



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade

ESTUDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

WOLBERG VICTOR DO NASCIMENTO LINS

Campina Grande – PB
2010

WOLBERG VICTOR DO NASCIMENTO LINS

ESTUDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof. Msc. Suênya Freire do Monte Santos

Campina Grande – PB
2010

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Wolberg Victor do Nascimento Lins
Aluno

Prof^a. M.sc. Suênya Freire do Monte Santos
(Orientadora)

Prof^a. M.sc. Verônica Macário de Oliveira
Coordenadora de estágio supervisionado

Campina Grande - 2010

WOLBERG VICTOR DO NASCIMENTO LINS

ESTUDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia aprovada em ____ dezembro de 2010

Prof^a. M.Sc. Suênya Freire do Monte Santos
(Orientadora)

Prof. Dr. Elmano pontes Cavalcanti
(Examinador)

Prof. Dr. Roberto Mendonza
(Examinador)

Campina Grande – PB
Dezembro de 2010

Ao meu pai (in memoriam) e a minha mãe, que sempre se esforçaram para me dar uma educação, eles que sempre tiveram paciência em me repassar os ensinamentos de como ser um cidadão com valores e princípios.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me deu o dom da vida e sempre esteve ao meu lado ao longo desta batalha.

Agradeço ao meus irmãos João Pedro e Wanessa, por fazerem parte de minha história com esse momento inesquecível.

Aos meus avós Odília (in memorian), Luzia e Olegário (in memorian), por toda ajuda e por sempre acreditar na minha capacidade de alcançar o triunfo.

Aos meus tios e tias, por me orientar a perseverar na luta por esta graduação.

Aos meus amigos e amigas, que de alguma forma contribuíram para minha conquista.

A minha orientadora, Profª. Suênya Freire, por toda paciência e empenho buscando sempre o melhor resultado desta pesquisa.

E o por fim, agradeço a turma da universidade pelas amizades construídas, pelos momentos de descontração e pelo companheirismo.

LINS, Wolberg Victor do Nascimento. **Estudo sobre o assédio moral nas relações de trabalho**. Trabalho Monográfico. 54 páginas. (Bacharelado em Administração). Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2010.

RESUMO

O assédio moral ocorrido nas relações de trabalho é a conduta que vem a constranger, intimidar, ferir ou humilhar a vítima no ambiente em que esta exerce sua profissão. A presente pesquisa tem por objetivo estudar o assédio moral no meio laboral e sua compreensão pelos funcionários do Banco do Brasil do município de Areia – PB. Esse estudo é relevante uma vez que o assédio moral ocorre comumente, porém, é silenciado pela estrutura hierárquica do trabalho e da necessidade do empregado da sua posição para sua subsistência. Assim, a pesquisa apresentada possui relevância social, por tratar-se de tema de interesse a toda a sociedade e acadêmica, haja vista que objetivou contribuir para o conhecimento científico sobre o assunto. Quanto à metodologia, esta pesquisa é classificada como descritiva (em relação aos seus fins), foi feito um levantamento (em relação ao seu objeto), a sua amostra é do tipo não probalística por acessibilidade, os sujeitos entrevistados foram os funcionários de uma agência bancária de Areia, os dados obtidos foram coletados através do emprego de questionário e foram correlacionados aos problemas mencionados no referencial teórico sobre a dificuldade de identificar, coibir e reparar as vítimas assediadas. Assim, conclui-se que apesar da empresa pesquisada possuir em seu quadro de normas regras que objetivam coibir o assédio moral, há por parte da gerência e do departamento de recursos humanos pouca abertura para que os trabalhadores possam discutir o tema e denunciar abusos. Como também, a falta de conhecimento sobre a amplitude da matéria prejudica a defesa dos empregados. O assédio moral traz conseqüências para o agente assediante (que é obrigado a reparar a vítima), para o assediado (que sofre com problemas físicos e psicológicos decorrentes do assédio) e para todo o clima corporativo, este último prejudicado pela baixa produtividade, absenteísmo e outros aspectos que danificam as atividades empresariais. Assim, por ser um problema que traz resultados negativos para todos os envolvidos, é indispensável que as empresas atentem para essas questões e façam valer o texto de suas normas, permitindo, efetivamente, o combate ao assédio moral em suas estruturas organizacionais.

Palavras – chave: Assédio moral. Trabalho. Clima organizacional.

LINS, Wolberg Victor do Nascimento. **Estudo sobre o assédio moral nas relações de trabalho**. Trabalho Monográfico. 54 páginas. (Bacharelado em Administração). Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2010.

ABSTRACT

The bullying occurred in the labor relations is the conduct that comes to embarrass, intimidate, injure or humiliate the victim where his exercise his profession. This research aims to study the bullying in the workplace and its understanding by the employees of the Bank of Brazil in the city of Areia - PB. This research is important because the bullying occurs frequently, however, is muted by the hierarchical structure of work and the need of the employee's position for their livelihood. Thus, research has shown social relevance, because it is a topic of interest of all the society and about the academic aspect aims to contribute to scientific knowledge about the subject. About methodology, this research is classified as descriptive (in relation to their purposes), a survey was made (in relation to its object), your sample is not probabilistic type of accessibility, the interviewees were employees of a bank in Areia city, the data were collected through the use of questionnaires and were correlated to the problems mentioned in the theoretical part of the research about the difficulty to identify, prevent and redress the victim. Thus, we conclude that although the company has rules against that aim to curb bullying, there is not from the management and human resources departments a door for the workers discuss about the issue and report the abuse. As well, the lack of knowledge about the breadth of material prejudice to the protection of employees. Bullying has consequences for the agent (which is required to indemnify the victim) for the victim (who suffers from physical and psychological problems from this abuse) and throughout the corporate climate, about a low productivity, absenteeism and other things that damage the business activities. Thus, it is a problem that brings negative results for all involved, it is essential that companies pay attention to these issues and to enforce the text of its rules, allowing effectively to combat bullying in their organizational structures.

Key - words: Bullying. Work. Organizational environment.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Identificação na empresa de situações caracterizadas como assédio moral	42
Gráfico 02 – Compreensão sobre os sintomas reflexos do assédio moral.....	43
Gráfico 03 – Conhecimento sobre as ferramentas legais de proteção à vítima assediada.....	44
Gráfico 04 – Conhecimento sobre como recorrer judicialmente caso venha a sofrer assédio moral.....	45
Gráfico 05 – O trabalho do setor de recursos humanos sobre o assédio moral.....	46
Gráfico 06 – Conhecimento sobre a existência de normas organizacionais que tratem sobre o assédio moral.....	47
Gráfico 07 – Abertura pela gerência para tratar sobre o assédio moral.....	48

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	13
2.1 BREVE HISTÓRICO E ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO HUMANO.....	13
2.2.1 Assédio moral na relação de trabalho.....	14
2.2.1.1 <i>Conceito</i>	14
2.2.1.2 <i>Espécies</i>	15
2.2 O ASSÉDIO MORAL: SEU FUNDAMENTO JURÍDICO E LACUNA LEGAL.....	19
2.2.1 Assédio moral – Previsão Legal.....	20
2.2.2 A lacuna legal.....	21
2.2.3 Ferramentas legais de proteção contra o assédio moral.....	25
2.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	27
2.3.1 Conseqüências do ponto de vista do empregador assediante.....	27
2.3.2 Conseqüências do ponto de vista do empregado assediante.....	28
2.3.3 Conseqüências do ponto de vista do trabalhador assediado.....	29
2.4 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A ORGANIZAÇÃO E ESTRATÉGIAS PARA O COMBATE E PREVENÇÃO	34
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	37
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	40
4.1 DEFINIÇÕES.....	40
4.2 EXISTÊNCIA.....	41
4.3 REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL.....	42
4.4 FERRAMENTAS LEGAIS DE PROTEÇÃO AO ASSEDIADO.....	43
4.5 FORMAS DE INSURGÊNCIA CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....	44
4.6 O ASSÉDIO MORAL E O TRABALHO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS	45
4.7 NORMAS DA EMPRESA ACERCA DO ASSÉDIO MORAL.....	46
4.8 ASSÉDIO MORAL E A GERÊNCIA	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
REFERÊNCIAS.....	51
APÊNDICES.....	53

1 INTRODUÇÃO

Para que o exercício do trabalho seja eficazmente desenvolvido é indispensável que o ambiente em que as atividades laborais se desdobram seja salutar à preservação da integridade física e moral do trabalhador. A produtividade e a qualidade dos serviços deste é reflexo direto das condições do ambiente laboral ao seu redor.

Nesse sentido, o assédio moral ocorrido nas relações de trabalho constitui uma problemática que prejudica notoriamente o ambiente em que as atividades profissionais são desenvolvidas, haja vista que causa à vítima sentimentos de aversão ao ambiente, temor, constrangimento e demais fatores que a impedem de desenvolver plenamente suas atividades e refletem até mesmo em sintomas psicossomáticos e doenças, como crises de pânico e distúrbios do sono. Ademais, contamina toda a organização, envolvendo os demais colegas de trabalho e traz reflexos para a empresa.

Não obstante, a falta de previsão legal expressa, o pouco conhecimento sobre o assunto e a própria estrutura hierárquica das organizações empresariais são aspectos que dificultam o combate ao assédio moral.

O assédio moral não prejudica apenas a vítima, mas toda a gestão organizacional da empresa, trazendo inúmeros reflexos para o meio ambiente em que as atividades profissionais são desenvolvidas, tais como a baixa na produtividade, aumento do absenteísmo, clima pesado entre os colegas e superiores e, até mesmo, a depreciação da marca da empresa em que esse constrangimento psicológico ocorreu.

Seu objetivo geral reside em analisar as percepções dos funcionários do Banco do Brasil de Areia quanto ao assédio moral.

Já no que toca aos seus objetivos específicos, o estudo pretende identificar a visão conceitual dos funcionários em relação ao assédio moral, identificar o conhecimento dos funcionários quanto à legislação que ampara os assediados moralmente e verificar as ações promovidas pela empresa quanto ao esclarecimento sobre o assédio moral, bem como quando da sua ocorrência.

A pesquisa possui plena relevância do ponto de vista social, uma vez que ao passo que o assédio moral prejudica a integralidade de aspectos básicos da

condição humana (preservação de sua dignidade, de sua esfera privada e saúde física e mental), este deixa de ser um problema apenas da vítima assediada, para ser do interesse de toda a coletividade. Assim, a pesquisa apresentada é relevante no sentido de que objetiva expor para a sociedade os contornos em que este é depreendido pelos estudos doutrinários existentes a seu respeito e na prática no que toca a ocorrência do assédio moral e sua compreensão para com os funcionários entrevistados.

Já no âmbito acadêmico, por tratar-se de um tema de difícil percepção em virtude de ser velado, em muitos casos, pela própria estrutura hierárquica das relações de trabalho, ainda há poucos trabalhos sobre a temática sugerida. Assim, a presente pesquisa justifica-se também por sua relevância acadêmica, uma vez que vem a acrescentar aos incipientes estudos a respeito do tema sugerido.

Para o cumprimento desses objetivos, inicialmente o referencial teórico aborda um breve histórico sobre o trabalho humano, o conceito do assédio moral e suas espécies. Posteriormente trata sobre o fundamento jurídico desta conduta ilícita e sua lacuna legal na estrutura da legislação brasileira.

Ainda no referencial teórico serão abordadas as conseqüências da ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho sobre vários pontos de vista: agentes assediadores e vítima.

São explanadas as conseqüências do assédio moral para o clima organizacional e as estratégias para combater este problema.

Em seguida, são explanados os aspectos metodológicos (população, amostra, etc.) empregados para a entrevista realizada com funcionários de um banco paraibano sobre o problema e a apresentação e análise dos resultados obtidos.

Por fim, nas considerações finais, é feito um apanhado geral de tudo quanto discutido ao longo do estudo proposto.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO HUMANO

O assédio moral ocorre não apenas nas atividades do trabalho, verifica-se a ocorrência desta prática nas mais diversas espécies de coletividades humanas, em que um indivíduo pressiona ou constrange o outro com alguma finalidade. O assédio moral nas relações de trabalho, por sua vez, possui características próprias que o distinguem das demais espécies. Todavia, para que compreenda seus contornos, faz-se necessário o estudo preliminar acerca da concepção de trabalho humano e seu histórico.

Na Roma antiga, o trabalho era visto como desonroso. A primeira forma de trabalho, a escravidão, aquele que desenvolvia o trabalho não tinha direito a nenhuma contraprestação e era considerado uma coisa, não havendo qualquer respeito pela sua dignidade humana (MOLON, 2004, p. 01).

Molon (2004, p. 01) também diz que posteriormente no feudalismo (Idade Média), vislumbrou-se outra forma de concepção do trabalho, a servidão, época em que os senhores feudais protegiam seus servos política e militarmente e estes deviam trabalhar em suas terras. Não havia, portanto, individualidade, personalidade e subjetividade do trabalhador.

Com a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, veio a proporcionar uma série de mudanças tecnológicas, com reflexos na produção econômica e, em consequência, em toda a sociedade, que passou a estruturar-se segundo outras concepções econômicas e de vida. Tais mudanças também vieram a repercutir no que toca ao trabalho, este passou a abranger também a idéia de emprego, em que os trabalhadores subordinavam-se aos detentores das ferramentas de trabalho, para estes trabalhavam e recebiam contraprestação pecuniária pela força de trabalho despendida (MOLON, 2004, p. 03).

Em consequência, o Direito também modificou-se no tratamento ao trabalho, questões como dignidade humana e preservação da vida do trabalhador passaram a ser questionadas socialmente e refletidas nas legislações dos mais diversos ordenamentos jurídicos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1945 estabelece que é direito da pessoa o trabalho, à livre escolha deste, as condições equitativas e satisfatórias e à proteção contra o desemprego. Demonstra-se, portanto, que este deve refletir a dignidade que todo indivíduo faz jus.

No Brasil, em decorrência da Constituição promulgada em 1988, a dignidade humana e o valor social do trabalho passaram a ser fundamentos da República, bem como uma série de direitos trabalhistas elevados ao patamar de norma constitucional.

Assim, desde os primórdios do trabalho humano, o assédio moral esteve presente como manifestação de pressões e constrangimentos para com o assediado dentro da relação de trabalho. Suas características serão tratadas a seguir.

2.1.1 Assédio moral na relação de trabalho

2.1.1.1 Conceito

Tão antigo quanto a própria figura do trabalho humano, o assédio moral no ambiente de trabalho tem como essência a pressão psicológica contra o assediado, seja ele empregado ou empregador, realizada no ambiente de trabalho ou no exercício de sua profissão, de maneira a perturbar sua tranquilidade, denegrir sua honra, ferir sua auto-estima. Sobre isso conceitua Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 55)

conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho. (FREITAS, Maria Ester. HELOANI, Roberto. BARRETO, Margarida. **Assédio moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008 – p. 55).

Vale salientar que o assédio moral não está presente apenas no ambiente de trabalho, podendo ser encontrado onde quer que haja uma coletividade de pessoas. Assim, até mesmo no seio familiar pode este caracterizar-se. Porém, no âmbito do

trabalho este se revela com mais notoriedade, uma vez que a própria estrutura organizacional do trabalho, feita de maneira hierárquica e os objetivos incessantes do capitalismo, naturalmente provocam pressões e constrangimentos no âmbito do trabalho para que os empregados ou empregadores façam jus à busca pelo lucro.

Dessa maneira, o assédio moral também é comumente chamado de *mobbing*, associado à violência coletiva referente à organização do trabalho. Na Inglaterra é conhecida como *bullying* (tratamento rude, grosseiro), na França é chamado de *harcèlement moral* (ligado à perversão moral), nos Estados Unidos é denominado *harassment* (tendo como caracteres o comportamento de ataque constante e repetitivo), por fim, no Japão é conhecido como *ijime* (prática da violência moral). Todavia, a expressão 'assédio moral', é a mais famosa para designar o que conhecemos por este (MOLON, 2004).

Em sua substância encontramos como elementos fundamentais o abuso de poder e a manipulação perversa. O primeiro facilita a promoção do assédio uma vez que trata de um grupo de pessoas subordinados a um superior hierárquico, sendo estas das mais diversas personalidades, níveis socioeconômicos e valores. No ambiente de trabalho o assédio moral pode ser caracterizado por palavras, gestos, comportamentos de desdém e demais atitudes que visam perturbar o assediado. Já a manipulação perversa consolida a atitude do agente assediante em manipular a vítima assediada para alcançar seus objetivos.

2.1.1.2 Espécies

Apesar os elementos comuns que atentam ao assédio moral na relação de trabalho, Freitas, Heloani e Barreto (2008) entendem que este subdivide-se em espécies de acordo com a posição hierárquica em que se situam o agente assediante e a vítima assediada.

- Assédio moral vertical descendente

Essa subespécie de assédio moral é a mais comumente encontrada, haja vista que caracteriza-se pela diferença de posição hierárquica na estrutura organizacional da empresa em que se situam assediante e assediado. Nesse sentido, aquele que assedia é, via de regra, chefe, supervisor, gerente, diretor ou qualquer outro cargo que indique superioridade em razão dos outros subordinados e, em virtude disso, o assediante aproveita do poder que detém para pressionar ou constranger o assediado. Assim, dispõem Freitas, Heloani e Barreto (2008) que um subordinado é agredido por um superior: é o caso mais freqüente, especialmente no atual contexto, em que o medo da perda do emprego está presente e transforma-se numa alavanca a mais para provocar situações dessa natureza. O abuso de poder, ou a necessidade de um superior esmagar os outros para sentir-se seguro, ou, ainda, ter a necessidade de demolir um indivíduo como bode expiatório são exemplos dessa modalidade.

O modelo de estrutura organizacional das relações de trabalho que presenciamos hoje, hierarquicamente planejada e voltada para a captação incessante de lucro, advém da influência da política neoliberal. Esta, tem como fundamento a busca da atividade de trabalho pelo lucro, o que enseja o aumento da competitividade e diminuição de custos, obrigando o empregado a trabalhar o máximo possível pela mínima gratificação salarial permitida, de maneira a adequar-se ao mercado de trabalho. O assédio pode iniciar-se dessa pressão exercida sobre os funcionários para que estes alcancem melhores resultados cada vez mais para a empresa em que trabalham, muitas vezes em detrimento de suas forças físicas e psicológicas.

Assim, no que toca ao assédio moral vertical, essa prática tem como resultado o descumprimento do contrato de trabalho, em que se espera que seja o trabalhador considerado com respeito. O assédio fere a dignidade humana a que faz jus todo o indivíduo e, em aspectos legais, permite ao empregado contestar na justiça a rescisão do contrato individual de trabalho.

- Assédio moral vertical ascendente

Ao contrário da situação exposta anteriormente, aqui aquele considerado como inferior na estrutura organizacional do trabalho utiliza-se de sua posição para assediar quem está hierarquicamente superior a ele. Apesar de sua difícil visualização, esta ocorre não raramente quando o empregador excede de seu poder, humilhando seus subordinados, estes, por sua vez, passam a assediá-lo, em resposta ao desrespeito sofrido.

Outra situação em que esse assédio é possível dá-se quando, por inexperiência ou outro fator de sua personalidade, o superior hierárquico não detém o domínio e/ou o controle para com seus subordinados. Assim, aquele primeiro não vem a gerar eficazmente o desenvolvimento do trabalho, obrigando seus trabalhadores a cumprir ordens desnecessárias, ou causando-lhes pressões. Estes últimos, em contrapartida, passam a não obedecê-lo ou desejar sua saída do ambiente de trabalho.

Zanetti (2009) em artigo sobre o assunto em comento fala sobre esta espécie de assédio moral e demonstra posicionamento do Poder Judiciário brasileiro a respeito, vejamos

Esta forma de assédio é menos freqüente do que a vertical descendente e a entre colaterais, sendo que a primeira é a mais freqüente. Mais como vimos, ainda que o assédio vertical ascendente seja menos freqüente ele ocorre como muito bem esclarece o seguinte julgado:

... Na verdade já se admite até o assédio moral de inferior hierárquico que ocorreria, por exemplo, quando orientações ou determinações do superior são sistematicamente boicotadas pelos subordinados. TRT – 6ª Região. RO nº 02489-2004-102-06-00-4. 2ª Turma. Juíza Relatora: Patrícia Coelho Brandão Vieira.

Assim sendo, entende-se que apesar de difícil caracterização, o assédio moral por parte daqueles que ocupam cargos inferiores contra seus superiores hierárquicos é possível e indica oposição seja a conduta de seu chefe, seja a posição por ele ocupada.

- Assédio moral horizontal

Diferentemente das demais espécies de assédio moral explanadas, aqui não há elemento de sujeição entre os cargos ocupados por assediante e assediado na estrutura organizacional hierárquica do ambiente de trabalho. Tanto um como outro ocupam cargos de igual poderes e o assédio ocorre por meio de competitividade exacerbada, promoção de conflitos que dificultam o cotidiano do ambiente de trabalho, piadas, etc.

Zanetti (2009) novamente ensina quanto a essa espécie de assédio moral e como pode este se dar nas mais diversas condutas, o autor ensina que este se produz entre colegas de mesmo nível hierárquico, sendo simples quando um trabalhador assedia outro e coletivo quando um grupo de trabalhadores assedia um colega. Também aponta alguns motivos levam ao assédio horizontal como, por exemplo, um grupo se esforça para constranger uma pessoa com baixo rendimento a se conformar com as regras tomadas pela maioria; ou um ou mais indivíduos escolhem como alvo uma pessoa em situação de fraqueza para colocar em práticas seus objetivos e ainda quando a agressão ocorre pela diferença da vítima (sexo, nacionalidade, religião, aparência física, etc.) diante do grupo.

Assim, o elemento que distingue esta espécie das demais é a não sujeição hierárquica entre agente ou vítima, mas sim tão somente a intenção é excluir aquela última, constrangendo ou humilhando-a.

- Assédio moral misto

O assédio moral misto na relação de trabalho mistura as demais espécies já explanadas, podendo vir a ocorrer seja entre colegas de mesma posição hierárquica ou seja através da subordinação do agente ou vítima para com o outro. A jurisprudência nacional já vem observado essa classificação da conduta ilícita em estudo, vejamos

DOENÇA PROFISSIONAL. (LESÃO POR ESFORÇOS REPETITIVOS) ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COMPROVADO. Como suas condições de saúde já não permitiam à produtividade nos níveis almejados, o que, por certo, comprometia os lucros, a solução encontrada foi tornar o ambiente de trabalho insuportável a ponto de levar ao pedido de desligamento e, assim, evitar os custos da dispensa sem justa causa. As atitudes descritas

nos autos tipificam o assédio moral, praticado até mesmo pelos próprios colegas que, certamente, prestigiados pelo novo empregador, a ele se aliaram no comportamento opressivo e humilhante. TRT-PR-23044-2001-012-09-00-8-ACO-03097-2006-2^a. TURMA. Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU. Publicado no DJPR em 03-02-2006.

Como se entende das decisões apresentadas, no assédio misto o constrangimento parte de alguém, superior hierárquico, por exemplo, e se multiplica aos demais indivíduos presentes no mesmo ambiente de trabalho, nesse caso, os colegas de mesmo nível hierárquico da vítima, mas que, por pressão, ou orgulho, passam também a tomar condutas humilhantes que visam excluir o assediado.

Portanto, inúmeras são as espécies de assédio moral presentes no ambiente de trabalho, bem como é de conhecimento de todos que são os elementos que o caracterizam. Todavia, a falta de regulamentação legal e a própria condição de inferioridade econômica, na maioria dos casos, da vítima trabalhador, dificulta a prova da conduta ilícita e a fundamentação legal do direito daquela. Assim, a seguir se estudará a questão legal da não previsão do assédio moral no sistema jurídica brasileiro e a responsabilidade civil que incumbe ao agente assediante.

2.2 O ASSÉDIO MORAL: SEU FUNDAMENTO JURÍDICO E LACUNA LEGAL

Tendo em vista as explicações iniciais acerca do assédio moral e sua caracterização, apesar do mesmo ocorrer costumeiramente, um dos caracteres que dificultam a sua prevenção e combate é a falta de norma legal expressa que venha a facilitar o trabalho do Poder Judiciário.

Dessa forma, a omissão da lei aliada à falta de informação, são fatores que dificultam o acesso da vítima a defender-se contra essa modalidade de constrangimento.

Assim, é necessário o estudo a respeito dos fatores jurídicos sobre o problema em análise, para então esmiuçar as conseqüências do assédio moral para o assediado.

2.2.1 Assédio moral – Previsão Legal

Como foi dito anteriormente, não existe na legislação nacional lei que trate do assédio moral nas relações de trabalho. Os casos levados ao Poder Judiciário são, via de regra, fundamentados na Consolidação das Leis trabalhistas em seus dispositivos concernentes às hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo estas as seguintes

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;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

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

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

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 20 de outubro 2010).

Nesse sentido, depreende-se que nenhuma das situações citadas dizem expressamente ao assédio moral nas relações de trabalho, mas podem ser utilizadas como embasamento no que toca à reparação solicitada judicialmente relativa à responsabilidade civil do agente assediante e, como visto, a conseqüente rescisão do contrato de trabalho.

Desse modo, não há qualquer ferramenta legal para a prevenção do problema, apenas a remediação do dano causado, ou seja, quando o assédio moral já veio a ocorrer e trazer efeitos para a vida da vítima.

Porém, Pessoa (2007) em artigo veiculado na rede mundial de computadores diz que tramita na Câmara dos Deputados os projetos de lei nº 4.742/2001 e nº 4.591/2001. Ambos objetivam a alterar, respectivamente, o Código Penal, inserindo o artigo 146 - A, que tipifica o assédio moral e estabelece a pena, e a Lei n. 8.112/90, vedando a prática no âmbito da administração pública federal.

Segundo a autora, o Código Penal passaria a trazer a redação do artigo 146 – a considerando como crime a atitude de quem atentar, de qualquer forma e por repetidas vezes a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou de trabalho, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica, com pena de detenção prevista de um a dois anos.

2.2.2 A lacuna legal

Diante do exposto, apesar da falta de previsão legal manifesta para tratar sobre o assédio moral na relação de trabalho, não pode o Poder Judiciário abster-se de resolver o conflito levado a sua análise que aborde essa problemática.

O Código de Processo Civil brasileiro determina que O juiz não pode se recusar a sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da ação caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito, como determina seu artigo 126.

Portanto, é obrigação do Estado-juiz possibilitar que a vítima da conduta criminosa em estudo possa encontrar amparo legal a sua coibição e reparação. Não havendo lei que aborde de maneira específica sobre o assunto, resta aos tribunais e às vítimas fundamentarem seus argumentos nas hipóteses de rescisão indiretas do contrato de trabalho já vistas.

Todavia, o assédio moral nas relações de trabalho é conduta ilícita que vem a perturbar a tranquilidade da vítima, desestabilizar-lhe emocionalmente, atingir sua

dignidade humana e prejudicar não apenas o desenvolvimento de suas atividades laborais, mas toda a sua sanidade psicológica.

Assim, a ocorrência do assédio moral nos casos em estudo contrariam, principalmente, valores fundamentais da ordem constitucional nacional. O trabalho possui para o nosso ordenamento valor social e é considerado um dos fundamentos da República (art. 1º, IV). Como citado anteriormente, o assédio moral vem a denegrir a sanidade psíquica da vítima, como se poderá ser depreendido posteriormente no capítulo seguinte referente às conseqüências do assédio moral nas relações de trabalho.

Dessa maneira, Pessoa (2007) cita lição Fonseca

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.

O assédio moral vem, portanto a atingir a dignidade da pessoa humana, fundamento também inscrito na Carta Magna (art. 1º, III), uma vez que esta pode ser entendida como aquele mínimo legal que faz jus todo o homem por sua simples condição humana, em ser respeitado como indivíduo e de atender suas necessidades básicas para uma vida digna. Assim, o assédio moral na relação de trabalho constrange, viola e deteriora o respeito que o cidadão deve gozar num dos principais ambientes de sua vida, ou seja, seu local de trabalho. Além disso, podemos incluir como dignidade humana a preservação da integridade psíquica e moral do indivíduo, âmbitos violentados diretamente pela conduta criminosa em estudo.

Outro valor elevado ao nível de norma constitucional é a isonomia, também diretamente contrariada pelo assédio moral nas relações de trabalho. O princípio da isonomia encontra-se previsto no artigo 5º, *caput*, da Lei Maior que determina serem todos os indivíduos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

A conduta criminosa em estudo vem a ferir a igualdade de tratamento que deve gozar cada trabalhador por sua condição humana, uma vez que difere-o dos demais colegas de trabalho de modo a subjogá-lo entre os demais. A igualdade entre as pessoas deve ser observada não apenas no plano jurídico, mas também no exercício das relações de trabalho, determinação esta contrariada com a ocorrência do assédio moral.

Na própria Constituição Federal, no dispositivo que trata especificamente dos direitos do trabalhador no cenário nacional (artigo 7º) encontra-se estabelecida a proibição de diferença de salário, de exercício de função e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX). Dessa maneira, quando o assédio moral transparece, também, discriminação, verifica-se notoriamente a contrariedade à igualdade formal e material que gozam os indivíduos.

Outro aspecto a ser apontado quanto à contrariedade às determinações constitucionais diz respeito ao direito do trabalhador de exercer suas atividades laborais em um ambiente de trabalho sábio. Há várias pessoas, muitas vezes, passa mais tempo em seu local de trabalho do que em sua própria residência. Dessa maneira, o local onde trabalhamos deve proporcionar condições adequadas a manutenção de fatores mínimos de saúde e organização, tendo em vista que esses aspectos influenciam na qualidade de vida do empregado, haja vista que é no local de trabalho que passamos boa parte de nosso cotidiano.

Por essa razão, inúmeros são os dispositivos legais que têm por finalidade manter adequadas condições de salubridade ao ambiente de trabalho como, por exemplo, as normas que atentam à redução dos riscos inerentes ao desenvolvimento do trabalho (art. 7, XXII), adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (art. 7º, XXIII) e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, XXVIII).

Pessoa (2007) aponta que “os atos de assédio moral viciam o meio ambiente do trabalho, fazendo-o "adoecer". Junto com ele, a saúde da vítima e as condições de trabalho se deterioram. Pior ainda, quando há dano à saúde atinge-se, em última análise, um bem maior do ser humano, qual seja a vida”.

Assim, o assédio moral também pode vir a realizar-se por meio da falta de provimento de aspectos adequados no ambiente de trabalho quando, a título exemplificativo, o agente assediante deseja constranger o assediado a pedir

demissão do emprego e para isso promove situações em que este venha a executar suas atividades em espaço extremamente barulhento e contrário à concepção de ambiente sadio às relações de trabalho.

As implicações da contrariedade à letra constitucional nesse ponto são inúmeras, segundo Hirigoyen (2002) “as consequências de um meio ambiente de trabalho afetado negativamente por atos de assédio moral podem ser fulminantes para a saúde tanto física quanto mental do empregado”. Todos esses efeitos serão estudados no capítulo seguinte.

Por fim, quanto aos dispositivos constitucionais que podem fundamentar as ações levadas ao Judiciário sobre assédio moral nas relações de trabalho, pode-se também dizer que esta conduta ilícita vem a ferir, certas situações, o direito à intimidade que goza cada indivíduo em nosso ordenamento, por força do artigo 5º, X, que determina a inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Portanto, acaso venha o assédio moral nas relações de trabalho ferir a esfera individual da vítima assediada, perturbando-a em sua intimidade, tal conduta fere notoriamente a ordem da Lei Maior.

As limitações do respeito à intimidade do trabalhador ocorre em maior escala haja vista o próprio poder hierárquico conferido ao empregador que, em diversas situações, o permite agir arbitrariamente, atingindo a esfera individual do empregado. A exemplo, ocorre quando o agente assediante se utiliza de informações pessoais do assediado para chantagear e pressioná-lo, tendo por finalidade excluir aquele último do ambiente de trabalho, configurando o assédio moral.

Assim, apesar da lacuna legal existente no que toca ao assunto da presente pesquisa, não pode o Estado-juiz abster-se decidir com justiça a respeito dos casos levados até este sobre o assédio moral nas relações de trabalho, uma vez que a falta da legislação é compensada por inúmeros dispositivos constitucionais que são desobedecidos quando o assédio concretiza-se e, portanto, ensejam a intervenção do Judiciário e a reparação à vítima assediada.

2.2.3 Ferramentas legais de proteção contra o assédio moral

Como visto, a violação à dignidade por meio do assédio moral legitima o assediado a recorrer judicialmente pela defesa de seus direitos. Todavia, nem sempre é acessível ao assediado a possibilidade de fazer valer suas prerrogativas legais, haja vista as inúmeras barreiras encontradas por este. Sobre estas afirmações Pessoa (2007) explica

Todavia, no plano fático das relações de trabalho, o direito de ação assegurado individualmente ao trabalhador encontra alguns obstáculos. O primeiro reside no fato de que inexistente proteção contra a despedida arbitrária, e, como consequência, raramente o trabalhador promove ação na Justiça do Trabalho durante a vigência do pacto laboral. Ademais, outras barreiras existem à busca da tutela jurisdicional pelo obreiro, tais como o temor de formação de "listas negras" [82], a dificuldade na colheita de prova (notória nas hipóteses de "mobbing"), e a vulnerabilidade do trabalhador, desprovido, não raro, de condições de arcar não só com as dificuldades, incertezas e longa tramitação do processo, como com o próprio sustento. Todos esses obstáculos reduzem a efetividade do sistema de acesso à jurisdição garantido individualmente ao trabalhador.

Sabe-se que o assédio moral ocorre em maior proporção figurando como assediante o empregador e como vítima o empregado. Isto se dá justamente pela estrutura das relações de trabalho em nossa sociedade, em que aqueles que detêm o poder hierárquico se utilizam deste arbitrariamente para constranger suas vítimas. É, também, em virtude da hierarquia que a junção de provas do assédio é de difícil constatação, a princípio porque em face da dependência do emprego para subsistência o assediado na maioria dos casos não pode insurgir-se contra os abusos sofridos por temer a perda de sua posição, em seguida, pelos obstáculos à visualização de provas concretas que configuram o assédio sofrido. Não obstante, o temor de retaliações no mercado de trabalho também é outro fator que prejudica que a conduta ilícita em análise chegue até as mãos da justiça.

Uma das ferramentas mais comuns no combate do assédio moral é através da ação judicial ajuizada individualmente pelo assediado. Porém, em virtude da vítima geralmente ser a parte mais fraca da relação jurídica, a produção de provas resta prejudicada como já salientado. Outro aspecto a ser indicado diz respeito a

impossibilidade, na grande maioria dos casos, de prevenir por meio da tutela individual o assédio moral, haja vista que este serve basicamente a apenas buscar a reparação pelo dano sofrido e não sua prevenção, quando o vínculo empregatício já foi cessado e, dessa maneira, pouco presta-se a coibir novos casos de dano moral.

Pessoa (2007) também aponta que

essa via não constitui um instrumento sistemático no combate ao assédio moral. Considerando que a tutela judicial é exercida de forma difusa, sendo analisado isoladamente cada caso de assédio moral no trabalho levado a juízo, não se conseguem combater de forma coordenada tais práticas. Desse modo, não são alcançados efeitos preventivos relevantes, mas apenas compensações isoladas pelos danos perpetrados.

Portanto, verificam-se as inúmeras desvantagens da promoção de ações judiciais individuais que versam sobre o assédio moral.

As ações coletivas, por sua vez, trazem alguns aspectos que favorecem o combate a essa problemática. Através das associações de trabalhadores, as ações judiciais promovidas por intermédio dessas instituições coíbem o assédio e evitam retaliações, tendo por resultada um maior acesso à justiça.

Outro aspecto beneficiado pela ação coletiva, é no que diz respeito à hipossuficiência do empregado. Este, intermediado por associação, ganha mais força na defesa de seus direitos, uma vez que o pleito levado ao Judiciário representa toda uma categoria.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho na qualidade de instituição permanente, com responsabilidade na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (artigo 127, Constituição Federal), também pode ajuizar ações que visem o combate ao assédio moral nas relações laborais. Este, pode promover ação civil pública que objetive coibir práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

A atuação do Ministério Público do Trabalho é interessante uma vez que não expõe as vítimas assediadas, preservando seu emprego e fazendo coibir a conduta ilícita em estudo, bem como ao menos tem por pretensão também evitar que novos ilícitos ocorram.

Portanto, apesar do vários empecilhos existentes, é possível coibir legalmente o assédio moral, não havendo justificativa plausível para que o assediado não procure seus direitos.

Por outro lado, apesar da possibilidade de reparação e prevenção legal contra esse tipo de abuso, a vítima assediada, por mais que seja reparada judicialmente, sente inúmeras conseqüências de ordem física e psicológica decorrentes da violência e perturbação sofridas. Essas conseqüências, fundamentais para que se compreenda a dimensão da problemática relativa ao assédio moral, serão a seguir estudadas.

2.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Diante do estudo apresentado, a problemática referente ao assédio moral nas relações de trabalho vai além da dificuldade em caráter esse evento pelos motivos já explanados e a lacuna legal para sua coibição legal.

O assédio traz inúmeras conseqüências de ordem psicológicas e até mesmo físicas para a vítima e também para o agente assediante.

Assim, são essas conseqüências que serão neste ponto abordadas, trazendo à pesquisa em tela casos reais de vítimas que sofreram assédio moral em seu ambiente de trabalho.

2.3.1 CONSEQUÊNCIAS DO PONTO DE VISTA DO EMPREGADOR ASSEDIANTE

O empregador que torna-se agente do assédio moral no ambiente de trabalho, como visto, deve ser punido legalmente, uma vez que suas atitudes contrariam as leis trabalhistas e, mais ainda, confrontam prerrogativas fundamentais do ser humano (como a preservação da dignidade da pessoa humana a que todo indivíduo faz jus).

O assédio contrapõe-se também à isonomia, pois discrimina o empregado por motivo de sexo, raça, idade, crença, ideologias políticas, etc. Apesar de não haver fundamento legal expresso que coíba esse evento criminoso, o Poder Judiciário não pode abdicar de aplicar a lei, devendo encontrar uma resposta em sintonia com o Direito brasileiro e os tratados internacionais para que o assédio seja devidamente punido.

Ademais, o reconhecimento do assédio moral pela Justiça tem como resultado a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho, o que permite ao assediado receber todas as verbas rescisórias conseqüentes desta modalidade de rescisão que em geral beneficia o empregado. Além disso, esse também faz jus a receber indenização decorrente dos danos materiais e morais sofridos.

Assim, o assédio moral também provoca prejuízos de ordem financeira, não apenas porque com a quebra do contrato de trabalho há em decorrência a obrigação em pagar os direitos trabalhistas a que fazem jus os empregados, mas também porque o assédio desestabiliza a saúde da vítima, o que compromete a produtividade e a lucratividade do setor em que esta trabalha.

2.3.2 CONSEQUÊNCIAS DO PONTO DE VISTA DO EMPREGADO ASSEDIANTE

Na situação em que outro empregado é identificado como agente assediante, ou seja, aquele que procedeu ao assédio moral no ambiente de trabalho com relação aos demais colegas ou até mesmo com seus superiores hierárquicos, as conseqüências da promoção do evento criminoso em estudo são diferentes daquelas em que o assediante é chefe no ambiente de trabalho em que este ocorreu.

O chefe do setor que perceber a ocorrência de assédio moral, deve punir o empregado que está cometendo o assédio. Para tanto, a conduta deste último enquadra-se nas disposições do art. 482 (alíneas *b*, *j* e *k*) da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Essas hipóteses legais dizem respeito ao excesso na conduta ou mau procedimento (alínea *b*). Por desvios de conduta, compreende-se o comportamento hábil a comprometer a moralidade no espaço de trabalho. O mau procedimento, por sua vez, se caracteriza pela realização de expressões ou palavras que venham a lesar a honra da vítima. As alíneas *j* e *k* traduzem a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho do agente assediante por justa causa, uma vez que este com sua conduta delituosa vem a prejudicar o respeito ao próximo que deve ser fundamental no ambiente de trabalho.

Dessa forma, para o agente assediante empregado, a pior punição diz respeito à perda de seu posto de trabalho, por justa causa plenamente justificável, o que implica na perda de vários direitos trabalhistas com repercussão econômica e, conseqüentemente, em prejuízo financeiro.

Assim, do ponto de vista dos agentes (seja empregado ou empregador) causadores do assédio moral, a falta de previsão legal, como visto, implica basicamente em prejuízo financeiro, não havendo demais repercussões de ordem criminal, por exemplo, que seriam bastante justas.

2.3.3 CONSEQUÊNCIAS DO PONTO DE VISTA DO TRABALHADOR ASSEDIADO

Como será visto adiante, as maiores conseqüências para o assédio moral realizado no ambiente de trabalho ocorrem, na verdade, para a vítima, uma vez que o agente assediante, em sua maioria, apenas sofrerá mais evidentemente prejuízos de ordem financeira.

Para o assediado, porém, os danos causados por essa conduta criminosa vão muito além do aspecto econômico. A forma como o assédio se percebe, através de reiteradas pressões, agressões verbais, humilhações e demais aspectos, tem como resultado uma verdadeira devastação na estabilidade psicológica e física do indivíduo. Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 75) apontam isso quando dizem que

É nessa perspectiva que humilhações repetitivas e sistemáticas, em ambiente constrangedor e de cegas exigências, atuam em nosso organismo, alterando a fisiologia, desequilibrando a bioquímica, bloqueando novas conexões neurais, modificando o comportamento nas relações sociais, deixando marcas e seqüelas que se prolongam no tempo.

Na grande parte dos estudos analisados ao longo da pesquisa em tela foram encontradas diversas remissões aos efeitos danosos do assédio moral no ambiente de trabalho para as vítimas. Segundo, por exemplo Dias e Amaral (2007, p. 08)

O assédio moral ataca diretamente a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade. A tensão gerada pelo assediante através do comportamento agressivo e violento aliado ao medo do desemprego implicam em prejuízos emocionais, físicos desde ansiedade, angústia,

distúrbios do sono, depressão e doenças psicossomáticas, conflitos internos e sentimentos confusos, que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade, perda da autoconfiança, e até mesmo, em casos mais graves, o suicídio.

Dessa maneira, podemos compreender que as reiteradas condutas constrangedoras e discriminatórias do assédio moral vêm a não apenas perturbar a vítimas, mas sim fazê-la sofrer em sua esfera individual, uma vez que com a necessidade de manter seu emprego para sua subsistência, esta encontra-se presa a aceitar pacificamente o assédio.

Portanto, este pode ter como reflexos início de depressão, aumento da ansiedade, perda do estímulo em trabalhar, prejuízo ao sono e à auto-estima do assediado e demais reações de ordem física e psicológica.

Em interessante artigo veiculado na internet encontrou-se uma pesquisa realizada com 870 vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho que foram entrevistados com relação aos efeitos dessa conduta criminosa para sua vida pessoal e a integridade de sua saúde, os resultados são os seguintes

Consequências do Assédio Moral à Saúde

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem)

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2

Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

Portanto, entende-se que são muitos os reflexos do assédio em discussão, chegando até mesmo em ensejar na idéia de suicídio por parte da vítima, o que demonstra a gravidade da questão, uma problemática não apenas relevante para aquele que foi assediado, mas uma questão de ordem pública, uma vez que a preservação da dignidade humana a que faz jus o cidadão é interesse não apenas deste, mas também de toda a coletividade a que ele pertence.

Um ponto a se destacar é que os problemas vividos pelas vítimas não restringem-se tão somente ao ambiente do trabalho, haja vista que, por exemplo, se este sofre de depressão, toda a sua vida será atingida, incluindo seu contanto social e seus relacionamentos familiares.

Costumeiramente, a humilhação que sofre o assediado se dá na presença dos demais colegas e trabalho, o que promove em seu interior sentimentos de angústia, idéia de vingança, exclusão, baixa estima, mágoa, revolta, etc. Isso afeta sua personalidade, sua família, o desenvolvimento de suas atividades laborais (com possível queda em sua produtividade) e o seu relacionamento com os outros colegas pertencentes ao seu meio de trabalho.

Como visto, a vítima pode rescindir seu contrato de trabalho tendo como base o assédio sofrido. Essa rescisão será considerada indireta, ou seja, apesar do empregado pleitear o fim do pacto trabalho, a Justiça irá encherger que há um fundamento aceitável para tal pedido, responsabilizando ao agente assediante a culpa pela quebra do contrato e, em conseqüência, caberá à vítima todas as verbas rescisórias beneficiárias ao trabalhador como se houvesse sido despedido sem justa causa aparente.

Para Filho (2006, p. 13)

Ressalta-se, porém, que a despedida indireta é sempre uma situação de extrema delicadeza, pois significa, em última análise, que a situação laboral

se deteriorou de tal forma que o trabalhador prefere abrir mão de seu posto de trabalho – fonte normalmente única de sua subsistência – a continuar se submetendo às condutas que lhe são impostas pelo empregador ou seus prepostos.

Portanto, a rescisão indireta dá à vítima a prerrogativa de pleitear todos os direitos trabalhistas que beneficiam empregado na despedida involuntária sem justa causa.

Na prática, os resultados do assédio moral para a vítima irão oscilar entre as circunstâncias em que o evento danoso ocorre e a personalidade do assediado. Na página do sindicato dos bancários de São Paulo e região (<http://www.spbancarios.com.br/>) foram encontrados inúmeros relatos de vítimas de assédio moral nas relações de trabalho, o que considera-se interessante expor alguns deles

Condições de trabalho pioraram

Quando você fica entre os 25% com menos produção, o gerente regional liga para humilhar dizendo: 'você está prejudicando a performance de sua agência, você está destoando do resto da equipe'. Na teleconferência os titulares são cobrados a pressionar mais seus gerentes. Estou com insônia, dores de cabeça e me sentindo o pior profissional do banco. (Depoimento encontrado no endereço <http://www.spbancarios.com.br/texto.asp?c=544>. Último acesso em 10 de novembro de 2010).

Na situação apresentada vê-se que o assédio moral não apenas ocorre em relação à vítima, trazendo-lhe sintomas físicos de doença como dores de cabeça e insônia, como também faz com que o assediado compare-se e seja comparado com os demais colegas, prejudicando sua auto-estima e o relacionamento no ambiente de trabalho.

Outro relato demonstra os efeitos das constantes pressões para atingir metas desproporcionais à capacidade humana dos trabalhadores, vejamos

As metas da área comercial agora são semanais e ainda temos de passar previsão de negócios a fechar na semana seguinte. Os gerentes são mandados para células para ligar para clientes e oferecer crédito pessoal e, mesmo quando atingem esta meta, são cobrados por conta corrente, seguro, previdência, capitalização. Isso sem contar as constantes ligações, antes das 9h para saber se já tem gerente-geral e gerente de atendimento

na unidade e após as 21h para celulares dos bancários. Tenho falta de ar e muita dor no peito. Isso não é vida para os funcionários.
(Depoimento encontrado no endereço <http://www.spbancarios.com.br/texto.asp?c=544>. Último acesso em 10 de novembro de 2010).

Como destaca a vítima, percebe-se que as metas exigidas pela empresa não possuem plausibilidade, uma vez que é praticamente impossível que um trabalhador atinja metas em diversos setores de trabalho submetido a uma sobrecarga exacerbada de trabalho, além da invasão à esfera particular do indivíduo, com telefonemas em seu horário de repouso. Como não podia deixar de ser, o notório abuso traz problemas físicos, estes sintomas de ordem psíquica provocados por toda a pressão desumana sofrida.

O relato a seguir, por sua vez, deixa claro que o assédio moral configura verdadeiro trauma para a vítima

Na minha última agência a gerência é meio louca, meio caubói. Gritam com a gente, batem no tampo da mesa, ameaçam descomissionamento etc. A gente vende todo dia e nunca é suficiente. Meu colesterol subiu para mais de 270 e minha pressão chegou a picos de 17 por 11. Eu fiquei tomando remédios para ansiedade por seis meses, até que decidi mudar de agência para ver se melhorava. Onde estou agora é bem mais tranqüilo, mas meu corpo ainda está se recuperando do trauma.
(Depoimento encontrado no endereço <http://www.spbancarios.com.br/texto.asp?c=544>. Último acesso em 10 de novembro de 2010).

Devastador é a conduta em análise, capaz de mesmo após cessar o assédio, ainda assim a vítima sofrer com distúrbios psicológicos e físicos decorrentes do verdadeiro trauma que lhe é causado mediante o assédio moral no ambiente de trabalho.

Portanto, este deve ser coibido pela lei e, principalmente, difundido pela sociedade para que as vítimas não se escondam através da estrutura hierárquica do meio laboral e da falta de conhecimentos sobre a matérias.

Nesse sentido, serão estudadas adiante estratégias capazes de serem aplicadas para o enfrentamento do assédio moral e sua prevenção.

2.4 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A ORGANIZAÇÃO E ESTRATÉGIAS PARA O COMBATE E PREVENÇÃO

Além dos desastrosos reflexos que a ocorrência do assédio moral traz para a vítima assediada, é indiscutível que este também vem a prejudicar a atividade da instituição em que este se dá e o clima organizacional entre os profissionais.

Quando o constrangimento se dá publicamente as humilhações e pressões vêm a atingir todo o grupo e não apenas a vítima assediada. Por um lado, os colegas podem vir a participar como agentes assediantes, chegando até mesmo a excluir a vítima, por outro podem se sentir também constrangidos.

Na esfera particular do assediado, esta prática vem a provocar uma baixa produtividade, perda de atenção, desânimo, etc. Sobre esses reflexos no âmbito público e privado para a empresa, Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 43) explanam

No nível organizacional são vários os efeitos nocivos, entre eles: o afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo e o *turn-over* (rotatividade) com custos de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade diante do moral do grupo e a qualidade do clima de trabalho, os custos judiciais quando das indenizações, o reforço ao comportamento negativo dos indivíduos diante da impunidade, os custos de imagem tanto para os clientes internos quanto externos expostos pela mídia, a desmotivação interna por contágio e enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional, a redução da atratividade de talentos no mercado em virtude da exposição negativa do nome da organização e mesmo a eventual redução do valor da marca.

À medida que o funcionário tem sua tranqüilidade mental perturbada, como já estudado, diversos são os aspectos da sua saúde que serão atingidos. Um empregado não saudável é ruim para a empresa, uma vez que esta necessita de sua força de trabalho plena e apta a desenvolver sua profissão. Portanto, o assédio moral prejudica o desenvolvimento das atividades empresariais, no que toca à reposição de instrumentos de trabalho (uma vez que devido ao déficit de atenção estes podem ser quebrados), absenteísmo (pois a vítima passa a não mais querer freqüentar o emprego), queda da produtividade (em virtude do desânimo e até mesmo da depressão desencadeados), gastos pecuniários (decorrentes das

indenizações judiciais) e prejuízos à imagem da empresa em virtude da divulgação dos casos de assédio moral.

Portanto, o assédio moral contamina a todos no ambiente de trabalho, sendo problemática não apenas sofrido pela vítima, mas também por seus colegas e até mesmo pela empresa, prejudicada no que toca à produtividade, aos gastos financeiros e com as manchas trazidas a sua reputação.

Assim, a melhor insurgência contra o assédio moral é mesmo a prevenção. Para tanto, é necessário ter em mente dois aspectos a serem trabalhados, a educação e a fiscalização Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 107) ensinam a esse respeito

Em relação às respostas organizacionais, mesmo no contexto da organização do trabalho e da violência como fenômeno genérico, é importante atuar em duas frentes: a da prevenção e a do combate. A primeira implica a construção de uma nova mentalidade no ambiente de trabalho, a partir da qual alguns termos precisam ser redefinidos se considerarmos verdadeira a assertiva que diz serem as equipes instrumentos mais eficazes de melhoria de performance. A segunda frente refere-se ao presente imediato, que precisa de instrumentos e mecanismos de controle e punição aos responsáveis por essas práticas perversas.

Esses fatores devem ser focalizados pela instituição empresarial, para que através de programas seja desenvolvido um ambiente de trabalho mais saudável. Sobre a importância que as instituições empresariais devem dirigir ao problema no intuito de preservar ou reconquistar um ambiente de trabalho mais saudável Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37) explanam

O que chamamos de qualidade de vida no ambiente de trabalho não é um mero conceito, mas algo que diz respeito às condições objetivas e subjetivas próprias do cotidiano de políticas e práticas organizacionais, fornecidas ou negligenciadas pelo aparato normativo, estrutural e cultura que preside as decisões nas organizações. Toda decisão ou omissão tem impactos em maior ou menor grau, e todos os líderes sabem disso. Não podemos esquecer que o capitalismo funciona como base em dois mecanismos contraditórios e complementares: a competição e a colaboração. Para que o segundo termo está sendo esquecido. Entendemos que analisar a violência, pelo seu desdobramento de assédio moral, como um problema das organizações, pode abrir espaço para o resgate de um ambiente mais colaborativo, mais honesto e mais saudável para as pessoas e os negócios.

É preciso também que os gestores estejam aptos a lidar com os conflitos que surgem no cotidiano da empresa, para estancar a evolução de eventuais brigas ou animosidades em constrangimentos caracterizadores do assédio moral. Sobre esse papel do gestor de pessoas Araújo e Garcia (2009, p. 04) apontam

O gestor de pessoas deve ser hábil no sentido de identificar eventuais ruídos no relacionamento entre as pessoas, visando ao melhor clima possível, assegurando um desenvolvimento regular dos trabalhos na organização. O melhor clima possível não elimina a existência de conflitos, mas deve eliminar o conflito predador, aquele que só traz a instabilidade e a incerteza. O limite entre o conflito possível e o não aconselhável é sua função. A melhor compreensão sobre limites será dada a partir da história do gestor: seu currículo oculto, sua formação, leituras e a melhor apreensão possível do mundo das organizações.

Entende-se que os superiores hierárquicos e, principalmente, aqueles responsáveis por gerir o corpo humano da instituição, devem ser treinados para pacificar os conflitos e contribuir para um ambiente corporativo mais saudável.

Por fim, deixamos a lição de Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 39) a respeito da prevenção e combate ao assédio moral

As políticas relacionadas ao bem-estar do pessoal, à mediação de conflitos e ao zelo pelo clima organizacional podem não apenas reparar erros atuais, mas também auxiliar na construção de um ambiente mais saudável, de forma que se possa falar em qualidade de vida no trabalho sem nenhuma ambigüidade ou dubiedade. Erradicar a cultura da impunidade, da falta de respeito, da promiscuidade e da indigência moral no ambiente de trabalho é tarefa coletiva, que precisa da cooperação dos ocupantes de cargos mais elevados, pois os subalternos esperam que venha de cima a certeza de que o assunto será tratado seriamente e sem omissões. Um discurso desmentido pela prática pode ter efeitos ainda mais devastadores do que o silêncio organizacional.

Assim, os programas voltados a inibir o assédio moral vêm a beneficiar a toda a corporação, não apenas evitando que novas vítimas surjam, mas também contribuindo para que haja um relacionamento mais pacífico e amigável no ambiente de trabalho e uma maior abertura para que os funcionários possam denunciar os abusos que sofrem.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Os recursos metodológicos são fontes para que a pesquisa seja desenvolvida eficazmente, vindo a contribuir para o conhecimento acadêmico do assunto a ser investigado. São diretrizes a serem observadas no intuito de que a pesquisa logre êxito nos objetivos pretendidos. Sobre isso Medeiros (2005, p. 42) diz que

A pesquisa científica objetiva fundamentalmente contribuir para a evolução do conhecimento humano em todos os setores, da ciência pura ou aplicada; da matemática ou da agricultura, da tecnologia ou da literatura. Ora, tais pesquisas são sistematicamente planejadas e levadas a efeito segundo critérios rigorosos de processamento de informações. Será chamada pesquisa científica se sua realização for objeto de investigação planejada, desenvolvida e redigida conforme normas metodológicas consagradas pela ciência.

Assim, o capítulo em comento objetiva explanar sobre os recursos metodológicos empregados no estudo apresentado de acordo com os objetivos definidos inicialmente.

- Quanto aos fins

Quanto aos objetivos pretendidos pelo estudo apresentado, a pesquisa em tela é de cunho descritiva, uma vez que descreve o fenômeno assédio moral nas relações de trabalho para correlacioná-lo aos dados obtidos mediante as entrevistas realizadas com funcionários de uma agência do Banco do Brasil da cidade de Areia – PB, descrevendo, também, a forma como estes observam o assédio moral no ambiente em que realizam suas atividades profissionais.

- Quanto ao objeto da pesquisa

No que toca ao seu objeto, foi feito um levantamento. Este pode ser compreendido como a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. No estudo apresentado, isto se deu mediante aplicação de questionário com indagações pertinentes a concepção dos entrevistados sobre o assédio moral nas relações de trabalho, na empresa em que estes desenvolvem suas atividades profissionais e o posicionamento desta sobre a problemática.

- População e Amostra

Para Kerlinger (1980, p. 90) população é “um conjunto de todos os objetos ou elementos sob consideração” e amostra diz respeito a “uma porção de uma população geralmente aceita como representativa desta população”.

A amostra da pesquisa é do tipo não probalística, por acessibilidade, tendo em vista que os entrevistados mostraram-se bastante disponíveis, facilitando a obtenção de informações para o desenvolvimento da pesquisa.

- Sujeitos da pesquisa

Foram entrevistados os funcionários de um das agências do Banco do Brasil, na cidade de Areia – PB. Dos sete funcionários existentes nesta instituição, seis aceitaram responder ao questionário proposto.

- Definição das variáveis e/ou de indicadores a serem pesquisados

O elemento foco da pesquisa em tela é o estudo sobre o assédio moral nas relações de trabalho e a compreensão dos funcionários do Banco do Brasil de Areia sobre essa temática e seu desdobramento no ambiente de trabalho ao qual pertencem.

Foi solicitado aos entrevistados que respondessem objetivamente sobre a ocorrência de situações de assédio moral na empresa, se existem programas promovidos pelos Recursos Humanos para combater esse problema, se a empresa determina normas no intuito de precaver a ocorrência de assédio moral, etc.

- Coleta de dados

Obteve-se os dados junto aos funcionários de um banco na cidade de Areia foram colhidos mediante a aplicação de questionário, em consonância com os objetivos elencados para a pesquisa em comento.

Nele, foram abordadas questões objetivas e subjetivas, haja vista a complexidade da temática ora em estudo.

Subjetivamente, foi indagado aos entrevistados a compreensão destes sobre o que venha a ser o assédio moral e como este se manifesta.

- Tratamento e análise dos dados

Empregou-se a pesquisa quantitativa para compreender as informações obtidas com as entrevistas realizadas com bancários, de modo a analisar as respostas destes e correlacioná-las aos apontamentos feitos no referencial teórico sobre a concepção do assédio moral e a dificuldade para identificá-lo, preveni-lo e combatê-lo, face às circunstâncias em que este ocorre, muitas vezes velado pela estrutura hierárquica das organizações de trabalho.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O capítulo apresentado tem como objetivo mostrar as percepções dos funcionários de uma agência do Banco do Brasil na cidade de Areia – PB, entrevistados acerca do assédio moral no que toca não apenas a sua efetiva ocorrência, mas também à maneira como estes compreendem que o evento criminoso em estudo se dá.

Salienta-se que foi apresentado aos funcionários questionário contendo indagações, em sua maioria, de cunho subjetivo sobre o que, na visão dos empregados, venha a ser o assédio moral, seus reflexos para as vítimas, as informações que lhe concernem e a posição da empresa em que estes laboram sobre a temática.

Inicialmente foi perguntado aos entrevistados se estes sabiam o que é assédio moral e como o entendem. Todos aqueles trabalhadores que responderam à pesquisa confirmaram que sabiam o que vem a ser o assédio moral.

4.1 DEFINIÇÕES

Entre as respostas obtidas, muitas delas salientam o aspecto da pressão psicológica que é exercida sobre a vítima:

Um tipo de violência moral, onde geralmente o trabalhador é ofendido, pressionado, humilhado e inferiorizado com atos e palavras constrangedoras. O trabalhador é colocado em uma situação humilhante de forma coercitiva.

Pressão psicológica ou coação para realizar algo contra nossa vontade ou que fira nossos direitos e valores, conduta, etc.

Pressão psicológica feita pelo superior hierárquico.

Abordagem de um colega a outro de forma a causar constrangimento ilegal. É a pressão psicológica exercida por alguns administradores sob seus funcionários.

Assim, depreende-se que os funcionários, mesmo que superficialmente, possuem uma visão geral sobre o que venha a ser o assédio moral e todos eles

mencionam o aspecto psicológico desse constrangimento, o que o difere fundamentalmente do assédio sexual, por exemplo. Por pressão, vê-se que estes englobam aspectos como humilhação, inferiorização e constrangimento, dada essas condutas não apenas verbalmente, mas também através de atos. Destaca-se, também, a identificação dos funcionários sobre as condutas vislumbradas como assédio moral contra a vontade da vítima, que vem a denegrir os valores pessoais do assediado.

A seguir, foi perguntado se os entrevistados identificam na empresa em que exercem suas atividades laborais a existência de assédio moral. 67% responderam positivamente, enquanto apenas 33% negaram reconhecer atitudes vislumbradas por assédio moral na pessoa jurídica em que trabalham.

4.2 EXISTÊNCIA

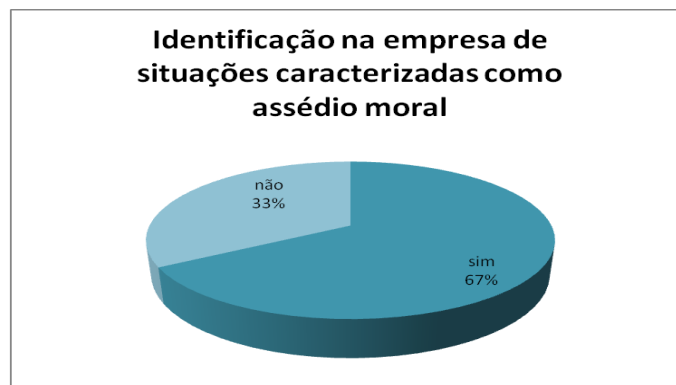


Gráfico 01: Identificação na empresa de situações Caracterizadas como Assédio Moral
Fonte: Pesquisa de Campo, 2010.

Dos dados obtidos, 67% dos funcionários responderam que reconhecem na empresa para qual trabalham situações compreendidas como assédio moral, enquanto apenas 33% dizem não ter conhecimento. Dessa maneira, verifica-se que, como dito, o assédio moral ocorre comumente, por vezes velado pela estrutura hierárquica das organizações de trabalho.

A fim de demonstrar mais uma vez o cunho subjetivo da entrevista realizada, foi questionado aos funcionários abordados que tipo de ações estes compreendem como sendo pertinentes ao assédio moral. Vê-se que esta indagação difere daquela

primeira, uma vez que aquela pergunta sobre o que vem a ser o assédio conceitualmente, já aqui a intenção é depreender as condutas que os funcionários reconhecem sobre a figura do assédio moral, se este, por exemplo, diz respeito tão somente a pressões psicológicas ou também ao constrangimento à moral do indivíduo. Foram apontadas várias condutas, tais como desmotivação, angústia, depressão, problemas em geral psicológicos e físicos.

4.3 REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL

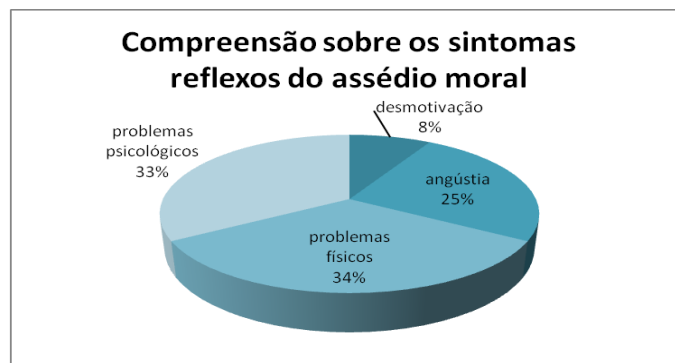


Gráfico 02: Compreensão sobre os sintomas reflexos do assédio moral
Fonte: Pesquisa de Campo, 2010.

Portanto, os funcionários entrevistados compreendem que o assédio moral exacerba do constrangimento meramente psicológico, vindo a ter reflexos físicos que, como estudado, traduzem-se através de problemas, por exemplo, como aqueles relacionados ao sono. Depreende-se, também, que os entrevistados não englobaram nos problemas psicológicos sentimentos como angústia e desmotivação. Por problemas psicológicos podemos citar crises de pânico e depressão como reflexos do assédio moral, em que a angústia, por exemplo, é apenas um entre os vários fatores relativos aos sintomas depressivos.

A quarta pergunta dirigida aos trabalhadores entrevistados diz respeito ao conhecimento destes dos mecanismos legais que protegem a vítima assediada. Quatro deles responderam que conhecem as ferramentas encontradas na legislação brasileira que protegem o trabalhador (leis trabalhistas, prerrogativas constitucionais de preservação da dignidade humana, etc). Assim, apenas dois afirmaram que não

possuem conhecimento sobre a matéria. Ou seja, a grande maioria sabe quais infrações legais são atingidas pelo agente assediante.

4.4 FERRAMENTAS LEGAIS DE PROTEÇÃO AO ASSEDIADO

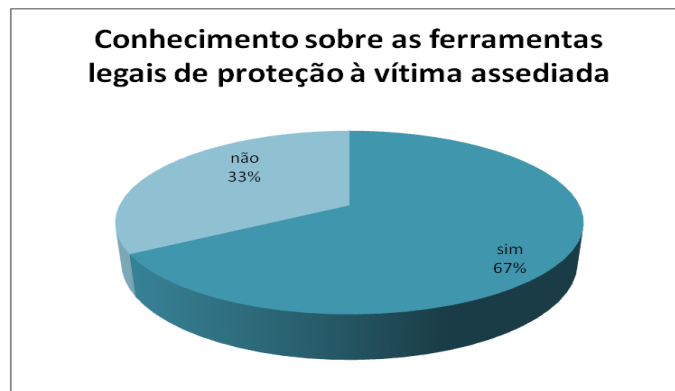


Gráfico 03: Conhecimento sobre as ferramentas legais de proteção à vítima assediada
Fonte: Pesquisa de Campo, 2010.

O resultado obtido nesse questionamento é fundamental para que se compreenda aqueles que serão demonstrados na pergunta seguinte. Depreende-se das informações obtidas que a grande maioria dos entrevistados conhecem as ferramentas legais de proteção à vítima assediada, ou seja, sabem que possuem direitos que os permitem insurgir-se contra esse constrangimento ilegal.

Porém, em uma questão correlata, foi perguntado na seqüência se, caso viessem a sofrer assédio moral estes saberiam como recorrer à justiça para fazer valer os seus direitos. Salieta-se que esta indagação tem como ênfase uma atividade, portanto, apenas repressiva, após a ocorrência do dano, enquanto a pergunta anterior questionava genericamente sobre o conhecimento destes no que toca aos mecanismos de combate ao assédio. 50% dos entrevistados responderam que sabem a forma de recorrer judicialmente para a reparação decorrente do assédio moral nas relações laborais, enquanto 50% negou que tenha conhecimento sobre o assunto, corroborando o que foi salientado no referencial teórico quando vislumbrou-se que uma das maiores dificuldades do combate ao assédio moral reside na falta de informações que o trabalhador tem para coibir o assédio moral ou

ser reparado pelos danos sofridos na ocorrência deste. Em outras palavras, os entrevistados sabem em que aspectos legais o assédio moral atinge, porém não sabem como buscar reparação legal para tanto.

4.5 FORMAS DE INSURGÊNCIA CONTRA O ASSÉDIO MORAL

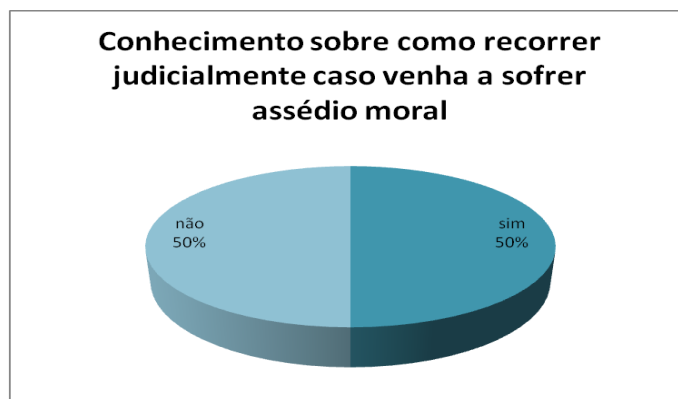


Gráfico 04: Conhecimento sobre como recorrer judicialmente caso venha a sofrer assédio moral
Fonte: Pesquisa de Campo, 2010.

Como se vê, a proporção dos entrevistados que possuem conhecimento sobre como recorrer judicialmente quando vítimas de assédio moral é menor do que o conhecimento dos mesmos acerca dos direitos que estes possuem a serem respeitados no ambiente de trabalho, o que confirma os argumentos salientados anteriormente.

Em seguida, foi indagado aos entrevistados se estes possuem conhecimento sobre algum trabalho de conscientização por parte dos Recursos Humanos da empresa em que estes trabalham para orientar os funcionários sobre assédio moral. Esta pergunta teve como objetivo procurar depreender se há alguma preocupação da instituição para que essa problemática seja coibida no seio de suas relações de trabalho. Mais uma vez, apenas 50% dos funcionários responderam que visualizam a preocupação do departamento de RH em trabalhar a questão do assédio moral no intuito de informar e prevenir.

4.6 O ASSÉDIO MORAL E O TRABALHO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS



Gráfico 05: O trabalho do setor de Recursos Humanos sobre o assédio moral
Fonte: Pesquisa de Campo, 2010.

Os resultados obtidos nesse questionamento também são fundamentais para que se compreendam as informações colhidas na indagação seguinte. Vê-se apenas a metade dos entrevistados vislumbra que o setor de Recursos Humanos da empresa demonstra alguma preocupação com o tratamento e a prevenção do assédio moral.

Todavia, apesar do pouco trabalho daquele departamento sobre esta problemática, como será visto, existem normas da empresa que tratam especificamente sobre o assédio moral. Partindo para um aspecto mais focalizado no cotidiano da empresa em que laboram os entrevistados, a sétima pergunta tratou de indagar se existem normas que regulamentam a conduta dos funcionários, de maneira a inibir o assédio moral. Sua intenção era depreender a visão geral da empresa sobre a problemática em estudo e sua conseqüente aplicação de normas ou programas que objetivem prevenir o assédio moral, uma vez que a prevenção não apenas objetiva evitar a ocorrência de futuras vítimas, mas principalmente preservar um ambiente de trabalho salubre e não hostil. Dos entrevistados, a parcela majoritária disse ter conhecimento das normas estabelecidas nesse sentido.

4.7 NORMAS DA EMPRESA ACERCA DO ASSÉDIO MORAL



Gráfico 06: Conhecimento sobre a existência de normas organizacionais que tratem sobre o assédio moral

Fonte: Pesquisa de Campo, 2010.

Vê-se, portanto, que ao menos no caso apresentado há regras específicas para combater o assédio moral, enquanto muitas vezes este não é nem ao menos compreendido de maneira eficaz pelos subordinados, posto que inicialmente a mesma parcela majoritária que reconhece a preocupação da empresa em coibir a problemática em análise é a mesma que não possui conhecimento sobre os mecanismos legais de prevenção e repressão. As normas da empresa, assim, falham, uma vez que não informam seus funcionários sobre como insurgir-se legalmente contra esta prática.

Por fim, na última indagação da pesquisa, foi perguntado se existe por parte da gerência a oportunidade para que o funcionário possa expor problemas ocorridos no ambiente de trabalho assim como o assédio moral. Contrariamente aos resultados obtidos anteriormente, nesta apenas um dos funcionários diz encontrar na gerência essa abertura, enquanto parcela gritante diz que não há esse espaço.

4.8 ASSÉDIO MORAL E A GERÊNCIA

Por fim, na última indagação da pesquisa, foi perguntado se existe por parte da gerência a oportunidade para que o funcionário possa expor problemas ocorridos no ambiente de trabalho assim como o assédio moral. Contrariamente aos

resultados obtidos anteriormente, nesta apenas um dos funcionários diz encontrar na gerência essa abertura, enquanto parcela gritante diz que não há esse espaço.

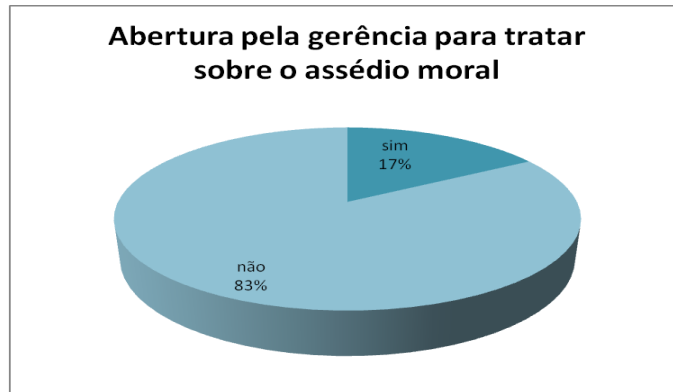


Gráfico 07: Abertura pela gerência para tratar sobre o assédio moral
Fonte: Pesquisa de Campo, 2010.

Depreende-se do exposto que a maioria dos funcionários vislumbra as normas da empresa para coibir o assédio moral, porém não há por parte do recursos humanos e, principalmente, da gerência, um espaço para que estes venham a proteger-se ou denunciar o assédio sofrido.

Assim, diante dos resultados apresentados, entende-se que na empresa em que trabalham os entrevistados, apresentam-se inúmeros fatores que prejudicam a prevenção e tratamento do assédio moral. A exemplo disso, verifica-se a falta de conhecimento por parte dos funcionários da dimensão que o assédio moral atinge suas vítimas, uma vez que muitos deles ressaltaram o constrangimento psicológico sofrido e físicos, porém não se aprofundaram no assunto, uma vez que citaram apenas a angústia, a desmotivação como caracteres dos reflexos do assédio moral. Ao longo da pesquisa se vislumbrou que esse evento criminoso traz como reflexos até mesmo sintomas psicossomáticos, como dor de cabeça, distúrbios ao sono, indisposição e outros aspectos eminentemente físico e também crises de pânico que podem ser desencadeadas pela prática desse constrangimento à preservação da saúde do trabalhador.

Também foi observado que mesmo em um banco, em que o senso comum nos diz que bancários possuem ao menos um nível intermediário de instrução, poucos têm conhecimento de fato sobre os caminhos para recorrer judicialmente contra danos causados caso viessem a sofrer assédio moral. Esse desconhecimento demonstra a pouca difusão por parte da sociedade e, especificamente, do setor

Judiciário, em informar aos trabalhadores sobre as estratégias de reconhecimento judicial do assédio e reparação, mesmo que seja esta última de ordem tão apenas material.

Não obstante, também foi depreendido que existem normas gerais que objetivem coibir assédio moral nas relações de trabalho, o que demonstra uma preocupação ao menos sutil da empresa para com a problemática em estudo. Porém, contraditoriamente, viu-se que não há abertura do canal entre gerência e subordinados para que estes últimos venham a recorrer no sentido de buscar proteção em seus superiores hierárquicos contra esse tipo de conduta. Conclui-se, assim, que as regras existentes são meramente textos normativos, mas não capazes de modificar a ocorrência do assédio, uma vez que a falta de abertura de comunicação entre superiores e empregados inibe estes últimos a buscarem socorro quando vítimas desse tipo de abuso.

Assim, no grupo apresentado conclui-se que estes possuem um conhecimento ao menos superficial do que venha a ser o assédio moral no ambiente laboral, porém aspectos como a falta de informações (sob o aspecto legal, por exemplo), de espaço de comunicação entre a gerência e entrevistados, a pouca aplicabilidade das normas da empresa no que toca ao problema, são fatores que inibem o combate ao assédio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto ao longo de todo o estudo desenvolvido, o assédio moral é um problema que enfrenta a estrutura hierárquica das organizações do trabalho humano e a necessidade do empregado em prover sua subsistência, fatores estes que resultam na dificuldade da vítima em insurgir-se contra o constrangimento e a pressão psicológica promovidos pelo agente assediante.

Conforme também foi salientado, a pouca informação a respeito do problema reforça o silêncio de assediados que muitas vezes não possuem conhecimento sobre como defender-se contra o abuso sofrido. Não obstante, é preciso destacar o interessante fato apontado pela amostra de entrevistados: apesar da empresa possuir normas que, via de regra, objetivam prevenir a ocorrência do assédio moral em suas dependências, na prática não há abertura por parte dos setores diretivos (no caso, a gerência do banco) para que as vítimas possam denunciar os episódios de assédio que tenham vivenciado.

Aliado a isso, a manifesta falta de nossa legislação em contemplar um dispositivo que trate declaradamente sobre o que venha a ser assédio moral, também dificulta a identificação desses eventos e resulta, na maioria dos casos, na mera reparação civil do dano sofrido.

Esses são problemas que trazem à tona a importância que a sociedade atenta para a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho. O trabalhador como ser humano faz jus a que sua dignidade humana seja plenamente preservada e isso repercute no seu ambiente de trabalho, mais do que possuir condições físicas adequadas para que desenvolva suas atividades, é também preciso que este seja respeitado como homem e preservado em sua saúde mental.

Durante o estudo, as conseqüências do assédio moral para a vida do trabalhador foram constatadas pelos depoimentos encontrados e considerados como verdadeiros exemplos de absurdos, sendo as vítimas submetidas a cumprir metas humanamente impossíveis de serem adimplidas e sujeitas a notório constrangimento em sua esfera individual e pública perante dos demais colegas de trabalho.

Como reflexo, crises de pânico, problemas de sono, desencadeamento de depressão profunda e até mesmo o suicídio foi cogitado por algumas das vítimas.

Disto, demonstra-se o impacto do assédio moral, que vai muito além do ambiente de trabalho, tendo repercussão em toda a vida do indivíduo assediado, atingido também seus relacionamentos familiares e sociais.

Assim, conclui-se que é preciso fazer com que a temática seja discutida e que o conhecimento seja mais eficazmente difundido entre as instituições de trabalho, para que aquelas que não enfrentam o problema possam encará-lo e as demais que já possuem normas no sentido de evitar o assédio permitam que, na prática, seus trabalhadores sejam respeitados.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis Cesar G. de. GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009,

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em 12 jul. 2009.

_____. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 20 de outubro 2010.

DIAS, Aline da Silva. AMARAL, Sergio Tibiriçá. **ASSÉDIO MORAL, UMA TRISTE REALIDADE**. Disponível em <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1990/2140>.

FREITAS, Maria Ester. HELOANI, Roberto. BARRETO, Margarida. **Assédio moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. *apud* ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2. Ed. Curitiba: Juruá Editora, 2009.

LAKATOS, E. M.; Marconi, M. **A Metodologia do trabalho científico**. 4. ed. rev. amp. São Paulo: Ed. Atlas, 1992.

MEDEIROS, J.B. **Redação científica**. 2ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio Moral no Trabalho e suas Implicações no Futuro do Direito do Trabalho**. Disponível em http://www.calvo.pro.br/artigos/rodrigo_molon/rodrigo_molon_assedio_moral_no_trabalho.pdf. Último acesso em 13 de outubro de 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Orientação Sexual e Discriminação no Emprego** in "Discriminação" (coordenação de Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault), São Paulo: LTr Editora, 2006.

PESSOA, Rosana Santos. **Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro**. Disponível em <http://jus.uol.com.br/revista/texto/14520/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-e-o-sistema-juridico-brasileiro/4>.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral– Formas de assédio moral? A Lei 11.638 “já pegou”**. Disponível em <http://www.kplus.com.br/materia.asp?co=256&rv=Direito>. Último acesso em 22 de outubro de 2010.

APÊNDICE**QUESTIONÁRIO**

1 – Você sabe o que é assédio moral?

() sim () não

Caso sim, explique

2 – Caso você tenha conhecimento do que se trata, você identifica na empresa que você trabalha a existência do assédio moral?

() sim () não

3 - Que tipo de ações você acredita que sofreria acaso sofresse assédio moral?

4 – Você tem conhecimento dos mecanismos legais que protegem o assediado?

() sim () não

5 - Se algum dia você for assediado moralmente, você sabe como pode recorrer à Justiça para fazer valer suas prerrogativas legais

() sim () não

6 - Existe por parte do setor de Recursos Humanos um trabalho de conscientização que vise orientar os funcionários sobre assédio moral?

() sim () não

7 – Existem normas que regulamentam a conduta dos funcionários, de maneira a inibir o assédio moral?

() sim () não

8 – Existe por parte da gerência a oportunidade para o funcionário expor problemas como o assédio moral?

() sim () não