



Noviembre 2019 - ISSN: 2254-7630

AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO THE CONSEQUENCES OF BULLYING IN THE WORKPLACE

Karin Lene Carneiro Ximenes¹

Prof. M. Sc. Rickardo Léo Ramos Gomes²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Karin Lene Carneiro Ximenes y Rickardo Léo Ramos Gomes (2019): "As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (noviembre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/11/assedio-moral-trabalho.html>

RESUMO

O assédio moral é um grande problema nas empresas, no qual, prejudica bastante a saúde física e mental do trabalhador, o assédio que ocorre com mais frequência entre os níveis hierárquicos que geralmente é entre um chefe e um subordinado, no entanto, pode ocorrer também o assédio no mesmo nível hierárquico ou até mesmo um subordinado pode assediar moralmente o seu chefe, mesmo que esses outros dois tipos ocorram com menos frequência, para caracterizar o assédio moral, a violência verbal e comportamental do assediador tem que ocorrer com frequência, no qual, muitas vezes desestabiliza a vítima forçando-o a pedir demissão. O assédio moral no ambiente de trabalho não é prática nova, mais na atualidade está se tornando cada vez mais frequente nas organizações, causando assim graves danos aos empregados, prejuízos as empresas e a sociedade, a fim de prevenir essa prática a jurisprudência vem se formando para garantir os direitos dos trabalhadores, no entanto, ainda é muito complicado e difícil conseguir provar o assédio moral, visto que muitas vezes a prova é testemunhal.

Palavras Chave: Assédio Moral. Tipos de assédio. Consequências do assédio.

RESUMEN

El acoso moral es un gran problema en las empresas, donde daña mucho la salud física y mental del trabajador, sin embargo, el acoso que ocurre con mayor frecuencia entre niveles jerárquicos, que generalmente es entre un jefe y un subordinado, también puede ocurrir. el acoso en el mismo nivel

1 Graduada em Gestão de Recursos Humanos no Centro Universitário Estácio de Sá do Ceará; Pós-Graduada em Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário pelo Centro Universitário Estácio de Sá do Ceará; Pós-Graduada em Direito Aplicado ao Setor Pessoal pelo Centro Universitário Uniateneu; Analista de Departamento Pessoal na Cosampa Projetos e Construções.

2 Professor da Disciplina de Metodologia do Trabalho Científico (Orientador) – Centro Universitário UNIATENEU; Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE); Instituto Euvaldo Lodi (IEL); Centro Universitário Farias Brito (FBUNI); Dr. (Tít. Cult.) em Ciências Biológicas pela FICL; M. Sc. em Fitotecnia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Spec. em Metodologia do Ensino de Ciências pela Universidade Estadual do Ceará (UECE); Spec. (Tít. Cult.) em Paleontologia Internacional pela Faculdade Internacional de Cursos Livres (FICL). Graduado em Agronomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Licenciado nas disciplinas da Área de Ciências da Natureza, Matemática e suas Tecnologias pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA); Consultor Internacional do BIRD para Laboratórios Científicos. Conveniado com a ABNT.

jerárquico o incluso un subordinado puede acosar moralmente a su jefe, aunque estos otros dos tipos ocurren con menos frecuencia, para caracterizar el acoso, la violencia verbal y conductual del acosador debe ocurrir con frecuencia, en el cual a menudo desestabiliza a la víctima al obligarlo a renunciar. La intimidación en el lugar de trabajo no es una práctica nueva, pero hoy en día se está volviendo cada vez más frecuente en las organizaciones, lo que causa graves daños a los empleados, a las empresas y a la sociedad, para evitar esta práctica, la jurisprudencia se ha ido formando. Sin embargo, para garantizar los derechos de los trabajadores, todavía es muy complicado y difícil probar el acoso, ya que la evidencia a menudo es testimonial.

Palabras clave: Acoso moral. Tipos de acoso. Consecuencias del acoso.

ABSTRACT

Harassment is a big problem in companies, where it harms the worker's physical and mental health a lot, the harassment that occurs most often between hierarchical levels, which is usually between a boss and a subordinate, however, can also occur. harassment at the same hierarchical level or even a subordinate may morally harass his boss, even though these two other types occur less frequently, to characterize harassment, the harasser's verbal and behavioral violence must occur frequently, in which often destabilizes the victim by forcing him to resign. Bullying in the workplace is not a new practice, but nowadays it is becoming more and more frequent in organizations, thus causing serious damage to employees, damage to companies and society, in order to prevent this practice, the jurisprudence has been forming. To guarantee workers' rights, however, it is still very complicated and difficult to prove bullying, as evidence is often testimonial.

Descriptors JEL: M14 - Corporate Culture • Diversity • Social Responsibility.

Keywords: Moral Harassment. Types of harassment. Consequences of harassment.

1 INTRODUÇÃO

As organizações estão exigindo cada vez mais do empregado, tornando o ambiente de trabalho mais competitivo, gerando assim o ambiente hostil entre os empregados causando assim o assédio moral, com isso se faz importante ter uma discussão e estudo sobre o assunto para que se torne mais frequente as discussões a fim inibir tais práticas.

Este artigo tem como finalidade o estudo do assédio moral no ambiente de trabalho, apresentando assim os tipos de assédios, as suas características e consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.

O Assédio moral é caracterizado por atos cruéis, e desumanos, atitudes violentas e sem ética nas relações de trabalho, praticados por um ou mais chefes contra subordinados ou por um colega do mesmo nível hierárquico com intuito de denegrir a imagem do empregado, diante de tais características esse trabalho tem como objetivo definir o assédio e apresentar os tipos de assédio sofridos nas organizações, as dificuldades encontradas pela vítima para se provar judicialmente o assédio moral no ambiente de trabalho e de quem seria a responsabilidade sobre tal prática.

O Trabalho foi desenvolvido mediante pesquisa bibliográfica com Guedes, Ferreira, Hirigoyen, Barreto, Leymann, entre outros, com jurisprudências e direitos trabalhista e constitucional e a internet, no qual será dividido em oito capítulos, iniciando pela definição de assédio moral, citando os tipos de assédio, descrevendo o perfil do agressor e do assediado, as consequências do assédio, as Jurisprudências e citações de causas no Tribunal do Trabalho, finalizando com as conclusões.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho está estruturado inicialmente descrevendo o conceito do assédio moral na visão de alguns autores como Ferreira, Hirigoyen, Barreto, Heinz Leymann e Nascimento, depois é descrito e os tipos assédio moral vivenciado no ambiente do trabalho: O assédio moral vertical descendente e

ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral organizacional. É determinado também o tipo de perfil do agressor e o perfil do assediado, as consequências do assédio para as empresas, para o assediado e para sociedade e é comentado algumas jurisprudências e processos envolvendo assédio moral.

2.1 Assédio Moral

O assédio significa entre outras coisas, “insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros comportamentos”. “Assediar”, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar. (Ferreira, 2001)

Já o termo moral, ainda segundo o autor, diz respeito ao “conjunto de costumes e opiniões” que um indivíduo ou um grupo de indivíduos possui relativamente ao comportamento humano; “é o conjunto de regras de comportamento consideradas universalmente válidas” (Ferreira, 2001, p. 68).

Segundo Hirigoyen (2002, p.76), “o assédio moral existe em toda a parte”, e apesar de não ser um assunto novo (Freitas, 2001; Hirigoyen, 2002 2b apud Scanfone; Teodosio, 2004) é uma questão delicada e pouco discutida (Przelomski, 2002; Barreto 2000b apud Scanfone; Teodosio, 2004). O referencial teórico e mesmo as pesquisas são em número reduzido no Brasil frente a intensificação e a gravidade do fenômeno, fatos estes que podem ser comprovados através da observação do crescente número de Leis, projetos de Lei de discussões sindicais sobre o tema.

O assédio moral não é uma prática nova, no entanto os estudos iniciaram apenas na década de 80 pelo pesquisador e Psicologia do Trabalho Heinz Leymann que a partir de suas investigações difundidas publicou um ensaio científico pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokol*, sendo o primeiro a descrever as consequências do denominado *mobbing* na esfera da neuropsíquica da pessoa exposta a humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho. (Guedes, 2003, p.34)

Heinz Leymann, descreve o *mobbing* da seguinte maneira (Scheibler; Toldo, 2015, p. 8):

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

O assédio moral no trabalho tinha um conceito mais restrito do que o atual. Era caracterizada apenas pela humilhação do trabalhador. Atualmente, esse conceito é mais amplo, abrangendo o constrangimento, a supervisão excessiva, críticas infundadas, empobrecimento de tarefas, sonegação de informações e perseguições no trabalho (Ferreira, 2004).

Para Hirigoyen (2000) o assédio moral no trabalho pode ser conceituado como qualquer conduta abusiva manifestando-se, principalmente, por comportamentos, palavras, atos, gestos, que possam trazer prejuízo ao trabalhador, afetando sua personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica e colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Sônia Mascaro Nascimento, por sua vez, afirma que assédio moral é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensas à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

2.2 Tipos de Assédio

O assédio moral vem de quem tem o poder nas mãos no qual geralmente é o chefe, gerente, os sócios da empresa, um colega de trabalho, ou grupo de pessoas. Podemos citar também o assédio moral organizacional, que é assédio que está faz parte da cultura da empresa.

Existem vários tipos de assédio, que pode ser vertical, horizontal, misto e organizacional ou institucional.

Em uma pesquisa realiza por Heinz Leymann, indica o quantitativo dos mais frequentes tipos de assédio:

Frequentes tipos de Assédio	%
Vem da Hierarquia	58
Vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas	29
Vem de colegas	12
Vem de um subordinado	1

Quadro 1 – Os frequentes tipos de assédio moral.

Fonte: Hirigoyen, Marie-France. Mal estar no trabalho redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 111.

Como pode ser verificado no quadro acima, de todos os tipos de assédio o mais comum, o que ocorre com mais frequência, é assédio moral vertical descendente, que é o assédio provocado pelo superior hierárquico, o segundo assédio mais frequente é o assédio moral misto, no qual o assediado é atacado por todos os lados, tanto pelo seu superior, quanto pelos colegas de trabalho, os outros dois tipos ocorre que menos frequência mais não menos prejudicial à saúde física e mental do trabalhador.

2.2.1 Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente é o mais comum pois é provocado por seus superiores hierárquicos.

Segundo Guedes (2003), há duas motivações para o assédio descendente: o *mobbing* estratégico, e o *mobbing* por abuso de poder. O *mobbing* estratégico é aquele em que a empresa organiza sua estratégia para levar o empregado considerado incômodo a demitir-se.

Trata-se de estratégia para reduzir pessoal, conter custos, substituir o quadro pessoal por pessoas mais jovens e conseqüentemente pagar salários mais baixos.

Na terminologia anglo-saxônica, o assédio vertical do tipo estratégico é denominado *bossing*. O *mobbing* por abuso de poder, conhecido também como *bullying* ou *harassment*, é aquele em que o superior hierárquico, diante da ameaça real ou potencial que o subordinado representa, usa arbitrariamente de seu poder de mando, seja motivado por razões políticas, seja por questões de diferença de idade, antipatia pessoal, inveja ou proteção superior de que goza dentro da empresa.

2.2.2 Assédio moral vertical ascendente

Segundo Guedes (2003), a violência pode ser ainda deflagrada quando um colega é promovido sem que previamente os demais trabalhadores tenham sido consultados e não estão de acordo com a promoção, ou quando a nova função de chefia implica méritos que os subordinados supõem que o promovido não possui para desempenhá-la.

Sobre situações assim, leciona Marie-France Hirigoyen (2002, p. 116):

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para 'misturar' os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso.

O assédio moral ascendente é menos comum, pois é o assédio causado por um ou mais subordinados, geralmente esse tipo de assédio ocorre quando alguém é designado para o cargo de chefia sem a ciência dos subordinados, no qual, não o aceitam no seu posto causando assim o assédio.

2.2.3 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal é causado por um colega de trabalho no qual ocupa o mesmo nível de hierarquia, não havendo assim qualquer relação de subordinação. Esse tipo de assédio geralmente ocorre quando um indivíduo agride o outro motivado por sentimento preconceituoso.

Para Hirigoyen (2002), a forma de assédio horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado.

2.2.4 Assédio moral misto

“Este tipo de assédio exige a presença de, pelo menos, três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Neste caso, o assediado é atingido por todos, superior e colegas (Lopes, 2019, p.10)”.

É raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio moral vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou superior hierárquico, no qual, ele é ou acaba se tornando cúmplice. “Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou colega, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho (Hirigoyen, 2011, p. 114)”.

Neste tipo de assédio, a agressão terá sempre um ponto de partida que pode ser do superior ou de um colega, neste caso, a vítima é atacada por todos os lados, no qual, se torna insustentável a sua presença no ambiente de trabalho, visto que nessa situação a vítima acaba mudando seu comportamento, se tornando difícil sua convivência no ambiente trabalho.

2.2.5 Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional compreende, assim, um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa (Alvarenga, 2012).

Aceitar a violência como algo normal é torná-la ainda mais violenta. É aceitar a violência como natural, dando vida própria, a mesma, não causando repulsa, pois as pessoas se tornam insensíveis a ela e aos seus efeitos, tornando o mundo social insignificante para a nossa vida. A violência mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade. Afirma Pastore (1997, p.102):

No âmbito do trabalho, em particular a luta pelo emprego e pelo conhecimento pode favorecer todos os tipos de comportamentos reprováveis, que em escala ampliada podem atingir o comportamento organizacional como um todo em seu convívio com os demais atores: governo sociedade, consumidores, concorrentes, acionistas e trabalhadores. Será guerra de todos contra todos.

O assédio moral organizacional tem por objetivo a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa por meio do estabelecimento abusivo de metas, exigindo assim do trabalhador maior escolaridade, competência, eficiência, competitividade,

criatividade, tudo com o objetivo de produzir mais e com o menor custo possível, obrigando-os a também se tornarem muito competitivos, sob pena de não se desenvolverem no local de trabalho.

2.3 O Perfil do Agressor

Segundo Barreto (2007, p. 56) normalmente são pessoas “[...] vaidosas, ferinas, hipócritas, levianas, narcisistas e, para completar, fracas e medrosas”. Entretanto, apesar de possuir essas características, o assediador não aparenta tais desvios de caráter e se esconde sob máscaras, por isso se utiliza de subterfúgios como, por exemplo, armar tramas e espalhar boatos sorrateiramente para alcançar seus objetivos perversos.

Movido pela inveja, o agressor se empenha em ofuscar aqueles que se destacam pelo bom desempenho funcional para tentar tirar algum proveito. É no cenário de uma competitividade exacerbada entre colegas de serviço, muitas vezes estimulada pela própria empresa, que o assediador desenvolve suas atividades.

Pesquisa efetuada por Hirigoyen (2002, p.108-111) listou os seguintes grupos de atitudes hostis como possíveis configuradoras de assédio moral no trabalho, bem como as porcentagens em que elas se verificaram no universo dos pesquisados:

ATITUDES	%
Atitudes que deterioram as condições de trabalho	53
Atitudes que geram isolamento e recusa de comunicação	58
Atitudes que geram atentado contra a dignidade	56
Violência verbal, física ou sexual	31

Quadro 1 – Atitudes hostis que configuram assédio moral

Fonte: Hirigoyen, Marie -France. Mal estar no trabalho redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 107 -111.

Em pesquisa da médica do trabalho, brasileira, Margarida Barretoxi esta identificou as seguintes situações/ações de assédio moral no ambiente de trabalho como sendo as mais frequentemente verificadas:

SITUAÇÕES/AÇÕES MAIS FREQUENTEMENTE VERIFICADAS	%
Dar instruções confusas e imprecisas	65
O bloqueio ao trabalho e a atribuição de erros imaginários	61
Ignorar a presença de funcionário na frente de outros	55
Pedir trabalhos urgentes sem necessidade	49
Mandar o trabalhador realizar tarefas abaixo de sua capacidade profissional, fazer comentários maldosos em público	41
Não cumprimentar	38
Impor horários injustificados ou forçar o trabalhador a pedir demissão	35
Impedir o trabalhador de almoçar ou conversar com um colega, disseminando boatos que desvalorizam e desqualificam profissional e pessoalmente; retirar o material necessário à execução do trabalho (fax, computador, telefone), isolando-o do convívio com os colegas	33

Quadro 2 – Ações realizadas pelo assediador.

Fonte: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/assdio-moral-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 01 de setembro de 2019.

As estratégias utilizadas pelos agressores são muitos, no qual podemos citar algumas como:

- Isolar a vítima do grupo;
- Impedir que a vítima se expresse;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos colegas, culpar e responsabilizar publicamente a vítima por algo errado, levando os comentários sobre a “incapacidade” da mesma, muitas vezes, até no espaço familiar;
- O desestabiliza emocionalmente e profissionalmente a vítima, fazendo-a perder a autoconfiança e o interesse no trabalho;
- Destruir a vítima através de vigilância acentuada e constante;

- Livrar-se da vítima forçando-a a pedir demissão ou demiti-la, frequentemente, por insubordinação.
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade. (Estaliam, 2005, apud Disessa, 2013, p. 08).

Em alguns casos é comum os colegas de trabalho romperem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do agressor no ambiente de trabalho. É o que se chama de “pacto de tolerância e do silêncio” no coletivo.

O agressor estabelece controles diversificados que visam intimidar, submeter, proibir a fala, minar a autoestima e até interditar a fisiologia. Chega-se ao requinte de controlar o tempo de permanência e frequência de idas aos banheiros, por exemplo.

O assediador também, possui uma postura discriminatória proferida especificamente contra trabalhadores adoentados e acidentados que retornam ao trabalho e que podem vir a ser caracterizadoras de assédio moral, a fim de fazer o funcionário pedir demissão.

Em um site sobre assédio moral, foi traçado o perfil de vários tipos de agressores segundo os trabalhadores:

- **Profeta:** Sua missão é “enxugar” o mais rápido possível a “máquina”, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores. 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.
- **Mala-babão:** É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla casa um com “mão de ferro.” É uma espécie de capataz moderno.
- **Pitt-bull:** É o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.
- **Grande Irmão:** Aproxima-se dos trabalhadores 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.
- **Troglodita:** É 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”.
- **Garganta:** É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mais vice 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 á sua função.
- **Tigrão:** Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.
- **Tasea:** “**Ta se achando**”. Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modifica-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. (Barreto, 2000).

É certo que os agressores são, geralmente, pessoas que se acham superiores, inseguras, que se sentem ameaçadas pelos colegas ou subordinados, não aceitam ser criticadas e normalmente não assumem sua culpa, são pessoas que se sentem ofuscadas pela competência do outro e fazem tudo para inferiorizar e menosprezar o empregado ou colega de trabalho, causando graves danos ao empregado.

2.4 Perfil do Assediado

Engana-se quem pensa que o assediado seja apenas o empregado, apesar de ser mais comum, pois há também o assédio ascendente, que é o assédio moral praticado por um empregado ou um grupo de empregados em relação a um superior hierárquico, porém, o assédio moral sem

sombra de dúvidas é mais frequente quando praticado contra minorias, vulneráveis por diversos fatores.

Também se enquadram neste perfil as pessoas fragilizadas, menos produtivas, com problemas tanto de ordem familiar, como financeira ou de saúde. Nesse sentido, Prata (2008, p. 180) ensina:

Muitas vezes a vítima é o trabalhador mais brilhante, honesto, capaz e criativo do grupo. 'Originalidade implica coragem suficiente para transcender as normas geralmente aceitas. Algumas vezes isto implica ser mal compreendido ou rejeitado pelos companheiros'. Quem não aceita as regras negativas impostas pela dinâmica grupal termina por despertar a cumplicidade dos mais medíocres a fim de persegui-lo com o objetivo de não criar competição. Na maior parte dos casos, o assediado é um trabalhador com forte investimento psicológico no trabalho, que ama a sua profissão e, por isso mesmo, vive com maior sofrimento em condição de marginalização.

Os assediados, na maior parte dos casos, são pessoas já discriminadas pela sociedade. Quando da análise do ambiente de trabalho, são comuns os casos em que empresas recebem uma demanda de jovens dispostos a trabalhar em condições mais simplórias para adquirirem experiência, percebendo salários menores do que os empregados que já contam com algum tempo de serviço - independentemente da faixa etária - e recebem salários mais altos, o que se caracteriza como preconceito implícito.

O idoso, se debilitado por conta da idade mais avançada, é considerado uma vítima mais fácil para o agressor para lhe retirar alguma vantagem via pressão psicológica. Preconceitos em geral, como raça, cor, condição social e outros, especialmente quanto ao gênero também são fatores determinantes para a prática do assédio moral. Exemplo disso são as mulheres grávidas ou com filhos pequenos.

Em que pese a igualdade constitucional e a máxima de que todos os homens e mulheres tenham a oportunidade de desenvolverem seus potenciais sem distinção, na prática, comumente surgem os assédios em relação ao sexo oposto. Não é à toa que em 2015 as conotações sexistas ou machistas estão quase sempre presentes no ambiente laboral.

Ainda sobre a relação homem/mulher no ambiente de trabalho, o assédio moral pode decorrer do sexual, onde apenas pelo fato do assediado ser mulher, existe o "psicoterror" praticado por homens que enxergam a vítima como uma "presa fácil". Estes agressores pensam que as mulheres não possuem responsabilidade alguma, especialmente em empresas tradicionalmente "masculinas".

Da mesma maneira, a mulher grávida pode ser uma vítima comum visto que a gestante possui estabilidade provisória desde a concepção até cinco meses após o parto, porém, costuma sofrer uma grave coação moral até chegar ao ponto da assediada pedir demissão ou algo mais grave como a perda da criança. Outros empregados nessa situação também se enquadram, tais como os representantes sindicais, acidentados no trabalho ou outros que possuem o direito à estabilidade laboral.

Em um ambiente predominantemente feminino, o assédio contra o homem que trabalha no mesmo local também existe. O preconceito social das minorias é alvo certo para a prática do assédio moral.

Com a amplitude da informação e a demora para que se respeitem as diferenças, viés políticos, religiosos, casos de deficiência física, distinção de raça e orientação sexual também potencializam a prática do assédio.

Obviamente a discriminação ultrapassa os limites do local de trabalho já que os preconceitos em geral estão ligados a fenômenos culturais, porém, existem fatores psicológicos que facilitam a prática do assédio moral e envolvem características presentes em qualquer ser humano.

Toda vítima acredita que o problema é com ela e não do agressor. Talvez este seja o principal ponto que pode afetar permanentemente o psicológico do assediado.

Normalmente a vítima assume a culpa com pensamentos de que deveria ser mais flexível e paciente já que pode tratar apenas de uma "brincadeira" do agressor. Ocorre que esta situação se estende ao longo do tempo até chegar ao ponto de a vítima encontrar-se em um estado avançado de depressão, sem que seu trabalho seja valorizado ou reconhecido.

O agressor também pode ver sua vítima nos trabalhadores que recebem salários altos ou muito altos. Nestes casos, quem agride busca pontos que podem tirar a autoconfiança destes

empregados na tentativa de desestabilizar e ridicularizá-los, já que estas vítimas normalmente não aceitam autoritarismo.

Outras vítimas facilmente encontradas são os indivíduos com perfis ingênuos, que jamais acreditariam que o agressor seja fundamentalmente um “destruidor”. Estes trabalhadores tentam até mesmo desfazer possíveis maus entendidos pois para quem não é perverso, é quase impossível identificar em um primeiro momento qualquer manipulação maldosa. Por tais motivos, a vítima faz duras críticas a si mesmo e questiona “onde errou” por ter dado causa ao comportamento do outro.

Para Guedes (2003) 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 ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, se já cúmplice da própria agressão.

Portanto, a vítima do assédio moral não é uma pessoa pacata, sem opinião própria, que fica em seu canto somente esperando o salário no final do mês ou simplesmente um executor de tarefas pré-determinadas.

O agressor não se preocupa com este tipo de pessoa, pois esta não lhe ameaça o cargo, não transmite perigo. A vítima em potencial é aquela que leva o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. A vítima é, normalmente, dotada de responsabilidade acima da média, com um nível de conhecimento superior aos demais, com uma autoestima grande e, mais importante, acredita piamente nas pessoas que a cercam.

Os agressores e as empresas coniventes com o assédio moral se aproveitam de todas as dificuldades vivenciadas pela classe trabalhadora para continuar com a prática. A necessidade do emprego, o medo e a vergonha, acabam fazendo com que a vítima aceite certas situações e fique calada diante das humilhações e maus tratos.

As vítimas de assédio homens e mulheres reagem de maneiras diferentes. Elas têm crises de choro, palpitações, tremores, insônia, depressão e diminuição de Libido. Elas padecem de depressão, insônia e muitas vezes tendem ao alcoolismo e podem até alimentar uma sede de vingança e a ideia de suicídio.

2.5 Consequências do Assédio

Nos indivíduos, segundo Hirigoyen (2002), o assédio moral tem consequências físicas e psicológicas com sintomas semelhantes aos do stress, da ansiedade, da depressão e ainda perturbações psicossomáticas.

No entanto, a autora considera como consequências específicas do assédio moral a vergonha e a humilhação. Este conjunto de problemas acaba por levar ao afastamento das vítimas do seu local de trabalho de modo pontual ou em definitivo que seria em caso de demissão.

As consequências podem ser graves, pois afetam o indivíduo assediado, o ambiente de trabalho e a sociedade.

As consequências geradas pelo assédio moral não se limitam à saúde do trabalhador que é vítima do processo destruidor, os resultados atingem também, ao contrário do que possa parecer, a esfera social da vida do empregado, além das consequências econômicas do fenômeno sobre o empregado, a empresa e a sociedade. (Ferreira, 2004, p. 73)

As exigências de metas, a competitividade nas organizações, pressão por parte dos diretores, entre outras manifestações, provocam nos trabalhadores inseguranças e grau de ansiedade que, em determinadas circunstâncias, influenciam na ocorrência de comportamentos violentos no ambiente de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo Freitas (2007) alerta que a violência no ambiente de trabalho apresenta um crescimento exponencial em todo o mundo nas últimas décadas. Essa violência, muitas vezes, pode ser justificada pela questão do poder. Como mencionado, alguns indivíduos por medo de perder sua posição começam a praticar formas de violência com os colegas mediante o atropelamento da ética e da própria dignidade humana. (Dejours, 2007; Heloani, 2005)

2.5.1 Consequências para o empregado

Uma das consequências mais marcantes do assédio moral é justamente registrada no campo de saúde e segurança do trabalho, pois, diante de um quadro inteiramente desfavorável à execução tranquila e segura do serviço que foi lhe conferido, o empregado assediado sente-se ansioso, despreparado e inseguro, sendo assim, acaba se sujeitando às mais diversas humilhações, adoecendo psicologicamente e/ou fisicamente. Diante disso, podemos listar alguns problemas físicos ou psíquicos que podem surgir, tais como: dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, pressão alta, alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho, problemas familiares, suicídio.

Segue abaixo uma tabela com os percentuais das reações mais frequentes ocorridas entre as vítimas de assédio moral, em uma pesquisa feita por Barreto (2000):

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
	%	%
CRISE DE CHORO	100%	0%
DORES GENERALIZADAS	80%	80%
PALPITAÇÕES E TREMORES	80%	40%
SENTIMENTO DE INUTILIDADE	72%	40%
INSÔNIA E SONOLÊNCIA	69,6%	63,6%
DEPRESSÃO	60%	70%
DIMINUIÇÃO DE LIBIDO	60%	15%
SEDE DE VINGANÇA	50%	100%
AUMENTO DA PRESSÃO ARTERIAL	40%	51,6%
DOR DE CABEÇA	50%	33,2%
DISTÚRBIOS DIGESTIVOS	40%	15%
TONTURAS	22,3%	3,2%
IDEIAS DE SUICÍDIO	16,2%	100%
FALTA DE APETITE	13,6%	2,1
FALTA DE AR	10%	30%
PASSA A BEBER (ALCOOLISMO)	5%	63%
TENTATIVA DE SUICÍDIO	0%	18,3%

Quadro 3 – Reações das vítimas de assédio moral.

Fonte: Barreto, M; Uma Jornada de Humilhações, 2000 PUC / SP

Como pode ser visto no quadro acima, durante a prática do assédio, as mulheres têm uma facilidade maior de desenvolverem doenças por conta do assédio, mais as reações nos homens também são devastadoras, visto que no homem a tentativa de suicídio no homem é maior.

2.5.2 Consequências para a empresa

Queda da produtividade e menor eficiência, imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho, alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade, doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos, absenteísmo, clima desfavorável para o trabalho, muitas administrativas por manifestações de discriminação, troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal, aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.

2.5.3 Consequências para a sociedade

Custos com tratamentos médicos e reabilitação, despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio-doença e aposentadoria precoce), custos dos processos administrativos e judiciais.

As consequências do assédio moral, no ambiente de trabalho, refletem-se de forma extensa atingindo desde os indivíduos à sociedade. Em resumo, e citando Rocha Pacheco (2007, p.274)

O assédio moral pode ter repercussões negativas difíceis de contabilizar. Pode originar, na vítima, danos irreversíveis e, em casos extremos, poderá, inclusive, levar ao cometimento de suicídio. As consequências podem ser extremamente nefastas, com possíveis reflexos ao nível da saúde, física ou psíquica do assediado, influenciando negativamente na sua própria família tal como nas relações sociais. Os seus efeitos nocivos poderão estender-se mesmo à própria empresa que permite este fenómeno, mas, por fim, repercutir-se-ão sempre sobre a sociedade.

Conforme citação acima, as consequências são graves e prejudiciais a todos, cabendo a empresa criar medidas preventivas ou reparadoras para evitar prejuízos para a empresa e para o empregado assediado.

2.6 Jurisprudência

Atualmente, processos judiciais que envolvem assédio moral no Brasil estão cada vez mais presentes na Justiça do Trabalho. Embora ainda não exista uma lei específica para punir a prática do assédio moral, existem atualmente 11 projetos de lei tramitando no Congresso Nacional sobre o tema. Um deles é o Projeto de Lei nº 2369/2003, apensado ao PL nº 6757/2010, que define, proíbe o assédio moral, impõe o dever de indenizar e estabelece medidas preventivas e multas. No entanto, é preciso aprofundar os estudos sobre o assunto, uma vez que envolvem outras áreas do conhecimento humano, em especial, as que dizem respeito às relações interpessoais no trabalho. Existem ainda, leis municipais proibindo a prática do assédio moral, aplicáveis aos servidores da administração pública local, leis estaduais como a nº 3.921/2002 do Rio de Janeiro.

Há várias formas de punição para o assédio moral, podendo recair tanto para o assediador quanto para a empresa que permitiu o assédio, ou até tenha incentivado o assédio. O empregador responde pelos danos morais causados a vítima nos termos do artigo 932, inciso III do código civil da Lei 10406/02.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Já o assediador poderá ser responsabilizado em diferentes esferas: na penal, estará sujeito à condenação por crimes de injúria e difamação, constrangimento e ameaça (artigos 139, 140, 146 e 147 do Código Penal);

Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Parágrafo único - A exceção da verdade somente se admite se o ofendido é funcionário público e a ofensa é relativa ao exercício de suas funções.

Art. 140 - Injuriar alguém, atendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I - Quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;
II - No caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem: (Incluído pela Lei nº 9.459, de 1997)

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência: (Redação dada pela Lei nº 10.741, de 2003)

Pena - reclusão de um a três anos e multa. (Incluído pela Lei nº 9.459, de 1997)

Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.

Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

Parágrafo único - Somente se procede mediante representação. Sequestro e cárcere privado

Na trabalhista correrá o risco de ser dispensado por justa causa, artigo 482 da CLT, e ainda por mau procedimento e ato lesivo à honra e à boa fama de qualquer pessoa.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Na esfera cível, poderá sofrer ação regressiva, movida pelo empregador que for condenado na Justiça do Trabalho ao pagamento de indenização por danos morais, em virtude de atos cometidos pela pessoa do empregado.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não existem artigos específicos voltados para assédio moral já que é de caráter psicológico, porém podemos nos valer de outras leis brasileiras, como a Constituição Federal, onde podemos citar o artigo 3º e 5º, também são aplicáveis ao Direito do Trabalho.

O art. 3º, além de outros objetivos fundamentais, prevê “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.”

No art. 5º e incisos V e X, é taxativa ao afirmar que: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Em respeito à dignidade do trabalhador, a Constituição Federal, ao estabelecer princípios gerais e, portanto, aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana”.

Cumprе mencionar, ainda, que o art. 205 considera que: “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. A importância desse artigo consiste em entendermos a educação como forma de desenvolver valores no ser humano, como ética e caráter, fundamentais para o exercício da cidadania, a vida em sociedade e as relações de trabalho.

O Código Civil Brasileiro defende nos artigos 186 e 187 que todo aquele por ação ou omissão que violar o direito do outro e causar um dano inclusive moral está cometendo um ato ilícito.

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

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

A CLT, embora não tenha contenha nenhum artigo específico, o artigo 483 a CLT autoriza o trabalhador a postular em juízo as indenizações correspondentes as violações do contrato de trabalho, por parte do empregador, podendo acumular pedidos indenizatórios resultantes da relação do trabalho que resulte em dano moral, como o assédio moral, assédio sexual ou dano pessoal, sendo cumulativo a indenização por dano material com o dano moral conforme entendimento do STF.

Apesar do aumento do número de processos trabalhistas por danos morais no Brasil, ainda há muita dificuldade de se provar o assédio vivido no ambiente de trabalho, pois o principal meio de prova ainda é o testemunhal, que nem sempre se consegue. Dessa forma, a grande maioria nega o fato ou se recusa a testemunhar, ficando assim a vítima a mercê do empregador.

Apesar de ainda não existir legislação tipificando o assédio moral, a doutrina e a jurisprudência já estabeleceram os seus conceitos e punições para os ofensores, incluindo as empresas. A ementa a seguir transcrita é esclarecedora:

INDENIZAÇÃO - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR - PERTINÊNCIA - O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é 'toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, 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'. (A violência perversa do cotidiano, p.22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: '*mobbing*' (Itália, Alemanha e países escandinavos), '*bullying*' (Inglaterra), '*harassment*' (Estados Unidos), '*harcèlement moral*' (França), '*ijime*' (Japão), '*psicoterror laboral*' ou '*acoso moral*' (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: 'a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão' (Rodolfo Pamplona Filho). Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente degrada as condições de trabalho, através da repetição diária de gestos por longo tempo de atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativa, agravadas por palavras de 'baixo calão', aos seus subordinados em geral e, especificamente, a determinado funcionário, expõe a pessoa a uma situação vexatória, incômoda e humilhante incompatível com ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana é profundamente ofensiva à honra, à imagem do trabalhador, devendo ser prontamente reprimida pelo Poder Judiciário. A fórmula encontrada, pelo direito, para rechaçar a conduta patronal é impor-lhe a obrigação de pagar ao trabalhador uma indenização por dano moral, não como forma de ressarcimento de danos, mas para reparar a ofensa psíquica que sofreu (CC, art. 186, 87 e 927). É evidente que tal conduta de pessoa que exerce função relevante na empresa não pode ser suportada, devendo o reclamado arcar com a indenização pelo dano imaterial (CC art. 932, III), em função do assédio moral ao reclamante. Recurso ordinário que se nega provimento. (...).(TRT 15ª R. -

RO 0350-2005-020-15-00-1 - (52805/06)- 10ªC - Rel. Juiz José Antonio Pancotti - DOESP 10.11.2006 - p. 65). (grifos acrescentados).

Em um trecho do julgado do TRT da 13ª região de relatoria do Ilustre Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva:

Afinal, a ninguém é dado tratar o semelhante de maneira grosseira, com gritos, palavrões, xingamentos, nem mesmo a pretexto de exigir produção maior no trabalho ou melhoria na feitura de algum trabalho realizado. Aceitar tal prática é anuir com a degradação das relações humanas, especialmente no ambiente do trabalho. Lembro que o assédio ocorre, na relação de emprego, não apenas de forma ascendente ou descendente, mas igualmente de modo horizontal (TRT13ª R. RO7110092.2012.5.13.0006 DJe 19.04.2013 p. 17)³

Em explicações acima, foi citado o assédio moral horizontal, que é o assédio causado por colegas de trabalho, no qual não há subordinação nenhuma entre eles. Nesses casos a empresa em casos de omissão se responsabiliza por qualquer dano causado ao empregado.

Em um caso específico de assédio moral horizontal, ocorrido no TRT 13ª Região (PB) um ajudante e auxiliar de depósito da empresa de bebidas afirmou que sofria com as atitudes constrangedoras de um gerente que, na presença de colegas, o chamava de "vampiro", "*thundercat*" e "mutante", em razão de sua má formação dentária. A partir daí os companheiros de trabalho também passaram a tratá-lo por aqueles apelidos e, por vezes, afirma ter ouvido comentários em tom de deboche quando ia ao banheiro, tais como "você é muito lindo para estar desfilando na empresa". Em defesa, a empresa negou qualquer ocorrência de comportamento impróprio dentro de suas instalações. O Regional registrou que, embora não se possa garantir que a empresa estimulava o assédio, ficou claro nos autos que houve omissão e até mesmo tolerância por parte dos seus representantes com as situações humilhantes e constrangedoras a que o reclamante era submetido.

O relator do recurso, ministro Maurício Godinho Delgado, esclareceu que a hipótese é típica de assédio horizontal, ou seja, condutas ilícitas praticadas por colegas contra outro, capazes de afetar a autoestima e o respeito próprio da vítima. Considerou que se as agressões são rotineiras e feitas de forma generalizada, sem reação e punição pelas chefias, "o empregador se torna responsável pela indenização correspondente", considerando que tem o dever do exercício do poder de disciplinar na relação de emprego.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. DANO MORAL. MANUTENÇÃO DA DECISÃO DENEGATÓRIA. O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas *versus* colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Se as agressões morais causadas eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem censura e punição pelas chefias do empregador, este se torna responsável pela indenização correspondente, em face de caber a ele a atribuição do exercício do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar na relação de emprego. Note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo

3 Trecho retirado do site: <http://eduarda.jusbrasil.com.br/artigos/144997900/responsabilidade-empresarial-nos-casos-de-assedio-moral-horizontal>.

desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardiais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, *caput*, CF), ao bem estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art.3º, IV, *ab initio*, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, *in fine*, CF). Desse modo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. **Agravo de instrumento provido.**

O Agravo de instrumento citado acima, fala do assédio moral horizontal, que é o assédio entre colegas do mesmo nível hierárquico, e como citado no instrumento, o fato de ser entre colegas de trabalho não deixa de ser responsabilidade da empresa já que este tem a responsabilidade de orientar, fiscalizar e até o punir o assediador.

3 METODOLOGIA

Este artigo foi desenvolvido por pesquisa bibliográfica, buscando uma definição, causas e consequências a respeito do respectivo tema, foi realizada uma pesquisa em livros, artigos, pesquisas em sites, trabalhos monográficos, leis e jurisprudências sobre o tema. Entre os autores que se destacam no trabalho os principais são Hirigoyen, Barreto e Ferreira.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os agressores, em sua maioria detentores de posição de “mando” (e não de “líderes”, palavra cuja essência além da letra morta, desconhecem por completo), são despreparados para o exercício de chefia, produzem notáveis prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, seja ele urbano ou rural, público ou privado.

Vale ressaltar que o assunto, visto pelo ângulo das organizações, ainda é uma questão inerte, ao ponto de não ter sido encontrado no material bibliográfico pesquisado qualquer elemento que denotasse um tom de preocupação, envolvimento e investigação por parte das mesmas.

Instalado o psicoterrorismo, no ambiente de trabalho, a produtividade decresce, o absenteísmo é nota efetiva e o acidente, dentro ou fora do trabalho, uma realidade.

A repercussão do assédio moral na sociedade atinge a questão familiar, com separações conjugais, viuvez precoce, abuso de drogas, lícitas ou ilícitas e, por consequência, filhos e dependentes desamparados.

A queda na produtividade do estabelecimento empregador reflete-se na economia, com eventuais quebras, conferida pela debandada de trabalhadores, atemorizados, que se previnem.

Como realidade das mais nefastas, vemos enfermos, físicos e mentais, sobrecarregando o sistema previdenciário e de saúde.

Do exposto, senão para a extinção do problema, mas para a prevenção do fenômeno, cabe aos poderes legisladores municipais, estaduais e federal um melhor entendimento e maior preocupação com a matéria, promovendo legislação adequada. Ao Ministério Público a fiscalização e a denúncia impiedosa. Ao Poder Judiciário a aplicação da exígua lei vigente, melhorada com o respaldo oferecido pela Constituição Federal, pois a condenação à indenização por dano moral terá efeito de caráter preventivo.

Também cabe a empresa se prevenir contra a prática do assédio moral, promovendo palestras e treinamentos entre os seus gestores a fim de coibir tais comportamentos e atitudes, deixando claro que tais comportamentos prejudica a saúde mental e física dos funcionários causando afastamentos do empregado, comunicando como o próprio agressor pode sofrer consequências,

respondendo judicialmente por tal atitude e os prejuízos que causa a empresa. Para os demais é necessário a empresa fazer um trabalho de conscientização com os seus funcionários mostrando o que é assédio moral e orientando a quem recorrer na área de Recursos Humanos para tal investigação e resolução do assunto.

Por fim, entendemos que devemos aprender sobre as normas de boa convivência, nas relações de trabalho, desenvolvendo programas esclarecedores e educadores, para proteger o subordinado e alertar a sociedade sobre este ilícito, tão antigo e onipresente, quanto cruel e silencioso ato.

REFERÊNCIAS

Alvarenga, R. Z. (2012). *Assédio moral organizacional*. <https://jus.com.br/artigos/22919/assedio-moral-organizacional>. Acesso em 02 de setembro de 2019, disponível em Jus Navigandi.

Barreto, M. (2000). *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 27 de julho de 2019. *

Barros, Alice Monteiro de. (2010). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.

Brevy, M. (2015). *Assédio Moral no ambiente de trabalho: Conceito de Assédio moral no ambiente de trabalho, identificação dos sujeitos, consequências na saúde do assediado e conclusão desta prática tão comum e silenciosa*. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9126/Assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 11 de agosto de 2019.

Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.

Disessa, Cleberson. (2013). Assédio Moral No Ambiente Organizacional. *Educação em Foco*, Edição nº: 06.

Estaliam, S. (2005). *Assédio Moral é ilegal e imoral*. Recife.

Ferreira, H. D. (2004). *Assédio Moral nas relações de trabalho* (1 ed). Campinas/SP: Russell.

Ferreira, Aurélio Buarque de Holanda. (1976). *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira. (3a ed., revista e ampliada em 1999); 6a reimpressão, Curitiba, 2004 (1ª reimpressão Positivo.)

Garcia, I. S.; Tolfo, S. D. (2011). Assédio Moral no Trabalho. In: Tolfo, S. D. *Culpa e vergonha pela humilhação social* (pp. 25,26). Curitiba: Juruá Psicologia.

Guedes, M. N. (2003). Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista da Amatra II*, 34.

Hirigoyen, Marie-France. (2011). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Lopes, renata. (2019). *Assédio Moral no Trabalho: conheça os tipos e saiba como agir*. Acesso: 01 de setembro de 2019. São Paulo: Superela. Disponível em: <https://superela.com/assedio-moral-trabalho>. Acesso em 01 de setembro de 2019.

Nascimento, S. M. (2011). *Assédio Moral*. São Paulo: Saraiva.

_____. (2009). Assédio Moral Coletivo no Direito do Trabalho. 2009. <https://jus.com.br/artigos/12367/assedio-moral-coletivo-no-direito-do-trabalho>. Disponível Jus Navigandi. Acesso em 11 de agosto de 2019.

Nunes, T. S.; Tolfo, S. D. (2015). *Assédio Moral no Contexto Universitário: Uma*. *Revista de Ciências da Administração*, 17.

Pastore, J. A. (1997). *A agonia do emprego*. São Paulo: Ltr.

Prata, Marcelo Rodrigues. (2008). *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTR.

Scheibler, E. J.; Toldo, R. H. (2015). *Responsabilidade Civil pelo assédio*.

Silva. S. G. (2011). *Assédio Moral no Trabalho: Modalidades da Violência*. <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2397/assedio-moral-trabalho-modalidades-violencia>, disponível em Boletim Jurídico. Acesso em 11 de agosto de 2019.

TRT. (2010). *Indenização – Assédio Moral No Trabalho – Ofensa À Honra, À Imagem E À Dignidade Do Trabalhador*, PROCESSO TRT 15ª REGIÃO: 00863-2008-092-15-00-9. Publicado em 18/06/2010, disponível em <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18931602/recurso-ordinario-ro-33806-sp-033806-2010/inteiro-teor-104200448>. Acesso em 02 de setembro de 2019.