessoa a atuar dessa maneira em relação à outra? Pode-se dizer que, como conclui Lydia Guevara Ramires<sup>3</sup> (*apud*, Luiz Salvador-2002), Secretária da Diretoria Nacional da Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social, em geral, a pessoa assediada é escolhida:

...porque tem características pessoais que perturbam os interesses do elemento assediador, com ganância de poder, dinheiro ou outro atributo ao qual lhe resulta inconveniente o trabalhador ou trabalhadora, por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplo, ou simplesmente, quando estamos em presença de um desajustado sexual ou psíquico (...).

Outras condutas são típicas na hipótese de assédio, a causa pode ser a necessidade econômica de agilizar a estrutura, portanto, eliminar ansiedades com custos demasiadamente altos e favorecer a inclusão de elementos jovens, mesmo de menor experiência ou sem especialização, certamente com custos menores para a empresa.

É comum ocorrer com a finalidade de uma ação de limpeza, no sentido de redução dos efetivos, como consequência de reorganizações e/ou fusões, pelas quais parte dos dependentes resulta inútil ou não mais funcional às novas exigências do mercado. Estas práticas são realizadas em todo o mundo de trabalho ocidental e não traz em si nada de maldoso, seguem padrões regulamentados por leis segundo as exigências de cada país e que não se faz relevante a sua discussão neste instante.

---

<sup>3</sup> A Dra. Lydia Guevara Ramires apresentou um dos primeiros grandes trabalhos sob o título de "Reflexões sobre o assédio moral no trabalho", em sua Conferência proferida no IV Encuentro Interamericano de Derecho Laboral Y Seguridade Social, realizado em Cuba, de 24 a 28 de março/02. Disponível no site: [www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326](http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326), acesso em: 20.mai.2007

Entretanto, existe ações de limpeza que traz outras características, que guarda traços discriminatórios, é o caso do famoso PDV, vejamos o que diz Francisco Marques (*apud*, Sônia A. C. Mascaro-2004)<sup>4</sup>:

... que uma das formas de exclusão do empregado é através do famoso PDV, ou seja, Programa de Desligamento Voluntário, pois, segundo ele, cria-se no aderente a chamada “ilusão monetária”. Acrescenta o autor que o sindicato dos bancários de São Paulo, através de uma pesquisa realizada, apontou que 90% dos funcionários que aderem ao plano se arrependem, pois a maioria o faz em virtude do terror psicológico: ameaça de demissão, de transferência para localidade distante, registrando ainda casos de depressões, separações e até suicídios entre os pedevistas.

Neste mesmo sentido descreve Margarida Barreto<sup>5</sup>, haver a política institucional de violência da empresa:

Não existe só o assédio individualizado contra uma pessoa. Ele pode se caracterizar como política institucional de violência da empresa. Para vocês compreenderem melhor, é aquela empresa – setor público – que faz um Programa de Demissão Incentivada ou Voluntária. Todo mundo está com medo de ser demitido. Antes de entrar na lista de demissão – voluntária –, o trabalhador associa algumas vantagens, como o tempo de trabalho naquela empresa e considera “voluntariamente”. Isto é uma forma de política institucional de violência. Se a dispensa é voluntária, não precisa ter o programa. Por que eu tenho que incentivar para a pessoa se demitir.

O que seja tarefa de prevenção e sobre o que é necessário deter-se-ão as possíveis manifestações utilizadas por estas operações e que têm relevância em termos de saúde. Estas manifestações seriam consideradas verdadeiras e próprios fatores de risco para a integridade psicofísica dos indivíduos sujeitos a mesma medida dos riscos químicos, físicos e organizativos que, mesmo não podendo ser eliminados completamente, devem, porém, serem reduzidos dentro dos limites e modalidades seguras.

O fenômeno *mobbing* não só ocorre no setor privado, mas da mesma forma repete-se no setor público que, igualmente, fornece terreno favorável ao desenvolvimento de anormal gestão dos recursos humanos.

Há situações iguais ou ligeiramente mais elevadas em relação ao setor privado, situações estas de violência moral no ambiente das empresas públicas. A demissão de um funcionário desses é muito rara, pois os cargos são ocupados em concursos. Contudo, mesmo na morosidade da burocracia e na defesa dos cargos, o que separa as normas hierárquicas e

<sup>4</sup> Disponível no site: [www.jus2.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433](http://www.jus2.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433)

<sup>5</sup> Palestra apresentada por Margarida Barreto no Seminário Violência Moral, em 20 de novembro de 2004, no teatro do Colégio Estadual do Paraná, Curitiba. Degravação e edição de Luiz Herrmann. Disponível no site: [www.app.com.br/porta1pp/saude.php?id1=2](http://www.app.com.br/porta1pp/saude.php?id1=2), acesso em: 20.maio.2007

abuso de poder, e entre o que é permitido e ilícito, são frágeis e se prestam a perseguições nem sempre notadas. Nestas situações, facilmente a luta para neutralizar possíveis adversários ou inimigos seja conduzida sem transparência e de maneira não muito ortodoxa, principalmente em cargos de confiança.

Observa-se outra face do fenômeno, um outro aspecto, a de quem pratica a ação, a existência de um outro lado, de alguém que atue de forma de um contra o outro. Segundo Davidoff (1983:595-596) a personalidade “perversa” na sua convicção de onipotência não tem necessidade de delegar, mesmo porque a ação pode ter sucesso somente pela relação de dependência que a vítima tem com o atuante. Em todos os outros casos é necessário dispor de mão-de-obra para desenvolver e atuar o projeto. Neste sentido Dejours (1994:61-65) alerta que esta pode ser representada pelos superiores ou pelos colegas, ou também, por personalidades externas da empresa que colaboram, às vezes, inconscientemente ao projeto, isto é, consultores do trabalho, sindicatos de médicos. Com efeito, para alcançar o objetivo de expulsar um indivíduo obtendo o suporte do ambiente é preciso conseguir modificar a imagem que o caracterizava anteriormente e planejar uma nova imagem que convença os outros de que a permanência dessa pessoa no grupo pode trazer conseqüências negativas, ou do ponto de vista econômico (salário alto), ou daquele tendo em vista a empresa, ou para funcionalidade (quer impor o seu ponto de vista ou não quer colaborar), ou ocupa um posto que qualquer outro mais eficiente, mais útil ou mais protegido quereria ocupar, ou também, simplesmente, em período de dificuldade econômica é necessário diminuir o grupo, eliminando um certo número de indivíduos para salvar os outros.

É um sinal de que consideram a vítima como indesejável, portanto, categoria a não ser aceita e disto pode iniciar-se o processo que levará a ser um isolamento no interior da realidade de trabalho.

Surpreendentemente encontra-se tais situações e um questionamento se levanta: como superiores ou colegas de trabalho, quando nada no seu comportamento até então maculasse a sua conduta, com a qual, talvez por anos, se tivesse mantido relações de recíproca simpatia, consideração e amizade, aceitem praticar violência moral contra uma vítima sem que ela tenha a possibilidade de se defender? Em parte o receio de que não participando da agressão possa-se chegar a ser a próxima vítima, apesar de que se adequar nem sempre o protege do contrário. Porém, parece-nos uma forma simplificada de explicação.

A maneira como ocorre a agressão, de fato, tende-se a imagina que exista casos de recusa nesta adequação ou de revolta contra o ataque à vítima o que seriam mais sensatos, todavia o que encontramos são relatos de alguns indivíduos-vítimas declarando a inexistência

de defensores, muitos são neutros, nem a favor da vítima nem contra ela, mas também a tratam com indiferença. Calam-se diante dos perseguidores.

Diante do exposto, em exemplos de agressão ocorridos, ao invés de encontrar defensores o que encontram são colaboradores. E os colegas de trabalho se sentem como se obrigados a também “humilhar” o indivíduo-vítima.

De forma filosófica, Sócrates acreditava que era melhor sofrer o mal que infligi-lo. Hannah Arendt, uma das filósofas mais importantes do século XX, em seu livro “Responsabilidade e Julgamento”, nos explica tal pensamento<sup>6</sup>: *“Se somos confrontados com dois males, assim reza o argumento, é nosso dever optar pelo menor, ao passo que é irresponsável nos recusarmos a escolher”*.

Ou seja, entre perder o emprego e humilhar o colega, prefere-se o mal menor de acordo com sua aceção: humilhar o colega.

Destarte, tal comportamento odioso, a interrupção do senso moral que se exalta nestes indivíduos, pode ter ocasionado por uma estratégia coletiva de defesa, que necessárias e em conjunto com demonstrações de coragem, podem ser toleradas. Tal transformação tem força de caráter e não é mais mal, mas enquadra-se nas necessidades de sobrevivência.

## 2.5 Assediador e Vítima, Quem São?

Duas personalidades intrínsecas compõem o cenário do assédio moral, que são os sujeitos que agredem e os sujeitos que são vítimas. Esses sujeitos podem se desenvolver em todos os níveis hierárquicos ocupando o lugar de chefia ou como subordinado e atuam como vítima ou agressor.

Existe assim, o assédio horizontal e o vertical, aquele ocorre quando dois empregados disputam uma promoção, um mesmo cargo. Há casos de extremismo quando envolve as indiferenças, criando assim um ambiente carregado em relação ao mesmo grupo, pois tendem a se nivelarem não permitindo a entrada ou mistura, por exemplo, de mulheres com homens ou vice e versa, diferenças religiosas, raciais e outras.

O outro, o vertical, pode ser ascendente ou descendente, o primeiro não acontece com muita frequência, o segundo já é o mais provável. O primeiro é do tipo quando um superior não consegue a empatia dos seus comandados e não consegue impor-se perante os

---

<sup>6</sup> *Apud*, Carolina de Aguiar Teixeira Mendes, disponível em: [www.partes.com.br/assediomoral/identificando.asp](http://www.partes.com.br/assediomoral/identificando.asp), acesso em: 20. maio. 2007.

mesmos, levando-o ao descrédito. Segundo Márcia N. Guedes<sup>7</sup> (*apud*, MOLON, R.C., 2004).

A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar [...] tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.

O Segundo é mais comum, esse conflito ocorre quando os superiores hierárquicos agridem seus subordinados e os mesmos são forçados a acreditarem que tem que aceitar essa forma de trabalho ou estão sujeitos a perderem seus empregos. E essa agressão é a mais perigosa, pois tem conseqüências muito mais danosas sobre a saúde da vítima.

Não é de se estranhar que se perceba esse tipo de violência em outros locais que não seja o ambiente de trabalho, mas ocorre também no social e/ou na vida familiar. A característica principal de quem pratica esse tipo de violência é o egocentrismo.

Segundo Davidoff (1983:593-594) o Manual Estatístico e Diagnóstico dos Distúrbios Mentais (DSM) especifica os diversos aspectos entre os quais se destaca ter o indivíduo uma imagem de si própria como pessoa única, potente, que considera que tudo lhe seja devido, em particular a admiração incondicional, que estabelece com os outros um relacionamento só utilitário e é totalmente privado de capacidade de empatia. Em um relacionamento de trabalho, por ter esta personalidade, qualquer coisa que aconteça a culpa é sempre do outro, às vezes com idéia paranóica de que existiria na vítima uma vontade de prejudicar e não vice-versa. Não existe, no entanto, um tipo especial de vítima, Ela pode ser qualquer um que se encontre em relação com o “perverso” em uma situação de dependência.

É nítido que de fato, o perseguido tem uma habilidade particular em individualizar os aspectos de fragilidade que cada um de nós possui, alguns traços de caráter podem favorecer a perseguição.

Dejours (1994:61-63) ainda salienta que quem pratica é alguém que não pode existir senão pelo rebaixamento de outros, pois tem necessidade de demonstrar poder e para ter uma boa auto-estima. É uma pessoa nunca reconhecida como ser humano no seu passado. Um tirano traumatizado sem escrúpulos. Estudos realizados por psicólogos do trabalho diagnosticam os distúrbios mentais do assediador como sendo um “perverso-narcisista”. É perverso, pois é anti-social, é falso, mentiroso, irritável. Não tem preocupação com a segurança dos demais e não tem nenhum remorso dos atos que pratica. Nega a existência de conflito para impedir a reação da vítima. É incapaz de considerar os outros como seres

<sup>7</sup> Disponível no site: : [www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173](http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173); acesso em 20.mai.2007



humanos.

E como não poderia deixar de ser é um narcisista porque se acha um ser especial. É arrogante, ávido de admiração, de holofotes. Dissimula sua incompetência, acha que tudo lhe é devido e tem fantasias ilimitadas de sucesso. Nunca é responsável por nada e ataca os outros para se defender. Projetam no assediado as falhas que não pode admitir serem suas.

Portanto, é a pura exaltação do egocentrismo, alguém que é covarde, impulsivo, fala sem conteúdo, e não escuta, não assume responsabilidades, não reconhece suas faltas e não valoriza os demais, é arrogante, desmotivador, amoral, é cego para o aprendizado, vazio e pobre de espírito.

## 2.6 Os Escolhidos e seu Isolamento no Trabalho

Maisonneuve (1977:129-132) esclarece que as vítimas ideais são as pessoas responsáveis, motivadas a tudo fazer bem, ordenadas, escrupulosas, sensíveis aos reconhecimentos, às críticas e com elevado senso de justiça. As suas reações frente às acusações injustificadas não vão ser o contra-ataque, mas a dúvida sobre a bondade de seu acusador e por conseqüência um aumento dos esforços para satisfazer seu perseguidor.

Apesar do seu papel de vítima se torna evidente, não só aos outros, mas também a si mesmo, a convicção de que a justiça cedo ou tarde triunfará, o matem firme no seu posto e impede a adoção de soluções destrutivas.

Os escolhidos para serem as vítimas assediadas não têm problema de integridade; são saudáveis; são escrupulosamente honestos; tem um bem desenvolvido senso de culpa; valorizam equidade e justiça; são criativos; são dedicados ao trabalho; reagem ao autoritarismo; recusam-se a ser subjugados; são mais competentes que os perversos. São acima de tudo felizes.

De maneira que, pessoas com todas essas qualidades ao serem assediadas moralmente não estariam, certamente, sendo punidas. Nem poderiam ser punidas, pois não tem culpa nenhuma, e não tiveram nenhuma falha. As vítimas são escolhidas justamente pelo que elas têm a mais que os outros trabalhadores e psicoterroristas. São qualidades que os perversos não têm e quer sugar. Como não consegue, prefere destruir a vítima.

O egocêntrico, por ser invejoso, não pode viver com o sucesso do assediado e este tem de ser eliminado. Neste ambiente, se o assediado tentar ser gentil, só vai reativar a violência do perverso que se sentirá mais superior ainda. Quando reage é tratado como

paranóico e o perverso joga toda a culpa para o assediado.

Não há saída possível em caso de psicoterror sem a intervenção de outros. A partir desta reação a vítima é tratada como “de gênio difícil”, “de mau caráter”, “louco”, “desvairado” e “irresponsável”, ficando estigmatizado. Por um passe de mágica, todos os colegas esquecem quem realmente era a vítima antes do assédio moral.

Dá início então o processo de isolamento da vítima, todavia, algumas categorias de comportamentos podem ser consideradas recorrentes e são referidas por todos os autores e por todos os indivíduos, por exemplo, Davidoff (1983:606) cita a prevenção a qualquer comunicação aberta por parte da vítima, isolando-a por meios ilícitos. Ou quando ocorrer uma ocasião desacredita-la diante dos colegas ou supervisores, pondo em evidências falhas verdadeiras ou presumidas e/ou insuficiências no desenvolvimento do trabalho, no comportamento, no assumir responsabilidades. E, sobretudo, sempre na falta de comunicação explicativa, intensificar estas atitudes de tal modo que a capacidade psicofísica da vítima se rompa e apareçam as primeiras manifestações de desistência emotiva e os primeiros períodos de doença.

Destes pontos de pode inserir uma grande variedade de atitudes, impedir a vítima de se exprimir pode significar ignora-la quando fala ou interrompe-la continuamente, não responder às suas solicitações de rotina, ligar seu trabalho a regras tão rígidas de modo a impedir qualquer autonomia ou, ao contrário, em uma total falta de regras de modo a melhor sancionar a escolha. Isola-la pode variar de um deslocamento de aposento à exclusão do telefone, à publicação de senhas nos programas de informática que, obviamente, não serão comunicados à vítima, até a uma transferência injustificada para um outro local distante.

O trabalho é considerado a segunda casa, pois se convive por longo tempo e por jornadas inteiras com colegas e superiores nesse local, portanto cada um de nós conhece muito um do outro, como suas particularidades, suas virtudes como também seus pontos fracos e sua realidade fora do trabalho. Estes aspectos são utilizados como arma para colocar em dificuldade a vítima, quer com alusões ou clara ironia. No que diz respeito à específica atividade profissional da vítima, a mudança advém com a multiplicação das críticas e das sanções. Nada mais é considerado bem feito, nos conteúdos, nas formas e no tempo empregado, na seqüência e, isto chega até a falsificação de documentação e/ou estrago dos instrumentos de trabalho. Já que o objetivo do *mobbing* é destruir psicologicamente o alvo e expeli-lo fisicamente, então além das atitudes acima citadas, o caminho é também colocar o indivíduo em atividades que lhe sejam prejudiciais fisicamente, especialmente se tratar-se de pessoa já com reduzidas capacidades de trabalho.

Ilusoriamente a vítima tende a entender a situação de maneira diferente, porque todas estas reações oriundas do seu agressor são muitas vezes coexistentes e as modalidades de aparecimento, imprevistas e sucessivas, ao intensificar-se, levam a vítima a considerá-los como um fenômeno passageiro, pensando assim que seja um equívoco que uma vez esclarecido voltará ao que era antes.

Essa avaliação equivocada faz a vítima esperar e suportar a multiplicação dos ataques e durante os quais o fenômeno se consolida e se difunde. O fato de não compreender o que acontece e a falta de carência entre o próprio procedimento e a relação com os outros, faz com que as relações dos indivíduos sejam muito semelhantes, mesmo com diversas modalidades de expressões ligadas à personalidade, à idade e à tarefa trocada. Pode-se dizer que, inicialmente, o indivíduo tende a concentrar-se no seu próprio comportamento tratando de individualizar eventuais erros, descuido, responsabilidades não conhecidas, esforçando-se para encontrar explicações racionais para o que sucede.

O esforço do indivíduo-vítima em procurar centralizar seus pensamentos nos acontecimentos cotidianos, tratando de analisar, coligar, tentar alternativas e, portanto, procurando resistir e manter uma atitude o mais possível coerente com a própria tarefa e própria imagem. É este um momento de grande solidão, de concentração no pensamento, de vivência estranha, dentro e fora do ambiente de trabalho.

A situação ultrapassa os limites do ambiente de trabalho e as vítimas, em geral, não falam disso, nem ao menos com familiares, porque vivem uma situação de humilhação e pensam que os outros podem aceitar sua irresponsabilidade quanto ao que se sucede. No entanto, esse desabafo seria correto, pois com as repetições das ações de perseguição e o estado de confusão e de depressão que se seguem, além da não compreensão dos motivos e das finalidades, a quantidade e qualidade do trabalho decaem efetivamente, resultando na demora no tempo de operação e em erros.

## 2.7 Características Gerais

Como já foi exposto, o *mobbing* é um fenômeno agressivo exercido contra um indivíduo-vítima, por um ou mais indivíduos agressores, pode ser vertical ou horizontal, abertamente e com claras intenções de prejudicar o cargo, o *status*, a integridade psicofísica do indivíduo, transformando o ambiente no qual vive. Esse trabalho se desenvolve em outros tantos fatores de risco para a saúde comprometendo, queira ou não, o mecanismo inteiro do

ambiente de trabalho.

A sua caracterização faz-se necessária tendo em vista tornar clara a identificação do fenômeno. A grande maioria da relação laboral desconhece o significado real, pois não se pode confundir assédio moral com estresse, sobrecarregamento de tarefas, conflitos profissionais e outros que não é assédio moral propriamente dito. O assédio moral atinge o âmago da pessoa, o mais profundo do seu ser causando conseqüências irreparáveis. É o essencial, na compreensão do fenômeno e na avaliação de sua periculosidade como fator de risco, está em distingui-lo claramente do normal conflito existente nos ambientes de trabalho. As estruturas ocupacionais reúnem grupos de trabalhadores coligados entre eles, tendo em vista um objetivo comum do qual participam com profissões e responsabilidades diferenciadas. Além da união para objetivos comuns, o ambiente de trabalho torna-se também palco para carreira profissional. Entra-se no mundo do trabalho na início da própria vida produtiva com o objetivo pessoal de ser reconhecido pelo seu próprio valor, se constrói um profissional tal que se almeja e venha a ser recompensado com melhoramentos econômicos e de cargo e, portanto, de *status*.

Evidentemente, é fácil compreender que a luta pelo reconhecimento será um elemento necessário e não poderá acontecer a não ser que procurem demonstrarem-se mais hábeis, mais capazes e/ou mais úteis aos fins empresariais com respeito aos outros dependentes. A competição entra, portanto, nas situações normais, como necessária, pois querem ser mais bravos estimula a capacidade e sustem o empenho e a capacidade de sacrifício. Em resumo, deveria tratar-se da luta a fim de que “vença o melhor” em um esforço no qual as únicas habilidades requisitadas são as habilidades específicas, a capacidade de utilizá-las, o esforço mantido, os resultados, a constância e a conservação das motivações originárias, mesmo após uma derrota.

Nesse sentido, este tipo de competição não exclui o conflito aberto, a discussão violenta, pondo em causa os comportamentos e conhecimentos, mas sempre sobre dados demonstráveis e em um clima de clareza recíproca e de objetivos declarados, e primeiramente entre todos, aqueles de obter um resultado e de manter um clima de colaboração.

Nas críticas situações de violência moral esta clareza de modos e finalidades não existe. Nestes casos, não contam mais as capacidades individuais, a profissionalidade, os resultados, a devoção à empresa. Estes são aspectos que a estratégia do *mobber* tem como fim destruir, recorrendo não a um leal conflito, mas a associar-se a comportamentos e expressões de hostilidade.

O *mobbing* não é um estado, mas um mecanismo e como tal inicia uma mudança

com um único objetivo que é a total destruição da vítima.

Dejours (1994:14-19) também coloca que na maior parte dos casos se trata de uma mudança do “clima” de trabalho. O clima, isto é, o espaço emocional vivido em um contexto de trabalho não é determinando do que se faz, mas, sobretudo, de sentimentos, percepções que não se manifestam necessariamente com palavras. Um dia o indivíduo percebe por parte do superior ou dos colegas uma maior distância, uma menor cordialidade, um não ver ou controlar os demais, uma ausência ou uma menor frequência daqueles gestos que fazem o cotidiano dos relacionamentos no ambiente de trabalho, como a partilha dos momentos de repouso, a confiança espontânea. Só a frequência desta mudança imprevista se traduz em ações que podem ser muito mais diversas conforme os indivíduos, os relacionamentos, as responsabilidades e as finalidades.

## CAPÍTULO 3 EFEITOS DO ASSÉDIO NA SAÚDE DO EMPREGADO E NO AMBIENTE DO TRABALHO

A saúde do empregado e de todos é de relevância maior. Com a prática do assédio tende-se desestruturar a saúde, o trabalho, a vida social como um todo. Ocorre uma série de mudanças comportamentais e psicológicas no indivíduo-vítima.

O trabalhador sofre perdas econômicas consideráveis e o local de trabalho da vítima também perde com isso. O terceiro capítulo abordará esses aspectos negativos e nocivos tanto para a empresa como para o trabalhador e também para a sociedade de um modo geral.

### 3.1 Alterações no Estado de Saúde

O assédio moral, atualmente, é concebido como uma forma de terror psicológico afetando a auto-estima da vítima. É uma forma sutil de degradação por isso difícil a sua identificação. Mais quando surge a certeza de estar sendo assediado moralmente, a vítima, a menos que reaja, submete-se ao assédio e isto só ocorre à custa de grande tensão interna que possibilita que a mesma conviva com o seu já degradado ambiente de trabalho. Esta tensão gera estresse, depressões, constrangimentos e demais debilidades adquiridas pela vítima em decorrência da agressão. Tudo isso e muito mais esse fenômeno é capaz de trazer, causando lesões psíquicas irreversíveis à vítima. Pode-se definir como um processo do organismo, com componentes físicos, psíquicos e comportamentais, que ocorre quando uma pessoa se confronta com algum fator que possa quebrar sua rotina normal diária.

A Dr<sup>a</sup>. Margarida Barreto (*apud*, Sylvia Palma, 2004)<sup>8</sup>, em seu trabalho sobre assédio moral esclarece os sintomas desse mal:

– Às vezes, a pessoa nem sabe que está sofrendo o assédio, mas pelos sintomas é possível detectar o problema. Pode começar com choros frequentes, tristeza, falta de concentração, de vontade de ir trabalhar, que pode se caracterizar por estresse. Mas assédio moral não é estresse. No assédio há um processo de esmagamento que – muitos autores acreditam – pode levar a um suicídio psíquico. É uma desvalia tão grande que a pessoa não se considera mais útil e pode acabar se matando. Muitos têm transtornos como perda de memória, insônia, sonhos e pesadelos com o tirano ou agressor. Desenvolvem a chamada Síndrome de Burnout, que se caracteriza por exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade com relação a quase tudo e todos. Quando chegam à empresa sentem palpitações, pânico, calafrios, suores. Aí vem a depressão, a angústia, muito comum hoje. Fora isso, você tem outras tantas patologias que podem ser agravadas por fatores emocionais, como diabetes e hipertensão.

<sup>8</sup> Disponível no site: [www.observatoriosocial.org.br/portal/index.php?](http://www.observatoriosocial.org.br/portal/index.php?); acesso em: 20. maio.2007

Em breve relato, o que ocorre no organismo diante da situação de profundo estresse causado pelo assédio, é o que acarreta uma manifestação, por parte do organismo, em defesa própria ativado pelo sistema nervoso autônomo que imediatamente libera adrenalina pela medula das supra-renais e noradrenalina, secretada pelas terminações nervosas. Estes hormônios colocam o organismo em estado de alerta.

Desencadeia-se no corpo humano uma série de fatores físicos e biológicos e todo o organismo passa a trabalhar de forma alterada e sobrecarregada aumentando assim a produção de adrenalina, junto com uma série de hormônios e entre outras ações o aumento da glicose no sangue.

Esta alteração hormonal determina que o organismo fique em estado de alerta para lutar ou fugir. Os vasos se contraem, o coração bate mais rápido e com mais força, os brônquios se dilatam e a respiração acelera. Os músculos recebem mais irrigação de sangue. As mãos ficam geladas e a pessoa pálida, esse é um exemplo. Tudo isso é para preparar o organismo para lutar ou fugir. A maior parte da atenção se prepara para uma ação violenta, tornando difícil organizar pensamentos neste estado de pânico e ansiedade. A intensidade da reação depende de como o cérebro percebe a gravidade da agressão. O estado de despertar, alerta, vigilância e atenção são constantes.

É bem sabedor que as pessoas têm maneiras características e distintas de enfrentar um mesmo fator estressante. O esforço de adaptação ao agente estressor pode ser somente físico, mas pode causar perda de sono, perda da concentração, ou seja, acarreta uma mudança total no estado emocional.

O que se deve levar em consideração diante desse quadro de risco, esse estado de reação de alarme descrita, é a sua repetição. A contínua liberação na circulação de hormônios levará ao surgimento de inúmeros sintomas, problemas cardíacos, até a morte súbita. Com o prolongamento da reação do estressor pode surgir o esgotamento físico e mental, o que explicaria a fadiga crônica enfrentada pelos estressados. Também pode ocorrer, como descreve Davidoff (1983:452-457), a sensibilidade anormal onde uma pequena adversidade provoca uma reação que só seria compatível com uma verdadeira agressão.

Com a contínua manutenção da pressão por parte do agressor e fatores psicossociais desfavoráveis sobre a vítima surge à exaustão emocional, perda do sentimento de realização no trabalho e a motivação, fazendo com que o trabalhador não agüente mais trabalhar com isso e acaba por desistir da atividade laborativa. Acaba com o sentimento de estar lidando com outro ser humano, o trabalho, portanto, passa apenas a ter valor de troca. As relações interpessoais são cortadas e não tem mais calor humano. Não há mais envolvimento pessoal

no trabalho juntamente com a dedicação. Nesse mesmo pensamento descreve Rodrigo Molon (2004)<sup>9</sup>:

As conseqüências às vítimas de assédio moral estão diretamente ligadas com fatores que se relacionam com a intensidade e a duração da agressão. As conseqüências específicas em curto prazo pelas vítimas do assédio moral são o estresse e a ansiedade combinado com o sentimento de impotência e humilhação. Destes prejuízos decorrem perturbações físicas: cansaço, nervosismo, distúrbio do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc. Diga-se que tais perturbações seriam uma autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação.

Todos esses efeitos conseguem destruir a vítima tanto no trabalho como na vida social e familiar. Ocorre uma perda da relação entre trabalhador e o seu trabalho, do cidadão e a sociedade e o seu convívio no seio da família é destruído. Nada mais importa e qualquer esforço para reverter o quadro seria inútil. Um estado de tensão emocional crônica.

### 3.2 Mudanças Comportamentais e Psicológicas

De certo que, com o desencadear da relação, já comprometida, e o prolongamento da situação aparecem uma gama de alterações no bem-estar da vítima, Davidoff (1983:581-583) esclarece que especialmente com relação ao equilíbrio sócio-emotivo, psicofisiológico e na manifestação do comportamento, com maior ou menor intensidade e localização, segundo as características individuais. E ainda que, o andamento dos distúrbios agrava-se à medida que o indivíduo tenta enfrentar a imprevisão das situações e, sobretudo, se dá conta de que as ações danosas são atuadas em vários níveis e/ou comumente toleráveis e, por fim, percebe a gravidade e a insolvência da situação complexiva.

O Desequilíbrio sócio-emotivo se faz presente em tudo e se altera com depressões, com reação de raiva e ânsia, com sensações de iminente perigo, crises de choro, obsessão de idealidade que continua com tudo o que sucede cotidianamente. Sente-se, portanto, despersonalizado, com pânico de enfrentar o normal dia-a-dia, ou também, de sair de casa, sem interesse no que se refere aos carinhos familiar e/ou sociais. Em alguns casos o indivíduo desenvolve uma espécie de anestesia reativa, agressividade não agitada, autodireta. Seu sono é sempre perturbado tanto na quantidade quanto na qualidade.

Dejours (1994:104-107) cita alguns dos distúrbios psicofisiológicos mais comuns, esclarecendo que estes podem variar conforme as características individuais das pessoas:

<sup>9</sup> Disponível no site: [www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173](http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173); acesso em 20.mai.2007



São igualmente significativos: cefaléia, sensações de perda de equilíbrio com vertigens, distúrbios gastrintestinais, sensações de opressão torácica, falta de ar, taquicardia, males cardíacos, moléstias dermatológicas importantes e alterações da sensibilidade. As perturbações no comportamento, tanto em defeito quanto em excesso, em situações extremas podem chegar a formas de violência auto-manifestada ou étero-direta, ou em outros casos, à passividade e à incapacidade de reagir nem só verbalmente. São comuns, também, os distúrbios alimentares em forma de anorexia ou bulimia, aumento do consumo de bebidas alcoólicas e do fumo, abuso de remédios, distúrbios da sexualidade, etc.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define uma categoria de diagnósticos para certos distúrbios e são descritas nas classificações internacionais da CID (*International Classification of Disease*). E, na falta de categorias de diagnósticos específicos a *mobbing* correlaciona-se a classificação internacional, tornando-se, hoje, os caracterizados Distúrbios de Adaptação (DA) e Síndrome Pós-traumática de Stress (DPTS).

A alteração comportamental da vítima pode ser relacionada a uma forma particularmente intensa de estresse, independente do fato de que exista uma vontade de prejudicar, no ambiente de trabalho. Na realidade, verifica-se que existem algumas peculiaridades nestes casos que residem em uma série de mudanças progressivas que ocorre nos indivíduos atingidos até transformar totalmente sua personalidade com perturbações psíquicas derivados desse estresse intenso ou outras formas de patologias.

Percebe-se que nas situações de violência moral os fatores descritos transformam o indivíduo de maneira radical e única. Como também algumas necessidades, por exemplo, a dependência e a confiança nos outros fica abalada, bem como reforça a incapacidade do indivíduo em autogovernar-se. Há, portanto, a perda da vida social, já que a conseqüência de tudo isso fora do ambiente de trabalho é também o isolamento.

Estes distúrbios psicofísicos associados ao massacre do anulamento da pessoa, como um mal-estar e seu isolamento do mundo e toda mudança sofrida pela vítima. Toda essa descrição pode parecer extremismo, mas é muito importante, pois nos casos em que a situação se resolve antes que não mais se encontre o homem produtivo e social e sim substituído por um inválido, graças a maiores recursos de reatividade das vítimas, ou por menor gravidade da própria situação, ou pela presença de terceiros que compreendem e intervêm, é uma forma que os indivíduos encontram como uma válvula de escape.

### 3.3 Danos Econômicos à Vítima e a Empresa

É necessário destacar os danos econômicos sofridos pelas vítimas e também pelas empresas. Nesta trajetória os agredidos moralmente, além do já mencionado descontrole psíquico, sofre impactos na sua vida social:

- O isolamento da vítima por parte dos amigos;
- Afastamento do convívio social
- Os familiares não acreditam e passam a questioná-lo;
- A vida conjugal tende a se definir abalando o casamento;
- Aumento nas despesas com tratamento de saúde;
- Considerável perda de renda;
- Abalo nos bens materiais;
- Provável perda do emprego;
- Possível tentativa de suicídio.

Tudo isso, e muito mais, são causas decorrentes da agressão sofrida e que conseqüentemente finda sobrando para toda a sua vida social tendo efeitos negativos devastadores tanto para o indivíduo, quanto para a empresa. Porque existe um outro mundo que ultrapassa os muros do local de trabalho, e que compõe o cenário do trabalhador-vítima. São relacionamentos humanos e sociais, entre outros, que incorporam esse cenário. Essas relações são distintas dos meramente produtivos, em que os integrantes se envolvem. E essas disfunções neste tipo de relacionamento repercutem tanto sobre os trabalhadores, quanto para o bom funcionamento da empresa.

Luiz Salvador (2002)<sup>10</sup>, menciona entendimentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, segundo levantamentos recentes com países desenvolvidos, o assédio moral no trabalho constitui um fenômeno internacional:

A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do "mal estar na globalização", onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

<sup>10</sup> Disponível no site: [www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326](http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326)

Acrescenta:

A União Europeia e os próprios EUA, por intermédio da Comissão para a Igualdade de Oportunidade de Emprego dos Estados Unidos (EEOC), também têm feito estudos e pesquisas para o levantamento do desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho, chegando a cifras astronômicas, de milhões de trabalhadores assediados, o que tem gerado nos EUA indenizações milionárias em favor dos assediados, transformando-se em um dos principais riscos financeiros das empresas.

Esses impactos tendem a atingir o ambiente de trabalho degradando-o, como no caso de assédio moral, o trabalhador transfere a sua indignação para a empresa e seus efeitos são sentidos. E que muitas vezes a empresa tem conhecimento do assédio praticado e nada faz para combatê-lo. Observa-se alguns exemplos comuns ocorridos como:

- Desmotivação;
- Insatisfação;
- Aumento da ausência no trabalho;
- Baixa produtividade;
- Diminuição da qualidade dos produtos;
- Falhas na prestação de serviços;
- Aumento de ocorrências de acidentes de trabalho;
- Despesas com indenizações decorrentes do assédio.

Pode-se afirmar que todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores, vítimas de assédio moral, devendo ser, evidentemente, consideradas doenças do trabalho.

E de acordo com o autor supra descrito:

A conseqüência provocada por esse processo destruidor e aniquilador do sentimento de utilidade da pessoa humana não serve a ninguém no seio da sociedade. É nefasto à própria empresa que o praticou por seus prepostos, como nefasto é a toda a sociedade no geral, ficando onerada com os custos das despesas previdenciárias decorrentes das incapacidades geradas para o trabalho, pela perda, quer da produção da vítima, quer do próprio emprego que ocorre na maioria das vezes.

Como bem descreve o autor essa prática não serve a ninguém. Não serve nem a quem pratica e muito menos para quem é vítima e tão pouco para empresa que só tem a perder com tudo isso.

## CAPÍTULO 4 O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O assédio moral ainda não faz parte do ordenamento jurídico brasileiro, ao contrário do assédio sexual que já é tipificado no Código Penal. Existem vários projetos de lei no âmbito municipal e estadual. Mas, têm-se como confrontar tal agressão ao trabalhador. A Constituição Federal de 1988, com força de seus princípios, entre eles os direitos e garantias fundamentais, que é um dos direitos do trabalhador. Esse é um dos caminhos para assegurar ao trabalhador agredido amparo no seio da justiça o qual será analisado no decorrer deste capítulo.

### 4.1 A Legislação Brasileira Face o Assédio Moral

Como o tema assédio moral é recente nos tribunais e como no ordenamento jurídico o mesmo carece de lei expressa e específica, de uma reestruturação para sua normatização legal reguladora do fenômeno, o que acaba dando sustentação para as defesas dos assediados são a Constituição Federal, o Código Civil, a infra legislação brasileira, a posição jurisprudencial dos Tribunais brasileiros e estrangeiros, que contribuem como fontes em face de agressão que fere os direitos dos trabalhadores, bem como as diretivas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com sua “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, entre outras.

A Carta Magna de 1988, em seu artigo primeiro, com seus princípios fundamentais assegura aos cidadãos os seus direitos:

Art. 1º:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ainda, dentre os objetivos fundamentais da República:

Art. 3º:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art.4º:

II – prevalência dos direitos humanos.

Art.5º - (Caput e incisos I e III)

- I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;  
 III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

O estado de bem estar social e de saúde, que, também, estão assegurados na Constituição:

Art. 193 – A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Art. 196 – A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

O assédio moral afronta duas grandes molas-mestres da nossa Constituição Federal, quais sejam, os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Essa agressão é passível constitucionalmente de reparação por danos morais e matérias, se for o caso, concomitantemente. Segundo Rodrigo Cristiano Molon (2004)<sup>11</sup>, que fala da reparação de danos causados pelo assédio “No assédio moral, os direitos essenciais da pessoa é que são atacados. Nesse passo, o dano moral está inserido dentro do aspecto do dano pessoal”.

Então, entendendo como um dano moral, prevista assim, na Constituição, no artigo 5º, alíneas V e X, a sua indenização:

Art. 5º:

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

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

Ainda sobre dano moral salienta Rodrigo Cristiano Molon (2004)<sup>12</sup>:

Portanto, o dano sofrido pela vítima é pessoal, porquanto são atacados tanto atributos psíquicos que se compõe de direitos à liberdade, à intimidade, à integridade psíquica e ao segredo, e quanto os direitos morais propriamente ditos, formados pelo direito à identidade, à honra, ao respeito, à dignidade, ao decoro pessoal e às criações intelectuais.

O dever de indenização por atos ilícitos está previsto no Código Civil:

<sup>11</sup> Disponível no site: [www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173](http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173)

<sup>12</sup> Ibidem.

Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

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

A obrigação de indenizar surge quando estão presentes os seguintes elementos: a ilicitude, manifestada pela ação ou omissão do causador; o dano propriamente dito; e o nexo de causalidade entre ambos.

A Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, em seu artigo 483, de forma comparativa e que se assemelha com assédio moral, vislumbrando o entendimento nesse sentido. Pertinente o comentário de Mara Vidigal Darcanchy (2005)<sup>13</sup>:

Algumas situações previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis de Trabalho, relativas à dispensa indireta podem corresponder à condutas que se configuram em assédio moral, uma vez que têm a mesma característica de não demitir o empregado, mas tratá-lo de uma forma tal que acabe fazendo com que ele mesmo acabe sentindo-se obrigado a pedir a própria demissão.

Complementando, Mauro Vasni Paroski (2006)<sup>14</sup>:

O assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas a, b e c, do art. 483, da CLT, além de autorizar o empregador a dispensar por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes etc.), perante a vítima, é objetiva, vale dizer, independe de sua culpa no evento danoso.

Eis o artigo citado:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; (...);
- h) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (...).

<sup>13</sup> Disponível no site: [www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765](http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765)

<sup>14</sup> Disponível no site: [www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021](http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021)

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XXVIII, também se pronuncia quanto aos acidentes de trabalho:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

A Lei nº. 8.213/91, em seu artigo 20, da Legislação Previdenciária, indica as situações que configuram as doenças profissionais e ocupacionais como acidente do trabalho:

Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (...)

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Sabe-se que no nosso país não dispõe ainda de uma legislação trabalhista específica para reprimir o assédio moral no ambiente de trabalho, todavia alguns municípios e estados brasileiros adotaram iniciativas legislativas, porém de maneira tímida, voltadas especificamente para os servidores públicos, que é o caso dos municípios de Americanas, Campinas, Guarulhos, São Paulo, Cascavel, à cidade de Natal no Rio grande do Norte, Porto Alegre, entre outras. Em nível estadual, apenas o Estado do Rio de Janeiro, Sergipe e o Estado de São Paulo. Esses Estados aprovaram leis que regulam essa matéria.

Em esfera federal, existe uma proposta para alterar o Código Penal, é o Projeto de Lei 4.742/01 de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus, que estabelece em seu art. 146-A “Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral”. E com pena fixada de detenção de três a um ano, além de multa.

Diante da fragilidade em matéria de lei que aborda essa temática, entende-se ser possível invocar os princípios e adotar a aplicação analógica de preceitos legais pertinentes à responsabilidade civil. E compete a Justiça do Trabalho, tema que trataremos logo mais, para

juízo de ações trabalhistas que visem à reparação de dano por assédio moral. Desta forma argumenta Rodrigo Dias da Fonseca (2006)<sup>15</sup>:

Sem embargo, a ausência de legislação federal específica sobre a questão não deságua na absoluta desproteção ao empregado assediado. Além dos meios legais de suprimento da omissão normativa (LICC, art. 4º; CPC, art. 126), que auxiliam o magistrado no julgamento das lides, é imperioso notar que a tutela preconizada para os casos de assédio moral está contida, com vigor, nos princípios, direitos e garantias fundamentais traçados na Carta Magna.

Acrescenta:

A moderna hermenêutica pressupõe que o ordenamento jurídico comporta exegese em consonância com as normas constitucionais. Toda lei, em sentido amplo, deve ser interpretada de forma a amoldar-se às disposições constitucionais, do que é exemplo eloqüente a "interpretação conforme a Constituição", a qual busca, dentre as possíveis leituras da norma, aquela que melhor se adapta ao espírito da Carta da República, a fim de lhe assegurar a constitucionalidade – e validade.

A jurisprudência na Justiça do Trabalho é recente, comenta Adriana Calvo (2004)<sup>16</sup>, que cita a primeira decisão que reconheceu expressamente o direito ao pagamento por danos morais proveniente da prática abusiva de assédio moral.

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corroem a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação, que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT 17ª R – RO 2276/2001 – Relª Juíza Sônia das Dores Dionísio – DJES .09.03.2002).

Essa jurisprudência norteia os caminhos para se chegar a combater o assédio.

Outras decisões judiciais, precisamente acórdãos, a respeito de pedido de reparação por assédio citado por Mauro Vasni Paroski (2006)<sup>17</sup>:

Recurso improvido" (TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Relª. Sônia das Dores Dionísia).

I – Dinâmica grupal – Desvirtuamento – Violação ao patrimônio moral do empregado – Assédio moral – Indenização. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do

<sup>15</sup> Disponível no site: [www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9023](http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9023)

<sup>16</sup> Disponível no site: [www.jus.com.br](http://www.jus.com.br)

<sup>17</sup> Disponível no site: [www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021](http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021)



empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconseqüente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor pagamentos de prendas publicamente, tais como, 'dançar a dança da boquinha da garrafa', àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo 'diferente' do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X, da CF/88. (Recurso provido)..." (TRT – 17ª R – RO n. 1294.2002.007.17.00.9 – Relª. Juíza Sônia das Dores Dionísio).

Dano moral – Empregado submetido a constrangimentos e agressão física, em decorrência de sua orientação sexual, praticados por empregados outros no ambiente de trabalho e com a ciência da gerência da empresa demandada – Imputabilidade de culpa ao empregador. Se a prova colhida nos autos revela, inequivocamente, que o autor sofrera no ambiente de trabalho discriminação, agressões verbais e mesmo físicas por sua orientação homossexual, mesmo que não pudesse o empregador impedir que parte de seus empregados desaprovasse o comportamento do reclamante e evitasse contato para com ele, não poderia permitir a materialização de comportamento discriminatório grave para com o autor, e menos ainda omitir-se diante de agressão física sofrida pelo reclamante no ambiente de trabalho; mormente se esta agressão fora presenciada por agentes de segurança do reclamado, os quais não esboçaram qualquer tentativa de coibi-la. Se o reclamante, como empregado do demandado, estando no estabelecimento do réu, sofre, por parte de seus colegas de trabalho, deboches e até chega a sofrer agressão física, e se delas tem pleno conhecimento a gerência constituída pelo empregador, este último responderá, por omissão, pelos danos morais causados ao reclamante (CCB então vigente, art. 159 c/c art. 5º, X, da CF). Sendo o empregador pessoa jurídica (e não física), por óbvio os atos de violação a direitos alheios imputáveis a ele serão necessariamente praticados, em sentido físico, pelos obreiros e dirigentes que integram seus quadros. Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido" (TRT – 10ª R – 3ª T – RO n. 919/2002.005.10.00-0 – Rel. Paulo Henrique Blair – DJDF 23.5.2003 – p. 51).

Como ficaram frisado os acórdãos existentes bem como as jurisprudências e decisões judiciais são usadas analogicamente para se ter o amparo da justiça. É bem da verdade que tais jurisprudências, mesmo que ainda de forma singela, vão de encontro aos anseios da sociedade e daqueles que buscam o amparo legal e o reconhecimento dos seus direitos e de se terem a reparação das injustiças cometidas nos ambientes de trabalho.

#### 4.2 Competência

Compete à Justiça do Trabalho conhecer e julgar as questões não apenas patrimoniais, mas também morais decorrentes da relação de trabalho, por inexistência de restrição, neste sentido pelo artigo 114 da Constituição Federal, conforme posicionamentos do Colendo Supremo Tribunal Federal e diversos Tribunais do Trabalho, sem haver restrição de

estar a causa fundada em legislação trabalhista ou civil, quando a postulação de reparação a uma lesão de direito ocorre de fato ou circunstância no âmbito do contrato de trabalho.

Neste sentido, a pretensão quanto à indenização por dano material, por dano moral, por acidente de trabalho e, agora mais recentemente, por casos de assédio moral, por invocação do artigo 114 da Carta Magna, estarão no âmbito de processamento e julgamento pela Justiça do Trabalho.

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

Deve seguir de parâmetros para os casos de assédio moral o entendimento jurisprudencial do STJ nos julgamentos dos conflitos de competência quando define como competente a Justiça do Trabalho e o TST, nos julgamentos de pedidos de reparação de danos morais ocorridos no ambiente de trabalho, admitindo, portanto, a aplicação subsidiária da matéria civil.

O Poder Judiciário brasileiro está constituído de modo híbrido, convivendo, na mesma estrutura, a Justiça Comum, Justiça Federal e a Justiça Especializada, com competências materiais próprias.

Contudo, os limites impostos pela Constituição Federal às causas de competência da Justiça do Trabalho não são decorrentes da aplicação do Direito do Trabalho, como a alguns parece, mas a aplicação do Direito concernente à solução dos conflitos entre patrões e trabalhadores decorrentes da relação laboral havida, além de controvérsias outras, inclusive envolvendo pessoas distintas, originadas no cumprimento de decisões da própria Justiça do Trabalho ou atribuídas por lei e decorrentes da relação de trabalho.

Portanto, tendo em vista a importância de se tutelar esse direito subjetivo, os pretórios também assimilaram essa diretriz que começa lentamente a se irradiar nos Tribunais brasileiros.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de já existir a muito tempo o assédio moral no trabalho ganhou recentemente enorme espaço na imprensa e despertou interesse meio jurídico-político brasileiro. Apesar da pequena literatura que há sobre o tema. Assédio Moral, que também é chamado de psicoterrorismo no trabalho, tirania nas relações de trabalho ou, simplesmente, *mobbing*, existe desde o período da antiguidade, quando usavam de escravidão para com o homem.

Hoje, é uma prática perversa, bastante comum, realizada e concretizada no local de trabalho. É aquela sensação de medo, de isolamento, humilhação e insegurança que, em maior ou menor grau, a maioria dos trabalhadores já sentiu um dia. Esse terror psicológico pode se instalar em qualquer ambiente de trabalho e afetar profissionais de todos os níveis hierárquicos. É um inimigo invisível que ataca sorrateiramente.

Os reflexos de quem sofre a humilhação são significativos e vão desde a queda da auto-estima a problemas de saúde, como: depressão, angústia, estresse, distúrbios de sono, hipertensão, alteração da libido, dores generalizadas pelo corpo, tensão no pescoço, gastrite e pensamentos ou tentativas de suicídio.

Diante das humilhações o trabalho torna-se um pesadelo e, num ambiente desses, ninguém consegue ficar feliz e acaba adoecendo.

Os avanços têm sido com muita luta e dor e aos poucos vêm presenciando alguns municípios brasileiros elaborando leis que protegem os funcionários públicos desse psicoterrorismo no trabalho. Também alguns Estados estão apresentando projetos de leis proibindo o assédio moral, mas somente na esfera do funcionalismo público. Portanto, o que se percebe, claramente, é que o assunto está tomando proporções nacionais, fazendo com que surjam no Brasil leis que reprimam essa prática.

O que se pretendeu neste trabalho foi dar visibilidade ao tema, ajudando e incentivando aqueles, que prejudicados, a procurarem o apoio de colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor. Assim, a vítima deverá procurar relatar o acontecido para os seus diretores e outras instâncias, como médicos ou advogados, como também ao Ministério Público, Justiça do Trabalho.

A dignidade humana é um valor supremo e esse princípio não pode ser afrontado dessa forma. E enfrentar o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Caberá ao empregador verificar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar as medidas para coibir estas práticas, garantindo relações de trabalho onde predomine a dignidade e o respeito pelo outro e os

direitos do cidadão.

O assunto é relevante e depende de informação, organização e mobilização dos trabalhadores para conquistar um ambiente de trabalho saudável, onde exista este respeito e responsabilidade para com os cidadãos.

Estes indivíduos tornam-se pessoas com menor confiança em si mesmo que consideram o mundo menos afável e previsível.

Se for verdade que a organização do trabalho está mudando e que se tem solicitado às pessoas serem sempre mais flexíveis, adaptáveis e capazes de reagir a cada vez que uma nova situação os esgota, este objetivo não será jamais alcançado, transformando os indivíduos em potenciais inválidos ou perdedores. Os indivíduos tornam-se pessoas quando aprendem a se ver como seres dotados de qualidade e capacidades positivas, de prever, projetar e realizar.

Mas isto, só pode acontecer através do reconhecimento por parte dos outros que os aprovam e os encorajam, no deserto do *mobbing*, o indivíduo perde o reconhecimento que sustenta o respeito a si mesmo, a solidariedade que garante a auto-estima e, enfim, também a experiência do amor que nutre a confiança.

O assédio moral não faz bem a própria sociedade civil. Economicamente não favorece as empresas e aos empregados, portanto é preciso combater esse mal que se alastra e os meios para tanto é através da justiça, com elaboração de uma lei específica tipificando a conduta do assédio moral, da conscientização e da solidariedade.

## REFERÊNCIAS

ARRUDA JÚNIOR, E. L. de (Org.) **Globalização, Neoliberalismo e Mundo do Trabalho**. Curitiba: EDIBEJ, 1998.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos na Empresa**. Vol. 01 e 04. São Paulo: Atlas, 1989.

**CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**. Senado Federal, Centro Gráfico, Distrito Federal, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. Senado Federal, Centro Gráfico, Distrito Federal, 2003.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional – 12a Ed. – Atlas, São Paulo, 2002**.

DAVIDOFF, L. L. **Introdução à Psicologia**. Trad. Auphebo Berrance Simões e Maria da Graça Lustosa. São Paulo: Ed. McGraw-Hill do Brasil, 1983.

- DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho**. Trad. Maria Irene Stocco Betiol *et al.* São Paulo: Atlas, 1994.

DRUCKER, P. F. **Fator Humano e Desempenho**. Trad. Carlos Afonso Maferrari. São Paulo: Pioneira, 1981.

FERREIRA, P. P. **Administração de Pessoal: relações industriais**. São Paulo: Saraiva, 1980.

MAISONNEUVE, J. **Introdução à Psicossociologia**. Trad. Luiz Damasco Penna e J. B. Damasco Pena. Vol. 38. São Paulo: Ed. Nacional, 1977.

[www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)

[www.app.com.br](http://www.app.com.br)

[www.jus.com.br](http://www.jus.com.br)

[www.partes.com.br](http://www.partes.com.br)