

**FACULDADES INTEGRADAS
"ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO"**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

DANO PSÍQUICO COMO CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

FABIANA CASEMIRO RODRIGUES

**FACULDADES INTEGRADAS
"ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO"**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

DANO PSÍQUICO COMO CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

FABIANA CASEMIRO RODRIGUES

Monografia apresentada como requisito parcial de
Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em
Direito, sob orientação da Professora Fabiana Junqueira
Tamaoki Neves

PRESIDENTE PRUDENTE/SP

2010

DANO PSÍQUICO COMO CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção
do Grau de Bacharel em Direito.

Fabiana Junqueira Tamaoki Neves

Claudio José Palma Sanchez

Paulo César Moreira Meluci

Presidente Prudente, 29 de Outubro de 2010.

O inferno dos vivos não é algo que será; se existe é aquele que já está aqui, o inferno no qual vivemos todos os dias, que formamos estando juntos. Existem duas maneiras de não sofrer. A primeira é fácil para a maioria das pessoas: aceitar o inferno e tornar-se parte deste até o ponto de deixar de percebê-lo. A segunda é arriscada e exige ação e aprendizagem contínuas: tentar saber reconhecer quem e o quê no meio do inferno não é inferno, e preservá-lo e abrir espaço.

Ítalo Calvino

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por sempre estar ao meu lado me dando força e sabedoria, sem deixar que eu fraquejasse.

Agradeço também aos meus pais, Maria e Lourival, pela educação, pelo carinho, e pelo incentivo que me deram para que eu sempre lutasse pelos meus objetivos.

Agradeço ao irmão Thiago, que é muito mais que um irmão, é meu companheiro de todas as horas, o qual eu sei que sempre vai estar ao meu lado.

Agradeço ao meu namorado, Gilberto, pelo amor, pelo carinho e por tolerar a distância durante esses anos de faculdade.

Agradeço aos meus avós, as minhas tias e tios, pelo cuidado, pelo amor e pelas amizades.

Agradeço a todos meus amigos, ao pessoal da 1ª Vara da Justiça Federal, pela ajuda, pela compreensão e pelos ensinamentos.

Agradeço também a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para essa conquista.

Por fim agradeço a minha orientadora, Fabiana Junqueira Tamaoki Neves, pela paciência, pela dedicação, pelo incentivo e por realmente me orientar em todos os momentos dessa pesquisa.

RESUMO

O presente trabalho analisa o assédio moral, e os danos psíquicos que dele decorrem. O assédio moral é um assunto antigo, mas a pouco tempo passou a ser debatido no âmbito jurídico, tanto é assim que ainda não existe uma legislação federal regulamentando tais atos. Pode ser verificado em vários ambientes, porém o objeto do presente estudo foi o ambiente de trabalho, que é o meio onde o fenômeno ocorre com maior frequência, devido a relação de subordinação existente entre os sujeitos: o assediador e o assediado. O tema foi abordado em suas múltiplas facetas, tais como características, classificação, causas, formas de incidência, bem como a diferenciação que se faz de um outro tipo de assédio denominado sexual. Os danos verificados são múltiplos, quer seja para a empresa ou mesmo para o Estado. Este último arca com os principais ônus como a previdência e a saúde. Para a vítima os prejuízos são muitos maiores, podendo iniciar com um simples estresse chegando até afetar o seu físico. As leis existentes atuam apenas no âmbito municipal e estadual, ressalvada apenas para o serviço público. Na esfera federal há apenas projetos de leis, mostrando-se necessário portanto uma lei que efetivamente puna os infratores. Utiliza-se para tanto o método indutivo, bem como pesquisa doutrinária, jurisprudenciais, nas leis nacionais e em sites.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Trabalho. Trabalhador. Proteção.

ABSTRACT

This study examines moral harassment and the psychological damage that result from it. Moral harassment is an old subject, but soon came to be debated in the legal field, so much so that there is still no federal law regulating such acts. It can be seen in various environments, but the object of this study was the work environment, which is a medium where the phenomenon occurs more frequently, because a relationship of subordination between the subjects: the harasser and harassed. The topic was addressed in its multiple facets, such as characteristics, classification, causes, incidence, and the differentiation that makes another type of sexual harassment called. The damage done are many, whether for business or even for the state. The latter bears the main burden as welfare and health. For the victim the damage is much greater, and may start with a simple stress reaching affect his physique. Existing laws only operate at the municipal and state government, except only for the public service. At the federal level there are only bills, being thus necessary a law that effectively punish offenders. It is used for both the inductive method, as well as doctrinal research, case law, national laws and on websites.

Keywords: Moral Harassment. Desktop. Work. Worker. Protection.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	11
2.1 DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO.....	12
2.2 DEFINIÇÃO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	13
3 ASSÉDIO MORAL	15
3.1 CARACTERÍSTICAS	16
3.2 CLASSIFICAÇÃO	17
3.2.1 Vertical descendente.....	17
3.2.2 Horizontal	18
3.2.3 Vertical ascendente.....	18
3.3 CAUSAS	19
3.4 FORMAS DE INCIDÊNCIA	21
3.4.1 Isolamento do grupo impedindo a comunicação	23
3.4.2 Críticas e destruição da auto-estima	24
3.4.3 Falta ou excesso de trabalho	25
3.4.4 Perda dos sentidos	25
3.4.5 Agressões diretas	26
3.5 DIFERENÇAS DE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL	27
4 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL	30
4.1 O ASSEDIADOR	30
4.2 A VÍTIMA.....	33
4.3 OS ESPECTADORES	37
5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	38
5.1 PARA A EMPRESA	38
5.2 PARA O ESTADO.....	40
5.3 PARA A VÍTIMA.....	41
6 DANO PSÍQUICO: CONSEQUÊNCIAS E FORMAS DE PREVENÇÃO	43
6.1 ESTRESSE.....	45
6.2 SÍNDROME DE BURNOUT.....	46
6.3 DEPRESSÃO.....	46
6.4 DISTÚRBIOS PSICOSSOMÁTICOS	48
6.5 DANOS FÍSICOS	49
6.6 PREVENÇÃO	50
6.7 COMO O TRABALHADOR ASSEDIADO DEVE AGIR?	51
7 DANO PSÍQUICO COMO CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL	53
7.1 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	53
7.1.1 Leis sobre o assédio moral no âmbito municipal	53
7.1.2 Leis sobre o assédio moral no âmbito estadual	56
7.1.3 Leis sobre o assédio moral no âmbito federal	57
7.2 JURISPRUDÊNCIA	60

8 CONCLUSÃO.....	63
BIBLIOGRAFIA	65

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral vem ganhando destaque nos últimos anos no Direito do Trabalho, pois apesar de ser um assunto antigo, na comunidade jurídica poucos se dedicaram ao seu estudo. Em outras ciências como na medicina, sociologia do trabalho e na psicologia esse tema já vem sendo debatido há algum tempo.

Conforme indicam os estudos esse fenômeno ocorre desde os primórdios da vida familiar e social, atingindo não somente o ambiente do trabalho objeto de nosso estudo, mas também o ambiente familiar, escolar, social, a política, e etc.

Atualmente o assédio moral é uma das principais causas de dano moral na Justiça do Trabalho, e, quem o pratica deve ser punido severamente, pois descumpre a função social do contrato de trabalho e causa danos físicos e psíquicos muitas vezes irreversíveis a vítima.

No segundo capítulo, abordou-se o meio ambiente do trabalho, pois é o meio onde se verifica a incidência do assédio moral com mais intensidade, devido à relação de subordinação existente. Para isso foi abordado o conceito de meio ambiente do trabalho e as formas de proteção existente, já que no âmbito jurídico, o assédio moral viola não somente os princípios contratuais, mas também os constitucionais como por exemplo, o princípio da dignidade humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, o direito a honra, a vida, a integridade física e mental, o direito a saúde e a integridade moral.

No terceiro capítulo, abordou-se a definição de assédio moral, suas características, classificações, as causas de sua ocorrência, as formas de incidência e a diferença entre assédio moral e assédio sexual. Nesse capítulo especialmente quando abordou-se as formas de incidência do assédio moral levou-se como base o assédio moral vertical descendente, que é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado, isso foi feito já que trata-se da forma mais comum devido a relação de subordinação.

No quarto capítulo, abordou-se quem são os sujeitos do assédio moral, quais sejam: o assediador, que de uma maneira geral o seu perfil não condiz com a realidade, já que aparentemente é uma pessoa dócil, amigável, é até mesmo um ótimo chefe para os funcionários que não sofrem com suas agressões, daí a dificuldade de provar o assédio moral pois quando a vítima resolve se queixar, muitas vezes se sai como mentirosa, já que os seus relatos não condiz com o perfil apresentado pelo assediador. O outro sujeito é a vítima, a qual

é escolhida muitas vezes devido as suas qualidades despertarem um sentimento de inveja e de ciúme no agressor, por isso que é uma contradição pensar que a vítima é uma pessoa relaxada, preguiçosa, pois o que a leva a ser escolhida não são os seus defeitos, mas as sua virtudes. Ainda temos os espectadores, que são todos aqueles que de alguma forma convivem ou até mesmo participam dessa violência.

No quinto capítulo, abordou-se as consequências do assédio moral para a empresa, para o Estado e para a vítima. Lembrando-se que aqui levou-se em consideração o assédio moral vertical descendente, já que trata-se da forma mais comum.

No sexto capítulo, abordou-se o dano psíquico, e, especialmente as inúmeras consequências para a saúde da vítima, e as formas de prevenção.

Por fim, no sexto capítulo, abordou-se as leis sobre o assédio moral que vigoram no Brasil. Sendo que no âmbito municipal e estadual, é onde encontra-se uma legislação específica sobre o assunto, já no âmbito federal existem apenas projetos de lei. E ainda abordou-se a jurisprudência nacional.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O direito do trabalho é um ramo preocupado em proteger, tutelar, resolver, disciplinar as relações de emprego. E por ser protetor busca a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores, tanto é assim que um dos princípios do direito do trabalho é o “Princípio da Proteção”. Diante disso podemos destacar a busca do direito do trabalho em garantir um meio ambiente do trabalho sadio, tranquilo, equilibrado, onde o trabalhador possa desenvolver suas funções com dignidade.

O meio ambiente do trabalho possui proteção constitucional e é assegurado como um direito fundamental da pessoa humana, pois influi diretamente sobre a qualidade de vida, e portanto deve ser tutelado pelo Direito. Nesse sentido, a Constituição Federal em seu artigo 225, *caput*, descreve:

Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Segundo Norma Sueli Padilha (2002, p.32) fica claro que:

[...] a Constituição Federal, em seu art. 225, fala em meio ambiente ecologicamente equilibrado, está mencionando todos os aspectos do meio ambiente. E, ao dispor, ainda, que o homem para encontrar uma sadia qualidade de vida necessita viver nesse ambiente ecologicamente equilibrado, tornou obrigatória também a proteção do ambiente no qual o homem, normalmente, passa a maior parte da sua vida produtiva, qual seja, o do trabalho.

Nesse sentido podemos verificar que apesar do referido artigo não mencionar expressamente o meio ambiente do trabalho, devemos interpretá-lo ampliativamente e ainda conjugá-lo com outros artigos da Constituição Federal, como por exemplo o art. 1º, inciso III; o artigo 3º, incisos I e IV; o artigo 5º, *caput*; o artigo 6º; o artigo 7º, *caput*, e incisos; o artigo 170, *caput*, e inciso VI; o artigo 200, *caput* e incisos II e VIII, os quais dispõem sobre a dignidade da pessoa humana, sobre a igualdade, sobre os direitos sociais e dos trabalhadores, sobre a saúde e a proteção do meio ambiente do trabalho. Tudo isso visando a humanização do trabalho.

2.1 Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado

Ao interpretar o a art. 225 da Constituição Federal, conforme visto nas considerações preliminares, devemos interpretá-la ampliativamente, já que a Constituição Federal visa garantir um meio ambiente equilibrado em todos os aspectos, para que assim seja possível tutelar a dignidade da pessoa humana, o seu bem-estar e proporcionar uma melhor qualidade de vida em todos os ambientes que exista a presença do ser humano. É nesse sentido que Norma Sueli Padilha (2002, p.32) esclarece:

É indiscutível que o art. 225 da Constituição Federal não limita, em absoluto, a tutela do meio ambiente a apenas um ou outro dos seus aspectos. Na verdade, a Constituição Federal tutela a dignidade e o bem estar para a sadia qualidade de vida. Pressupondo a idéia do meio ambiente como uma interação entre os seres vivos e seu meio, e integrando o homem ao meio ambiente de diversas e múltiplas formas, é indiscutível que se deva preservar a sua qualidade de vida em qualquer dessas manifestações de sua interação com o seu meio, seja o meio ambiente natural, seja o cultural e o artificial, bem como merecendo deferência também o meio ambiente do trabalho.

Sidnei Machado (2001, p.49) também nos ensina que: “[...] o trabalho é fundamental para a saúde do homem. Embora alguns trabalhos efetivamente sejam perigosos, para muitos operários o fato de não trabalhar causa males à saúde. O desemprego, portanto, é também um fator que contribui para a doença”.

Diante desses esclarecimentos podemos notar que o homem muitas vezes passa a maior parte do seu dia a dia no trabalho, sendo assim, a sua qualidade de vida está intimamente ligada à qualidade desse ambiente. Manter o equilíbrio neste ambiente é tão importante, pois envolve até mesmo a dignidade daquele que trabalha, sendo a dignidade da pessoa humana um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, elencado no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal. Nesse sentido descreve Norma Sueli Padilha (2002, p.43):

A dignidade humana é, assim, um princípio de caráter absoluto, constitutivo da base ética norteadora de toda atividade econômica; todos os demais princípios elencados nos incisos de I a IX do art. 170 da Constituição Federal são regidos pelo valor absoluto da dignidade da pessoa humana, que lhes fundamenta e confere unidade, uma vez que se qualifica também como um dos fundamentos da República (art. 1º, III).

Acrescenta, ainda, a autora (2002, p. 44) que:

A valoração do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerando como máquina produtora de bens e serviços, mas sim como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente.

Assim, percebemos que a Constituição Federal fornece todas as diretrizes para manter um equilíbrio no ambiente laboral, basta ao homem aplicar esses valores. Um ambiente sadio além de mais prazeroso, melhora o desempenho do trabalhador e o deixa mais produtivo. Pois ser tratado com dignidade é um direito de todos.

Na legislação infraconstitucional vamos destacar dentre várias outras, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente e a CLT.

A Lei 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente) apesar de não mencionar expressamente o meio ambiente do trabalho, com a Constituição Federal de 1988, esta lei foi recepcionada, e, portanto passou a englobar o ambiente de trabalho por exemplo: ao definir meio ambiente (Art. 3º, inciso I); ao definir poluição e quem é poluidor (art. 3º, inciso III e IV respectivamente) e; ao impor uma sanção a quem causar esse dano (art.14, par. 1º).

Na CLT- Consolidação das Leis do Trabalho é verificada a proteção ao meio ambiente do trabalho nos artigos 154 a 201, os quais tratam da segurança e medicina do trabalho.

Além das destacadas acima, existem ainda portarias e outras leis que disciplinam e tutelam o meio ambiente do trabalho como: a Portaria do MTE nº 3.214/78, que aprova as normas regulamentadoras relativas à Segurança e Medicina do Trabalho ; a lei 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde) que trata em vários dispositivos da proteção do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador; a lei 9.605/98, que dispõem sobre as sanções impostas as condutas e atividades lesivas ao meio ambiente; entre outras.

2.2 Definição de Meio Ambiente do Trabalho

O meio ambiente é um direito fundamental, e está classificado como um direito de 3ª geração conforme define Alexandre de Moraes em sua doutrina (2008, p. 31):

“modernamente, protege-se, constitucionalmente, como direitos de terceira geração os chamados direitos de solidariedade ou fraternidade, que englobam o direito a um meio ambiente equilibrado, uma saudável qualidade de vida,[...]”. Verifica-se que aqui a sociedade passa a lutar não mais por interesses individuais, mas sim por direitos para a coletividade, por isso que também são chamados de direitos coletivos ou fraternais. Esses direitos são imprescindíveis a sociedade e portanto merecem uma tutela estatal. Para fins de classificação ainda o referido autor (2008, p. 31) define os direitos de primeira e de segunda geração:

Assim, os direitos fundamentais de primeira geração são os direitos e garantias individuais e políticos clássicos (liberdades públicas), surgidos institucionalmente a partir da Magna Charta.

Referindo-se aos hoje chamados direitos fundamentais de segunda geração, que são os direitos sociais, econômicos e culturais, surgidos no início do século[...].

O primeiro conceito de meio ambiente, veio com a lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981, a qual prevê em seu artigo 3º, inciso I – “meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” essa definição é bem ampla, e perfeitamente compatível com o artigo 225 da Constituição Federal. Pois como visto a CF não trouxe em seu texto uma definição do que vêm a ser meio ambiente, mas foi a primeira Constituição dentre as sete anteriores a trazer um capítulo exclusivo destinado ao meio ambiente.

Passando para as definições doutrinárias, segundo José Afonso da Silva (1995, p. 5): “[...] meio ambiente do trabalho corresponde ao complexo de bens móveis e imóveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direito subjetivo privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam”.

No mesmo sentido Julio Cesar de Sá da Rocha (1997, p. 30), define que: “Diante das modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano.”

Diante dessas definições o meio ambiente do trabalho pode ser considerado o local onde o trabalhador desenvolve as suas atividades laborais. Essa definição deve ser ampla e irrestrita abrangendo todos os trabalhadores até mesmos aqueles que não possuem carteira de trabalho assinada, cabendo ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente equilibrado, visto que essa obrigação foi imposta pela Constituição Federal.

3 ASSÉDIO MORAL

O termo assédio é empregado para caracterizar toda conduta que cause algum constrangimento, seja ele físico ou psíquico. Assim o assédio moral pode ser definido como uma conduta que causa um constrangimento de ordem psíquica à pessoa humana.

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 36) no ordenamento jurídico não existe uma previsão específica sobre o assédio moral, portanto devido a sua relevância jurídica buscamos a sua definição na área da psicologia, principalmente na psicologia jurídica a qual vêm estudando tal fenômeno. Inclusive se verificarmos, até mesmo na jurisprudência as definições sobre o assédio moral são retirados desta ciência.

Conforme define Márcia Novaes Guedes (2004, p. 32) o assédio moral são:

[...] todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existências da vítima.

Ainda a autora (2004, p. 32) define que o assédio moral são aquelas:

[..] atitudes humilhantes, repetidas, aparentemente despropositadas, insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com uma frequência predeterminada, que vão desde o olhar carregado de ódio, o desprezo e a indiferença, passam pelo desprestígio profissional, por descomposturas desarrazoadas e injustas, tratamento vexatório, gestos obscenos, palavras indecorosas, culminando com o isolamento e daí descambando para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional e existencial da vítima.

No mesmo sentido, para Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 61), existem várias formas de agredir a vítima, como por exemplo: “atos, gestos, palavras, atitudes abusivas e comportamentos humilhantes, degradantes vexatórios, constrangedores, de maneira sistemática e prolongada, com cristalino intuito discriminatório e perseguidor.”

De acordo com as definições acima, o assédio moral é uma forma de agressão psíquica, porém não é qualquer tipo de agressão. Para caracterizar o assédio moral tal atitude deve ser contínua e capaz de desestabilizar emocionalmente a vítima.

No mundo contemporâneo facilmente podemos verificar este tipo de conduta no ambiente de trabalho, não só devido a relação de subordinação existente, mas principalmente devido os empregadores quererem obter lucro acima de tudo, pois com o

aumento do consumo as fábricas só tendem a produzir mais, e muitas delas se negam a contratar mais funcionários, preferindo levar os funcionários já existentes a uma “exaustão” física e psicológica para que atinjam a meta exigida. É nesse sentido que Jorge Luiz de Oliveira Silva (2005, p. 6) descreve em seu livro que:

[...] o Assédio Moral passou a ser focado basicamente sob o prisma laboral em razão da repercussão mundial de seus efeitos e pôr ser o ambiente de trabalho o mais propício ao desenvolvimento desse tipo de fenômeno, até mesmo em razão das ingerências protagonizadas pelo capitalismo moderno, fomentado pela idéia de globalização e pôr conseguinte, pela exigência de um novo perfil de competitividade do trabalhador moderno. Em que pese a salutar necessidade de competição no mercado de trabalho, tal fato tem acarretado uma desenfreada luta pôr ‘um lugar ao sol’, o que torna o ambiente de trabalho veículo mais adequado à implementação do assédio moral, até mesmo pela hierarquização existente no mesmo.

Assim podemos verificar que existe uma íntima relação entre o assédio moral e a busca desenfreada de obter o maior lucro possível. O empregador para não ter gastos com a contratação de mais empregados, levam seus funcionários a exaustão, passando metas praticamente impossíveis de serem cumpridas e, além disso, faz cobranças e ameaças. Tudo isso ocorre devido ao capitalismo agressivo que vem se instalando na sociedade.

3.1 Características

O assédio moral para ser caracterizado deve-se comprovar a submissão da pessoa humana a condutas constrangedoras, humilhantes, vexatórias, desumanas, sendo que estas condutas devem ocorrer de maneira constante e prolongada durante a jornada de trabalho, já que para a caracterização é imprescindível a habitualidade.

Conforme destaca Márcia Novaes Guedes (2005, p. 37) o assédio moral possui duas características: o abuso de poder e a manipulação perversa.

[...] Se, por um lado, o abuso de poder, que, normalmente, descamba para a administração por estresse, pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação, porque é sub-reptícia e, na fase inicial, até mesmo a vítima não enxerga a intenção malévola do sujeito perverso, oculta em comportamentos aparentemente normais. Quem em sã consciência, vai se importar com caretas do colega ou do chefe em resposta a um cumprimento ou à insinuação amistosa de um sorriso?

O fenômeno se instala de modo quase imperceptível, inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se

ninguém de fora intervier energicamente, evolui numa escala destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror.

Ainda a autora Márcia Novaes Guedes (2005, p. 35) nos elucida que: “[...] deve ter presente dois aspectos essenciais: a regularidade dos ataques – trate-se de uma violência sistemática e que dura um certo tempo – e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima para obrigá-la a se afastar do trabalho.”

Assim verifica-se para que seja caracterizado o assédio moral deve estar presente a habitualidade da conduta do agressor, ou seja, um ato isolado não é suficiente para caracterizar o assédio, mas sim a frequência com que as agressões são praticadas. Além de que o agressor deve ter a intenção de prejudicar a vítima, a fim de forçá-la a deixar o emprego.

3.2 Classificação

No que concerne a classificação existem três formas de assédio moral no ambiente de trabalho, quais sejam: vertical descendente, horizontal e vertical ascendente. Passamos a analisar a seguir cada uma dessas formas detalhadamente.

3.2.1 Vertical descendente

Este tipo de assédio é aquele praticado de cima para baixo, ou seja, o assédio vem do superior hierárquico (diretor, gerente, supervisor, chefe de setor) contra o seu subordinado. Esse é o tipo de violência mais comum até mesmo devido à desigualdade que existe entre as partes, pois o superior hierárquico além de deter um maior poder econômico, este ainda possui o poder de direção.

A finalidade dessa prática, consoante Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 65) é: “[...] em regra – eliminar o trabalhador da organização empresarial, forçando uma situação na qual o empregado se demita e/ ou abandone o ambiente de trabalho”.

Este tipo também é muito comum nas relações trabalhistas regidas pelo regime estatutário, visto que nesse regime devido a estabilidade é muito difícil de ocorrer uma demissão.

3.2.2 Horizontal

É o assédio moral praticado dentro de um mesmo grau de hierarquia, ou seja, é a perseguição desencadeada pelos próprios colegas de trabalho, onde inexistente uma relação hierárquica. Segundo Márcia Novaes Guedes (2005, p. 38-39) as causas desse tipo de assédio são:

[...] a competitividade, a preferência pessoal do chefe – porventura gozada pela vítima -, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas. Esta espécie de psicoterror tanto ocorre de forma individual quanto coletiva. Neste último caso, o assediado vira o “bode expiatório” do grupo, que, colaborando com o perverso, desafoga sua intolerância, preconceitos, frustrações, inveja, agravando, sensivelmente, o sofrimento da vítima.

Nota-se, portanto que essa prática de assédio moral ocorre principalmente devido os preconceitos raciais, étnicos e pela opção sexual da vítima. Também é muito comum devido à competitividade entre os colegas de trabalho, pois o perverso visando uma promoção, o até mesmo por se sentir ameaçado no cargo em que está, passa a discriminar vítima a fim de manter-se no cargo.

3.2.3 Vertical ascendente

É aquela forma de violência que ocorre de baixo para cima, ou seja, de um ou mais empregados contra o superior hierárquico. Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 68) nos traz alguns exemplos para ilustrar como essa violência pode ocorrer:

[...] o superior extrapola os poderes de mando e gestão, adotando posturas autoritárias e arrogantes. [...] quando por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter o controle sobre os empregados, sendo pressionado ou tendo suas ordens descumpridas ou desvirtuadas, resultando no fortalecimento dos agentes perversos para se livrarem do superior hierárquico indesejado.

Nota-se que esta forma de assédio não é tão comum, mas quando ocorre, os danos causados a vítima são muitas vezes mais intensos do que nos demais casos.

3.3 Causas

O assédio moral tornou-se um fenômeno frequente, pois a revolução tecnológica aliada com a globalização impôs uma competitividade exagerada entre os trabalhadores. É sabido que a globalização trouxe pontos positivos, mas devido essa competitividade desumana ocasionou impactos negativos no ambiente laboral, pois o empregador acaba pressionando os trabalhadores para aumentar a produção a todo custo. No início esse aumento na produção é visível mesmo que seja as custas do trabalhador, mas depois quando esse esgotamento passa do físico para o mental a produção passa a ter quedas drásticas e as consequências tanto para a empresa quanto para o trabalhador é ainda maior. Segundo Márcia Novaes Guedes (2005, p. 110):

[...]Quando a empresa está preocupada apenas com resultados financeiros e se esquece de que o trabalho é a fonte essencial do valor, portanto, grande parte do seu capital é constituído de gente, de pessoa humana, facilmente seus dirigentes deslembram-se de tratar o pessoal como seres humanos.[...]

Assim, o empregador deve saber como exercer o poder diretivo neste meio, e não se esquecer que seus funcionários são seres humanos e não máquinas, e por serem seres humanos são passíveis de erros, devendo portanto, respeitar os seus limites. Tudo isso deve ser levado em conta para não abrir espaço ao assédio moral. Nesse sentido Márcia Novaes Guedes (2005, p. 109) nos elucida:

As causas do mobbing no trabalho estão diretamente vinculadas ao modo pelo qual o empregador exerce o poder diretivo, assim tanto na administração permissiva, dominada pela ausência de responsabilidade e respeito mútuo, quanto na administração injuriosa, marcada pelo estresse, em que reina o medo, o silêncio e a dissimulação, o mobbing encontra terreno fértil para se desenvolver.

São inúmeras as causas do assédio moral no ambiente de trabalho, como por sexo, cor, idade, naturalidade, nacionalidade, qualificação, religião, costumes, entre outros. Deve-se lembrar que a discriminação é antítese da igualdade, a qual é um Princípio Constitucional. Segundo Alexandre de Moraes (2008, p.37) o Princípio da Igualdade atua em dois planos distintos:

De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicção filosófica ou política, raça, classe social.

Podemos destacar a discriminação pelo sexo, como por exemplo, no caso dos homossexuais. Pois apesar de hoje já haver julgados permitindo até mesmo a adoção por homossexuais, e ter uma forte tendência a permitir o casamento civil, o preconceito ainda é visível, a discriminação muitas vezes ocorre devido a falta de virilidade, pois para os perseguidores essa é à base da sobrevivência.

Recentemente foi noticiado pela imprensa que um professor de inglês do Distrito Federal, o qual é homossexual, foi demitido por ter dado aula utilizando-se de uma música que fala de um beijo homossexual.

Outro caso foi o de um porteiro que foi demitido pelo síndico, pois este não queria veado trabalhando no prédio. Essas atitudes mostram o tamanho preconceito e a discriminação que ainda existe devido à opção sexual do trabalhador, e por conta disso acabam sendo vítimas de agressões, humilhações, pois os empregadores e até mesmo os outros funcionários não distinguem que a opção sexual nada influencia no trabalho exercido.

Outros exemplos desta discriminação é a nacionalidade do empregado, pois os outros empregados temem perder o emprego por acreditarem que o estrangeiro está mais qualificado.

A inveja também é um fator apesar de ser de difícil caracterização, pois nesse caso o agressor teria que admitir as virtudes que a vítima possui, sendo que aparentemente é o que ele mais despreza.

O ciúmes que o agressor sente da vítima também é uma das causas, um exemplo desse ciúme, é quando o agressor espera que a vítima o escolha como parceiro

sexual, sem se importar com os sentimentos da vítima, e quando esta não o escolhe aparece o ciúme e como consequência surge o assédio.

A competitividade, é outra causa, nesta, a empresa coloca os trabalhadores frente a frente, para ver quem se destaca mais, e com isso acaba fazendo com que ocorra o assédio entre os próprios empregados, por isso que se torna difícil a percepção dessa forma de assédio.

E ainda podemos destacar as divergências sindicais, políticas e religiosas que apesar de serem fatores externos a relação de emprego também influenciam diretamente para que ocorra o assédio.

A crise econômica, o medo de perder o emprego e ficar desempregado acaba fazendo com que a vítima não tome nenhuma atitude contra os atos do agressor, pois para o trabalhador o emprego é seu alicerce e o que dá sentido a sua vida, e sem ele torna-se impossível realizar seus sonhos e ter uma vida digna, e devido a isso acabam se sujeitando a essa forma de agressão que vai repercutindo em sua vida profissional e pessoal, até chegar a um ponto que se torna insuportável viver nessa situação, já que o medo de denunciar e ficar desempregado é maior.

3.4 Formas de Incidência

Existem diversas formas de agressão física e psíquica, sendo que se ocorrerem de forma repetitiva e frequente, com o objetivo de atingir a vítima, pode levar ao assédio moral. Deve-se atentar aqui ao fato de que nem sempre a existência de um conflito no ambiente laboral é sinônimo de assédio moral, já que é comum ocorrer neste meio conflitos, os quais são gerados muitas vezes pelo estresse ou pela própria pressão decorrente do trabalho.

Nesse sentido César Luís Pacheco Glöckner (2004, p.22) nos elucida:

Podemos considerar como estresse as sobrecargas e más condições de trabalho a que o trabalhador é exposto, em que o organismo reage à ação do agente estressante. Apesar disso, não podemos considerar o estresse como assédio moral, independente da maioria dos trabalhadores assediados terem passado por um período de estresse. A diferença principal consiste em existir no assédio moral, a humilhação maldosa e intencional do trabalhador. [...]

São inúmeras as formas de incidência, tanto é assim, que Marie-France Hirigoyen em seu livro *Mal-Estar no Trabalho* (2002, p.108-109) elenca uma lista de atitudes hostis, a qual está agrupada em quatro categorias, iniciando com a mais difícil de destacar até a mais evidente, vejamos:

LISTA DE ATITUDES HOSTIS
<p>1) Deterioração proposital das condições de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retirar da vítima a autonomia. • Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas. • Contestar sistematicamente todas as suas decisões. • Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada. • Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador... • Retirar o trabalho que normalmente lhe compete. • Dar-lhe permanentemente novas tarefas. • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências. • Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios). • Agir de modo a impedir que obtenha promoção. • Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos. • Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde. • Causar danos em seu local de trabalho. • Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. • Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho. • Induzir a vítima ao erro.
<p>2) Isolamento e recusa de comunicação</p> <ul style="list-style-type: none"> • A vítima é interrompida constantemente. • Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. • A comunicação com ela é unicamente por escrito. • Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual. • É posta separada dos outros. • Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros. • Proíbem os colegas de lhe falar. • Já não a deixam falar com ninguém. • A direção recusa qualquer pedido de entrevista.
<p>3) Atentado contra a dignidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la. • Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...). • É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.

- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada;
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens ou nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Como visto acima, são inúmeras as formas de agressão, mas será abordado apenas os meios mais utilizados e mais hábeis para imobilizar a vítima.

3.4.1 Isolamento do grupo impedindo a comunicação

Geralmente é o que ocorre no início do processo. A vítima é totalmente isolada, pois não lhe dirigem a palavra e quando decide falar é duramente reprimida, essas atitudes são tomadas como uma forma de repreendê-la, para que ela não se manifeste aos demais funcionários, e conseqüentemente tenha aliados para protegê-la.

Segundo Marie-France Hirigoyen (2002, p. 53) “O agressor isola a pessoa marcada para que ela não possa se queixar a outras e eventualmente obter solidariedade. Aliás, passado um certo tempo de assédio, ela não ousa mais procurar outras pessoas, pois teme ser rejeitada”.

No mesmo sentido Márcia Novaes Guedes (2005, p. 51) aponta que:

A possibilidade de comunicação da vítima é limitada; é sempre interrompida quando fala. É repreendida e tratada aos berros. Seu trabalho é criticado com expressões grosseiras. Recebe ameaças verbais, por telefone ou escritas, e tem sua correspondência violada. Os colegas a evitam com gestos e olhares de desprezo, assim afastando as tentativas desesperadas de socorro, interrompendo-se a comunicação.

Assim, a vítima passa a se sentir sozinha, confusa e sem forças para reagir, passando a se questionar e se culpar devido ao fato de não saber o que fez para ser tratada desta forma, já que o agressor não lhe dá nenhuma explicação e os colegas também não permitem que ela se aproxime, pois temem ser reprimidos pelo agressor e serem os próximos a serem isolados.

3.4.2 Críticas e destruição da auto-estima

Essas críticas visam atingir não o trabalho desempenhado pela vítima, mas sim criticá-la como ser humano, fazendo com que ela deixe de acreditar no seu potencial. Aqui o que é atingido são os sentimentos da vítima, pois o agressor passa a fazer brincadeiras de mal gosto em relação a sua aparência física, a sua opção sexual, aos seus pensamentos, a sua forma de andar, de se vestir, de falar, enfim busca algo na vítima que possa ser usado contra ela, e para que ela seja ferida intimamente, destruindo completamente a sua auto-estima.

Segundo Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 34-35):

São agressões muitas vezes travestidas de conselhos ou mera curiosidade, que escondem sua verdadeira finalidade que é desestabilizar e desqualificar a vítima, atingindo sua auto-estima e dignidade. Geralmente são referências constantes e pontuais que, em razão da frequência, acabam por afetar psicologicamente a vítima, que se sente ridicularizada.

No mesmo sentido Marie-France Hirigoyen (2002, p. 56), nos elucida:

O objetivo do assédio é desestabilizar o outro, a fim de não ter mais diante de si um interlocutor capaz de responder. Para isso, instaura-se uma desigualdade ou reforçar-se a que já existe pelo elo de subordinação. Desarma-se o adversário antes do combate. Conscientemente ou não, os agressores evitam críticas puramente profissionais e visam o íntimo, bem onde machuca.

Assim, observa-se que enquanto a vítima tem auto-estima, esta se defende e reage aos ataques, mas quando à perde, passa a ser um alvo fácil de ser assediada. O agressor,

estuda, analisa a vítima cuidadosamente procurando em seu íntimo algo que possa utilizar para desestabilizá-la, desta forma ataca diretamente seu ponto fraco impedindo-a de reagir.

3.4.3 Falta ou excesso de trabalho

Essa é uma forma de afetar o trabalhador com o próprio trabalho seja pelo excesso ou pela falta dele. Segundo Marie-France Hirigoyen (2002, p. 54), “[...] o trabalho é unicamente um pretexto para se livrarem dela, seja levando-a deixar fisicamente os lugares, seja destruindo-a psicologicamente, fazendo com que ela se submeta e pare de incomodar”.

No caso do excesso, o empregador passa inúmeras tarefas para seu subordinado, já sabendo que será impossível de realizar todos com o empenho necessário e dentro do prazo estipulado, isso é feito com o intuito de humilhá-lo, chamando-o de incompetente por não ter dado conta do seu trabalho.

Do outro lado, o agressor deixa a vítima sem ter o que fazer, excluindo-a de suas tarefas habituais, isso para que ela se sinta inútil, ou ainda, para que ache que está sendo retirada do trabalho para não atrapalhar o empenho dos demais, pois sua presença atrapalha o bom desempenho das atividades.

3.4.4 Perda dos sentidos

Na perda dos sentidos a vítima é levada a loucura, pois passa a ser acusada frequentemente de erros, e de tanto ser acusada passa a acreditar nas acusações e se identificar como a principal causa do problema, já que não lhe é possibilitada entender o porquê de estar sendo acusada. Nesse sentido descreve Marie-France Herigoyen, (2002, p. 59-60):

Na maior parte do tempo, as ofensas são de natureza aleatória, com os métodos variados de acordo com os dias. Na tentativa de compreender, a pessoa visada se perde em um questionamento infrutífero. Mesmo que venha a perguntar a opinião dos colegas sobre a situação, nada vai conseguir, pois, em geral, os colegas deixam de ser solidários. Mesmo que ela venha a corrigir aquilo que desagrade ao agressor, o processo continua até sua eliminação. O agressor, seja um indivíduo ou o sistema, trata de negar a agressão: “Não aconteceu nada. Esta pessoa está vendo fantasmas e criando caso”, ou então se recusa a carregar a responsabilidade: “Ela está sendo

afastada, mas é porque é difícil (ou esquisita, ou histérica)!” Mesmo que acabe sendo desmascarado o agressor encontra uma desculpa qualquer. A lógica do bom senso é abandonada, e torna-se impossível compreender as razões dessas condutas, o que leva a vítima a duvidar de sua própria saúde mental. Dizem-lhe que é louca e, como ela não encontra explicações por ter sido afastada, termina por acreditar. É, no sentido estrito da palavra, uma maneira de levá-la à loucura.

A vítima mesmo sem ter feito nada, se vê como culpada, pois até mesmo seus colegas de trabalho não lhes dão uma explicação do que está ocorrendo. Assim perde a confiança em todos na empresa, e devido essa desmotivação acaba abandonando seu trabalho.

3.4.5 Agressões diretas

Em regra as agressões são indiretas, como sussurros, fofocas, olhar de desprezo, pois essa forma é mais fácil de ser negada pelo agressor, já que as diretas permitem que se desmascarem mais facilmente a sua estratégia, mas mesmo assim esta forma não é descartada, já que muitas vezes a vítima é agredida até mesmo em público pelo perverso. Nesse sentido Jorge Luiz de Oliveira da Silva, (2005, p.38) nos ensina:

[...] muito embora a essência do assédio moral seja caracterizada pelas agressões indiretas, algumas vezes as agressões diretas fazem parte da dinâmica de implementação do fenômeno. Assim, o agressor reveza ofensas verbais diretas, com agressões indiretas, gerando um estado patológico de inquietação na vítima.

Verifica-se que as agressões diretas apesar de não ocorrerem com tanta frequência, é um meio de agressão bastante utilizado, sendo mais comum de ser verificada nos setores de produção, onde o contato é mais intenso, já em empresas onde o nível social é mais elevado as agressões são dificilmente desmascaradas e de difícil caracterização, pois são proferidas de maneira sofisticada e sutil onde só a vítima percebe as agressões, dificultando portanto a comprovação das agressões.

3.5 Diferenças de Assédio Moral e Assédio Sexual

Distinguir essas duas formas de assédio é fundamental, pois apesar dessas duas formas de violência possuírem uma relação, são termos distintos, e frequentemente são confundidos e utilizados como sinônimos, o que é um erro.

Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 23) conceitua o assédio sexual “[...] como sendo a situação em que a vítima é submetida, contra a sua vontade, a uma chantagem sexual, sob pena de, caso não ceda aos desejos do assediador, ser severamente prejudicada em seu ambiente de trabalho”.

Por essa definição nota-se que a diferença fundamental entre assédio moral e assédio sexual é em relação ao interesse tutelado, na primeira modalidade fere-se a dignidade psíquica do indivíduo visando a sua eliminação do ambiente do trabalho, já na segunda modalidade o que ocorre é um atentado contra a liberdade sexual, para que a vítima ceda aos desejos sexuais do ofensor. É nesse sentido que Márcia Novaes Guedes (2005, p. 42) nos elucida:

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é fundamental. As pessoas, normalmente, tendem a confundir os termos “assédio moral” e “assédio sexual”. Uma e outra violência não são modismos, são fenômenos que, em certos casos guardam alguma relação, mas que se distinguem radicalmente porque, enquanto o primeiro visa a dominar a vítima sexualmente, normalmente pela chantagem, o segundo visa precisamente à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror.

Outra distinção é que como já visto na seção 3.1, para que seja caracterizado o assédio moral, se faz necessário que as ofensas sejam reiteradas e habituais, com o propósito de ofender a vítima, a fim de que ela deixe o trabalho. Já no assédio sexual não é requisito a habitualidade, basta apenas à prática de uma só conduta desde que seja capaz de caracterizar o assédio sexual.

Além disso, no assédio moral na maioria dos casos o perverso age silenciosamente, por meio de gestos, sussurros, de modo que as agressões passa despercebida pelos demais colegas de trabalho. Já no assédio sexual a conduta do ofensor é mais incisiva e direta, chegando muitas vezes até tocar a vítima, assim a agressão é mais fácil de ser percebida pelos que estão no mesmo ambiente que a vítima. É nesse sentido que Márcia Novaes Guedes (2005, p. 42-43) destaca as condutas do ofensor no assédio sexual:

O assediador é um perverso que se utiliza de truques rasteiros, de gestos obscenos e palavras de baixo calão, insinuações e piadas de mau gosto, pornografia no lugar de erotismo. No trabalho, as propostas constrangedoras frequentemente vêm seguidas de ameaças veladas, ou mesmo diretas, de represália em caso de recusa.

Atualmente tanto o homem como a mulher são vítimas do assédio sexual, mas as mulheres, até mesmo por questões culturais ainda são os maiores alvos desse tipo de violência, principalmente quando ocupam cargos de subordinação em relação ao homem. Nesse sentido Marie-France Herigoyen (2002, p. 103) descreve que as mulheres são educadas para ser dóceis e se submeter, não podendo reagir de forma violenta, devido essa educação “elas entram mais facilmente em relações de dominação. Precisam aprender a se opor e a dizer não”.

No mesmo sentido Margarida Barreto (2003, p. 138) aponta que:

Outra forma de violência no mundo do trabalho é o assédio sexual, presente nas relações hierárquicas assimétricas de poder. Incomoda as mulheres, interfere nas relações entre os pares, degrada as condições de trabalho e é considerado vexatório por elas, criando um ambiente hostil e de intimidação. Segundo os relatos das trabalhadoras, o assédio sexual se manifesta em contato físico indesejável, insinuações e piadas grosseiras, comentários jacosos e burlescos, ameaças, fofocas, maledicências, ironias e exibição de material pornográfico associado a promessas de promoção profissional.

Além de serem alvos fáceis as mulheres são assediadas de forma diferente dos homens, pois é onde as conotações sexistas e machistas estão presentes. Já no assédio moral, não existe essa “preferência” pelo sexo, pois o que determina é a situação, o perverso ao identificar uma vulnerabilidade em alguém que possa ser usada para agredi-la, passará a assediá-la independente do sexo.

Também pode ocorrer do assédio sexual desencadear um assédio moral, isso ocorre principalmente quando o assédio sexual é frustrado, e o ofensor passa a cometer o assédio moral como forma de vingança a vítima, devido ter sido rejeitado. É nesse sentido que Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 28) ressalta que quando:

[...] a vítima rejeita com veemência o assédio sexual e passa a figurar como foco de perseguições contínuas, agora já com o objetivo de levá-la ao desequilíbrio e prejudicá-la profissionalmente, perpetuando-se uma espécie de vingança do outrora assediador sexual mal-sucedido. Tal desdobramento é bastante comum, pois revoltado com a recusa de sua proposta sexual, o assediador aproveita novamente o ambiente laboral para desenvolver sua vingança, através da tortura psicológica à vítima.[...]

O assédio sexual diferentemente do moral, em maio de 2001, através da lei nº 10.224, ingressou em nosso ordenamento jurídico no art.216-A do Código Penal, e passou a ser crime punido com pena de detenção de 1 a 2 anos. Apesar do assédio moral não ter tipificação penal, não deixa de ser punido, pois é feita uma analogia a outras lei, principalmente à Constituição Federal.

4 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Nesse capítulo abordou-se os três sujeitos que participam do processo de assédio moral, quais sejam: o assediador, a vítima e os espectadores.

4.1 O Assediador

Como visto na seção 3.2 o assédio moral pode ocorrer: do superior hierárquico contra o seu subordinado (assédio moral vertical descendente); dentro de um mesmo grau de hierarquia, ou seja, pelos próprios colegas de trabalho (assédio moral horizontal); ou ainda ocorrer de baixo para cima, ou seja, de um ou mais empregados contra o superior hierárquico (vertical ascendente), ou seja, o assediador pode ser tanto um superior hierárquico, como um trabalhador ou até mesmo o seu colega de serviço. Mas o assédio mais comum é o vertical descendente, devido à subordinação existente.

Conforme destaca Marco A. A. Barreto (2007, p. 56) não existe um perfil fixo do assediador, o que existe são características marcantes, mas “normalmente são pessoas vaidosas, ferinas, hipócritas, levianas, narcisistas e, para completar, fracoas e medrosas, embora não aparentem e, por isso, assediam utilizando-se de alguma dose de poder hierárquico ou influência sobre o grupo”.

Acrescenta ainda o autor (2007, p. 56):

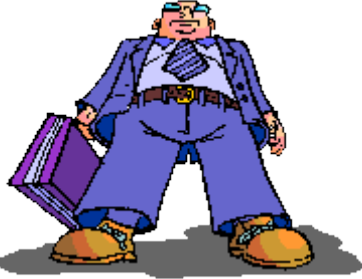

O tipo apresenta-se sob várias máscaras, mas com frequência, são pessoas sorrateiramente simpáticas, solícitas, sempre com sorriso fácil, mas com muita habilidade para tramar contra os colegas às escondidas nos ambientes de trabalho, como, também, aproveitando as oportunidades de confraternizações e *happy hours*. [...]



Apesar dessa aura de simpatia, não conseguem esconder a arrogância, pois é difícil manter uma farsa por tempo indeterminado. Isso se observa quando desdenham de algum colega e/ou tratam com rigor os inferiores hierarquicamente e, não raro, lançam-se contra estagiários da empresa como se fossem empregados.

Assim verifica-se que normalmente o perfil do assediador não é de uma pessoa perversa, pois a perversidade só está no seu íntimo. Aparentemente ele é uma pessoa dócil, inclusive quando está em outros ambientes é uma ótima companhia, por isso que quando a

vítima resolve se queixar das agressões é desacreditada, pois seus relatos não condizem com o perfil amigável apresentado pelo assediador.

Tendo em vista que não existe um perfil único para identificar o perverso, passamos a analisar o perfil apresentado pelos trabalhadores dos agressores, segundo o site Assédio Moral (s.d; s.p), acessado em 24/07/2010):

PERFIL DOS AGRESSORES SEGUNDO TRABALHADORES	
	<p>Mala-babão:</p> <p>É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com "mão de ferro". É uma espécie de capataz moderno.</p>
<p>Profeta:</p> <p>Sua missão é "enxugar" o mais rápido possível a "máquina", demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a "grande realização da sua vida". Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em "esmagar" elegantemente.</p>	<p>Grande irmão:</p> <p>Aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira "oportunidade", utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.</p>
	
<p>Pitt-bull:</p> <p>É o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.</p>	

 <p>Troglodita:</p> <p>É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: "eu mando e você obedece".</p>	 <p>Garganta:</p> <p>É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.</p>
 <p>Tigrão:</p> <p>Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.</p>	 <p>Tasea: "Ta se achando".</p> <p>Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a "incompetência" dos seus subordinados.</p>

Com o quadro apresentado fica claro a multiplicidade de perfis de assediadores, até porque ninguém é igual ao outro. Assim para distinguir um perverso no ambiente de trabalho deve-se ter muita cautela, e Márcia Novaes Guedes (2005, p. 62), aponta como distinguir um sujeito perverso das demais pessoas, visto que:

[...] toda e qualquer pessoa, em um dado momento de crise é levada a utilizar-se de mecanismos perversos para se defender. A vontade de nos vingar, de destruir o outro, quando nos sentimos lesados é natural. O que nos distingue de um sujeito perverso é que esses sentimentos não passam de reações ocasionais, momentâneas e passageiras e que são seguidas de remorsos e arrependimentos. O sujeito perverso, ao contrário, tem esses comportamentos como regra de vida. Na realidade a

perversidade implica estratégia de utilização e depois de destruição do outro, sem a menor culpa.

Assim, nota-se que o perverso ao agredir outrem, não sente nenhum remorso e arrependimento posteriormente, o que seria um sentimento esperado de uma pessoa normal. O perverso fere com naturalidade e sem ressentimento algum, apenas para satisfazer seu ego pessoal.

Essa distinção é importante, principalmente ao analisar, se a conduta em pauta trata-se de assédio moral ou de um simples conflito. Pois se alguém em um momento de raiva utiliza-se de mecanismos perversos, mas depois se arrepende, tal comportamento não pode ser entendido como assédio moral, até porque em um ambiente de trabalho não rara às vezes é comum ter esse tipo de desentendimento, devido à pressão e o estresse existente nesse meio. Já se os mecanismos perversos forem usados reiteradamente e habitualmente pelo perverso tal conduta demonstra claramente que o assédio moral se faz presente.

4.2 A Vítima

Assim como não existe um perfil específico para o assediador, também não o existe para a vítima. Mas ao contrário do que muitos pensam, a vítima não é escolhida por ser uma pessoa preguiçosa, relaxada, mas sim pelo fato de ser uma pessoa disposta, responsável, educada, carismática, ética, muitas vezes possui uma enorme capacidade de liderança, ou seja, possui ótimas qualidades, as quais de alguma forma é um incômodo para o agressor, pois estas qualidades despertam um sentimento de inveja e de ciúme. É nesse sentido que Márcia Novaes Guedes (2005, p. 69) nos elucida:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa-fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo a mais. E é esse algo a mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de “modernização” da empresa.

O perverso não se importa se a vítima é homem ou mulher, tão pouco se importa com a idade, desde que apresente alguma característica que de alguma forma o

incomode é motivo suficiente para as agressões, contudo, Márcia Novaes Guedes (2005, p. 72-75) aponta uma classificação dos tipos ideais de vítimas do assédio moral:

- O distraído. É ele que não se dá conta de que a situação em torno mudou e não está em condições de avaliá-la correta e realisticamente, por isso tem maior chance de acabar preso nas garras de um perverso ou transformar-se no bode-expiatório do coletivo.
 - O prisioneiro. Esse tipo de vítima não se encontra em si mesma a capacidade de escapar da violência e procurar uma alternativa ao seu lugar de trabalho, permanecendo preso à situação, e se deixa arrastar pelo evento, sem reagir. Frequentemente, as dificuldades objetivas de encontrar um outro emprego são aquilo que aprisiona a vítima.
 - O paranóico. É aquele que acredita e vê perigo por toda parte. Ao seus olhos a administração da empresa e os colegas querem prejudicá-lo. São geralmente pessoas inseguras, auto-sugestionáveis e susceptíveis.
 - O severo. É o sistemático crônico. Mantém suas regras para todos os casos e o pior é quando pretende impô-las aos demais. Conta *Harald Ege* ter tratado de um jovem dirigente de uma empresa na Lombardia, transferido da sede da empresa precisamente por sua eficiência precoce e sistemática, para colocar em ordem uma filial que primava pelo desleixo dos empregados. Diante da necessidade de provas toda sua autoridade e severidade, parte do seu caráter, o punho de ferro não surtiu qualquer efeito, pois os empregados se amotinaram contra o novo chefe. Depois de alguns meses de sabotagem, uma ação particularmente pesada levou a direção da empresa suspeitar de um desfalque em dinheiro, convidando-a se demitir. Depois disso não conseguiu mais encontrar emprego no mesmo nível de qualificação e ainda sofre de grave depressão.
 - O presunçoso. É o tipo que pensa ser muito mais daquilo que realmente é. É um clássico modo de fazer que provoca o *mobbing*, enquanto os colegas se sentem quase justificados a tramar contra uma pessoa desse tipo.
 - O passivo dependente. Espera muito reconhecimento por parte dos colegas e seu caráter servil pode muito bem despertar a antipatia daqueles. É uma vítima muito sensível.
 - O brincalhão. Sem dúvida que é sempre prazeroso trabalhar com pessoas bem-humoradas. O problema surge quando essa pessoa brincalhona, gozadora é estigmatizada, isto é, se torna para todos a causa do riso, o palhaço, o bobo. Ninguém o leva a sério e facilmente pode se tornar vítima do assédio moral de tipo horizontal.
 - O hipocondríaco. É aquele tipo que não tem condições de suportar o peso subjetivo que o trabalho lhe causa e inclina-se para a autocomiseração, se sente vítima de forças externas, se lamenta continuamente do esforço que faz para desenvolver seu trabalho, até provocar nos colegas uma antipatia que evolui para o isolamento, degenerando para o assédio moral.
 - O verdadeiro colega. Por incrível que pareça, o verdadeiro colega pode facilmente tornar-se vítima do abuso moral, justamente pelo seu comportamento honesto, eficiente, disponível, com senso de justiça. O problema é que esse tipo de pessoa é também dona de uma grande franqueza e denuncia abertamente qualquer coisa errada ou que não funciona dentro do ambiente de trabalho. De um modo geral, todo aquele que enfrenta as situações, denunciando os problemas de mau funcionamento do sistema, é perseguido e sofre represálias.
- Nos países de origem anglo-saxônica esses indivíduos são denominados de *whistleblowers*, ou seja, aqueles que literalmente apertam o alarme, alertam a opinião pública sobre a malversação do dinheiro público, os atos de corrupção, as violações da lei dentro da repartição pública onde trabalham, os “negócios” empresariais que ponham em risco a saúde, a segurança ou as finanças públicas.
- O ambicioso. O ambicioso procura fazer carreira na sua profissão através de uma excelente prestação, razão pela qual faz horas extras voluntariamente, carrega trabalho para casa, trabalha nos fins-de-semana. Assim agindo, não se dá conta de

que acaba fazendo sombra para os demais. Tudo isso faz por si mesmo. O que o difere do carreirista é que este último não tem escrúpulos em fazer dos outros escada, bem como lançar mão de meios ilícitos para obter seus objetivos. O ambicioso poderá se tornar a vítima do carreirista, que teme a concorrência.

- O seguro de si. É uma pessoa que crê em si mesma e na sua capacidade, por isso a crítica não a alcança e não derruba sua confiança em si. Um caráter assim tão seguro pode desencadear inveja nos colegas. Essa seguradamente é a vítima desejada do perverso clássico, narcisista, vazio, que busca a todo custo apropriar-se das qualidades que tanto lhe fazem falta e que enxerga no outro.
- O camarada. Como o verdadeiro colega, esse tipo não tem problemas de relacionamento com os colegas. Organiza os aniversários e confraternizações, razão pela qual goza de um alto grau de popularidade. Esse comportamento, entretanto, poderá despertar a inveja de outros.
- O servil. É o puxa-saco do chefe. Tudo faz para obter plena satisfação do chefe. É, por exemplo, aquele encarregado de obra que, até no jogo de dama com o engenheiro-chefe, durante os repouso intrajornada, perde propositadamente no jogo, para agradar ao chefe, não demonstrando escrúpulos diante dos demais colegas, que obviamente percebem a manobra. Uma personalidade assim atrai, sem dúvida, muitos inimigos.
- O sofredor. É uma pessoa que tende para a depressão e para a insatisfação. Qualquer coisa no ambiente de trabalho é motivo de sofrimento e lamento. Cansados das queixas, os colegas não o levam a sério, o que facilita a ação do perverso, que tem mais chances de executar sua agressão impunemente.
- O bode expiatório. É a válvula de escape de todo o grupo. Normalmente é o membro mais fraco do grupo que faz o papel da vítima. É o alvo permanente das críticas e dos erros de todos, é um papel crucial, quase vital em um grupo, sobretudo nos casos de estresse coletivo, quando a administração da empresa aposta no estresse como forma de aumentar a produtividade. Nessas circunstâncias, elevam-se exponencialmente as possibilidades de o bode expiatório tornar-se vítima do assédio moral.
- O medroso. À semelhança do paranóico, o medroso não é capaz de perceber a realidade em torno de si. Tem medo de tudo, de perder o emprego, do chefe, de errar, de trabalhar e de viver. Pode ser escolhido para vítima do assédio moral, porque, com o seu medo exagerado, torna o ambiente de trabalho inseguro, perturbando os demais colegas. A ação do agressor poderá ser justificada como estratégia de defesa.
- O sensível. Trata-se de uma pessoa egocêntrica, que tem uma necessidade doentia de reconhecimento. Uma simples crítica tem para ele efeito devastador. Seu equilíbrio precário rompe-se com facilidade diante de uma advertência, fazendo-o desabar em pranto que resvala para a histeria escandalosa.
- O introvertido. É uma pessoa com extrema dificuldade de se relacionar com os outros. A sua dificuldade de comunicação pode ser mal interpretada pelos colegas, que enxergam um comportamento arrogante e hostil, assim desencadeando a ação perversa.

Ainda a autora Márcia Novaes Guedes (2005, p. 71) elenca quatro tipos de pessoas que em certas situações correm maior risco de tornarem-se vítimas do terror psicológico:

- Uma pessoa sozinha: uma única mulher em um escritório de homens; um único enfermeiro em um hospital somente de enfermeiras.
- Uma pessoa estranha. Alguém que não se confunde com a maioria. Muitas vezes pode ocorrer que o simples fato de vestir-se ou de falar pode despertar a inveja e o ódio em outros. De modo geral, uma pessoa que pertence a uma minoria tem alta probabilidade de ser aterrorizada.

- Uma pessoa que faz sucesso. É fácil despertar o ciúme, a inveja dos colegas pelo simples fato de receber um elogio de um superior, de um cliente, ou uma promoção; isso basta para desencadear uma cascata de piadas e sabotagens.
- A pessoa nova. Aquela que passa a ocupar o cargo anteriormente ocupado por uma outra muito popular, ou a pessoa nova que tem qualquer coisa a mais do que os outros. A razão da mal-querença pode estar no fato de a pessoa jovem ser melhor qualificada e mais competente ou simplesmente porque é mais jovem.

Além dos casos citados acima, os acidentados e doentes também podem ser vítima do assédio, pois como perdem sua eficiência passam a ser alvos de críticas e de desprezo. São humilhados, desvalorizados, como se a doença ou o acidente fosse algo de sua vontade. Margarida Barreto (2003, p. 145), conclui, através de suas pesquisas que os trabalhadores são marcados por dois momentos no trabalho, o antes e o depois do adoecer ou se acidentar:

O *antes* é o tempo das boas lembranças, centrado em uma ética coletiva: havia companheirismo, possuíam e esbanjavam saúde; identificavam-se com a atividade, e o trabalho era sentido como “fonte” de alegria e prazer. Trata-se de um tempo lembrado com saudades, em que havia “dependência recíproca” e imperava a amizade entre os pares. Muitos consideravam a empresa como sua família e se sentiam felizes, valorizados e reconhecidos. A relação entre colegas completava o tudo de suas vidas.

[...]

O *depois* é o tempo do adoecimento e dos desligamentos, marcado por queda de produção, repreensões, ironias, desqualificações e incompreensões. É o tempo das ameaças e das demissões. Das rupturas. Da violência imposta. Da guerra de palavras e dos gestos que torturam e desesperam. É o tempo das maldades conscientes. No plano subjetivo, predominam decepções, incertezas, estranheza, desamparo, revolta e mágoa. É um tempo que confunde, desgasta, quebra, revelando a ameaça à saúde que não se pode perder[...].

Assim nota-se que descrever um tipo ideal é impossível, já que cada caso ocorre em um contexto diferente, tendo que se levar em conta também os fatores socioculturais do local.

As vítimas, nem sempre possuem forças suficientes para denunciar os maus tratos sofridos e assim passam a sofrer uma tortura psicológica intensa, e por medo do desemprego silenciam-se diante de tanto desprezo.

4.3 Os Espectadores

São todas aquelas pessoas presentes no ambiente de trabalho, como colegas de serviço ou até mesmo os superiores, que de alguma forma convivem e participam dessa violência.

Márcia Novaes Guedes (2005, p. 69) distingue os espectadores em:

[...] conformistas passivos e os conformistas ativos. Os conformistas são espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua responsabilidade porque nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor

Assim, verifica-se que há os conformistas ativos, os quais atuam ativamente nas agressões, favorecendo a ação do perverso e que por assim agirem podem ser responsabilizados, pois mesmo não sendo o agressor direto acaba de alguma forma contribuindo para que a vítima seja destruída mais rapidamente pelo perverso; e os conformistas passivos que são aqueles que não estão envolvidos diretamente no assédio, mas nada fazem para cessar a violência, estes por não participarem de uma forma direta, eventualmente poderão testemunhar o que presenciaram.

5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Nesse capítulo abordou-se as consequências do assédio moral, para a empresa, para o Estado e para a vítima.

5.1 Para a Empresa

As consequências advindas do assédio moral não se restringe apenas a vítima, visto que a própria empresa também passa a ser prejudicada. Segundo Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 57): “A “saúde” da empresa também é atingida de forma a prejudicar o desenvolvimento dos negócios e a capacidade de trabalho de seus integrantes”.

No mesmo sentido Márcia Novaes Guedes (2005, p. 114), nos elucidada:

Os efeitos perversos do assédio moral não se limitam apenas à pessoa imolada, mas espriam-se, em termos de custos para as empresas que respondem pelas consequências diretas da violência no interior do grupo de trabalho. De modo geral, verifica-se, a nível de grupo, uma redução na capacidade produtiva e na eficácia; acentuada crítica aos empregadores; elevada taxa de absenteísmo por doenças; tendência do grupo de fazer tempestades em copo d'água, transformando pequenos problemas em gigantescos conflitos; a busca de bodes expiatórios, para mascarar os reais problemas e culpados.

Assim, além de prejudicar o empregado assediado, gera uma desmotivação nos outros funcionários, pois apesar de muitos acabarem aderindo o assédio para eliminar aquele colega da empresa, sempre guardam em seu íntimo as agressões vistas e temem ser os próximos a serem assediados, com isso, também passam a ter uma redução em sua capacidade produtiva afetando ainda mais a eficiência do grupo, pois como foram testemunhas do assédio, sentem-se ameaçados e desprotegidos.

Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 59), aponta que:

Segundo pesquisas efetuadas pela Associação Italiana contra o Mobbing e o Stress-Psicossocial (PRIMA), as práticas de mobbing têm importado em uma redução de até 80% da capacidade individual de trabalho da vítima, impondo considerável impacto econômico na empresa, uma vez que esta acaba por arcar com os salários de um empregado que não apresenta produtividade e ainda afeta a eficiência da equipe. Posteriormente, com o afastamento do assediado, a empresa terá que arcar com o

ônus da substituição e treinamento do novo empregado, quer seja em razão do afastamento por licença médica, quer seja em razão do afastamento definitivo.

Assim nota-se que a empresa fica totalmente prejudicada tanto na produtividade como em seu desenvolvimento, pois se o empregado não está bem fisicamente ou psicologicamente, não consegue se concentrar no trabalho tendo sua produtividade afetada, e, isso passa a repercutir diretamente na empresa.

A empresa tem o dever de garantir um ambiente de trabalho sadio e sempre deve procurar oferecer melhores condições de trabalho, isso deve ser feito ainda que não seja por respeito ao trabalhador, mas pelo menos para não causar prejuízos à empresa, já que o assédio moral faz com que o empregado passe a faltar por motivos de doença, muitas vezes tem que ser substituído enquanto goza de licença saúde, sem contar com as despesas judiciais, tudo isso aumenta os custos da empresa. É nesse sentido que Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 62) nos elucida:

Um funcionário satisfeito produz com mais eficiência e qualidade, enquanto que um funcionário desmotivado, insatisfeito, apresenta um rendimento burocrático, abaixo do desejado, fazendo repercutir tal fato na produtividade da empresa ou do órgão a qual pertença. O assédio moral no ambiente de trabalho, conforme já amplamente caracterizado, atinge a auto-estima do trabalhador e, muitas vezes, de seus pares, impulsionando falta de motivação, doenças, problemas de relacionamento e aumento de acidentes de trabalho, o que prejudica sensivelmente as metas a serem alcançadas em termos de produção e a imagem da empresa.

Tendo isso relatado, poderíamos dizer que o assédio moral causa sérios riscos à empresa, pois esta além de ter sua produtividade reduzida, pode vir a ser condenada a pagar indenizações altíssimas devido acidentes de trabalho ou por doenças derivadas do assédio e ainda ter que arcar com as custas processuais.

Assim a empresa deve ter uma postura diferente diante de seus funcionários, valorizando não só o seu trabalho, mas principalmente valorizando-o como ser humano, tratando-o com dignidade e respeito, pois quando o funcionário se sente valorizado passa a produzir mais, só que a diferença é que esse aumento na produção não ocorre devido uma pressão exercida, mas devido ao fato de se sentir satisfeito e feliz com o que faz.

5.2 Para o Estado

O Estado também paga um alto custo devido à incidência do assédio moral, muitas vezes os gastos que o Estado tem é muito maior que os da empresa, pois ele é afetado como um todo, principalmente na área da saúde, da previdência social e no âmbito da política trabalhista.

Em relação aos impactos sofridos pelo Estado, Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 66-68) descreve em quatro partes os custos gerados:

1. Custos direcionados à previdência social: após determinado período de afastamento, a vítima do assédio moral vem a ser “bancada” pela previdência social, acarretando custos relacionados às licenças médicas mais longas e, até mesmo, aposentadorias precoces por invalidez. Considerando que políticas bem ajustadas, tendentes a prevenir o assédio moral, podem muito bem ser eficazes, o Estado poderia ser poupado deste custo e direcionar a verba despendida em outras prioridades.
2. Custos direcionados à política trabalhista: um dos pilares de um país é, sem dúvida, a capacidade produtiva de sua economia. Se o assédio moral é um processo que afeta, conforme já discorrido, substancialmente a “saúde” da empresa e do trabalhador, corroendo a produtividade e a própria imagem do empreendimento, decerto que tal realidade repercute, também, negativamente no Estado. Mesmo de forma imperceptível a visa do administrador, o Estado acaba por ser afetado em relação à política trabalhista, uma vez que a presente situação está amplamente conectada à problemática do desemprego, o que atinge a evolução do país, demanda custos extras relacionados a políticas protetoras, tal como o seguro-desemprego, causando incalculáveis prejuízos ao Estado. Se tais perdas atribuídas ao assédio moral fossem contabilizadas, certamente haveria surpresas em relação ao montante absurdo dos custos dele derivados.
3. Custos direcionados à política de saúde: conforme já observado, os custos relacionados ao tratamento das patologias oriundas do processo de assédio moral são bastante significativos. [...]
4. Os custos da ineficácia da prestação dos serviços públicos: sendo a Administração Pública um ambiente propício ao assédio moral, em razão das bases de verticalização hierárquica aguçadas que constroem sua essência, os serviços prestados pela vítima do processo de psicoterror acabam prejudicados em sua qualidade e quantidade. Assim como na iniciativa privada, a produtividade no setor público também é atingida sobremaneira, gerando a ineficácia na qualidade e quantidade da prestação de serviços inerentes às funções da vítima. Ademais, nas hipóteses de processo de assédio moral, muitas vezes não só a vítima é atingida, mas também seus companheiros de trabalho, um vez que as práticas nefastas acabam por gerar um ambiente de desconfiança e estresse em geral, afetando a produtividade de todo setor. [...]

Conforme descrito acima, no âmbito da Previdência Social o Estado tem grandes gastos, pois o assédio causa danos diretos na saúde do trabalhador, assim estes ficam doentes tendo que se socorrer das licenças saúde ou até mesmo de aposentadorias precoces por conta das doenças desencadeadas pelo assédio e tudo isso é suportado pelo Estado.

Na política trabalhista, os custos que devem ser considerados são em relação aos seguro desemprego, pois na maioria das vezes o assédio causa a exclusão da vítima do ambiente de trabalho, e quem acaba pagando por isso é o Estado.

Na política de saúde, os gastos ocorrem devido aos altíssimos investimentos para auxiliar no tratamento das doenças oriundas do assédio moral, as quais seriam facilmente evitadas se tivesse na empresa uma política de prevenção do assédio moral.

Já em relação a ineficácia da prestação do serviço público os gastos são praticamente os mesmos que ocorrem no setor privado, pois o Estado está pagando um funcionário que têm seu rendimento baixo por conta das agressões, com isso há um reflexo negativo na produtividade.

Fica claro, portanto, que em relação aos prejuízos econômicos o maior atingido é o Estado, pois o assédio moral afeta vários de seus setores, tendo o Estado que dispor de grandes quantias as quais poderiam estar sendo revertidas para outros fins.

5.3 Para a Vítima

O sujeito submetido ao assédio moral, tem graves consequências na sua saúde física e psíquica, o que acaba refletindo na vida do sujeito como um todo, tanto no trabalho como afetando a sua vida social e familiar. Geralmente os primeiros sintomas são comparados ao estresse podendo ser combatido com mais facilidade, mas pode chegar a ter consequências mais drásticas como o suicídio.

Importante ressaltar que tais consequências sobre a saúde da vítima é variada, já que cada pessoa resiste ao assédio de uma maneira. Segundo o site Assedio Moral (s.d; s.p), acessado em 10/08/10, em uma entrevista realizada com 870 homens e mulheres revela em porcentagens como que cada sexo reage ao assédio moral:

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.

Assim, devido ao fato de que os danos causados pelo assédio moral são múltiplos, estudaremos no próximo capítulo as variadas formas de dano que incidem sobre a saúde da vítima.

6 DANO PSÍQUICO: CONSEQUÊNCIAS E FORMAS DE PREVENÇÃO

O maior e o primeiro dano gerado na vítima do assédio moral é o dano psíquico, pois ao ser assediada a vítima tem seu psicológico desestabilizado. Fala-se que este é o primeiro dano causado, pois como veremos mais a diante, um dos primeiros sintomas ocorre no psicológico da vítima e pode-se comparar a um estresse, e só em casos extremos que a vítima passa a ter um dano físico, mas sempre lembrando que o dano físico tem uma íntima relação com o psíquico, já que decorre deste.

Celeste Leite dos Santos Pereira Gomes, Maria Celeste Cordeiro Leite Santos e José Américo dos Santos (1998, p.07) definem o dano psíquico como: “[...] uma deterioração, disfunção, distúrbio ou transtorno, ou desenvolvimento psico-gênico ou psico-orgânico que, afetando suas esferas afetiva e/ou intelectual e/ou volitiva, limita sua capacidade de gozo individual, familiar, atividade laborativa, social e/ou recreativa”.

Em síntese o dano psíquico pode ser definido como um dano de ordem psicológica capaz de limitar de alguma forma a vida do indivíduo, trazendo conseqüências traumáticas ou até mesmo uma desestabilidade permanente. E ainda pode ser classificado como uma espécie de transtornos mentais causado pelo ofensor, o qual impõe uma carga psicológica nociva à vítima, gerando com isso uma lesão moral psíquica.

Cabe-nos ainda fazer uma distinção entre o dano moral e o dano psíquico. Segundo Guido Arturo Palomba (2003, p. 304-305), o Dano Moral “é a ofensa aos valores ético-morais do indivíduo, capaz de causar dor moral. Dor moral é um sentimento de amargura, de incomodo, de desgosto[...]”, já o dano psíquico “[...] é o comprometimento psíquico causado por uma circunstância diretamente relacionada a esse dano.[...]”. Nota-se portanto, que no primeiro mesmo que o indivíduo de alguma forma sofra o seu psiquismo continua normal, já no segundo caso o psíquico é comprometido parcial ou totalmente. Assim se o sujeito devido ao dano moral vier a ter distúrbios mentais, esse dano passa a ser psíquico.

Ainda o autor (2003, p. 305), relata que: “Os danos, morais e psíquicos, são passíveis de graduação conforme a intensidade de suas manifestações. Podem, quanto ao conteúdo ser leve, moderado ou grave, e quanto à forma, ser explícito ou encoberto, agudo ou crônico, reversível ou irreversível”.

Para chegar à graduação correta do dano causado pelo agressor na vítima, se faz necessária a realização de uma perícia, pois os sintomas, as formas de manifestações e os danos gerados são variáveis, não tendo portanto um diagnóstico único para o dano psíquico.

Segundo Guido Arturo Palomba (2003, p. 307):

[...] a valoração do dano psíquico está relacionada ao funcionamento do psiquismo no seu todo: à atenção, à memória, à sensopercepção, ao curso e ao conteúdo do pensamento, ao humor e à afetividade, aos planos que a vítima faz para o futuro, à capacidade de crítica do fato danoso e à capacidade de transcendê-lo, à capacidade pragmática, ao possível comprometimento da intenção e da volição.

Portanto, para valorar o dano psíquico deve-se analisar a vítima detalhadamente, sendo que muitas vezes uma única perícia não é suficiente para atestar a intensidade dos danos causados, já que um dano psicológico nem sempre causa sintomas aparentes.

Assim verificou-se que o psicológico da vítima é sem dúvidas o mais prejudicado, já que a maioria das vítimas apresentaram uma desestabilização emocional permanente, pois mesmo após o trauma ainda carregam com sigilo o sofrimento, é o que se chama de estresse pós-traumático. Marie-France Hirigoyen (2002, p. 166-167), relata como que a vítima mesmo após anos do fato se sente:

É como se o corpo tivesse gravado involuntariamente a memória o traumatismo e que este pudesse ser revivido eternamente e a todo instante. As pessoas têm reações de sobressalto, e as imagens se impõem a elas quando cruzam com alguém que se parece com o assediador ou quando estão numa situação familiar. Esse tipo de agressão deixa sempre marcas de longo prazo. Anos depois, persistem nas pessoas condutas de medo ou de evitação. Às vezes o temor da dor, provocado pela lembrança do passado, impede as vítimas de voltarem onde foram agredidas ou de encontrarem antigos colegas, criando-se uma espécie de fobia.

No mesmo sentido Margarida Barreto (2003, p. 191) nos elucida:

As dores da humilhação são gritos de tristeza infinita que se parecem a “um mal-estar” que não acaba. Mesmo quando constituem passado, são guardados na memória do corpo. Um tal padecimento ecoa simultaneamente do e no corpo, fazendo-o caixa de ressonância de emoções tristes.

Fica claro portanto, que mesmo o tempo não é capaz de apagar tanto sofrimento, pois as vítimas constantemente reativam as feridas provocadas pelo assédio moral, questionando-se constantemente em busca de algo que fizesse ser tratada com tamanho desprezo, ou ainda questionam-se do motivo que as levaram a não reagir no momento exato

para interromper o processo de assédio moral, com isso, sentem-se humilhadas e envergonhadas por serem agredidas com tanta frieza e se quer conseguirem reagir.

As vítimas ficam se remoendo em busca do porque que aquelas agressões lhe foram proferidas, já que não tem lógica aquela situação. Elas passam a ter medo de falar o que sentem, pois pensam estar sozinhas, mas esse sofrimento é amenizado quando encontram a ajuda necessária.

Passaremos a analisar as doenças psíquicas mais comuns desencadeadas nas vítimas.

6.1 Estresse

Uma das primeiras formas de manifestação do assédio moral na saúde da vítima pode se comparar ao estresse, não se trata de um estresse comum, mas de um estresse que decorre do processo de assédio moral. Nesse sentido Jorge Luiz de Oliveira Silva (2005, p. 41) aponta que:

Em todas as pesquisas sobre consequências do assédio moral no ambiente de trabalho foi relatado considerável número de casos de estresse, que acaba por funcionar como um propulsor de outras doenças relacionadas. Por óbvio que não estamos nos referindo ao estresse próprio e comum da vida laborativa moderna, que tem suas origens na própria essência de diversas situações que integram o ambiente de trabalho. A referência incide sobre o estresse como consequência da submissão da vítima ao de assédio moral, que subtrai sua tranquilidade psicológica, que açambarca seus sonhos e ideais, que fulmina com sua saúde e desconsidera sua dignidade[...]

Assim, nota-se que estes trabalhadores sofrem um nível de estresse muito mais elevado do que aqueles que sofrem um estresse comum, sendo que se não forem tratados a tempo o estresse pode evoluir para problemas mais sérios, pois quando a vítima está nesse estágio inicial do processo as chances de se recuperar mais rapidamente são muito maiores, principalmente se ela for afastada desse meio onde sofre as agressões. Ao contrário se estas permanecerem sofrendo as agressões outras consequências sobre a saúde da vítima podem ser desencadeadas pelo estresse como: depressão, insônia, distúrbios digestivos, problemas cardíacos, tendências suicidas, entre outros.

6.2 Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout está intimamente associada ao mundo laboral, ocorrendo quando alguém por falta de energia chega ao seu limite físico e mental. Pode-se dizer que essa síndrome é um meio termo entre o estresse e a depressão.

Segundo Ana Maria T. Benevides Pereira (2002, p. 14) “[...] o *burnout* vai além do estresse. Está associado mais especificamente ao mundo laboral e ocorre pela cronificação de um processo de estresse”. Assim, notou-se que a síndrome de burnout é algo além do estresse, pois ao contrário desse que pode ter aspectos positivos ou negativos o burnout só tem caráter negativo já que decorre de um estado prolongado de estresse.

A síndrome recebe diversas denominações, tais como: estresse laboral assistencial, estresse profissional, estresse ocupacional, síndrome de queimar-se pelo trabalho, neurose profissional ou neurose de excelência, síndrome de esgotamento profissional, estresse ocupacional.

Ainda a autora Ana Maria T. Benevides Pereira (2002, p. 34) relata que: “[...] a síndrome de *Burnout* é caracterizada como um conjunto de sintomas (fadiga física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, sentimento de impotência e inutilidade, baixa auto-estima), podendo levar o profissional à depressão e até mesmo ao suicídio”.

A síndrome de *burnout* tem previsão na legislação brasileira no Decreto nº 3.048/1999 o qual regulamenta a Previdência Social e considera a síndrome uma doença ocupacional.

6.3 Depressão

A depressão é uma consequência do estresse não tratado a tempo, pois quando a vítima é exposta constantemente a agressões o estresse evolui para uma depressão, a qual pode variar de um estado leve à severo. Segundo os critérios do DSM IV (Classificação internacional das doenças mentais) apresentados pela autora Marie-France Hirigoyen (2002, p. 160):

- 69% das respostas acusaram um estado depressivo severo que justificou acompanhamento médico, por significar sério risco de suicídio. Estes números têm, aliás, correlação com a solicitação de ajuda das pessoas que, segundo nosso levantamento, consultaram seus médicos em 65% dos casos e um psiquiatra em 52% deles;
- 7% das pessoas apresentaram um estado depressivo moderado;
- 24% um estado depressivo leve

Notou-se portanto, que é mais comum encontrar pessoa com um nível de depressão muitas vezes em um estado crítico, e isto é comum devido ao fato de muitas vítimas do assédio moral tentarem disfarçar os sintomas, pois sentem-se inseguras, com medo ou até mesmo culpadas.

A vítima quando está em um estado depressivo severo/crônico, chama-se de desvitalização, pois a vítima sente-se desmotivada e sem entusiasmo. Marie-France Hirigoyen (2002, p. 176) relata que a vítima:

[...] Sente-se esmagada e perde inteiramente a disposição e a paixão pela vida, algumas vezes por um longo período. Deixa de existir nela qualquer impulso de movimento, pois a pessoa está imobilizada, por vezes definitivamente. É neste caso que podemos falar de “assassinato psíquico”: a pessoa continua viva, mas se tornou uma marionete. Daí em diante, carrega em si um pedaço do agressor. Incorporou suas palavras. Numa outra cultura, poderia se dizer que está “possuída”.

A vítima passa a se sentir culpada, envergonhada, e humilhada, assim é destruída sua identidade, modificando seu comportamento e temperamento. É nesse sentido que Marie-France Hirigoyen (2002, p. 175) relata:

Quando somos vítimas de uma agressão contra a qual não temos meios psíquicos de lutar, pode ocorrer uma acentuação de traços de personalidade anteriores ou surgir distúrbios psiquiátricos. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma.

Assim, a vítima envergonhada tenta esconder de todas as formas os sintomas depressivos, até um ponto, que torna-se insuportável aguentar tanto sofrimento, assim, quando está a beira da loucura procura um médico para pedir ajuda ou muitas vezes acaba por tentar o suicídio. Nesse sentido Margarida Barreto (2003, p.133) nos elucida:

Para muitos, a vida perde o sentido, transformando a vivência em processo produtivo de loucura, num contexto de doenças, desemprego, procuras, desamparo, desalento, medo, desespero, tristeza profunda, vergonha, angústia, depressão, pensamentos repetitivos, isolamento social e tentativa de suicídio.

No mesmo sentido Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 43) aponta que:

Se a vítima não rompe a relação de submissão com o agressor e permanece a mercê deste e integrada ao processo de assédio moral após essa fase crítica, está fadada à destruição, sendo plenamente identificável um deslinde trágico para ela. Como consequências extremas, conforme já discorrido, o suicídio possui grandes probabilidades de ser efetivado, assim como a ocorrência de graves danos psicológicos.

Assim, fica clara a importância de se atentar as mudanças de comportamento daqueles que estão próximos, pois se alguém chegar a um estado depressivo severo sem ter uma ajuda médica, os riscos de se tentar cometer um suicídio são altíssimos.

6.4 Distúrbios psicossomáticos

Classifica-se uma doença como psicossomática, quando a causa principal da doença decorre do psicológico da pessoa, ou seja, do seu emocional. Pois quando o emocional está doente o corpo também fica, já que para manter um boa saúde se faz necessário um equilíbrio entre o corpo e a mente.

O assédio moral por atingir diretamente o psicológico da vítima, chega um ponto em que o estado emocional fica tão abalado a ponto de desencadear várias doenças, as quais se desenvolvem em um ritmo intenso, daí que chamamos tal situação de distúrbios psicossomáticos, pois são distúrbios que decorrem dos traumas psicológicos.

Marie-France Hirigoyen (2002, p. 161): aponta que:

[...] O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito grave. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireóide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele etc.

Tais distúrbios ocorrem na maioria dos casos só que muitas vezes a medicação é feita por um clínico geral e nem sempre o tratamento é o correto, pois não relaciona a doença ao emocional do paciente, assim medica apenas a doença física e a emocional que é a principal a ser combatida é esquecida.

6.5 Danos Físicos

Quando o dano psíquico chega a um nível mais intenso, a vítima passa a ter comprometido também o seu físico, pois, os danos psíquicos refletem diretamente no físico do indivíduo. As doenças desencadeadas são múltiplas e assim como no campo psíquico a doença vai variar de acordo com o organismo de cada sujeito.

Nesse sentido Márcia Novaes Guedes (2005, p. 113) aponta que:

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problema de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ansia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

Assim notou-se que o assédio moral por ser tão intenso, traz graves implicações a saúde da vítima, prejudicando seu psicológico e até mesmo o seu físico. Pois o assédio moral comparado com as demais formas de sofrimento no ambiente de trabalho é o que deixa mais sequelas já que afeta todo o organismo da pessoa.

A vítima atingida emocionalmente, não é prejudicada apenas em seu trabalho, a sua vida social e familiar também é lesada. Nesse sentido Márcia Novas Guedes (2005, p. 113) nos elucida: “Os danos na esfera emocional atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica. [...]”

Todos esses fatores ocorrem pois quando a vítima é desestabilizada emocionalmente, e com isso teme perder o emprego é levado a loucura, pois conforme relata Margarida Barreto (2003, p. 129): “A identificação do trabalho com a própria vida desvela uma dimensão vivida por homens e mulheres que o mostra como produtor não somente de mercadorias, mas do próprio homem. É naquilo que produz que ele coloca a sua vida, sua alegria e a potência de ação”. Assim quando a vítima sente-se ameaçada no seu próprio trabalho, principalmente os homens sentem-se envergonhados. Nesse sentido Margarida Barreto (2003, p. 133) aponta que:

A vergonha, nesse caso, estava associada à perda do valor diante dos filhos, amigos e vizinhos, tornando-se humilhante o viver. Ser demitido ou forçado a abrir mão de seus direitos é uma situação que desestrutura muito mais os homens. A vergonha de ser considerado um inútil por seus familiares ou sustentado por eles, especialmente por sua mulher, é causa de desespero.

Esse sentimento de vergonha, inutilidade, o medo de perder o emprego causa a vítima uma baixa auto-estima profissional e até mesmo pessoal, pois com o assédio o trabalhador perde a identidade com o trabalho e aos poucos perde a sua própria identidade. Nesse sentido Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 87) aponta que:

O assédio moral gera sentimento de indignidade, inutilidade e de desqualificação, refletindo em baixa auto-estima pessoal e profissional, não sendo o trabalho encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador, posto que na organização do trabalho deixa de trabalhar o desenvolvimento pessoal e profissional, com vistas à valorização do trabalhador, a fim de permitir seu ajustamento e adaptação.

Notou-se portanto, que os prejuízos gerados ultrapassam o ambiente de trabalho, afetando a vida da vítima como um todo, pois além dos danos citados pode ainda causar alcoolismo, gerar morte súbita, entre outros.

6.6 Prevenção

O assédio moral como demonstrado causa graves consequências a saúde da vítima, lesando principalmente seu psicológico e isso decorre das graves ofensas a sua dignidade. O ambiente de trabalho deve ser sadio e propício para a realização do trabalho e para tanto deve ser protegido por normas, que assegurem esses direitos, daí a necessidade de uma lei capaz de inibir a prática do assédio moral.

Atualmente o assédio moral encontra amparo em leis estaduais e municipais, mas não há uma legislação no âmbito federal que regulamente este assunto.

Contudo o mais importante é a prevenção do assédio moral, já que o dano causado fica enraizado na vítima não sendo reparável nunca, apenas amenizado. Nesse sentido Marie-France Hirigoyen (2002, p. 312) preleciona que “A prevenção do assédio moral deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusive a saúde psíquica, é um direito fundamental dos empregados”.

Ainda a autora (2002, p. 320) dispõe que:

O primeiro passo da prevenção é educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho. Para isto, a empresa deve inculcar normas de bom comportamento em seu pessoal e definir o que ela aceita ou não. Ela não deve impor moral a seu pessoal, mas simplesmente estabelecer limites. Deve sobretudo fazer com que cada qual preveja as possíveis consequências de seus atos sobre os outros.

Assim, fica claro que nem sempre uma lei por si só é capaz de por fim ao assédio moral, a prevenção antes de tudo é a melhor saída. As empresas devem ter uma política voltada a educar seus funcionários e ainda devem ter regras próprias para por fim ao assédio sem ter que tomar medidas mais drásticas. Uma boa medida é treinar funcionários, para que eles façam a prevenção do assédio moral diariamente evitando assim o isolamento das vítimas e a continuidade das agressões.

6.7 Como o trabalhador assediado deve agir?

É sabido que dificilmente alguém que se encontre em uma situação de isolamento como ocorre no assédio moral, consiga se defender das agressões, contudo, a vítima não deve se calar diante de tal situação, ela deve agir.

O melhor caminho para a vítima é buscar apoio de alguém dentro da empresa, seja de um superior, ou de seu colega de trabalho, pois quanto maior a ajuda, as chances de sair sem traumas das agressões, é maior.

A vítima deve reunir o maior número de provas possíveis, e deve se esforçar para não perder a sua auto-estima, e, caso sentir que a está perdendo deve procurar rapidamente a ajuda de um profissional da saúde (médico, psicólogo, psicoterapeuta, psiquiatra).

Marie-France Hirigoyen (2002, p. 331) orienta que devido muitas vezes ser difícil reunir provas suficientes que comprovem as agressões a vítima deve:

[...] manter um caderno de notas, se possível com páginas numeradas, e nele anotar, a cada momento, os fatos, as palavras, os atos de assédio, assim como os nomes das testemunhas. Na hipótese de um processo, isto pode permitir ao tribunal estabelecer o conjunto de indícios. Essas notas permitem também à vítima tomar consciência da realidade ou gravidade das agressões.

Assim, fica claro, que a vítima deve ser vigilante, buscando sempre ajuda para solucionar essa questão, mas acima de tudo deve manter-se calma sem deixar que o perverso acomode-se com essa situação, pois a partir do momento que o agressor percebe que suas agressões estão fazendo efeito e que de alguma forma estão atingindo a vítima, vai fazer de tudo para desestabilizá-la totalmente. Assim se a vítima manter-se forte, buscar ajuda e reunir provas suficientes que comprovem as agressões, as chances de desmascarar o perverso e sair sem sequelas das agressões são enormes.

7 DANO PSÍQUICO COMO CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

Nesse capítulo abordou-se, a legislação brasileira no âmbito municipal, estadual e federal, e ainda as jurisprudências nacionais que tratam sobre o assédio moral.

7.1 Legislação Brasileira

No Brasil, já existem algumas leis específicas que regulamentam a questão do assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, porém, estas leis são previstas apenas no âmbito da Administração Pública Estadual ou Municipal. No âmbito Federal existem apenas projetos de leis sobre o assunto.

7.1.1 Leis sobre o assédio moral no âmbito municipal

No âmbito municipal encontramos algumas leis regulamentando o assédio moral. A seguir está elencado alguns dos municípios que o regulamentam:

- Americana/SP – Lei nº 3671, de 07/06/2002
- Amparo/SP – Lei nº 3234, de 18/16/2006
- Araraquara/SP – Lei nº 6555, de 23/04/2007
- Bagé/RS – Lei nº 4027, de 01/09/2003
- Balneário Camboriú/SC – Lei nº 2665, de 08/11/2006
- Bombinhas/SC – Lei nº 864, de 07/12/2005
- Brasília/DF – Lei nº 2949, de 19/04/2002
- Campina Grande do Sul/PR – Lei nº 23, de 26/06/2006
- Campinas/SP – Lei nº 11.409, de 04/11/2002
- Capão da Canoa/RS – Lei nº 2359, de 05/01/2007
- Cascavel/PR – Lei nº 3.243, de 15/05/2001

- Conchas/SP – Lei nº 504, de 28/08/2001
- Divinópolis/MG – Lei nº 5534, de 17/12/2002
- Fazenda Rio Grande/PR – Lei nº 491, de 01/09/2007
- Foz do Iguaçu/PR – Lei nº 3152, de 16/12/2005
- Gaspar/SC – Lei nº 2415, de 07/11/2003 e Lei nº 2467, de 02/04/2004 que alterou o art. 5º da lei anterior
- Gravataí/RS – Lei nº 1977, de 05/08/2003
- Guarulhos/SP – Lei nº 358, de 19/07/2001
- Ilha Bela/SP – Lei nº 138, de 18/10/2002
- Itaquaquecetuba/SP – Lei nº 2252, de 20/04/2004
- Iracemópolis/SP – Lei nº 1.163, de 24/04/2000 e Decreto Regulamentador nº. 1.1134/2001
- Jaboticabal/SP – Lei nº 2.982, de 17/11/2001
- Juiz de Fora/MG – Lei nº 10607, de 15/12/2003
- Londrina/PR – Lei nº 9897, de 29/12/2005
- Maringá/PR – Lei nº 435, de 18/11/2002
- Martinópolis/SP – Lei nº 2392, de 23/04/2004
- Monte Aprazível/SP – Lei nº 2735, de 23/11/2006
- Natal/RN – Lei nº189, de 23/02/2002
- Osasco/SP – Lei nº 3959, de 01/09/2005
- Osório/RS – Lei nº 3338, de 16/10/2001
- Pinhais/PR – Lei nº 573, de 08/07/2003
- Poa/SP – Lei nº 3010, de 09/03/2004
- Porto Alegre/RS – Lei complementar nº 498, de 19/02/2003
- Praia Grande/SP – Lei nº 430, de 10/10/2005
- Presidente Prudente – Lei nº 6123, de 17/11/2003
- Resende/RJ – Lei nº 2382, de 15/01/2003
- Ribeirão Preto/SP – Lei nº 9736, de 19/02/2003
- Rolim de Moura/RO – Lei nº 1510, de 08/11/2007
- Salvador/BA – Lei nº 6986, de 31/01/2006 (aguardando regulamentação)
- Santa Maria/RS – Lei nº 4552, de 18/04/2002
- Santana do Parnaíba/SP – Lei nº 2658, de 10/10/2005

- São Caetano do Sul/SP – Lei nº 4252, de 23/09/2004
- São Gabriel do Oeste/MS – Lei nº 511, de 04/04/2003
- São Paulo/SP – Lei nº 13.288, de 10/01/2002
- Sete Lagoas/MG – Lei nº 7223, de 02/05/2006
- Sidrolândia/MS – Lei nº 1.078, de 05/11/2001
- Sorriso/MT - – Lei nº 1210, de 01/04/2004
- Suzano/SP – Lei nº 4103, de 15/03/2007
- Ubatuba/SP – Lei nº 2120, de 20/11/2000
- Viamão/RS – Lei nº 3308, de 22/04/2005

O primeiro município que criou uma lei regulamentando o assédio moral foi o de Iracemápolis/SP – Lei nº 1163/00, a referida lei foi criada por João Renato Alves Pereira quando vereador do município e regulamentada em 2001 quando ele se tornou prefeito. Segundo o site Rank Brasil (s.d; s.p) acessado em 11/09/10, o autor da lei a criou, pois quando trabalhou em uma organização privada, foi vítima do assédio moral, e, quando se tornou vereador resolveu lutar pelos cidadãos brasileiros que são vítimas dessa forma de assédio.

Fazendo uma leitura das leis municipais, verificou-se que a maioria, destinam-se aos servidores públicos municipais, Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional. Em regra, estas leis utilizam o mesmo conceito, conforme disposto na Lei nº 1163/00 de Iracemápolis/SP:

Art. 1º[...]

Parágrafo único: Para fins do disposto nesta lei considerar-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Ainda as leis municipais trazem as penalidades administrativas cabíveis; de quem é a competência para iniciar o procedimento administrativo; assegura o direito de ampla defesa ao acusado; e garante proteção a testemunha.

Por fim, no âmbito municipal ainda existem alguns municípios que possuem projetos de lei para coibir a prática do assédio moral, tais como: Coité/BA, Cruzeiro/SP, Curitiba/PR, Francisco Beltrão/PR, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Presidente

Venceslau/SP, Reserva do Iguaçu/RS, Ribeirão Pires/SP, São José dos Campos/SP, Vitória/ES.

7.1.2 Leis sobre o assédio moral no âmbito estadual

O Rio de Janeiro através da Lei nº 3.921, de 23/08/2002, foi o primeiro Estado a aprovar e aplicar uma lei sobre o assédio moral. A referida Lei, conta com 12 artigos, os quais podem ser aplicados à Administração Pública estadual em geral. A lei veda qualquer conduta capaz de caracterizar o assédio moral; define e caracteriza as hipóteses consideradas como assédio moral; prevê punições ao infrator como: advertência, suspensão e/ou demissão; garante ao acusado o contraditório e a ampla defesa; garante proteção as testemunhas; e ainda obriga a adoção de medidas necessárias para prevenir o assédio moral.

Seguindo o mesmo caminho que o Rio de Janeiro, São Paulo através da Lei 12.250, de 09/02/2006, também conceitua, pune e busca a prevenção do assédio moral. Ainda no Estado de São Paulo através da Lei nº13036, de 29/05/2008 institui o “Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho”.

No Estado do Rio Grande do Sul foi promulgada a Lei Complementar nº. 12.561, de 12/07/2006, que também disciplina o assédio moral.

No Estado do Mato Grosso é acrescentado o inciso XIX ao art. 144, da lei Complementar nº 4 de 15/10/1990, prevendo o assédio moral.

Ainda no âmbito estadual, temos em vários estados projetos de leis a respeito do assédio moral, tais como: Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pernambuco e o projeto de Lei Complementar do Rio Grande do Sul.

Em relação aos projetos de leis, chama atenção o Projeto de Lei nº 12.819/2002 da Bahia, o qual prevê: prescrição da ação disciplinar, após 24 meses da ocorrência do fato; a remoção temporária durante a sindicância e a remoção definitiva no seu término; responsabilidade solidária do chefe do ofendido no caso de reincidência sem que medidas preventivas tenham sido adotadas; responsabilidade para o Estado de custear o tratamento do servidor que vier a adoecer devido o assédio moral; nulidade da demissão de vítima ou testemunha do assédio moral.

7.1.3 Leis sobre o assédio moral no âmbito federal

No âmbito federal ainda não temos uma legislação específica, apenas projetos em tramitação. Segundo consta no site da Câmara dos Deputados (s.d; s.p), acessado em 10/09/10 a maioria dos projetos de leis apresentados atualmente encontram-se arquivados. Veremos a seguir os principais Projetos de Lei em tramitação e suas principais características:

Projeto de Lei nº 4.742/2001

Este Projeto de Lei foi apresentado pelo Deputado Federal (PL-PE) Marcos de Jesus, o seu objetivo é inserir no Código Penal dentro do capítulo dos Crimes Contra a Liberdade Individual, o art. 146-A, o qual vai ter a seguinte redação:

Art. 146-A - Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.
Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

A esta proposta foram apensados o Projeto de Lei nº 4.960/2001 do Deputado Feu Rosa (PSDB-ES), o Projeto de Lei nº 5.971/2001 do Deputado Inácio Arruda (PCdoB-CE), e o Projeto de Lei nº 5.887/01 do Deputado Max Rosenmann (PMDB-PR). Na Câmara dos Deputados o projeto foi aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça a qual o considerou constitucional, porem entendeu que deveriam ser feitas algumas modificações, quais sejam: o assédio moral deixa de ser considerado uma modalidade de constrangimento ilegal e passa a ser uma modalidade de maus-tratos, e ainda, a pena passa a ter uma dosagem maior. Com essa modificações o artigo passa a ter a seguinte redação:

Art. 146-A – Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.
Pena: Detenção de um a dois anos.

Apesar das modificações, a nova redação dada ao projeto ainda não conseguiu descrever um tipo penal capaz de sancionar todas as modalidades de assédio moral. Nesse sentido Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 170) aponta que:

[...] Primeiramente, a descrição do tipo penal continua imprecisa, apresentando um “tipo aberto”, o que é indesejável em se tratando de normas penais incriminadoras, pois afronta o Princípio da Taxatividade das Leis Penais. Numa segunda crítica, considera-se lamentável a limitação imposta pelo Projeto com relação a outras modalidades de assédio moral, visto que a redação final somente se refere ao tipo vertical, omitindo-se em relação às demais modalidades (horizontal e ascendente). Muito embora o maior percentual de assédio moral no ambiente de trabalho esteja relacionado ao tipo vertical, as outras modalidades do fenômeno não poderiam ter sido descartadas na formação do tipo penal, pois integram a realidade do problema e também são merecedoras de políticas legais de prevenção e repressão. Assim o Projeto ao incorporar no tipo penal a elementar “em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral”, descartou o assédio moral horizontal (impulsionando por aqueles que se encontram numa posição funcional ou laboral equivalente à de vítima) e o assédio moral ascendente (aquele praticado pelo subordinado contra o superior).

O projeto encontra-se atualmente, conforme consta no site Câmara dos Deputados (s.d; s.p), acessado em 11/09/10, pronto para pauta, sedo que ainda não foi apreciado em razão de ter sido retirado da pauta na data 02/03/05 devido o encerramento da sessão. Inclusive o Deputado Flávio Bezerra (PMDB-CE) apresentou no dia 02/08/2007, o requerimento nº 1391/07, solicitando a inclusão do projeto na pauta de votação.

Projeto de Lei nº 7202/2010

Trata-se do mais atual projeto de lei, o qual foi apresentado pelos Deputados Federais: Ricardo Berzoini (PT-SP), Pepe Vargas (PT-RS), Jô Moraes (PCdoB-MG), Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), Roberto Santiago (PV-SP). O objetivo do projeto é alterar o art. 21 da Lei nº 8213/1991, para que outras situações sejam comparadas ao acidente de trabalho, pois a lei vigente apenas estabelece o pré-requisito de equiparar ao acidente de trabalho a ofensa física intencional, já o Projeto de Lei pretende estender à ofensa física moral, já que ela está cada vez mais presente no ambiente de trabalho, um exemplo é o assédio moral.

Assim a redação do Art. 21 passaria a ser a seguinte:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física **ou moral** intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

[...] (grifo nosso)

De acordo com o site Câmara dos Deputados (s.d; s.p), acessado em 12/09/10, em 13/05/10 foi designado como Relator da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, o Deputado Federal (PT-SP) Vicentinho, o qual em 18/06/10 deu um parecer pela aprovação do referido Projeto de Lei porem com algumas alterações. O motivo das alterações apresentadas pelo Relator são as seguintes:

[...] se alterada a alínea *b* do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 1991, como previsto na redação original, a equiparação só se dará se o segurado sofrer algum acidente proveniente de ofensa moral no local de trabalho e no horário de trabalho. Se o empregado não sofrer tal acidente, a ofensa moral não ensejará a equiparação. Assim, para que a alteração pretendida possa garantir tal equiparação, a matéria deve estar disposta em um inciso em separado. Isso porque, pela legislação vigente, o comando da referida alínea *b* que se pretende alterar **equipara ao acidente de trabalho** *“o acidente sofrido pelo segurado no local de trabalho e no horário de trabalho, em conseqüência de: (...) ofensa física intencional, inclusive de terceiros, por motivo de disputa relacionada ao trabalho (art. 21, II, b).”*

[...]

Feita essa alteração, o projeto de lei passa a ter a seguinte redação:

Art. 1º O art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso V:

“Art. 21 [...]

V – a doença decorrente de ofensa moral ao empregado no exercício de sua atividade.”

Após o parecer do Relator Vicentinho em 21/06/10 foi aberto prazo para oferecer emendas ao substitutivo, mas em 30/06/10 encerrou-se o prazo sem que nenhuma emenda fosse apresentada. Assim sendo o Projeto de Lei encontra-se aguardando deliberação pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

Notou-se que apesar de no âmbito federal ainda não possuir uma lei específica capaz de responsabilizar o assédio moral, as vítimas dessas agressões não ficam desamparadas, já que podem se valer da legislação geral, tanto na área trabalhista, como na

civil e penal, pois são normas protetoras as quais possibilitam a responsabilização dos envolvidos na prática do assédio moral.

7.2 Jurisprudência

Os tribunais começaram a admitir a existência do assédio moral antes mesmo de existirem leis sobre o assunto, e apesar do assédio moral no ambiente de trabalho não ser um fenômeno novo, existem poucas decisões nos tribunais brasileiros sobre o assunto. Porém já é o início para se formar uma base jurisprudencial concreta.

Segundo Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p.180-181), o primeiro acórdão reconhecendo a existência do assédio moral foi o de número 2.276/2001, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Vitória/ES), e teve como relatora a juíza Sônia das Dores Dionísio:

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

O acórdão a cima trata-se de um caso de perseguições a um técnico do setor de publicidade e propaganda, e condenou o empregador a pagar uma indenização por dano moral devido à violação da dignidade da pessoa humana.

A ementa abaixo refere-se a um processo, onde a reclamante postula indenização por danos morais devido ao fato da reclamada durante um ano fazer ameaças no sentido de que a qualquer tempo iria demitir os funcionários para reduzir os custos. Em relação à reclamante, a reclamada em um primeiro momento fez promessas de promovê-la a outro cargo, desde que treinasse outra funcionário para ocupar o seu lugar, mas quando terminou o treinamento foi surpreendida com a notícia de que seria promovida, mas que logo seria dispensada. Após essa notícia passou a ser humilhada constantemente pela gerente e

ameaçada de ser colocada no “olho da rua” assim que possível. Diante desse ocorrido a reclamante procurou a justiça para ter seus direitos garantidos. A ementa foi retirada do site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (s.d; s.p), acessado em 03/10/09, sob o número 00351-2004-020-03-00-0 RO e tendo como relator o juiz Maurílio Brasil:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Não há como negar que o fantasma do desemprego assusta. Ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, ele é real. O receio de perder o emprego deixa marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral, aqui caracterizado pela atitude patronal que, durante cerca de um ano, lembrou e exaltou aos seus empregados que a dispensa estava iminente.

O acórdão abaixo, sob o numero 20100335190 do TST da 2ª Região, retirado do site do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (s.d; s.p), acessado em 03/10/10, trata-se de um acórdão mais recente e que apesar de negar provimento ao recurso da autora, por entender que os fatos não caracterizam o assédio moral, define de forma clara as condutas necessárias para caracterizar esse fenômeno.

Assédio moral. Caracterização. O assédio é um "processo" de violência psicológica contra o trabalhador. Não é uma agressão gratuita, mas que serve a um propósito. A agressão pode não servir apenas ao isolamento ou ao afastamento do trabalhador, mas pode também ter outro objetivo, pessoal ou profissional, mas sempre de forma a se atender a uma necessidade ou exigência do agressor. O que importa verificar, em cada caso, é se a agressão é continuada, se é grave a ponto de causar perturbação na esfera psíquica daquele trabalhador em especial, se é discriminatória, ou seja, especificamente dirigida e concentrada naquele trabalhador, e se tem, por fim, algum propósito eticamente reprovável. Circunstâncias que não ficaram demonstradas nestes autos. Recurso da autora que se nega provimento.

Com base nos acórdãos acima, notou-se que a reiteração da conduta e a presença de um dano são requisitos mínimos, necessários para configurar o assédio moral. E ainda notou-se que os julgados possuem principalmente como vítimas os empregados e como agressores o superior hierárquico. É nesse sentido que Marie-France Hirigoyen (2002, p. 343), nos elucida:

Atualmente, a maior parte das jurisprudências se ocupam das questões que opõem assalariados vítimas e empregadores agressores. (Note-se que os tribunais utilizam às vezes a expressão assédio moral, mas falam mais frequentemente de comportamento inadequado ou abusivo por parte do empregador.)

Essa constatação de que a maioria das jurisprudência trata-se de casos onde as vítimas são os empregados e os agressores o superior hierárquico (assédio moral vertical descendente) decorre da subordinação, pois como visto nos capítulos anteriores, os superiores

hierárquicos aproveitam dessa situação de estar acima dos empregados para humilhá-los e assediá-los.

8 CONCLUSÃO

O assédio moral ocorre desde os primórdios da sociedade, sendo que várias ciências se preocupam em estudá-lo, mas só recentemente passou a ser objeto de estudo pelo direito.

O assédio moral é uma forma de agressão psíquica, capaz de desestabilizar a vítima, tanto psicologicamente como fisicamente. O que pode acabar refletindo não só no desempenho de suas funções na empresa, mas inclusive na sua vida social e familiar.

Para que o assédio seja caracterizado, é necessário a reiteração das condutas, ou seja, a vítima deve ser submetida constantemente a humilhações e constrangimentos, não bastando um ato isolado, já que um dos requisitos é a frequência da conduta.

A maior incidência do assédio moral é no ambiente de trabalho, sendo a forma mais comum àquela praticada pelo superior hierárquico em face do empregado que se subordina a ele. Também, verificou-se essa agressão na mesma “linha” hierárquica, ou seja, entre os próprios colegas de trabalho e assim como entre eles contra o superior hierárquico.

Verificou-se também que o trabalho é essencial ao homem, não só para a sua subsistência, mas inclusive para a sua dignidade. E é por isso que é de tamanha importância manter um ambiente de trabalho saudável, pois este influi diretamente na qualidade de vida do trabalhador, sendo protegido inclusive constitucionalmente.

A vítima do assédio moral é sem dúvidas a maior prejudicada, pois esta dispõe do seu trabalho em benefício da empresa, com o objetivo de ser recompensada na medida que desempenhou suas funções, mas acaba sendo surpreendida, pois a recompensa se converte em humilhações, desencadeando na vítima uma série de danos a sua saúde. Inicialmente a vítima tem o seu psicológico desestabilizado, sendo que uma das primeiras formas de manifestação pode-se comparar a um estresse, mas se não tratado a tempo, o que era um simples estresse, passa a ter dimensões maiores podendo inclusive afetar o seu físico, ou ainda levá-la a cometer um suicídio.

Além de afetar a vítima, a empresa e até mesmo o Estado também são afetados. A primeira é afetada em seu desenvolvimento, na produtividade, passa a ter gastos com a contratação de novos funcionários em decorrência de uma eventual licença saúde ou até mesmo aposentadoria do trabalhador assediado, e ainda a empresa acaba tendo a sua imagem manchada perante a sociedade e o mercado. Já em relação ao Estado, este paga um alto custo,

muitas vezes até maiores que a empresa, pois é afetado na saúde, na previdência social, na política trabalhista, e em outros ramos, tendo portanto, que dispor de mais recursos, os quais poderiam ser investidos em outras áreas para beneficiar a sociedade.

Diante desses danos causados a vítima, e a toda sociedade, a melhor forma para combater o assédio moral no ambiente de trabalho é a prevenção. É claro que a existência de uma legislação federal específica sobre o tema é de tamanha importância, até para que fique demonstrado claramente que o assédio moral é uma conduta reprovável. Mas como dito prevenir ainda é o melhor caminho, até porque a momentânea ausência de uma lei específica não impede que o juiz condene o agressor pelos seus atos, já que o ordenamento jurídico possui normas de proteção suficientes para servir como base à uma condenação.

Atualmente as leis existentes sobre o assédio moral, são encontradas apenas no âmbito municipal e estadual. No âmbito federal temos apenas projetos de leis. Como dito, mesmo não possuindo uma lei específica os profissionais da área jurídica utilizam como base a Constituição Federal, já que o assédio viola os princípios e garantias estabelecidos pela CF/88. Também é utilizada como base a Consolidação da Leis do Trabalho – CLT e leis esparsas. Contudo dada a importância desse fenômeno, torna-se necessário uma lei específica, com punições adequadas já que os direitos violados não são apenas os dos trabalhadores, mas os direitos da pessoa humana, já que atinge diretamente a sua dignidade.

BIBLIOGRAFIA

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005. 139 p. ISBN 85-361-0639-5

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego.** Curitiba: Juruá, 2005. 141 p. ISBN 85-362-0879-1

ANDRADE, Maria Luiza de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho e responsabilidade civil.** Presidente Prudente, 2005. 126 f. Monografia (Graduação) - Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo", Faculdade de Direito de Presidente Prudente, 2005

ASSÉDIO moral: suas ocorrências e consequências. 3. ed. Fortaleza: Sindicato dos bancários do Ceará, 2004. 36 p

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas.** São Paulo: LTr, 2007. 151 p. ISBN 978-85-361-1061-5

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhação.** São Paulo: EDUC, FAPESP, 2003. 233 p. (Hipótese) ISBN 85-283-0293-8

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhação.** São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em:
<<http://www.assediomoral.org/spip.php?article43>>. Acesso em 24 Julho. 2010.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhação.** São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em:
<<http://www.assediomoral.org/spip.php?article7>>. Acesso em 10 agosto. 2010.

BELTRAMI, Gisele Caversan. **O assédio moral como norma penal incriminadora.** Presidente Prudente, 2006. 93 f. Monografia (Graduação) - Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo", Faculdade de Direito de Presidente Prudente, 2006

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Assédio Moral. Caracterização.** Recurso Ordinário nº 20100335190. Paula Aparecida dos Santos *Versus* Irmandade da Santa Casa de Misericórdia. Relator: Eduardo de Azevedo Silva. Acórdão de 27 de abril. 2010. Disponível em:
<http://trtcons.trtsp.jus.br/consulta/votos/turmas/20100420_20090668124_R.htm>. Acesso em 03 de outubro. 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. **Assédio Moral. Caracterização.** Recurso Ordinário nº 00351-2004-020-03-00-0. Cleidismar Geralda Alves da Silva *Versus* SA Estado Minas. Relator: Maurílio Brasil. Acórdão de 27 de outubro de 2004. Disponível em:
<<http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do%3Fevento%3DDetalhe%26idAcordao%3D402430%26codProcesso%3D397930%26datPublicacao>>

%3D27/10/2004%26index%3D0+00351-2004-020-03-00-0+RO&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=27-10-2004&tema=ASS%C9DIO%20MORAL%20-%20CARACTERIZA%C7%C3O&oj=Segunda%20Turma&proc=00351-2004-020-03-00-0%20RO%20-%20RO&fonte=DJMG&pg=10&rel=Convocado%20Maur%EDlio%20Brasil&rev=Ant%F4nio%20Miranda%20de%20Mendon%EA>. Acesso em 03 de outubro. 2010.

BURNOUT: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. 282 p. ISBN 85-7396-193-7

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em:
<<http://www2.camara.gov.br/>>. Acesso em 10 setembro. 2010.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei e Outras Proposições. Disponível em:
<http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28692>. Acesso em 11 setembro. 2010.
<http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=474888>. Acesso em 12 setembro. 2010.

CARDOSO, Aline F. **Primeira lei brasileira que protege o funcionário contra assédio moral**. Disponível em:
<http://www.rankbrasil.com.br/Recordes/Materias/?Primeira_lei_brasileira_que_protege_o_funcionario_contra_assedio_moral+671&Grupo=3>. Acesso em 11 setembro. 2010.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral**. São Paulo: Rideel, 2009. 124 p. ISBN 978-85-339-1147-5

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. 143 p. ISBN 85-361-0286-1

CORDEIRO, José Carlos Dias. **Psiquiatria Forense: a pessoa como sujeito ético em medicina e em direito**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Thomson, IOB, 2004. 91 p. ISBN 85-7647-039-X

GOMES, Celeste Leite dos Santos Pereira; SANTOS, Maria Celeste Cordeiro Leite; SANTOS, José Américo dos. **Dano Psíquico**. 1. Ed. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. 190 p. ISBN 85-361-0603-4

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 350 p. ISBN 85-286-0955-3

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. 242 p. (Biblioteca de teses ISBN 85-7147-351-X

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed., atual. São Paulo: LTr, 2005. 149 p. ISBN 85-361-0600-X

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. 191 p. ISBN 978-85-02-08251-9

PALOMBA, Guido Arturo. **Tratado de psiquiatria forense civil e penal**. São Paulo: Atheneu, 2003. 886 p. ISBN 85-7454-078-1

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. 1. ed. São Paulo: Ícone, 2006. ISBN 978-85-274-0907-0

PSICOLOGIA, direitos humanos e sofrimento mental. São Paulo: Casa do Psicólogo; Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2000. 74 p. ISBN 85-7396-069-8

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997. 117 p. ISBN 85-7322-371-5

SAMOGIM, Bruno Henrique. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Presidente Prudente, 2006. 87 f. Monografia (Graduação) - Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo", Faculdade de Direito de Presidente Prudente, 2006

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte: Leiditathi, 2006. (Coleção temas atuais)

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. 224 p.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 2ª Ed., São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

SOUZA, Henrique Amaral de. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Presidente Prudente, 2005. 60 f. Monografia (Graduação) - Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo", Faculdade de Direito de Presidente Prudente, 2005

TAKAZONO, Ricardo Norio. **O assédio moral nas relações de trabalho e o direito à indenização pelos danos sofridos**. Presidente Prudente, 2006. 87 f. Monografia (Graduação) - Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo", Faculdade de Direito de Presidente Prudente, 2006

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. 152 p. ISBN 978-85-361-1116-2

VADE Mecum. 7. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. 1838 p. ISBN 978-85-02-07514-6

XAVIER, Valdir. **Assédio moral**. Presidente Prudente, 2003. 69 f. Monografia (Graduação) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, 2003