

ASSÉDIO MORAL E SUAS DEFINIÇÕES

Aline da Silva DIAS¹
Fernando Batistuzo Gurgel MARTINS²

RESUMO: O assédio moral consiste em condutas de violência perversa e silenciosas que acontecem com frequência, no ambiente de trabalho. O agressor age com intencionalidade, ao ofender a vítima pelos mais variados motivos e técnicas. Causando consequências físicas e na maioria das vezes psicológicas nas vítimas. Assim sendo, o assédio moral é pratica repudiada pelo direito brasileiro.

PALAVRA-CHAVE: Assédio moral. Trabalhador. Agressão. Humilhação. Ambiente de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Por meio do trabalho o ser humano garante a sua sobrevivência e uma vida digna no meio em que vive, pois proporciona ao homem bens econômicos essenciais para o seu sustento e de sua família.

Contudo, não se pode esquecer que o Direito do Trabalho como norma protetiva deve resguardar, também, boas condições morais de trabalho, conferindo verdadeiramente eficácia à dignidade do trabalhador.

Nesse sentido, assédio moral são atos de violência psicológica que ocorre na sociedade em todos os meios de convivência pessoal, familiar, escolar, e no trabalho. Afirma Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 35) “O assédio moral ou agressão psicológica é um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil

¹ Aluna do 8º termo D do curso de graduação de Direito na “Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo.”

² Mestre em Direito Constitucional (Sistema Constitucional de Garantia de Direitos) pela Instituição Toledo de Ensino - ITE - Bauru(SP), Especialista em Direito Civil e em Direito Processual Civil pela Instituição Toledo de Ensino - ITE - Presidente Prudente(SP), Graduado pela Instituição Toledo de Ensino - ITE - Presidente Prudente(SP); Professor de Direito do Trabalho e de Ciências Políticas nas Faculdades "Integradas Antônio Eufrásio de Toledo" de Presidente Prudente, Professor em Cursos de Pós-Graduação (especialização), Professor em Cursos Preparatórios para Concursos Públicos; Palestrante; Advogado atuante nas áreas Trabalhista e Cível.

e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública, [...]”.

O assédio moral é um sofrimento que atinge a alma e a mente da vítima, o qual deve ser combatido, pois muito prejudica o obreiro, entretanto passa despercebido nas relações de trabalho.

Por conta desta não percepção é que o presente artigo tratou de estudar o assédio moral no meio ambiente trabalhista. Portanto, foram exploradas as definições existentes e seus requisitos, pois o fenômeno pode ser analisado de diversas maneiras.

2. CONCEITO

A expressão “assédio” deriva do verbo assediar e traz em seu significado, segundo o Ferreira (2009, 210.), “perseguir com insistência [...] importunar [...]”. Por sua vez “assédio” recebe a denominação de “insistência importuna junto de alguém, [...]” Ferreira (2009, p. 210).

A palavra “moral”, por sua vez, conforme o Ferreira (2009, 1359.), denota o sentido de “Conjunto de regras de condutas considerado como válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada. [...], ou ainda, “O conjunto das nossas faculdades morais; brio, vergonh.”.

A palavra “moral” também é escolhida e usada na formação do conceito “assédio moral” pela psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2002 p. 15), segundo a qual “A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade.”.

Com a junção dos dois termos estudados forma-se a expressão assédio moral que foi, portanto, o objeto de estudo deste artigo, pois seu significado próprio demanda ser apreciado com mais profundidade.

Como fenômeno mundial, é possível falar em assédio moral usando outras terminologias, de acordo com as diferenças culturais e organizacionais dos países em que foi estudado. Dentre todas as terminologias é bom destacar os termos *mobbing*, e *bullying*, pois são os mais usados. No entanto, há entres eles diferenças significativas, de acordo com Hirigoyen (2002, p.85) e por isso é importante enfatizar que o assédio moral destes difere.

Então, entende-se que o termo *mobbing* esta relacionado com perseguições coletivas, ou seja, a violência está voltada para as organizações e seus ataques podem ocasionar agressões físicas. "- o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que pode acabar em violência física." (HIRIGOYEN, 2002, p.85)

Já o termo *bullying*, conforme se observa da transcrição abaixo, é mais abrangente do que o *mobbing*, pois engloba desde pequenas manifestações até comportamentos hostis, inclusive violência física e pode ter conotações sexuais. Difere-se também, por seus ataques serem, na maioria das vezes, individuais e raramente coletivos.

- O termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que á violência organizacional. (HIRIGOYEN, 2002, p.85)

E, por fim, o assédio moral exterioriza-se por meio de condutas sutis, destarte, sua identificação torna-se árdua, sendo, portanto, diferente dos anteriores. "- o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. [...]"(HIRIGOYEN, 2002, p.85).

Em nosso ordenamento jurídico não existe presunção legal específica sobre esse fenômeno, por isso a doutrina e a jurisprudência são responsáveis de estabelecer a sua conceituação com o fim de melhor identificar esse fenômeno que é de grande importância para o mundo jurídico. Outrossim, há necessidade desses conceitos serem estudados para que haja melhor compreensão de suas consequências.

Portanto, conceitua Hirigoyen (2008, p.65):

Assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego, ou degradar o ambiente de trabalho.

Deste modo, assédio moral é todo ato discriminatório, humilhante e depreciativo dirigido a uma pessoa dentro das relações empregatícias, capaz de causar danos a vítima afetar sua dignidade e causar prejuízos a sua saúde tanto emocional quanto físico e psíquico. Estes atos são capazes de por em perigo o emprego da vítima e degradar o ambiente de trabalho.

Então, o assédio moral dentro do ambiente de trabalho tem início com o agente causador que por meio de condutas perversas atinge uma pessoa, normalmente o obreiro, que passa a receber tratamento diferenciado dos demais colegas gerando nele sentimento de menosprezo, mágoa, inferioridade e humilhação.

Normalmente há entre os sujeitos (agressor e vítima) um vínculo de subordinação ou dependência que faz a vítima aceitar todas as agressões com medo do desemprego.

E ainda, na linguagem de Margarida Barreto e Luiz Salvador (2005, s.p.):

São atos e comportamentos desumanos de um superior hierárquico contra uma ou mais pessoas, visando desqualificá-la e desmoralizá-la profissionalmente, forçando-a a desistir do emprego. Ferem a dignidade e identidade do outro, invadindo freqüentemente a intimidade e privacidade, desestabilizando emocionalmente a relação do assediado com o ambiente de trabalho e a organização.

Visto que assédio moral consiste na exposição do trabalhador a condutas perversas, as quais somente suporta devido a importância de manter-se no emprego, Margarida Barreto vai além ao relacionar tal sentimento com a qualidade do meio ambiente do trabalho.

Logo, o local de trabalho deixa de ser um ambiente sadio, no qual o trabalhador tem preservado sua dignidade física e psíquica, e passa a ser um lugar sobrecarregado de maus sentimentos que prejudica a relação do empregado.

Na mesma linha de pensamento ensina Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p.2):

O assédio moral, conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.

É notável que no conceito acima o autor além de individualizar o assédio moral pelo mal que este causa ao trabalhador e no meio ambiente de trabalho, também traz outra elementar que é, sem dúvidas, indispensável e fundamental para a caracterização do assédio moral: a reiteração.

Como ensina Hirigoyen (2008, p. 66): “É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor.”. Ou seja, não há que se falar em atos isolados, mas os que acontecem com certa frequência, prolongam-se no tempo de modo a tornar a conduta habitual.

Igualmente traz César Luís Pacheco Glöckner (2004, p. 19):

[...] toda a conduta abusiva, através de gestos, palavras, comportamentos, atitudes, que atente, seja pela repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física de um trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Trata-se, portanto, da exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, feitas de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Verifica-se, portanto, que também nesse conceito as elementares estão presentes, situações humilhantes, perversidade e reiteração da conduta do

assediador, assim, de qualquer forma que a vítima sofrer o dano será por meio de práticas perversas e contínuas, e estas causarão prejuízos à mesma.

É dessa forma que o assédio moral vem sendo conceituado por nossa doutrina e compreendido por nossa jurisprudência. Esta se preocupa em definir com objetividade esse mal social que está enraizado em nossa sociedade e que cada dia torna-se mais frequente na vida dos trabalhadores e dos tribunais, como se observa adiante.

EMENTA: ABUSO DE DIREITO E ASSÉDIO MORAL. PROIBIÇÃO DE UTILIZAÇÃO DE CELULAR EM HORÁRIO DE TRABALHO. ISOLAMENTO INDUZIDO OU PROVOCADO

Proibir um empregado de usar o telefone celular durante toda a jornada laboral caracteriza abuso de direito. Proibir que colegas de trabalho dirijam a palavra a outro trabalhador e, sobretudo, instigar que uma pessoa peça demissão, caracteriza assédio moral. Assim, impõe-se a condenação em dano moral. ACÓRDÃO - TRT 17ª Região – 0005800-92.2009.5.17.0002 RECURSO ORDINÁRIO - Origem: 2.ª VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA – ES Relator: JUIZ CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES Revisora: JUÍZA CLÁUDIA CARDOSO DE SOUZA

Neste acórdão, o magistrado relaciona o caso concreto para caracterizar o assédio moral. Realça a importância de condutas perversas com o fim de atacar a vítima com o fim de fazê-la desistir do emprego.

EMENTA: ASSEDIO MORAL. O assédio moral se concretiza com ataques repetidos pelo empregador ou através de seus prepostos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, e que ferem a dignidade do trabalhador, sem se confundir com a natural pressão profissional, sem abuso, evidentemente, em decorrência das exigências modernas de competitividade e qualificação. Segundo a jurista Márcia Novaes Guedes, in “Terror Psicológico no Trabalho”, Editora LTr, 2003, páginas 32, o assédio moral “significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzam uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima”. Destarte, não ficando comprovada a exposição do trabalhador a situações de humilhação, constrangimento, rigor desmedido (por exemplo, cobrança de metas impossíveis de serem atingidas durante a jornada de

trabalho) ou atentatórias à dignidade do trabalhador, não há como se acolher a tese da existência de assédio moral, tampouco há de se pensar em indenização por dano moral. RECURSO PROVIDO PARCIALMENTE. (PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº 01005-2005-035-15-00-4 - RECURSO ORDINÁRIO - ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DO RIO PARDO). (Grifado).

Pode ser destacado nessa decisão, que o magistrado destacou que para que exista o assédio moral é necessário condutas perversas que geram situações humilhantes.

Independentemente do conceito adotado assédio moral é uma violência à dignidade da pessoa humana e por ser provocado reiteradamente torna-se muito destrutivo, pois o efeito cumulativo é apto para aniquilar o empregado, ao ponto de excluí-lo do emprego.

2.1. Conduta Degradante

O assédio moral não possui uma conduta certa e determinada que o qualifique, por isso manifesta-se mediante qualquer ação capaz de ofender a moral da vítima, humilhando-a e degradando as condições normais de trabalho da mesma. Dessa forma explica Alkimin (2005, p. 48):

Não podemos mencionar ou descrever uma conduta/ação típica para caracterizar o assédio moral, pois este pode ser realizado mediante qualquer conduta imprópria e insuportável que se manifesta através de comportamentos, palavras, atos, escritos, capaz de ofender a personalidade e dignidade, com prejuízos à integridade física e psíquica do empregado, criando condições de trabalho humilhantes e degradando o ambiente de trabalho, além de colocar em perigo o emprego.

De tal modo, é notável que qualquer conduta será tida como assediante se for apta a humilhar o empregado, posto que humilhação, de acordo com Barreto (2003, p. 188), possui diversos significados.

Humilhação é o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil; magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva. As emoções em nova ordem podem ser causa de liberdade ou servidão.

Além disso, a mesma autora ressalta que a humilhação é mais do que uma simples conduta, é um mal infinito que o agressor gera dentro da vítima. “As dores da humilhação são gritos de tristeza infinita que se parecem a “um mal-estar” que não se acaba.” (BARRETO, 2003, p.190).

Há inúmeras causas que motivam o agressor a escolher sua vítima, aquilo que o agressor sente pela vítima é apto a produzir o desejo por assediar, são sentimentos como inveja, ciúme, rivalidade, medo ou preconceito, sendo que, o preconceito pode ser contra todos os tipos, tais como idade, sexo, raça, religião, deficiência física, doença, orientações sexuais, entre outras. HIRYGOYEN (2002, p.39-43 / 95-106).

Além desses Alkimin (2005, p. 48) ressalta outros não menos importantes.

Dentre as causas que geram a conduta assediante, podemos mencionar várias: deficiência na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

Entre todas essas causas destacam-se o abuso de poder e a manipulação perversa. A primeira sucede quando o agressor abusa do seu poder diretivo, ensina Maurício Godinho Delgado (2007, p. 633).

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização de estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.”

Ou ainda, abusa do “*jus variandi*” para manipular e pressionar os trabalhadores, além de tratá-los com desrespeito, ensina Delgado (2007, p. 1006): “A diretriz do *jus variandi* informa o conjunto de prerrogativas empresariais de, ordinariamente, ajustar, adequar e até mesmo alterar as circunstâncias e critérios de prestação laborativa pelo obreiro, [...]”

Destaca Hirigoyen (2008, p.82): “A agressão, no caso, é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. Na maior parte das vezes, é este o meio de um pequeno chefe valorizar-se.”

Os empregados atacados por temerem a perda do emprego aceitam as agressões e suportam toda a pressão, tentam produzir o seu máximo para fugir das ameaças. “Os assalariados produzem porque estão obcecados com as ameaças referentes à sobrevivência da empresa, ou pela perspectiva de perder o emprego, ou por estarem sendo continuamente chamados à atenção.” (HIRIGOYEN, 2008, p.83).

Já a segunda, a manipulação perversa, torna a conduta sutil e imperceptível, até mesmo a vítima não percebe a má intenção do agressor que age naturalmente com a finalidade de fragilizá-la.

A finalidade de um indivíduo perverso é chegar ao poder, ou nele manter-se, não importa por que meios, ou então mascarar a própria incompetência. Para isso ele precisa desembaraçar-se de todo aquele que possa constituir um obstáculo à sua ascensão, ou que seja demasiado lúcido quanto as suas formas de consegui-lo. [...] ele cria a fragilidade a fim de impedir que o outro possa defender-se. (HIRIGOYEN, 2008, p.86 e 87)

Dessa maneira, é cediço que em alguns casos o propósito do agressor perverso seja a ascensão ao poder e para isso tornar-se real usa de toda sua sutileza e docilidade para atacar a vítima (que esta em seu caminho) e impor sofrimento à mesma.

A técnica é sempre a mesma: utilizam-se as fraquezas do outro e leva-se o outro a duvidar de si mesmo, a fim de aniquilar suas defesas. Por um procedimento insidioso de desqualificação, [...]. Assim, a destruição se dá de forma extremamente sutil, até que a própria vítima se põe na condição de quem está em erro. (HIRIGOYEN, 2008, p.87 e 88)

A finalidade do perverso não é, somente, a busca pelo poder, mas desqualificar a vítima ao ponto de fazê-la acreditar em todas as ofensas. Passa a tratar a vítima como mero objeto incômodo para realmente imobilizá-la e de maneira que não consiga se defender.

Há um enorme prazer em usar o outro e transformá-lo em sua marionete, pois com isso torna-o impotente a qualquer ataque e a sua destruição fica ainda mais fácil, o perverso age assim para conseguir uma boa autoestima e manter-se no poder, para garantir que isso ocorra ele é capaz de destruir seu parceiro. (HIRIGOYEN, 2008, p. 90 e 91).

Portanto, para que uma conduta seja assediadora, basta ser capaz de causar males a saúde física e principalmente psíquica do trabalhador. É necessário que a conduta seja insuportável para o homem médio.

Assim, confirma Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p.15):

[...] conjunto de ações habituais que possuem o intento de minar a vítima, descompensando-a, fragilizando-a, desestabilizando-a e desqualificando-a perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais forças para lutar [...].

Deste modo, fica evidente que o importante é o resultado almejado, o fim que o agressor deseja alcançar com sua conduta, não importando de que maneira será incidido ou quais os artifícios que ele utilizará para agredir e sim a consequência de todos os seus atos. “Deprimidos e desvalorizados, sentem-se impotentes para agir; a vida gradativamente perde o sentido, e eles já não acreditam em sua capacidade.” (BARRETO, 2003, p.192).

E por fim, a conduta deve ser apta a desequilibrar o meio ambiente de trabalho, afetando a qualidade de vida na organização. O trabalho perde o valor para o obreiro gerando nele insatisfação em ir trabalhar.

A conduta assediante é aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta anti-social e

antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica. (ALKIMIN, 2005, p.48)

O ambiente de trabalho deve ser um local que não prejudique a saúde do trabalhador, que garanta a dignidade e o desenvolvimento de seus verdadeiros atributos, preserve a sua integridade física, moral, psíquica e emocional. Um lugar sadio e equilibrado.

2.1.1. Atitudes hostis

Como já visto o assédio moral não possui conduta definida, pois depende da técnica de assediar escolhida que, geralmente, varia de acordo com cada tipo de agressor de sua finalidade e da vítima. Dessa forma, Hirigoyen cuidou de listar as condutas de acordo com cada técnica.

Chamou as condutas de atitudes hostis e as dividiu em quatro categorias, são elas, deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de informação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual (HIRIGOYEN, 2002, p. 108 e 109). Segue abaixo uma síntese de cada categoria e as condutas listadas.

Na deterioração proposital das condições de trabalho o agressor direciona suas atitudes para desqualificar a vítima no ambiente de trabalho de maneira que pareça a todos que ela é incompetente, incapaz de realizar o que lhe é atribuído. “[...] visíveis quando o assedio moral vem de cima para baixo.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 107).

- 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-lo 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 superiores 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. (HIRIGOYEN, 2002, p. 108).

No caso de isolamento e recusa de informação o objetivo do assediador é excluir o empregado do meio ambiente da empresa afastando-o dos colegas e impedindo que se comunique. Aqui, o ataque é sutil e de difícil identificação. “[...] podem ser provenientes tanto dos colegas quanto da chefia.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 110).

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.
- É posto 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. (HIRIGOYEN, 2002, p. 108 e 109).

Os atentados contra a dignidade são os mais abarcantes, pois todo tipo de conduta humilhante se encaixa nele, desta feita, a intenção do agressor é humilhar a vítima, então é possível notar desde pequenos gestos de desprezo até injúria. “Estas condutas vêm mais frequentemente de colegas invejosos do que da chefia.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 110).

- 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 origens ou de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.

- É injuriada com termos obscenos ou degradantes. (HIRIGOYEN, 2002, p. 109).

Violência verbal, física ou sexual é realizada quando o assédio está bem declarado e visível por todos, dessa forma, o assediado não consegue mais se defender e dificilmente poderá suportar essa situação, os colegas já acreditam no agressor e compartilham da agressão, os que sabem o que se passa têm medo de defender o ofendido. (HIRIGOYEN, 2002, p.110).

- 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. (HIRIGOYEN, 2002, p. 109).

Portanto, são essas as condutas praticas pelo agressor listadas pela autora Hirigoyen, isto não impede que haja outras classificações com outras condutas enumeradas.

2.1.2. O que não é assédio moral

Contudo, há ainda condutas que não se enquadram em assediadoras e apesar de serem praticadas por superiores ou colegas de trabalho não podem ser confundidas com o assédio moral. Tais atos também foram descritos por Hirigoyen (2002, p. 19 a 36). Segue abaixo uma síntese deles.

O estresse, entendido como as sobrecargas geradas pelo trabalho e a gestão sob pressão somado as más condições e a precariedade do ambiente de trabalho são capazes de desgastar o trabalhador, desse modo o objetivo de uma gestão por estresse é melhorar o desempenho, a rapidez e a eficiência dos

trabalhadores e as condições de trabalho prejudicadas. (HIRIGOYEN, 2002, p. 19 a 23)

Difere-se do assédio moral, justamente, pela intenção do superior que aqui age com o propósito de prejudicar o indivíduo em espécie, pois este o incomoda. (HIRIGOYEN, 2002, p. 19 a 23)

O conflito é analisado como pontos divergentes entre pessoas ou até grupos que surgem dentro da empresa, no entanto a guerra entre eles é aberta, as recriminações são faladas e tanto um quanto o outro estão em patamar de igualdade, neste caso, todos estão dispostos a reconhecer seus pontos controversos, a mudar e até levar em conta o outro. (HIRIGOYEN, 2002, p. 24 a 28)

Já o assédio moral ganha força, justamente, por existir coisas não faladas entre as partes. A relação que se observa é de dominante-dominado, na qual o dominante submete o dominado até fazê-lo perder a identidade. Maneira de vedar qualquer mudança. (HIRIGOYEN, 2002, p. 24 a 28)

A gestão por injúria se assemelha ao assédio moral por submeter os empregados a grande pressão e violência, injuriando-os; a diferença é que sua atitude é percebida por todos os trabalhadores e da mesma forma todos são maltratados sem distinção. (HIRIGOYEN, 2002, p. 28 a 30)

Agressões pontuais diferem-se do assédio, pois não possui um dos seus requisitos fundamentais a repetição sistemática da conduta (tratada no próximo tópico), trata-se de um ato isolado de violência que pode ocorrer por diversos motivos sem que seja premeditada, já o assédio moral é permanente. (HIRIGOYEN, 2002, p. 30 a 32)

As más condições de trabalho se distinguem do assédio moral pela intenção do agente causador do dano, assim se o ambiente está deteriorado para todo o grupo sem a finalidade de prejudicar uma pessoa específica ou desmerecê-la diante os demais, não estará configurado o assédio e sim uma conduta de competência dos fiscais do trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 33 a 34)

E por fim, as imposições profissionais que constituem decisões legítimas sobre a organização do trabalho e pressão imposta pelo superior hierárquico para melhorar o desempenho de seus empregados, entretanto aplicada

desrespeitosamente; a diferença é que sua atitude desrespeitosa é percebida por todos os trabalhadores e da mesma forma todos são atingidos sem distinção. (HIRIGOYEN, 2002, p. 34 a 36)

2.2. Reiteração

O outro elemento caracterizador do assédio moral é a reiteração que deve estar presente em todas as condutas como requisito fundamental. Dessa maneira afirma e esclarece a autora Alkimin (2005, p. 50).

Para que a conduta degradante e humilhante se caracterize como assédio moral, casuisticamente, não pode se apresentar como fato isolado, [...] devem ser praticados de forma reiterada e sistemática, ou seja, com uma certa frequência.

Pode-se, então, destacar a diferença entre uma agressão pontual e o assédio moral, sendo que, são condutas sem e com continuidade respectivamente. A mesma autora define esta diferença.

Logo, não caracteriza o assédio moral um conflito temporal no ambiente de trabalho, tão menos uma agressão pontual partida do superior hierárquico ou colega de serviço, posto que no conflito há interesses contrapostos, preponderando o binômio ataque-resistência, nada impedindo que pela repetição uma das partes ceda e passe a ser vítima do assédio moral; ao passo que no caso da agressão pontual, esta esgota-se em si mesma, não implicando perseguição ou discriminação na relação de trabalho. (ALKIMIN, 2005, p.50)

Conclui-se, portanto, que não há assédio moral sem a continuidade da conduta praticada pelo assediador. Por isso, é elemento fundamental sem o qual a conduta não é caracterizada e deixa de ser assédio moral para tornar-se agressões pontuais. De tal modo, “É claramente um ato que só adquire significado pela insistência.” (HIRIGOYEN, 2002, p.15)

Destaca, ainda, Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p.15) na mesma linha de pensamento.

[...] o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas.

Além disso, é sabido e ensinado, que uma conduta isolada afeta, sim, a moral da pessoa ofendida, humilha e causa grande sofrimento, no entanto, a reiteração e sistematização da conduta agressiva agravam todos esses males de tal maneira que a vítima não os suportam. “São atitudes, palavras, comportamentos, que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores.” (HIRIGOYEN, 2002, p.30)

Tal entendimento, também, é afirmado por Alkimin (2005, p. 51 e 52).

Devemos ponderar, entretanto, que uma situação de assédio moral corresponde a uma situação estressante para a vítima, e quanto mais intenso e duradouro esse episódio, mais grave e intensa a consequência sobre o organismo da vítima, pois causa desgaste progressivo, seguido de esgotamento, depressão... etc.,[...]

É notável, conseqüentemente, que a repetição é um agravante das condutas praticadas dentro do ambiente de trabalho. “[...] 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” (GUEDES, 2004, p.37).

Os Tribunais, igualmente, trazem no texto de seus julgados o mesmo entendimento, de que o assédio moral para ser configurado necessita que a conduta seja reiterada. Segue abaixo um deles.

EMENTA:

ASSEDIO MORAL. O assédio moral se concretiza com ataques repetidos pelo empregador ou através de seus prepostos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, e que ferem a dignidade do trabalhador, sem se confundir com a natural pressão profissional, sem abuso, evidentemente, em decorrência das exigências modernas de competitividade e qualificação. Segundo a jurista Márcia Novaes Guedes, in “Terror Psicológico no Trabalho”, Editora LTr, 2003, páginas 32, o assédio moral “significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzam uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima”. Destarte, não ficando comprovada a exposição do trabalhador a situações de humilhação, constrangimento, rigor desmedido (por exemplo, cobrança de metas impossíveis de serem atingidas durante a jornada de trabalho) ou atentatórias à dignidade do trabalhador, não há como se acolher a tese da existência de assédio moral, tampouco há de se pensar em indenização por dano moral. RECURSO PROVIDO PARCIALMENTE. PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº 01005-2005-035-15-00-4. Relator LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS.(grifado)

Nesse Acórdão, pode-se notar a veemência com que o magistrado registra a necessidade da conduta ser contínua e reiterada, assim é possível perceber a grande importância da presença desse requisito para configurar o assédio moral.

CONCLUSÃO

O presente trabalho abordou de maneira concisa um problema atual nas relações de emprego, o assedio moral, procurando ao máximo conceituá-lo de acordo com a doutrina e a jurisprudência.

Foi visto que esse fenômeno é identificado por situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras que são constantes, ou seja, se prolongam no tempo. Logo, entende-se que o assédio moral necessita de requisitos para ser configurado, são elementos caracterizadores indispensáveis, são eles conduta perversa e reiteração.

De tal modo, para a conduta ser perversa basta ser capaz de causar males a saúde física e psíquica do trabalhador. Os atos devem gerar consequências danosas para a vítima e ser apta a desequilibrar o meio ambiente de trabalho.

Da mesma forma, a conduta precisa ser reiterada e sistemática, pois não há assédio moral sem a continuidade da conduta praticada pelo assediador, logo, a reiteração deve estar presente em todas as condutas como requisito fundamental. Por causa das agressões as condições de trabalho tornam-se insuportáveis e os diversos problemas físicos e emocionais são agravados.

O assedio moral é uma realidade e por causa dele milhares de pessoas tem se afastado dos seus cargos de trabalho devido às doenças psicológicas e psicossomáticas adquiridas de um sistema de gestão empresarial competitivo e desrespeitoso.

Destarte, entende-se urgente o combate a esse mal que subsiste no meio trabalhista. A criação de meios preventivos para proteger a saúde física-moral do empregado garantindo para ele um ambiente de trabalho harmonioso e tranquilo se faz necessário.

BIBLIOGRAFIA

ACÓRDÃO. TRT 17ª Região. **TÍTULO: ABUSO DE DIREITO E ASSÉDIO MORAL. PROIBIÇÃO DE UTILIZAÇÃO DE CELULAR EM HORÁRIO DE TRABALHO. ISOLAMENTO INDUZIDO OU PROVOCADO.** Número 10207/2010 (0005800-92.2009.5.17.0002). Recorrente Jaciana Pereira Alacrino. Recorrido:Lar e Lazer Comércio e Representações Ltda. Relator JUIZ CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES. Revisora JUÍZA CLÁUDIA CARDOSO DE SOUZA. Vitória - ES, 22 de julho de 2010. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/SIC/SICdoc/docviewer.aspx?id=40&sq=795379925&fmt=2>>. Acesso em: 30 mar. 2011.

ACÓRDÃO - TRT 17ª Região – **TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT – ESTRESSE PROFISSIONAL – ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL. SOBREAVISO – DIREITO AO LAZER.** Número 10564/2007 (01179.2004.007.17.00.6). Recorrentes: BANCO BRADESCO S.A. e JOSÉ CARLOS SOARES Recorrido:os mesmos. Relator: JUIZ CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES. Revisora:JUÍZA CLÁUDIA CARDOSO DE SOUZA. Vitória - ES, 13 de setembro de 2007. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/SIC/SICdoc/docviewer.aspx?id=40&sq=381204503&fmt=2>> Acesso em: 30 mar. 2011.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhação**. São Paulo: EDUC, FAPESP, 2003.

BARRETO, Margarida; SALVADOR, Luiz. **Assédio Moral. A necessidade de romper-se com o silêncio**. Site disponível em < <http://jusvi.com/artigos/14103>>. Acesso em 28 mar. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 4. ed. Curitiba: Positivo, 2009.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: BH, 2006.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Thomson, IOB, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

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

VOTO. TRT 15ª Região. **TÍTULO: ASSEDIO MORAL.** Número. 01005-2005-035-15-00-4. Recorrentes: ROBINSON LODOVICO e BANCO ABN AMRO REAL S/A. Relator: LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS. 04/04/2008. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESO&n_idv=825615> Acesso em: 25 abr. 2011.