UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

LUCIANA FEITOSA DE SÁ

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado à Universidade Tiradentes como um dos pré-requisitos para obtenção do grau em Bacharel em Direito.
Orientadora: Profª: Lurdes Garcia

Aracaju

2015.2

LUCIANA FEITOSA DE SÁ

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em _____/_____/_____.

Banca Examinadora

_____

Prof. Ms. Lurdes Garcia

Universidade Tiradentes

_____

professor (a) Examinador

Universidade Tiradentes

_____

professor (a) Examinador

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Luciana Feitosa de Sá

RESUMO

Este artigo tem como objetivo geral conceituar sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, distinguindo os maus-tratos sofridos, através de difamações, injúrias, perseguições, discussões e humilhações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existentes nesses locais, manifestadas como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional. Tendo como base a busca dos motivos pelos quais tais práticas comportamentais persistem na atualidade. Buscamos, por isso, como objetivo geral do presente artigo científico, para aclarar as mentes a respeito do assédio moral, prevenindo e proibindo essa conduta abusiva, a partir do entendimento do instituto, das nuances que o cerca e das sérias consequências que produz. Método utilizado para análise dos dados consiste no método dedutivo, ou seja, partindo da análise do assédio moral em um todo, para demonstrar cada caso particular.

Palavras-chave: Assédio Moral. Conceito. Humilhação. Dano moral.

1 INTRODUÇÃO

Um dos motivos da escolha do tema foi a busca por um aprofundamento melhor sobre o assunto, para que pessoas que sofrem ou sofreram assédio moral no ambiente de trabalho, possam saber como agir, nunca mantendo o silêncio, pois o problema pode atingir um nível mais alto.

Apesar de ser um assunto muito discutido na atualidade o mesmo é muito antigo, quase tão velho quanto o próprio trabalho.

Esse tipo de comportamento é muito comum nos tempos atuais se caracterizando por uma serie de atos cruéis, onde o assediador tenta de forma repetida e sistemática com conduta humilhante e constrangedora atingir a autoestima da vitima, tornando-a uma pessoa fragilizada, causando assim problemas de saúde, tanto físicos como psicológicos.

É dever de todo empregador proporcionar ao empregado um ambiente de trabalho saudável, no qual possa realizar seus serviços de forma segura e equilibrada, pois, quando a vitima é atingida pelo assédio, é afetada em sua dignidade, no seu rendimento no trabalho, gerando assim uma outra série de problemas.

Percebemos que a melhor solução para quem sofre o assédio, é a via judicial através de uma ação para que busque uma devida indenização por danos morais, argumentando de maneira clara e coerente como ocorre a manifestação do assédio, os problemas psíquicos para quem sofre, as causas e as conseqüências para quem pratica esse ato tão desumano no ambiente laboral.

O despertar acerca da temática surge ao passo que é cada vez mais comum haver demandas na justiça em sede de assedio moral, sendo imprescindível que seja analisado de maneira critica e jurídica a responsabilidade dos agressores.

Por fim, o tema foi escolhido como a intenção de tentar responder os seguintes questionamentos: como se definem as relações de trabalho? Quais os limites existentes? O que é assédio moral? Como o trabalhador pode se defender de tal violência?

Temos como objetivos mostrar como se definem as relações de trabalho, definir os limites existentes, esclarecer o que é assédio moral e mostrar os meios pelos quais o trabalhador poderá se defender do assediador.

No local de trabalho qualquer pessoa tem o direito de usufruir de um bom ambiente, podendo assim, trabalhar adequadamente sem sentir-se constrangido. Por se tratar de um assunto polemico e carente de solução jurídica, pretende-se com essa pesquisa cientifica aprofundar a discussão nas atitudes hostis que é, de fato, o que caracteriza este tipo de violência.

Portanto, o trabalho discorre sobre tal problemática tanto social, quanto jurídico, moral, psicológico e social frente ao nosso ordenamento jurídico e suas conseqüências com o assediado no seu ambiente de trabalho.

Para desenvolvimento da pesquisa foi utilizado como método de abordagem o dedutivo, partindo-se da constatação dos problemas que envolvem o assédio para chegarmos a

uma conclusão o mais abrangente possível sobre como banir este mal que tnto afeta as relações de trabalho.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Vem sendo definido pela doutrina e qualificado pela jurisprudência como um conjunto de atos que considerado individualmente não teriam relevância, mas que pela continuidade afeta a auto-estima do trabalhador e o ambiente de trabalho.

A palavra assédio, segundo conceito trazido pelo dicionário Aurélio significa "importunar, molestar, perseguir com insistência, com perguntas ou pretensões insistentes".

Para Marie-France Hirigoyen o assédio moral é:

> Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavras e atitude) que ameaça por sua repetição a integridade física ou psíquica de uma pessoa. Ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.(2003, p.232.)

O assédio moral não chega a ser oposto do conflito. Se existe o assédio moral é justamente porque nenhum conflito pôde ser estabelecido. No conflito, as recriminações são faladas, já no assédio moral, existe o procedimento do não falado. É necessário, portanto, distinguir uma comunicação verdadeira, já que o perverso utiliza de varias armas para atingir sua vitima, de preferência, destinada a criar um mal-entendimento, uma junção de subentendidos e de não-ditos, para em seguida explorá-lo em proveito próprio.

Thome, afirma que há três modalidades de assédio moral, e que, a forma mais comum é o praticado por um superior hierárquico contra um subordinado (vertical descendente), mas também pode ocorrer na forma inversa (vertical ascendente), assim como entre colegas de trabalho, de mesma hierarquia funcional (horizontal).

A vertical descendente ocorre quando o agressor, através do seu poder de direção, abusa, praticando atos capazes de violar a dignidade de seu subordinado, uma espécie mais comum entre trabalhadores, pelo ato do empregado sofrer o temor do desemprego e pelo poder de mando do empregador.

Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 61) diz:

Esse tipo de assédio é proveniente do empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, assessor, chefe, supervisor, etc.) que receba a delegação do poder de comando.

Já a vertical ascendente, tem como exemplo, uma pessoa que tem em posse um cargo de confiança, mas não consegue aprovação dos novos subordinados que almejavam a promoção de outro empregado. É o praticado por subalterno, pelo subordinado em relação ao superior hierárquico, sendo o inverso do assédio moral descendente.

Aduz Aparecida Alkimin: "É típico caso de assédio moral que parte de um ou de vários subordinados contra o superior hierárquico" (2007, p. 65).

Já a horizontal, pode se configurar quando dois ou mais funcionários concorrem para uma mesma promoção ou cargo, o empregado se sente perseguido por pessoas de mesma hierarquia, não existe grau de subordinação entre assediado e quem assedia. Nesse, quando há conivência de superiores hierárquicos, há a configuração de uma forma mista de assédio, uma união entre o horizontal e vertical descendente.

Desse modo Maria Aparecida Alkimin ressalta (2007, p. 64): Trata-se de assédio moral cometido por colegas de serviço; manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção.

Vem se destacando cada vez mais a ocorrência do assédio moral no ambiente do trabalho, um dos motivos é a globalização, pelo confronto entre empregados, pelo individualismo exacerbado, pela tão concorrida vaga no mercado profissional, os quais atingem uns aos outros para que se chegue a essa obtenção, prevalecendo o lucro como objetivo maior, deixando-se para um segundo plano a dignidade humana do trabalhador. Ou seja, o trabalho deve ser visto como a pratica de uma atividade harmônica e fundamental para o individuo, pois é através dela que o trabalhador angaria recursos para o sustento e manutenção própria e de sua família, e para a sua própria dignidade humana.

2.1 Elementos caracterizadores do assédio mora

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, que pode partir tanto do superior hierárquico ou do próprio empregador, que garantido pelo seu poder hierárquico, constrange e humilha seus empregados, podendo também partir de outro empregado, os quais, por motivos de discriminação ou competição no trabalho, reprimem o colega a situações de

torturas psicológicas e vexatórias, prejudicando a saúde física e mental do indivíduo. O assediante através da pressão psicológica, a humilhação, a desestabilização emocional, tem como objetivo premeditado ensejar a dispensa do assediado por justa causa, levando-o a uma reação-limite, que culmina no simples pedido de demissão.

É convicto que para caracterização do assédio moral, é de extrema importância que os atos, escritos, palavras, comportamentos, agressões e gestos, consistem ser realizados mediante conduta insuportável e imprópria, ofendendo, assim, a integridade física da vítima.

A doutrinadora Maria Aparecida Alkimin entende por conduta degradante:

[...] aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta antissocial e antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica. (2009, p. 49)

Dessa forma, o empregador que tenta invadir o território psíquico de seu subordinado estará praticando um ato ilícito, extrapolando os limites permitidos, e, portanto, ofendendo o patrimônio jurídico moral e material da vítima, sujeitando-se à reparar a vitima pelos danos sofridos.

Segundo entendimento de Heinz Leymann *apud* Alkimin (2009, p. 52), “o ataque deve ocorrer pelo menos uma vez por semana e numa freqüência média de seis meses de duração, tempo necessário para manifestação da sintomatologia do assédio”.

Assim sendo, o assédio deve ser exercido de maneira repetitiva e continuado, para que seus efeitos devastadores sejam produzidos e restará configurado o assédio moral.

Esse período é adequado para os efeitos colaterais do assédio na saúde do assediado ou mesmo no ambiente de trabalho.

Cabe ressaltar que o assédio moral não se demonstra por pequenas atitudes ou ofensas levianas isoladas por parte do assediante. Estará sempre presente quando a conduta estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, surgindo assim uma verdadeira agressão psicológica.

Deste modo, é indispensável que a ofensa ocorra de maneira extrema ou intensa e que se materialize de forma continuada, pois a tormento psicológico não se caracteriza por uma agressão pontual ou conflito temporal no ambiente de trabalho, sendo este importante para sua caracterização.

2.2 Conduta Abusiva

Neste caso, destaco o artigo 187 do Código Civil Brasileiro, onde percebe- se que o abuso de direito esta vinculado a um ato ilícito.

Cabe mencionar, que para demonstrar a manifestação da conduta abusiva deverá existir um comportamento que ultrapasse os limites do aceitável de forma a ofender a relação de trabalho e a ocasionar danos à saúde física e psíquica do assediado.

Maria Aparecida Alkimin (2006) configura a conduta do assediante:

> È aquela capaz de romper como equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta anti-social e antiética, sendo contraria aos bons costumes e boa-fé que deve nortear toda relação social e jurídica.

Assim, o assédio moral configura-se através da pratica de uma conduta abusiva que desobedece o ordenamento jurídico e infringe o preceito legal de tratar todos com dignidade e respeito.

2.3 O assediador

Primeiramente vale ressaltar que o agente do assédio moral poderá ser chamado de agressor, assediante, assediador e agente perverso. Amedrontando não só a vitima, mas todos que fazem parte do convívio em seu ambiente de trabalho.

Ele normalmente demonstra uma personalidade distorcida, passando a imagem de um individuo lúcido, que se preocupa com o seu bem estar, fiel e racional. Mas na verdade não respeita a dignidade da vitima cometendo atos perversos contra a sua dignidade.

Marie-France (2005, p. 278), psicóloga francesa estudou o comportamento do individuo perverso e o caracterizou como:

São indivíduos que estabelecem com o outro vinculações alicerçadas em relações de força, desconfiança e manipulação. É impossível para eles reconhecer as diferenças do outro como ser humano completamente, que deveriam enriquecê-los. Ao contrario, consideram o outro, a priori, como um inimigo a ser vencido. Precisam, portanto dominar ou destruir todos os que poderiam ser um entrave a seu poder [...]. Existe, inconstitucionalmente, nos perversos narcisistas um grande prazer em fazer exatamente o que poderá desmantelar a identificação da vitima.

2.4 A vítima e as relações de trabalho

As vítimas deste assédio são muita das vezes, pessoas perfeccionistas, escrupulosas e dedicadas ao trabalho, gostam de ficar até mais tarde no serviço, não medem esforços para trabalhar finais de semanas, mesmo em caso de doença não faltam ao trabalho. Indivíduos excessivamente competentes, honesto e dinâmico, que gostam daquilo que fazem, por isso, o seu comprometimento visto por outros como bajulação ou "querer aparecer", surgindo então o assédio moral sobre a mesma.

Quando começa a desencadear o assédio, a vitima é censurada, passando a ser inferiorizada, ridicularizada, por aquilo que deveria ser uma atitude comum dente aqueles que trabalham em uma determinada função e que apreciam o que fazem, mas, ao contrário a vítima é excluída do grupo sem explicação, e, o agressor insiste em impor a sua personalidade e seu modo de agir sobre o assediado gerando então o conflito.

Para GUEDES (2003, p.63) a vitima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrario, os pesquisadores encontraram como vitima justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológica, são ingênuas no sentido de que acreditam no autor e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vitima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo a mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzindo e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vitima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

No assédio moral, a vítima não consegue manter seu potencial de trabalho, fica confusa, desatenta, menos eficiente, desestabilizada, tornando-se muito fácil o seu afastamento por incapacidade profissional.

As vitimas sempre tem em mente que o outro mude, tentando compreender, adaptar-se, inconscientemente buscam sua parcela de culpa.

3 DANOS MORAIS

O dano moral se caracteriza quando a pessoa se sente lesada em seus valores subjetivos, de âmbito moral. Nasce através do exercício de um ato ilícito, concretizado por culpa ou dolo, quando atinge um direito subjetivo ou um interesse juridicamente protegido.

A violência no trabalho deixou de ser percebida como um ato natural. Os trabalhadores não estão mais resignados diante de tal atitudes agressivas e desrespeitosas que os superiores hierárquicos determinam para que seus subordinados consigam cumprir as metas. Hoje estão muito mais consciente sobre seus direitos.

Para BARROS, (1997, P. 55):

> A discriminação poderá advir, ainda, de um sentimento natural de antipatia ou preconceito, isto é, uma opinião formada, sem atentar para a realidade dos fatos ou para aspectos racionais que relevam o oposto do que se pensa; nessas situações, a paixão prevalece sobre a razão e induz as pessoas à pratica de ações emocionais e injustas; a ignorância também poderá produzir as mesmas conseqüências do preconceito, ou seja, o desconhecimento dos fatos e das pessoas poderá contribuir para que persistam boatos e falsos conceitos, sobre os quais se assentam os comportamentos.

O assédio moral tornou-se, infelizmente, efeito de atitudes discriminatórias, um comportamento corriqueiro no ambiente de trabalho, que passa a ser a denominação descrita a cima.

Para Maria Ester de Freitas (2008, p. 90):

> O assédio moral contém dano, ou melhor, é uma constelação de danos morais, de microtraumas psíquicos. Poderíamos ainda afirmar que, de fato, apesar de todo assédio moral conter um conjunto de danos morais embutidos em si mesmo, nem todo dano moral constitui, por si só, um assédio moral.

Nesse caso, embora sejam elementos que caminhem juntos de maneira compassada, são conceitos distintos e naturalmente acarretam conseqüências jurídicas diversas.

O autor Savatier, um grande jurista francês sobre dano moral explica

> é qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranqüilidade, ao seu amor próprio estético, à integridade de sua inteligência, a suas afeições, etc. (Traité de La Responsabilité Civile, vol.II, nº 525, in Caio Mario da Silva Pereira, Responsabilidade Civil, Editora Forense, RJ, 1989).

Quando pensamos em dano moral em regra consideramos que o empregado é a vitima e o empregador é o causador. Porém, o empregado pode ser o causador de danos

morais ao empregador e isso acontecendo, poderá ser responsabilizado a indenizar o empregador pelo dano causado.

Do mesmo jeito que a boa fé, a honra, os valores subjetivos de âmbito moral consistam em ser designados à pessoa física, também à pessoa jurídica se justapõem a tais valores no ponto em que estes valores são destinados à aquisição de crédito externo.

Essas empresas sempre buscam por uma boa reputação, zelando pela integridade, confiança e de respeito junto aos seus clientes ou consumidores.

Caso o empregado faça por onde, através de ações ou omissões lesar o empregador fazendo com que a imagem construída seja afetada negativamente, deverá ele responder e indenizar o empregador por danos morais.

No Brasil, o primeiro processo trabalhista de assédio moral ocorreu em Espírito Santo e abordava como assédio moral as humilhações toleradas por um publicitário, vejamos o que ocorreu:

> A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir não o vê, resultam 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 vitima e corrói a sua auto-estima. (Acórdão do Recurso Ordinário n. 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela juíza Sônia das Dores Dionízio).

Uma das formas de reparar o assédio moral é por meio de ação judicial, no artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal, são firmes ao tutelar os direitos acima referidos, sejam, o direito a indenização não patrimonial ou patrimonial, *in verbis*:

> Art. 5º todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade de direitos à vida, à liberdade, à segurança, à propriedade, nos termos seguintes:
> V- É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem;
> X- São invioláveis a 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.

Importante destacar que a indenização do dano moral está estabelecida na área de responsabilidade civil, mas é o direito do trabalho que tem competência para analisar as questões que envolvem as relações trabalhistas.

A saída do empregado, quer seja por vontade própria ou por condução do empregador ou seu representante legal, elimina o contato diário da vítima com seu agressor e inicia a segunda etapa do seu sofrimento que é a busca da indenização por danos morais.

Diante disso, uma pessoa que alega ser vítima da violência moral precisará procurar o judiciário com provas para demonstrar os fatos, visto que para ser dada a indenização deve haver dano, nexo casual e o dolo. O judiciário deverá agir com moderação, analisando o grau de culpa do assediador e sua posição econômica.

Nesse sentido, Maria Aparecida Alkimin comenta

> Enquanto o dano material ou patrimonial afeta o patrimônio material, ou seja, o conjunto de bens e direitos apreciáveis economicamente, "diminuindo o valor, restringindo a utilidade, ou ate mesmo anulando a utilidade do mencionado bem", o dano moral ou extra patrimonial não é valorável economicamente, haja vista invadis e afetas a esfera subjetiva e psíquica da personalidade humana, atingindo a honra, a intimidade, a integridade psíquica, a auto estima, enfim, é derivado de pratica que atentam contra o constitucional e universal principio da dignidade da pessoa humana, causando a vitima reação psíquica e conseqüente dor, mal-estar e profundo sofrimento (ALKIMIN, 2007, p. 113).

Com as dificuldades de provar o assédio moral e os danos sofridos, cujo o objeto do estudo atinge a personalidade e a dignidade do empregado, agredindo a moral da pessoa, e não deixando marcas físicas na vitima. Fica claro que, para advir a reparação do dão moral não é necessário provar que as agressões sofridas resultaram em lesão corporal, basta a prova da existência das agressões para devida reparação, pois o dano moral se prova por si só.

Ainda é inexistente o tipo penal especifico para o assédio moral no nosso ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, não há lei Federal como no assédio sexual. Porém, a Justiça do Trabalho tem tomado decisões independentemente da existência de leis específicas.

Já o assédio sexual é crime definido por Lei Federal 10.224/01 e é caracterizado quando praticado pelo superior hierárquico, que usa do seu poder para obter favores sexuais dos subordinados.

Esta lei introduziu no Código Penal o art. 216-A que dispõe:

> Assédio sexual – art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
> Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” .

Como podemos perceber para o assédio sexual já há a regulamentação devida em lei e estipulação da pena. Para o assédio moral por ser uma questão de cunho mais subjetivo e, em determinadas situações difícil de ser provado ainda não temos uma previsão legal para a sua devida punição.

5 PREVENÇÃO E COMBATE

Pesquisas realizadas dão conta de que esse é um assunto que vem preocupando estudiosos de diversas áreas e organismos multinacionais de proteção ao trabalhador no âmbito dos direitos humanos.

A prevenção é o melhor caminho para se combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Abrindo espaço para uma política de prevenção, combatendo esse mal que se espalha cada vez mais, principalmente nas relações de trabalho.

Com isso, economiza-se não só no alto numero de indenização, como também no tempo que se despende para resolver os enormes problemas que incide do assédio.

Essa prevenção deve conter dois enfoques indispensáveis, quais sejam: fiscalização e a educação. A primeira é uma atividade essencial do empregador, pois as condutas ocorridas do assédio causam danos não só a pessoa do assediado, como também ao ambiente de trabalho como no caso da queda de vendas, custos e produção. A segunda encontra-se vinculada, a campanhas esclarecedoras, como palestras, até mesmo panfletos informativos contendo informações prévias sobre as condutas que caracterizam o assédio, e tantas outras formas de prevenção.

De acordo com o pronunciamento de Marie-France Hirigoyen (2005, p. 35):

> Tratar os subordinados com respeito também se apresenta como uma forma de prevenção, devendo-se se introduzir na gestão componente humano, levando-se em conta a individualidade, o afetivo emocional, com uma escuta empática do outro. O trabalhador, respeitando em sua singularidade, exterioriza o seu potencial, com benefícios notáveis para o ambiente de trabalho.

A autora aborda que quando o empregado trata seus subordinados com dignidade e respeito, trás consigo uma forma de prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho.

Uma eficiente forma de trazer benefícios à empresa que pensa na produtividade e no ambiente de trabalho, proporcionando um ambiente harmonioso é a pratica de atividades de relaxamento e entretenimento.

Para retratar a finalidade dos empregadores ao proporcionar políticas de prevenção nas suas empresas, Rufino (2007, p. 105) diz:

> [...] poderá o empregador alterar a política comportamental da empresa, buscando diminuir o absenteísmo dos funcionários, atenuar os números e os efeitos dos acidentes do trabalho, incentivar a auto-estima do trabalhador e outras medidas que, certamente, aumentarão a produtividade, o lucro e o bem-estar dos trabalhadores.

As pessoas envolvidas em praticas do assédio moral não estão imune de suas responsabilidades, que envolvem aspectos legais, organizacionais e morais. A primeira refere-se ao mecanismo de controle e punição aos responsáveis. A segunda implica na construção de uma nova mentalidade no ambiente de trabalho, a partir da qual alguns precisam ser redefinidos se considerarmos verdadeira a assertiva que diz serem as equipes instrumentos mais eficazes de melhoria e performance.

Diante dessa responsabilidade do empregador, o ordenamento jurídico deparou como melhor forma de punir os assediadores por suas praticas em relação a vitima, a estipulação pecuniária, para tentar amenizar o sofrimento vivido pelo assediado.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, tem as seguintes considerações sobre o assunto:

> O combate ao fenômeno do assédio moral, conforme demonstrado, oferece duas opções ao trabalhador que dele é vitima. A primeira, restrita a alguns casos somente, consiste na interrupção do processo destruidor mediante a competente ação trabalhista, na qual o trabalhador pleiteará, nos casos cabíveis, o reconhecimento da justa causa do empregador. Não sendo possível tal via, ao trabalhador restará a conversão dos danos sofridos pelo processo de assédio moral em indenização por danos materiais (FERREIRA,2004, p. 115).

Diagnosticar a causa do assédio moral é uma das armas principal para sua eliminação. 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.

Uma política de prevenção e de combate ao assédio moral deve ser abrangente e assumir o caráter informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico. Contudo, é fundamental que os diversos grupos organizacionais sejam envolvidos na definição e criação de instrumento para se lidar com as ocorrências, sua apuração e avaliação.

É imprescindível a criação de um grupo que investigue cautelosamente as causas da violência e reflita sobre a necessidade de ser criado um "espaço de confiança", no qual as pessoas que se julguem vítimas de condutas abusivas possam se expressar, sem medo de retaliações ou desqualificações.

E, finalmente, advertimos que a escuta da vitima é fundamental, pois humaniza, dá voz ao silencio e permite o melhor entendimento do processo gerador do sofrimento psíquico.

6 CONCLUSÃO

Diante de tudo que foi exposto na presente pesquisa, chegamos à conclusão de que o assédio moral constitui método de tortura psicológica que se manifesta através de agressão dissimulada e sutil, destacando que para a sua configuração, essas situações de violência psicológica devem se prolongar no tempo e ter uma intensidade capaz de abalar a integridade do individuo emocionalmente, culminando em problemas de saúde física e psicológica do trabalhador.

O empregador deve proporcionar ao empregado um ambiente de trabalho equilibrado e harmonioso, para que o mesmo consiga realizar suas atividades de forma satisfatória.

Podemos perceber que o assédio moral pode ser praticado pelo superior hierárquico, como também, por um grupo de empregados do mesmo nível ou pelos subordinados contra o chefe, ou seja, pode ocorrer em três sentido, vertical, horizontal e ascendente.

O combate do fenômeno deve ser desenvolvido através de associações, pessoas sensibilizadas e as vitimas, tornando-se uma tarefa coletiva.

O terror psicológico no ambiente de trabalho, decorre quando um agente escolhe a vitima e tenta através de atos cruéis que geram sentimentos de vergonha, humilhação,

medo e desmoralização, por motivos que vão desde a luta por uma melhor colocação na empresa, até a própria discriminação.

No entanto, o dano moral, caracteriza-se através da pratica de uma ato ilícito, motivado pela seqüência de atos de violência psicológica a qual uma pessoa é submetida, seja pelo superior hierárquico, por colegas de trabalho ou até mesmo por subordinados.

O ideal seria que todas as empresas tivessem um núcleo de apoio psicossocial para atendimento de seus funcionários, com um profissional devidamente habilitado para tal função, sem comprometimentos (neutro) externos com o dono e demais funcionários de cargos representativos para realmente agir em favor dos menos favorecidos na carreira hierárquica.

A ausência de normas expressas no Direito positivo sobre o assédio moral, e, a resistência da jurisprudência de coibir a dispensa abusiva do empregado pela indenização por danos morais têm levado vítimas da violência psicológica a outro tipo de castigo que é o não reconhecimento desses direitos na Justiça do Trabalho, onde juízes não podem decidir com base apenas nos seus sentimentos, no seu palpite, e/ou por intuição. Para decidir uma causa o juiz faz raciocínio lógico tomando por base os fatos narrados pelas partes e as provas orais e documentais. Sendo necessário provar os fatos afirmados perante o juiz. Os operadores do Direito precisam se movimentar nessa direção, construindo lei e jurisprudência, cercando a vítima de garantias e punindo os agressores. Por isso acreditamos que exigir por lei que toda empresa mantivesse um psicólogo já seria um ponto positivo par o combate a este mal. Ou, melhor ainda, se na justiça do trabalho este serviço fosse oferecido, pois assim, o profissional (psicólogo ou psiquiatra) seria totalmente isento de qualquer comprometimento com a empresa. Os laudos emitidos pelo mesmo serviriam de comprovação do abalo sofrido e, em juízo o mesmo poderia ser uma forte testemunha a favor da vítima

Por fim, o ponto de partida da pesquisa consistiu em analisar os efeitos do assédio moral, como também o reflexo da não-aceitação de maus-tratos e humilhações no local de trabalho.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhação sofridos no ambiente de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr 2006

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Revista e Atualizada. Curitiba: Juruá Editora, 2009

AMORIM, Cleidilene Freire Souza. Assédio moral no trabalho**. Revista Jus Navigandi**. Disponível>http://jus.com.br/artigos/25015/o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho#ixzz3r7aQLhkP> Acessado em 03/11/2015.

BARROS, Alice M. de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.
DUARTE, Luísa Sousa Afonso de Campos. Assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível>:http://www.faculdadeatenas.edu.br/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2006/3.pdf> Acessado em 31/10/2015.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI José Roberto; BARRETO Margarida. **Assédio moral no trabalho**. 1.ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GABRIEL, Sérgio. **Dano moral e indenização**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 56, 1 abr. 2002. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/2821>. Acesso em: 03/11/2015.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002. Disponível>http://www.scielo.br/pdf/tce/v13n4/a19.pdf> acessado em 03/11/2015.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2007.

THOME, Candy Florencio. **O Assédio moral nas relações de emprego**. 2. Ed. São Paulo: LTR 2009.

MORAL BLOCKADE IN THE ATMOSPHERE OF WORK

ABSTRACT

This article has the general objective conceptualize about bullying in the workplace, distinguishing suffered ill-treatment, through defamation, slander, persecution, discussions and humiliation, derived from a perverse logic in relation to existing power in these places, manifested as product of authoritarian relations under different forms of persecution and friction between bosses and subordinates, or even among colleagues in the same functional hierarchy. Based on the search of the reasons why such behavioral practices persist today.

Keywords: Bullying. Concept. Humiliation. Moral damage.