

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**

**RICHARD AUGUSTO PLATT**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**FLORIANÓPOLIS**

**2003**

**RICHARD AUGUSTO PLATT**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Estágio apresentado à disciplina Estágio Supervisionado – CAD 5236, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, área de concentração em Recursos Humanos.

Professor Orientador: Gerson Rizzatti, Dr.

**FLORIANÓPOLIS**

**2003**

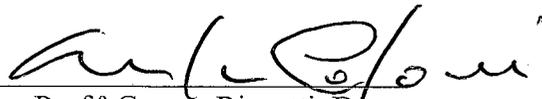
**RICHARD AUGUSTO PLATT**

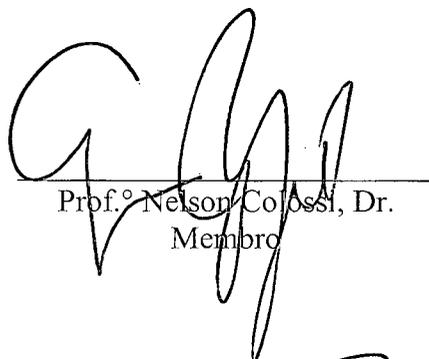
**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

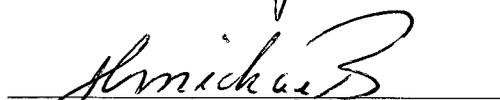
Este Trabalho de Conclusão de Estágio foi julgado adequado e aprovado em sua forma final pela Coordenadoria de Estágios do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, em 11 de dezembro de 2003.

Prof.º Sinésio Stefano Dubiela Ostroski  
Coordenador de Estágios

Apresentada à Banca Examinadora integrada pelos professores:

  
Prof.º Gerson Rizzatti, Dr.  
Orientador

  
Prof.º Nelson Colossi, Dr.  
Membro

  
Prof.º Hans Michael Van Bellen, Dr.  
Membro

*Agradeço, primeiramente, a Deus pela vida e pela  
saúde proporcionadas.  
Aos amigos e familiares, em especial, aos meus pais  
Márcio e Cleusa, meus irmãos Allan e Vanessa,  
sobrinhos Pedro Henrique, Guilherme e Larissa.  
Agradeço, também, ao professor, orientador e  
colega Gerson Rizzatti pela dedicação, sabedoria e  
alegria dispensadas.*

*“Há que tornar a ungir os cavalos guerreiros e  
levar a luta até ao fim; porque quem nunca  
descansa, quem com o coração e o sangue pensa  
em conseguir o impossível, esse triunfa”.*

*(I Ching)*

## RESUMO

PLATT, Richard Augusto. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, 2003. 59f. Trabalho de Conclusão de Estágio. (Graduação em Administração). Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

O objetivo do presente estudo é compreender e analisar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho. Realizou-se, para tanto, uma revisão bibliográfica, abordando o próprio ambiente de trabalho, as relações humanas existentes nestes locais, a caracterização do assédio moral e suas implicações nos trabalhadores. A pesquisa, de abordagem qualitativa, foi essencialmente bibliográfica. O assédio moral, também conhecido no Brasil como violência moral ou tortura psicológica, trata-se da exposição de trabalhadores à situações humilhantes e constrangedoras, proporcionadas repetitivamente por aqueles que detêm certa autoridade dentro de uma organização. Conclui-se que as consequências para a vítima do assédio moral vão desde os mais leves descontroles emocionais até a perda total da capacidade laborativa. As doenças, de um modo geral, estão relacionadas a problemas psíquicos como a perda da identidade, a confusão mental e a baixa auto-estima que podem incapacitar o indivíduo permanentemente para o trabalho. Assim, é importante um investimento em atividades que possibilitem a melhoria da saúde mental dos indivíduos, além de ampliar as pesquisas no sentido de identificar, descrever e prevenir outras formas de assédio moral.

Palavras-chave: assédio moral, ambiente de trabalho e organização.

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>                                      | <b>8</b>  |
| <b>1.1 Tema problema.....</b>                                 | <b>8</b>  |
| <b>1.2 Justificativa.....</b>                                 | <b>9</b>  |
| 1.2.1 Importância.....  | 9         |
| 1.2.2 Oportunidade.....                                       | 9         |
| 1.2.3 Viabilidade.....  | 9         |
| <b>2 Objetivos.....</b>                                       | <b>11</b> |
| 2.1 Objetivo geral.....                                       | 11        |
| 2.2 Objetivos específicos.....                                | 11        |
| <br>  |           |
| <b>3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>                         | <b>12</b> |
| <b>3.1 Caracterização da pesquisa .....</b>                   | <b>12</b> |
| 3.1.1 Abordagem qualitativa.....                              | 12        |
| 3.1.2 Tipo de pesquisa.....                                   | 13        |
| <b>3.2 Técnicas de coleta de dados.....</b>                   | <b>13</b> |
| 3.2.1 Tipos de dados.....                                     | 13        |
| 3.2.2 Instrumento de coleta.....                              | 14        |
| <b>3.3 Técnica de análise dos dados.....</b>                  | <b>14</b> |
| <b>3.4 Limitações da pesquisa.....</b>                        | <b>14</b> |
| <b>4 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS.....</b>                | <b>15</b> |
| <b>4.1 O ambiente de trabalho.....</b>                        | <b>15</b> |
| <b>4.2 As relações humanas no trabalho.....</b>               | <b>18</b> |
| <b>4.3 O assédio moral no ambiente de trabalho.....</b>       | <b>20</b> |
| <b>4.4 Humilhação no trabalho.....</b>                        | <b>25</b> |
| <b>4.5 As partes envolvidas e o processo de agressão.....</b> | <b>28</b> |
| <b>4.6 As conseqüências do assédio moral.....</b>             | <b>32</b> |
| <b>4.7 O que fazer.....</b>                                   | <b>35</b> |
| <b>4.8 A legislação pertinente à matéria.....</b>             | <b>38</b> |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                              | <b>44</b> |

**REFERÊNCIAS.....46**  
**ANEXO A.....49**  
**ANEXO B.....55**

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 Tema problema

Ao longo dos últimos anos, fatores como o capitalismo desacerbado e o envolvente processo de globalização estão fazendo com que o mundo do trabalho mude constantemente. Novas formas de administração, reestruturação de cargos, reorganização administrativa, entre outras, são expressões e acontecimentos que se tornaram freqüentes no ambiente de trabalho organizacional.

Todavia, pouco ou quase nada tem se falado a respeito das formas de relações humanas no ambiente de trabalho. A arrogância, a indiferença, o desdém, a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, são realidades que cercam o “mundo organizacional”, e que, a cada dia, se mostram mais influentes nos resultados das organizações, mas, como dito, vem chamando pouca atenção dos principais interessados, quais sejam, os políticos/legisladores e empresários.

Essa agressão, violência, tortura psicológica, pode ser definida como assédio moral.

O assédio moral se caracteriza pela degradação deliberada das condições de trabalho, onde acabam prevalecendo atitudes e/ou condutas negativas de chefes em relação aos seus subordinados, acarretando prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e, em conseqüência, à organização.

O assédio moral no ambiente de trabalho, apesar de conter um aparente difícil diagnóstico, é um problema concreto, e, sendo assim, se não enfrentado de frente pelas principais autoridades e interessados, pode levar à debilidade, primeiro do trabalho e depois da saúde de muitos funcionários, ocasionando um enorme prejuízo, para a organização e, principalmente, para o ser humano.

Assim, a preocupação do presente trabalho foi, basicamente, realizar um estudo sobre o assédio moral nas organizações, considerando, para tanto, as suas características, as formas e o respectivo impacto proporcionado nos ambientes de trabalho.

Portanto, definiu-se como problema de pesquisa:

Qual a influência do assédio moral no ambiente de trabalho?

## 1.2 Justificativa

### 1.2.1 Importância

A importância deste estudo se justifica por estar relacionado a um tema que a cada dia vem repercutindo mais no meio organizacional.

De que maneira os subordinados são expostos a situações constrangedoras dentro de uma empresa, quais os motivos que levam os chefes a assediarem moralmente seus funcionários, quais implicações causam aos seres humanos. Essas e outras questões são objeto do trabalho, e poderão servir, em muito, para as pessoas envolvidas direta e indiretamente com o departamento de relações humanas das organizações, pois já está mais do que provado que o moral de um indivíduo, independente da sua raça e credo, é abalável, influenciando, diretamente, sua vida profissional e particular.

### 1.2.2 Oportunidade

No entanto, apesar de ser ainda pouco abordado em livros e estudos científicos, o tema desperta o interesse da população e das organizações num modo geral.

É possível perceber que com a compreensão desse tema, suas aplicações e conseqüências, o ambiente de trabalho e o clima organizacional tendem a engrandecer, atingindo diretamente a vida dos funcionários e os resultados das organizações.

A necessidade deste tipo de estudo deve ser conhecida para buscar, de um modo geral, a evolução na área de relações humanas nas organizações.

### 1.2.3 Viabilidade

Este trabalho de caráter teórico explorou o acervo bibliográfico disponível a respeito do tema, que, apesar de recente e limitado, apresenta idéias valiosas, além de artigos científicos, revistas, jornais e matérias na internet.

O intuito deste estudo é oferecer o maior número de informações a respeito do tema, o que se torna viável por já existirem alguns autores que abordam e relatam os principais aspectos em relação ao assédio moral nas organizações.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo geral**

Com base no tema proposto, o objetivo geral deste estudo será analisar o material didático disponível relativo ao assédio moral no ambiente de trabalho.

### **2.2 Objetivos específicos**

Para que seja alcançado o objetivo geral, faz-se necessário o alcance dos seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar e analisar a bibliografia existente a respeito do assédio moral;
- b) Conceituar e caracterizar o assédio moral, abordando suas implicações no ambiente de trabalho;
- c) Analisar a legislação pertinente à matéria.

### 3 METODOLOGIA

Um trabalho científico deve estar embasado tanto num referencial metodológico adequado, quanto na sua fundamentação teórico-empírica. Assim, torna-se imprescindível o uso de métodos que correspondam às perspectivas teóricas empregadas e estejam de acordo com o assunto pesquisado.

Segundo Gil (1994, p. 27), o *método* pode ser definido “[...] como caminho para se chegar a determinado fim. E método científico como conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para atingir o conhecimento”.

Para Demo (1987, p.19) “Metodologia é uma preocupação instrumental. Trata das formas de se fazer ciência. Cuida dos procedimentos, das ferramentas, dos caminhos. A finalidade da ciência é tratar a realidade teórica [...]”.

#### 3.1 Caracterização da pesquisa

Para Cervo e Bervian (1983, p. 50) “a pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas, através de emprego de processos científicos”. Contudo, os autores afirmam que a pesquisa não é a única maneira para obtenção de conhecimentos e descobertas, sendo a consulta bibliográfica um importante fator para realização dos mesmos.

Em uma pesquisa pode-se fazer uso da abordagem qualitativa ou quantitativa, sendo que neste estudo trabalhou-se com métodos qualitativos de pesquisa.

##### 3.1.1 Abordagem qualitativa

Segundo Roesch (1999), a pesquisa qualitativa envolve uma instância teórica e procura o que é comum, mas permanece aberta para perceber a individualidade e os significados múltiplos, em vez de buscar uma média estatística, ou seja, não tem como base critérios numéricos para garantir sua representatividade.

Trata-se, portanto, de comparar os dados obtidos com a realidade, buscando expressar perspectivas e tendências.

Conforme dispõe Richardson (1985), o método qualitativo difere do quantitativo à medida que não emprega um instrumental estatístico como base do processo de análise de um problema, pois não pretende numerar ou medir unidades ou categorias homogêneas.

A respeito do método qualitativo de pesquisa, Richardson (1985, p. 39) ensina:

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

### 3.1.2 Tipo de pesquisa

O tipo da pesquisa em tela foi, segundo Gil (1991b), de cunho exploratório e descritivo. Exploratória por proporcionar maior familiaridade com o problema, o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições (SELLTIZ *et al.*, *apud* GIL, 1991b). Descritiva, onde as características de determinada situação são descritas, sem interferir na realidade da mesma.

O estudo, seguindo padrões técnicos e científicos, fundou-se na pesquisa bibliográfica, se compondo, basicamente, de uma reunião de artigos relacionadas ao assédio moral.

Conforme Lakatos e Marconi (1986), “este tipo de análise permite ao pesquisador estar em contato direto com várias obras e visões sobre determinado assunto”. A bibliografia, no entendimento de Manzo (1973), oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas e problemas que ainda não foram solucionados.

## 3.2 Técnica de coleta de dados

### 3.2.1 Tipos de dados

A estruturação do estudo se baseou na pesquisa exploratória de dados secundários, os quais de acordo com Mattar (1999), compreendem levantamentos bibliográficos, documentais

e de pesquisas realizadas. Sua fonte constituiu-se, basicamente, de livros, revistas, jornais, artigos científicos e informações provenientes da *internet*.

### 3.2.2 Instrumento de coleta

A coleta de dados para a elaboração do presente estudo se deu através da pesquisa em livros, revistas, artigos, dissertações, *internet*, ou seja, o estudo se caracterizará totalmente por seu âmbito teórico.

Segundo Vergara (1998), no tipo de pesquisa exploratória de dados secundários os dados são coletados por intermédio de pesquisas bibliográficas em livros, revistas especializadas, jornais, periódicos, teses ou dissertações com dados pertinentes ao assunto.

### 3.3 Técnica de análise de dados

Os dados foram levantados de forma qualitativa, baseando-se nos objetivos pré-estabelecidos para este estudo.

Ao encerrar a coleta de dados, foi obtida uma grande quantidade de documentos que se materializaram em forma de texto, sendo organizados e interpretados (ROESCH, 1999).

Neste trabalho de caráter teórico, foram abordados as características e conceitos a respeito do tema em questão observando-se a realidade existente nas organizações.

Foram levadas em consideração as variáveis culturais geradas nas empresas e nas pessoas que nelas trabalham, como um todo.

### 3.4 Limitação da pesquisa

Restringe-se às referências bibliográficas citadas ao longo do trabalho.

## 4 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Antes de discorrer a respeito do tema objeto do presente estudo, será realizada uma sucinta análise de duas questões de muita importância e que, por estarem bastante relacionadas à matéria, merecem a devida consideração, quais sejam: o próprio “ambiente de trabalho” e as “relações humanas” existentes nesse.

### 4.1 O ambiente de trabalho

As pessoas costumam passar grande parte do seu tempo em ambientes de trabalho. O trabalho faz parte da vida. É um meio em que se cresce, que proporciona aquele sentimento de produtividade através de uma construção benéfica. Mas quanta frustração ocorre nos ambientes de trabalho. As exigências estruturais das linhas de montagem, o autoritarismo e seus abusos, a disseminação do medo de represálias, da perda de benefícios ou mesmo do emprego, compelem as pessoas a se sentirem subjugadas, sem liberdade para falar o que pensam e o que sentem, mesmo quando se trata de flagrantes injustiças (DUTRA, 2003).

Primeiramente, antes de se analisar o ambiente de trabalho em que um indivíduo está inserido, imprescindível se faz a própria definição de “trabalho”.

Em sentido amplo, o trabalho pode ser definido como o exercício da atividade humana, quaisquer que sejam a esfera e a forma sob as quais esta atividade seja exercida (KRAWULSKI, 1991).

Moser e Cunha (*apud* Krawulski, 1991) o identificam como a forma predominante das ações humanas, um processo que tem início na mente, onde é pensado e planejado, e termina na efetiva execução material.

Segundo Ferreira (2000), trabalho nada mais é do que uma “atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento”.

Contudo, não se pode generalizar que trabalho seja somente a repetição de certos movimentos ou apenas uma atividade que exija força corporal de um indivíduo. Na sua idealização se faz necessário o dispêndio de determinadas quantidades de energia não somente físicas, mas também psíquicas (DALLARIA, 1998).

Os aspectos biológico e psicológico, em conjunto, de acordo com Ferreti (*apud* Krawulski, 1991):

[...] conferem ao trabalho um caráter sociológico, na medida em que indivíduos e grupos se congregam no esforço comum, favorecendo, a um só tempo, o progresso e os vínculos de cooperação e solidariedade, uma vez que o trabalho, além de gerar os artefatos necessários à subsistência do homem, engendra a vida social, sendo simultaneamente por ela determinado.

Assim compreendido, o trabalho, segundo Krawulski (1991):

[...] acaba contribuindo efetivamente, não apenas para a manutenção e o desenvolvimento das condições materiais de existência da sociedade, traduzidas em necessidades humanas básicas como alimentação, vestuário e proteção contra intempéries, que deverão ser satisfeitas, mas também no sentido de garantir e perpetuar as condições sociais de existência dos indivíduos que, biológica e psicologicamente, compõem a estrutura social.

Em outras palavras, conclui a autora, “é requerido do trabalho que sirva às necessidades humanas e as satisfaça em seus diferentes e progressivos níveis”.

Além de propiciar a realização do homem como ser biológico, o trabalho, segundo Krawulski (1991):

[...] traz em seu bojo, um outro objetivo, qual seja, o de favorecer esta realização no nível espiritual-psicológico. Para o alcance deste segundo objetivo, contudo, é necessário que ele seja simultaneamente meio e fim: meio, na medida em que o seu produto provê a subsistência individual e a produção social; e fim, enquanto puder proporcionar, em algum grau, a auto-realização e o crescimento dos indivíduos enquanto seres humanos.

A história do trabalho tem início quando o homem busca os meios de satisfazer suas necessidades. Essa busca se reproduz historicamente para que se garanta a sua sobrevivência. A satisfação vai sendo atingida e as necessidades ampliam-se a outros homens, contribuindo para a criação das relações sociais que determinam a condição histórica do trabalho (KRAWULSKI, 1991).

Há muitos anos a maior parte das pessoas vivia em zonas rurais, constituindo a família a unidade econômica básica. O patriarca trabalhava no campo e a mãe preparava a alimentação. As relações de trabalho e na família eram as mesmas. Se o homem não era o seu próprio patrão, as relações entre eles eram simples e fáceis, quase como de pai para filho. O trabalho era criativo e dava muita satisfação. O homem mais velho ensinava ao mais moço e as pessoas se conheciam (MINICUCCI, 1992).

Contudo, com o passar do tempo o trabalho começou a se especializar, trazendo, além de vantagens, muitas desvantagens, tais como o aborrecimento e a perda do sentimento de importância pessoal, do orgulho de estar fazendo alguma coisa importante (MINICUCCI, 1992).

O trabalhador foi perdendo sua autonomia e, diante das necessidades que o novo mundo ia impondo, subordinando-se cada vez mais às regras do capital e do processo de modernização.

Assim a obtenção de dinheiro se tornou a preocupação dominante dos seres humanos. Para muitos chega a ser a principal motivação de suas vidas. Enquanto para uns a preocupação com as contas provoca pânico e insegurança, absorvendo grande parte de suas energias, para outros a grande razão de suas vidas é ganhar dinheiro. Nada mais importa, desde que recebam sua parte. Onde entram os interesses pelo dinheiro, desaparecem as amizades, os escrúpulos, a ética (DUTRA, 2003).

Muito pertinente é a crítica de Dutra (2003):

Atualmente, em todas as atividades humanas falta coração, falta uma verdadeira ética espiritual. Mas isso não quer dizer que se deva trabalhar de graça, ou desprezados os bens. A propriedade é um direito inalienável, e a sua conquista faz parte da vida, favorece o crescimento do ser humano, desde que não tornada finalidade principal e exclusiva. Evidentemente, isso tudo tinha que influir no ambiente de trabalho, onde encontramos principalmente indivíduos desanimados e sem motivação, porque acabaram se transformando em meros instrumentos de produção.

A respeito, idealizando um novo ambiente de trabalho – bastante diferente do atual - Lessa (*apud* Dutra, 2003) expõe:

O novo ambiente de trabalho saudável será um ambiente de franqueza sem medo, caracterizado por um clima de verdade e abertura, onde os empregados exorcizam o

medo de serem demitidos, punidos, intimidados pelo chefe ou considerados de pouco valor para a empresa. Ninguém mais temerá falar a verdade diante dos detentores do poder. As pessoas se atreverão a ser firmes nas suas discordâncias e criativas na manifestação de suas idéias. Será o fim da violência estrutural nas práticas administrativas das empresas. No cenário do ambiente de trabalho saudável do futuro, o amor, o poder e trabalho produzirão transformações profundas na qualidade dos serviços que os homens prestam uns aos outros, construindo, nesse processo, um mundo belo, saudável e justo.

No trabalho, o indivíduo alcança várias formas de satisfação de necessidades (físicas e biológicas). Satisfeitas essas necessidades ou pelo menos parte delas, o indivíduo começa a ter um relacionamento humano mais efetivo e menos conflitante (MINICUCCI, 1992).

### **3.2 As relações humanas no trabalho**

Não há como se falar de trabalho sem mencionar as pessoas que o realizam.

Toledo (*apud* Tertuliano, 2003), compreende as relações humanas no trabalho como uma “rede de relações entre os grupos e as pessoas no ambiente de trabalho”.

O ser humano desde os anos escolares até o fim de sua vida de trabalho, sente diária e intensamente o descontentamento das frustrações funcionais ou a gratificação do estado de ânimo motivado. A oscilação entre “curtir” um trabalho e “padecer” num trabalho faz perceber a importância das relações humanas para o ser humano. Um grupo de trabalho não é somente um produtor de serviços e produtos, mas também um importante contribuinte para a felicidade ou frustração de seus membros, pois, o homem possui certas necessidades cuja satisfação é determinante para sua realização como ser humano (TERTULIANO, 2003).

O estudo das relações humanas no trabalho, até então deixado de lado pelos administradores e estudiosos, teve seu início no anos 30 nos Estados Unidos, como consequência imediata das conclusões obtidas na “Experiência de Hawthorne”, desenvolvida por Elton Mayo e seus colaboradores.

A Teoria das Relações Humanas (também denominada Escola Humanística da Administração), nasceu da necessidade de se corrigir a forte tendência à desumanização do trabalho surgida com a aplicação de métodos rigorosos, científicos e precisos, aos quais os trabalhadores deveriam forçosamente se submeter.

A escola de Relações Humanas acentua os elementos emocionais, não-planejados e irracionais do comportamento na organização. Descobriu o significado, para a organização, da amizade e do agrupamento social dos trabalhadores. Indicou a importância da liderança, da comunicação e da participação emocional na organização.

Mayo considerou a formação de grupos e as relações informais como uma forma de protesto contra a sociedade que tratava as pessoas como máquinas insensíveis e voltadas apenas para os interesses econômicos e onde o trabalho era altamente rotineiro.

Concluiu que os trabalhadores não podiam ser tratados, um a um, isoladamente, mas sim, como membros efetivos de grupos de trabalho sujeitos à influência desses grupos e de toda a estrutura da organização.

Dentro da organização, os indivíduos participam de grupos sociais e mantêm-se em constante interação social. Para poder explicar o comportamento humano nas organizações, a Teoria das Relações Humanas passou a estudar essa interação social. Assim, denominam-se relações humanas as ações e atitudes desenvolvidas pelos contatos entre pessoas e grupos (CHIAVENATO, 2001).

Cada indivíduo é uma personalidade diferenciada que influi no comportamento e nas atitudes dos outros com quem mantém contatos e é, por outro lado, igualmente bastante influenciado pelos outros. Independentemente, procura se ajustar a outros indivíduos e a outros grupos definidos, pretendendo ser compreendido, ser bem aceito e participar, no sentido de atender aos seus interesses e aspirações mais imediatas (CHIAVENATO, 2001).

Seu comportamento é fortemente influenciado pelo meio ambiente e pelas várias atitudes e normas informais existentes nos vários grupos. É principalmente dentro da empresa que surgem as oportunidades de relações humanas, em face do grande número de grupos e às interações necessariamente resultantes. É exatamente a compreensão da natureza dessas relações que permite ao administrador melhores resultados de seus subordinados. Uma compreensão das relações humanas permite uma atmosfera onde cada indivíduo é encorajado a exprimir-se livre e sadiamente (CHIAVENATO, 2001).

Passou-se a estudar a influência da motivação no comportamento das pessoas. A motivação humana procura explicar por que as pessoas se comportam. A compreensão da motivação do comportamento humano exige o conhecimento das necessidades humanas fundamentais. Verificou-se que o comportamento humano é determinado por causas que, às vezes, escapam ao próprio entendimento e controle do homem. Essas causas se chamam necessidades ou motivos: são forças conscientes ou inconscientes que levam o indivíduo a um determinado comportamento.

A motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades. Os três níveis ou estágios de motivação correspondem às necessidades fisiológicas, psicológicas e de auto-realização.

O ser humano possui medos, angústias, frustrações e limitações e é por esta razão que a motivação se faz tão importante. Por intermédio da motivação humana que será possível conscientizar a todos que as pessoas são dotadas de inteligência e que através dela se é capaz de além de criar, também modificar o estado emocional das pessoas, alcançando o estágio desejável a qualquer ser humano. Todavia, é preciso de uma boa “dose” de entusiasmo e autoconfiança. Surge então o questionamento: Se a motivação depende de nossa própria vontade interior, como fazer para que os trabalhadores se motivem? Simples, não permitindo que eles se desmotivem. Para tanto, algumas ações devem ser evitadas pelos chefes/gerentes (MOLLER, 1995).

### **3.3 Assédio moral no ambiente de trabalho**

O “assédio moral” vem chamando a atenção de estudiosos, políticos e empresários, tanto é verdade que pesquisas a respeito do assunto, palestras, e, inclusive, legislações pertinentes estão sendo desenvolvidas, atualmente, em boa parte do território brasileiro.

Faz parte da compreensão da categoria “trabalho”, dar-se conta de que, num tipo de organização, pelo menos tão dependente do fator humano quanto do capital, é impossível desvincular a organização das pessoas. Isso vale para a compreensão de qualquer tipo de relação “trabalhador-organização”, quais sejam, com ou sem presença física, vínculo empregatício direto, contrato psicológico favorável, mercado de mão-de-obra abundante, alta ou baixa qualificação etc. É importante os gerentes, diretamente envolvidos com recursos humanos ou não, perceberem que, de dentro da organização, vários fatores influenciam para todo e qualquer desempenho profissional.

Pode-se dizer, ao contrário do que se imagina, que o assédio moral, nas relações trabalhistas/empregatícias é um fenômeno antigo, mas, como dito, vem recebendo um certo destaque pela mídia somente nos últimos anos devido à tendência atual de tornar tais relações mais justas e transparentes aos olhos da população. É um fenômeno mundial, que consiste em

degradar as condições de trabalho através de ofensas, pressão e críticas excessivas das autoridades sobre seus subordinados (FELIPPE, 2003).

No contexto das relações empregatícias, as pressões advindas do novo enfoque gerencial do mundo globalizado conduzem a uma constante opressão no ambiente de trabalho que é transmitida vertical e horizontalmente entre os gerentes e os trabalhadores em outras posições na empresa. As conseqüências dessas tensões se fazem sentir na vida cotidiana do trabalhador, interferindo com a sua qualidade de vida e levando a desajustes sociais e a transtornos psicológicos como reação de adaptação ou de enfrentamento das situações denominadas como assédio moral (ARAÚJO, 2003).

O assédio moral, expressão também conhecida no Brasil como violência moral ou tortura psicológica, *mobbing* (Inglaterra e Suécia); *bullying* (EUA); *psicoterror laboal* ou *acoso moral* (Espanha); *harcèlement moral* (França); *ijime* (Japão), de acordo com Barreto (2003):

[...] é revelado por atos e comportamento agressivos, realizados freqüentemente, por um superior hierárquico, contra uma ou mais pessoas, visando desqualificá-las e desmoralizá-las profissionalmente, desestabilizá-las emocional e moralmente tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, forçando-a a desistir do emprego.

Assim, assediar pressupõe exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas.

A psicóloga francesa Marie France Hirigoyen, uma das pioneiras no estudo da matéria, com obras traduzidas em dezenas de países, define o assédio moral (2002):

[...] como toda conduta abusiva, gesto, palavra, comportamento, atitude que porta atentado, por sua repetição ou sua sistematização, à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Seriam aquelas atitudes perniciosas e quase invisíveis, um comportamento maquiavélico, exercido no dia-a-dia do trabalho com o fim de espezinhar o outro de forma suave e perversa, como um assassinato psíquico (HIRIGOYEN, 2002).

O termo *mobbing* foi empregado pela primeira vez pelo etologista Heinz Lorenz, ao definir o comportamento de certos animais que, circundando ameaçadoramente outro membro do grupo, provocam sua fuga por medo de um ataque.

O assédio moral, na compreensão de seu conceito, não está restrito apenas aos ambientes e/ou às relações empregatícias. Também é perceptível em outras esferas, como, v.g., no seio da família, em reuniões de grupos sociais, clubes de lazer, dentre outros, ou seja, está intrínseco em toda a sociedade de um modo geral. No entanto, o enfoque dado neste momento, diz respeito às manifestações de assédio moral no ambiente de trabalho, restringindo-se ao espaço físico onde as atividades de trabalhadores, de qualquer segmento, são exercidas e resultam em produção, quer braçal, quer intelectual, sem distinções quanto ao tipo de labor.

O medo do desemprego é uma das principais causas desse fenômeno. Para garantir seu emprego, o indivíduo acaba se sujeitando a atitudes anti-profissionais, sendo que o chefe, por outro lado, transfere toda a insegurança para sua equipe através de atitudes autoritárias.

Autor do primeiro projeto de lei sobre o assunto no Brasil, o vereador paulista Arselino Tatto (2003), define o assédio moral como:

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

Cumprido esclarecer que o “assédio moral”, objeto do presente estudo, se difere do “assédio sexual”, esse mais conhecido e explorado pela mídia.

Inclusive, pode-se dizer que o assédio sexual trata-se apenas de uma das práticas do assédio moral. Enquanto o primeiro (sexual) se caracteriza pelas agressões físicas provocadas, geralmente por um chefe a uma empregada, o segundo (moral) traduz-se num mecanismo de manipulação de insegurança do empregado, praticados sem contatos físicos, mas que abalam o “psicológico” do assediado de forma tanto o quanto covarde e violenta.

O “assédio sexual” já é considerado crime, estando previsto, ao contrário do assédio moral, no Código Penal Brasileiro (incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001):

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

No Brasil, apesar de ainda não haver uma lei específica que trate do assédio moral, existem, atualmente, conforme se demonstrará mais adiante, vários projetos de lei, tanto no âmbito municipal, quanto no estadual e federal, que visam coibir a prática de tal ato.

A Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes (2003), faz uma precisa diferenciação acerca desses dois modos de agressão:

O “mobbing”, assédio moral ou terror psicológico distingue-se do assédio sexual num ponto essencial: no assédio sexual a agressão normalmente é uma violência vertical, de cima para baixo, o agressor ocupa posição hierarquicamente superior ou detém posição privilegiada na empresa e abusa do poder que possui para chantagear a vítima, ameaçando-a com o desemprego, para obter favores sexuais. O assédio moral é uma violência multilateral, tanto pode ser vertical, horizontal ou ascendente (a violência que parte dos subordinados contra um chefe), é continuada e visa excluir a vítima do mundo do trabalho, seja forçando-a a demitir-se, a aposentar-se precocemente, como também a licenciar-se para tratamento de saúde.

Ainda, continua a Juíza:

No “mobbing”, o agressor pode utilizar-se de gestos obscenos, palavras de baixo calão para agredir a vítima, detratando sua auto-estima e identidade sexual; mas diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é dominar sexualmente a vítima, o assédio moral é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho. A violência é sutil, recheada de artimanhas voltadas para confundir a vítima.

No assédio moral, o que prevalece, principalmente, são atitudes e condutas negativas dos chefes em relação aos seus subordinados, acarretando prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização.

A violência praticada não é percebida à primeira vista, porque os expedientes utilizados pelo agressor são bastante refinados. Tal violência se caracteriza na frequência e

duração dos ataques, daí o porque da denominação com propriedade de terror psicológico (GUEDES, 2003).

Segundo Guedes (2003), quando da prática dessa violência:

A vítima é enredada numa teia armada pelo perverso, que se utiliza de métodos comparáveis aos empregados pelos fascistas e pelos regimes totalitários para submeter os opositores.

A violência psicológica segue uma dinâmica identificada na qual o sujeito perverso emprega várias modalidades de agressões contra a pessoa. A ardileza das ações praticadas pelo perverso é de tal ordem que dificilmente todas elas encontrariam adequada resposta no rol de crimes aglutinados na legislação penal.

Nesse ambiente, a vítima é violentada no conjunto de direitos que compõem sua personalidade. Por não acreditar que tudo aquilo que está acontecendo é contra ela, por não saber como reagir diante de tamanha violência, por não encontrar apoio junto aos colegas nem na direção da empresa, por medo de perder o emprego, e porque acaba se sentindo culpada de toda a situação, dificilmente consegue se escapar das garras do assediador.

Hirigoyen (*apud* Eichnberg, 2003), considerando alguns estudos e pesquisas realizadas na Europa a respeito do assunto, fez algumas conclusões:

- Há mais vítimas mulheres do que homens, 70% a 30%;
- Os setores mais atingidos são as administrações públicas (nas quais não se pode demitir facilmente), o comércio e o ensino. São áreas nas quais as tarefas não são bem definidas e os erros podem ser atribuídos a qualquer um. Há menos assédio moral nos setores de produção, sobretudo se são exclusivamente técnicos;
- As áreas em que há mais assédio são gestão, contabilidade e funções administrativas (46% dos casos);
- A média de idade das vítimas é 48 anos (8% dos queixosos têm de 26 a 35 anos, 43% têm de 46 a 55 anos e 19% têm mais de 56 anos);
- Os métodos mais usados são manobras de isolamento e recusa de comunicação (58%), que podem ser combinados com ataques à dignidade (56%) e às condições de trabalho (53%) e com violência verbal, física ou sexual (31%);
- O chefe é responsável por 58% dos casos de assédio moral. Um grupo de chefes e colegas, por 29%. Só os colegas, por 12%. E os subordinados, por apenas 1%;
- A duração do assédio, segundo a pesquisa, é de três anos em média. Entre as pessoas que responderam ao questionário, 73% estavam suspensas do trabalho por ordem médica e 37% deixaram o emprego (20% foram demitidas por falta; em 9% dos casos a saída foi negociada; 7% se demitiram; e 1% foi colocada em pré-aposentadoria).

Sobre os motivos ensejadores do assédio moral, Moura (2003) faz o seguinte pronunciamento:

[...] o assediador é alguém que precisa atender aos seus instintos narcisistas, pois quer ser o centro do mundo – além de sentir uma necessidade absurda de aumentar sua auto-estima. E, sendo uma pessoa psicologicamente doente, faz tudo isso por medo. Medo de que o subalterno ocupe o seu lugar. Medo de que venha a aparecer mais do que ele, de que venha a ser mais eficiente... Até porque o assediado sempre é mais competente do que o assediador. E a maneira encontrada pelo perseguidor para acabar com a outra pessoa é usar o respaldo de um cargo superior para atingi-lo moralmente. Chamamos o assediador de “morcego” por ser alguém que procura sugar todas as forças do seu rival. A diferença de quem assedia para um chefe verdadeiro é que o primeiro quer todos os holofotes, quer ser reconhecido e admirado pelos outros. Além de não ouvir ninguém e achar que a única opinião que vale é a dele. Ou seja, trata-se de uma pessoa extremamente insegura e invejosa. Mas que não admite, jamais, seus defeitos.

Destarte, vários são os fatores que podem estar na origem deste fenômeno. Desde os fatores individuais, como a falta de confiança ou agressividade das pessoas, até os fatores coletivos, como, por exemplo, os estilos de gestão autoritários, os ambientes competitivos, ou os códigos de conduta pouco claros.

### **3.4 Humilhação no trabalho**

A humilhação é uma palavra/expressão, um sentimento completamente interligado à concepção do assédio moral. Consiste na ofensa, no menosprezo, na submissão de um indivíduo a outro teoricamente mais forte e poderoso, causando, segundo Barreto (2003), dor, tristeza e sofrimento. Tal sentimento constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosas de violência nas relações organizacionais.

Para Barreto (2003b), a humilhação no trabalho possui duas fases, sendo elas representadas por dois fenômenos, o vertical e o horizontal.

A fase, ou melhor, o fenômeno vertical se caracterizaria:

[...] por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e 'flexibilização'. Exige-se dos trabalhadores/as maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade) visando produzir mais a baixo custo.

A 'flexibilização' inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Se para os empresários competir significa 'dobrar-se elegantemente' ante as flutuações do mercado, com os trabalhadores não acontece o mesmo, pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global.

A "flexibilização", que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores/as, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e sub-empregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas.

Por sua vez, o marco do fenômeno horizontal é a pressão ao trabalhador para produzir com qualidade e baixo custo. Conforme a autora:

O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforça atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a 'cultura do contentamento geral'. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que 'carregam' a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os 'improdutivos', humilhando-os.

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Barreto (2003b) faz, ainda, uma relação de algumas variáveis que caracterizariam o fenômeno horizontal da "humilhação" num determinado ambiente de trabalho:

1º- Internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes;

2º- Dificuldade para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe;

3º- Rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do 'pacto do silêncio' no coletivo;

4º- Comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte;

5º- Sentimento de inutilidade e coisificação. Descontentamento e falta de prazer no trabalho;

6º- Aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade.

7º- Demissão forçada e desemprego.

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais freqüente com as mulheres e adoecidos.

Sua reposição se realiza 'invisivelmente' nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores, que mesmo adoecidos, sob forte pressão, continuam trabalhando (BARRETO, 2003b).

A política de reafirmação da humilhação nas empresas, segundo autora, de acordo com as pesquisas realizadas, são:

D) com todos os trabalhadores:

a) Estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizado preferencialmente para os homens;

b) Discriminação de salários segundo sexo;

c) Passar lista na empresa para que os trabalhadores/as se comprometam a não procurar o Sindicato ou mesmo ameaçar os sindicalizados;

d) Impedir que as grávidas sentem durante a jornada ou que façam consultas de pré-natal fora da empresa;

e) Fazer reunião com todas as mulheres do setor administrativo e produtivo, exigindo que não engravidem, evitando prejuízos a produção;

f) Impedir de usar o telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores/as os telefonemas urgentes de seus familiares;

g) Impedir de tomar cafezinho ou reduzir horário de refeições para 15 minutos. Refeições realizadas no maquinário ou bancadas;

h) Desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana;

i) Receber advertência em consequência de atestado médico ou por que reclamou direitos.

II - discriminação aos adoecidos e acidentados que retornam ao trabalho:

- a) Ter outra pessoa no posto de trabalho ou função;
- b) Colocar em local sem nenhuma tarefa e não dar tarefa. Ser colocado/a sentado/a olhando os outros trabalhar, separados por parede de vidro daqueles que trabalham;
- c) Não fornecer ou retirar todos os instrumentos de trabalho;
- d) Isolar os adoecidos em salas denominadas dos 'compatíveis'. Estimular a discriminação entre os sadios e adoecidos, chamando-os pejorativamente de 'podres, fracos, incompetentes, incapazes';
- e) Diminuir salários quando retornam ao trabalho;
- f) Demitir após a estabilidade legal;
- g) Ser impedido de andar pela empresa;
- h) Telefonar para a casa do funcionário e comunicar à sua família que ele ou ela não quer trabalhar;
- i) Controlar as idas a médicos, questionar acerca do falado em outro espaço. Impedir que procurem médicos fora da empresa;
- j) Desaparecer com os atestados. Exigir o Código Internacional de Doenças - CID - no atestado como forma de controle;
- k) Colocar guarda controlando entrada e saída e revisando as mulheres;
- l) Não permitir que conversem com antigos colegas dentro da empresa;
- m) Colocar um colega controlando o outro colega, disseminando a vigilância e desconfiança;
- n) Dificultar a entregar de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS;
- o) Omitir doenças e acidentes;
- p) Demitir os adoecidos ou acidentados do trabalho;

### **3.5 As partes envolvidas e o processo de agressão**

O assédio moral, segundo Almeida (2003) está diretamente ligado à pessoa do *perverso*, que seria aquela que possui grande facilidade de manipulação, fator, diga-se de passagem, bastante valorizado no mundo dos negócios e da política. São pessoas que não

reconhecem o outro como um ser humano igual a si mesmo. Indivíduos que, no lugar de estabelecer um relacionamento interpessoal entre “eu” e um “tu”, estabelecem relacionamentos onde existem um “eu” e um “isso”. Se o outro é um isso, ele pode ser manipulado, desrespeitado, vilipendiado sem o menor problema, já que não passa de uma simples “coisa”.

De acordo com a autora, o assédio moral tem início com o enredamento, processo durante o qual o perverso envolverá sua vítima numa sedução enevoada fazendo com que ela se sinta muito valorosa (ALMEIDA, 2003).

Sobre esse processo, expõe:

Os recursos que os perversos costumam utilizar na fase de enredamento são: elogios exagerados, estímulos à exposição de idéias e de pontos e vista, aplausos por atos corriqueiros. Essas atitudes do perverso, por vezes, deixam suas vítimas desconfiadas, pensando que não fizeram nada tão extraordinário que mereça tais elogios. Quando a vítima está envolvida, acreditando que estabeleceu um relacionamento interpessoal de confiança, ela deixa aparecer suas fragilidades, dificuldades e medos. Fatores esses que serão utilizados pelo perverso quando ele der início ao processo de desestabilização da vítima.

Em algum momento da sucessão de ações de enredamento, o processo sofre uma ruptura, provavelmente devido a uma situação de frustração vivenciada pelo perverso em relação a sua vítima, dando início à necessidade de elimina-la e/ou destruí-la.

Destarte, o assédio moral acaba se manifestando em risos, comentários maldosos, apelidos estigmatizantes, agressões verbais, ameaças, humilhações etc; atos que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

As vítimas, por sua vez, são pessoas que, segundo Almeida (2003) são agradáveis, bem sucedidas, inteligentes, mas com uma forte tendência a se culpabilizarem. Pessoas com essas características costumam apresentar uma baixa auto-estima e pouco conhecimento sobre sua própria imagem corporal.

A lista das prováveis vítimas, conforme Barreto (2003) compreendem ainda:

[...] os adoecidos, os sindicalizados, os em final de estabilidade pós-acidente de trabalho, as pós-parto, os acima de trinta e cinco anos de idade, os que possuem altos salários, os questionadores das políticas de gestão, os solidários com o sofrimento alheio e os que resistem aos abusos de poder.

Ainda, criticar a política da empresa ou sugerir mudanças que contemplem o bem estar do coletivo, não é bem recebido pela alta hierarquia, que compreende como incapacidade do trabalhador/a para ser flexível, para se envolver com o ‘espírito’ da empresa ou adaptar-se às novas exigências da modernidade (BARRETO, 2003).

Nessas relações entre chefes e empregados, colegas das vítimas acabam se tornando cúmplices dos chefes, naturalizam a situação, internalizam os atos e reatualizam a ofensa, humilhando o colega. Outros se tornam indiferentes, instaurando-se o pacto do silêncio, quer por medo de ser demitido ou por vergonha de também ser humilhado (BARRETO, 2003).

Durante o processo de desestabilização, o perverso se utiliza das características de personalidade da sua vítima – relacionadas à fragilidade, medos e culpabilidade -, para desestabiliza-la, ridiculariza-la e destruí-la. Além disso, para alcançar o seu objetivo, emprega, constantemente, diferentes técnicas de desestabilização, tais como: os subentendidos, as alusões malévolas, as mentiras e humilhações (ALMEIDA, 2003).

O fator responsável por essa ruptura de relacionamento e que dispara o processo de desestabilização do assediado, segundo Almeida (2003):

[...] está relacionado com uma frustração experimentada pelo perverso, decorrente de algumas atitudes da vítima que não correspondem à imagem criada por ele. A frustração gera uma insatisfação profunda no perverso que na busca de reduzir o seu desapontamento com a imagem que inventou, deseja eliminá-la, só que essa imagem está projetada numa pessoa real. Assim, para destruir a imagem, o perverso precisa destruir a pessoa.

Sobre o perfil desses agressores, com base nas pesquisas realizadas onde os próprios entrevistados acabavam por definir seus chefes, Barreto (2003c) faz a seguinte caracterização:

- **Chefe Pitbull** - é aquele chefe agressivo, perverso, que sente um certo prazer em humilhar. É um sádico. Ele demite friamente os subordinados;
- **Chefe Profeta** - é aquele chefe que tem qualificações. Alguns tem pós-graduação. É o tipo de chefe que acredita que a missão dele é tornar aquela empresa o mais ágil possível e alcançar as metas; para isso, não mede sacrifícios. Ele humilha com cautela, reservadamente, mas normalmente, humilha na frente dos outros chefes (os pares dele) como forma de se mostrar como se humilha com elegância;
- **Chefe Troglô** - é o troglodita. É aquele que é bruto, grotesco. Ele implanta as normas. Eu mando e você obedece. Ele mandou fazer tem que fazer. Não pode questionar. Ele está completamente fora de moda. A moda é questionar;
- **Chefe Tigrão** - é aquele chefe incapaz, incompetente, inseguro, que esconde a sua incapacidade, torturando, agredindo, ameaçando constantemente. E ele necessita de

público, no caso os próprios colegas, para que ele possa ser temido e reafirmar a sua autoridade;

- **Chefe Grande Irmão** - é o que se aproxima dos subordinados, procurando saber da sua intimidade, da sua vida afetiva, dos problemas familiares. Mas na primeira oportunidade, ele utiliza as confidências contra o próprio Trabalhador. E utiliza, muitas vezes, com seus superiores para mostrar que o subordinado não tem condições para se manter no ambiente de trabalho. É muito comum o aconselhamento para que os assediados peçam demissão.

Esses agressores (homens e mulheres) - mediadores das políticas de gestão e detentores de uma certa autoridade -, conforme Barreto (2003), enquanto chefes:

[...] devem saber comandar, retirando de cada um a maior produtividade possível. Pressionados por uma estrutura burocrática e hierarquizada, exercem o mando de forma autoritária, revelando-se pequenos déspotas, indiferentes ao sofrimento e dificuldades alheias. Usam e abusam de práticas autoritárias. Amedrontam, intimidam, ameaçam e humilham sem piedade. Se inseguros, escondem sua fraqueza disseminando terror, fofocas e maledicências.

Em outras oportunidades, continua a autora:

[...] utilizam estratégias de sedução, cooptação e pequenas corrupções, criando um ambiente de instabilidade e desconfianças. Exigem, sem sentimentalismo, obediência cega ao seu comando. Aquele subordinado que contesta sua ordem ou que, por alguma razão, não atinge a meta estabelecida, passa a ser perseguido até mesmo após a demissão, quando solicita referências para um novo emprego. Despidos de culpa, os agressores sentem que estão cumprindo da melhor forma possível seu dever de 'comandantes' da produção, aspirando a ser promovidos e respeitados.

Num primeiro momento – da prática do assédio moral -, segundo Barreto (2003c), o subordinado pode levar aquilo (a ofensa) como algo que ele tenha interpretado incorretamente. Mas na medida em que se repete, aí é que vem o problema do agravamento, do abalo da própria saúde. Continua:

Vem o primeiro passo: o "humilhador", agressor, "assediador" isola a vítima. É o primeiro sinal amarelo. Isola a vítima do grupo. Ele tenta individualizar, porque fica mais fácil discriminar, desqualificar. Ele coloca aquela pessoa como incapaz, como incompetente. E a partir daí procura desmoralizá-la, dizendo que ela é histérica, nervosa, ignorante. Quando o subordinado é homem, até o fato dele procurar um serviço médico é motivo para ser atingido na sua virilidade. O chefe diz: "Ele é

fresco. O que está acontecendo é que ele não consegue fazer o trabalho dele?". Para um homem isso é terrível, porque no momento em que ele é atingido na virilidade ele também está sendo atingido na dignidade. Como se defender?

O assédio moral existe em todos os ambientes de trabalho, sendo que, de acordo com Araújo (2003), os trabalhadores da área de saúde, como os enfermeiros, professores, pessoal administrativo, especialmente aqueles que atuam em empresas públicas e em serviços públicos, estão entre os profissionais que mais sofrem esse tipo de violência.

### **3.6 As conseqüências do assédio moral**

No assédio moral, as conseqüências para a vítima vão desde os mais leves descontroles emocionais até a perda total da capacidade laborativa.

Homens e mulheres, segundo Barreto (2003) reagem diferentemente à violência moral e são as mulheres as mais humilhadas. Nelas, segundo a autora, predominam as emoções tristes, como *v.g.*, mágoas, ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, angústia, insônia, tremores, medo de avistar o agressor, ingestão demasiada de bebidas alcoólicas para esquecer a agressão etc.

Por sua vez, os homens têm dificuldades em verbalizar a agressão sofrida e ficam em silêncio com sua dor, predominando o sentimento de fracasso. Acabam se sentindo confusos, sobressaindo pensamentos repetitivos. Envergonhados, se isolam evitando comentar o ocorrido com a família e amigos. Sentem-se traídos e têm desejos de vingança (BARRETO 2003).

A dor masculina, continua a autora:

[...] é desesperadora e devastadora, na medida que os homens não expõem suas emoções, não choram em público e se isolam perdendo a interação com o outro. São danos à saúde que acarretam desequilíbrio interno e sofrimento profundo, exigindo, muitas vezes, um longo período de tratamento médico ou psicológico. A esses danos, somam-se as conseqüências do desemprego em massa, que aumenta o medo e submissão dos empregados.

O sofrimento provocado pela situação do assédio moral, segundo Araújo (2003), pode ainda se manifestar:

[...] pela presença de sintomas persistentes, tais como a cefaléia, fadiga crônica, sensação de mal estar, sensação de pressão no peito e estresse. Com a evolução do tempo progride para estados depressivos, transtornos ansiosos e em situações de extremo sofrimento podem desencadear tentativas de suicídio.

Reação de enfrentamento ao estresse provocado pelo assédio pode levar ao aumento do consumo de álcool, tabaco, drogas e medicamentos, gerando ou agravando situações de dependência química concomitante. Transtornos do sono são frequentes.

Destarte, a saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, constrangimento que leva a vítima a degradar não só a sua condição de trabalho, mas, também, a sua qualidade de vida.

A gravíssima situação já foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados em 2000 demonstram que, na União Européia 8% (oito por cento) dos trabalhadores, o que correspondem a 12.000,000 (doze milhões) de pessoas, convivem com o tratamento tirânico de seus patrões, vivenciando, nos seus ambientes de trabalho, situações de humilhações e constrangimentos, sendo que 4% (quatro por cento) sofreram violência física e 2% (dois por cento) assédio sexual. Constatou-se, também, que na Suécia, 15% (quinze por cento) dos casos de suicídio têm sua causa nos fatores organizacionais. Internacionalmente, vem aumentando a morbimortalidade cardiovascular – 5 a 10% (cinco a dez por cento) – e casos de estresse em consequência da degradação das condições de trabalho, oriunda da violência moral (BARRETO. 2003).

No Brasil, é muito recente a discussão da exposição de trabalhadores a humilhações, constrangimentos e situações vexatórias como responsáveis por danos psíquicos.

Tais discussões tomaram fôlego a partir da divulgação de dados reais obtidos em estudo preparado após mais de dois anos e de pesquisas (março de 1996 a julho de 1998), num universo de 2072 pessoas, sendo 1311 homens e 771 mulheres, realizada no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e de Cosméticos de São Paulo, pela médica Margarida Barreto.

Das pessoas entrevistadas, 42% (quarenta e dois por cento), sendo 494 mulheres e 376 homens, referiram vivências de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias

repetitivas no local de trabalho, impostos pelo supervisor hierárquico, forçando-os a desistir do emprego.

Nessa pesquisa se constatou, conforme se depreende do quadro abaixo, que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido (BARRETO, 2003b):

| Sintomas                        | Mulheres | Homens |
|---------------------------------|----------|--------|
| Crises de choro                 | 100      | -      |
| Dores generalizadas             | 80       | 80     |
| Palpitações, tremores           | 80       | 40     |
| Sentimento de inutilidade       | 72       | 40     |
| Insônia ou sonolência excessiva | 69,6     | 63,6   |
| Depressão                       | 60       | 70     |
| Diminuição da libido            | 60       | 15     |
| Sede de vingança                | 50       | 100    |
| Aumento da pressão arterial     | 40       | 51,6   |
| Dor de cabeça                   | 40       | 33,2   |
| Distúrbios digestivos           | 40       | 15     |
| Tonturas                        | 22,3     | 3,2    |
| Idéia de suicídio               | 16,2     | 100    |
| Falta de apetite                | 13,6     | 2,1    |
| Falta de ar                     | 10       | 30     |
| Passa a beber                   | 5        | 63     |
| Tentativa de suicídio           | -        | 18,3   |

Como visto, os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, endocrinológicos, dérmicos etc. Esses distúrbios, são em geral, de longa duração, mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida, isto as impede de viver de modo pleno. Em geral, a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal, começa a ficar confusa, já não sabendo mais distinguir o que é anormal ou normal (ARAÚJO, 2003).

### 3.7 O que fazer

Para as vítimas do assédio moral, se faz necessária uma terapia de apoio ou outras práticas alternativas que potencializem a auto-estima, resgatando a autoconfiança. Entretanto, a recuperação depende também do coletivo, dos laços de afeto, do reconhecimento e solidariedade do outro, que possibilitarão resistir, dar visibilidade social e resgatar a dignidade do indivíduo (BARRETO, 2003).

No que diz respeito às possíveis soluções para as vítimas do assédio moral, Moura (2003), ressalta que:

É extremamente difícil, para qualquer pessoa, sair da situação sozinha. Ela deve, primeiro, procurar por socorro dentro da própria empresa. Procurar pelo departamento de recursos humanos é uma boa saída. Porém, se a corporação não resolver o problema, a segunda etapa é buscar ajuda fora. Sindicatos, delegacias regionais do trabalho ou, em último caso, contratar um advogado. E tratar de juntar provas, pois as chances de algum colega de trabalho ajudar são ínfimas. E, a partir daí, sim, denunciar.

A palavra chave para quem está diante de um assédio moral, segundo Barreto (2003) é a resistência, pois o que sustenta a humilhação é o medo e a vergonha. É preciso buscar a solidariedade dos demais colegas e dar visibilidade social ao problema, procurando sindicatos, Ministério Público e centros de referência. O funcionário deve também guardar documentos e anotar tudo o que acontece para poder provar o assédio e também como forma de aliviar a tensão. Outra coisa, segundo a autora, é jamais cair na armadilha de levar para o lado individual. O problema é da organização, não é pessoal. A política de gestão da empresa é que precisa ser "oxigenada" e não o funcionário.

Destarte, muitas são as formas de defesa. Para Guedes (2003) a primeira e a mais decisiva forma de defesa é a prevenção, muito embora:

[...] não se desprezem as causas psicológicas do fenômeno, os especialistas advertem sobre a necessidade de se aprofundar o conhecimento em torno das causas sociais da violência psicológica no trabalho. O marketing social desenvolvido através da ação sindical organizada, aliado à difusão de informações junto aos trabalhadores acerca da dinâmica, métodos empregados pelos perversos, é, sem dúvida, uma das melhores armas no combate ao assédio moral.

Já no âmbito individual, continua a autora (2003), “[...] é aconselhável desenvolver estratégias de defesa, seja anotando e datando os fatos, seja buscando aliados que, no futuro, poderão servir como testemunhas num possível processo judicial”.

Barreto (2003b) faz algumas recomendações que podem ser seguidas por aqueles que se sintam vítimas do assédio moral:

- a) Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- b) Dar visibilidade ao acontecido, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- c) Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa;
- d) Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical;
- e) Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- f) Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador);
- g) Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo;
- h) Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

Não se pode compactuar, num país que se diz “democrático”, com um sistema público e privado que maltrate, humilhe e intimide os trabalhadores. Muitas pessoas são testemunhas de colegas, profissionais que sofrem, são prejudicados no ambiente em que trabalham, mas calam-se, diante do medo, da possibilidade de alguma represália.

Segundo Moreira (2003), o melhor a fazer quando se está diante de situações de assédio moral é reunir o máximo de provas. Continua:

- a) É importante anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário);
- b) Procure dar visibilidade ao caso, contando com a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
- c) Evite conversar com o agressor, sem testemunhas. Converse sempre na presença de terceiros;
- d) Exija por escrito, explicações do ato agressor e permaneça com cópia da carta enviada ao departamento de R.H. e da eventual resposta do agressor. Mande carta registrada, por correio, e guarde o recibo. Enfim, junte cópias de documentos, memorandos, recusas de treinamento, e-mails, etc;
- e) Informe o superior hierárquico do agressor a respeito do assédio;
- f) Consulte o médico do trabalho, se a empresa dispõe de algum ou recorra ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e conte a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo;
- g) Consulte um especialista em tratamentos psicológicos;
- h) Consulte um advogado;
- i) Procure seu sindicato e relate o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato assim como para o Ministério Público, a Justiça do Trabalho, a Comissão de Direito Humanos ou o Conselho Regional de Medicina;
- j) Junte cópias de atestados médicos, exames realizados, etc;
- k) Denuncie o mais cedo possível, começando pelo área de Recursos Humanos. Não obtendo sucesso, denuncie para o médico do trabalho e para a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes);
- l) Colha provas acerca de outras vítimas do mesmo agressor;
- m) Junte declarações dos colegas que presenciaram os atos do assédio;
- n) Busque apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da auto-estima e da dignidade;

Ora, o ambiente de trabalho, público ou privado, tem que ser saudável e livre do todo e qualquer tipo de discriminação, de modo a propiciar ao indivíduo uma boa qualidade de vida e de trabalho e à organização a melhor produtividade.

Investir em uma cultura estratégica de desenvolvimento humano, como forma de substituir a competitividade de negócios, diminui as chances de surgirem comportamentos

negativos isolados, que tanto propiciam o assédio moral. Outro aspecto que se deve introduzir é a cultura de aprendizado, no lugar da punição, e a desmistificação das relações de poder, como soluções para o problema (FELIPPE 2003).

O combate de forma eficaz a tal violência no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes fatores sociais, tais como: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania (BARRETO, 2003).

### 3.8 A legislação pertinente à matéria

Infelizmente, ainda não existe no Brasil uma lei específica, de cunho nacional, que trate do assédio moral no ambiente de trabalho.

Por sua vez, na Europa, países como a Noruega, Suécia e França já possuem legislação específica relativa ao “mobbing”. Foi justamente na Europa, de uma Comissão da União Européia, a primeira tentativa de dar uma definição jurídica para o assedio moral: é uma situação na qual a pessoa vem maltratada ou perseguida em circunstância ligada ao trabalho, surgindo uma explícita ou implícita ameaça a sua segurança e saúde (GUEDES, 2003).

A lei pertinente, recém-aprovada na França, acolheu uma noção bastante ampla do conceito de “mobbing” no local de trabalho, considerando tanto o de natureza vertical como horizontal. De um modo geral, na opinião de Guedes (2003):

[...] pode-se afirmar que essa norma tem por objetivo precípua evitar que, através do assédio moral, o trabalhador seja ferido na sua dignidade profissional e sucessivamente se afaste voluntariamente do trabalho. Adotou-se a nulidade como remédio geral para todo e qualquer ato de modificação “*in peius*” das condições de trabalho (quarentena, redução direta ou indireta do salário, rebaixamento de função, modificação do posto de trabalho com prejuízo, transferência); igualmente nos casos de o contrato sofrer solução de continuidade (dispensa, demissão ou licenciamento). O mesmo se aplica para todos os casos de punição disciplinar que tenham alguma conexão com a prática de “mobbing”.

A pretensão do legislador francês, segundo a autora (2003) é zerar todas aquelas condições negativas que se fazem acompanhar do terror psicológico e que fragilizam e

dificultam a defesa da vítima. Além disso, a tutela é reforçada diante da expressa previsão da inversão do ônus da prova, transferindo para o agressor a incumbência de demonstrar a inexistência do assédio quando o trabalhador tenha apresentado elementos suficientes para deixar presumir a existência do assédio e de um dano.

A respeito, Ramirez (*apud* Salvador, 2003) salienta:

Até meados da década de 80 eram poucos os países que haviam adotado normas específicas sobre o assédio moral. Mas como nos últimos 20 anos tem sido significativo o aumento dos casos, já há normas específicas que consideram o assédio sexual ilícito e inaceitável nos lugares de trabalho e inclusive há códigos de trabalho que se referem ao tema dos direitos humanos e equidade que regulam todos os aspectos da discriminação em razão de sexo. Não obstante ainda há poucos instrumentos internacionais que abordem especificamente o assédio e hostilização sexual em escala internacional, como a Recomendação Geral de 1992, adotada no marco da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (...). Sendo cada vez mais freqüente o assédio moral nos locais de trabalho, requer-se adotar a legislação correspondente para que as vítimas possam denunciar os fatos na segurança de que haverá uma sanção, não se vendo na obrigação de encobrir os assediadores com desculpas.

No Brasil, a primeira lei contra o assédio moral é oriunda do município de Itacarépolis/SP e foi regulamentada em abril de 2001. Há diversos outros projetos em tramitação nos legislativos municipais, estaduais e federal.

No âmbito federal, tramita no Congresso Nacional, em estágio avançado, o projeto de lei nº 4742/2001 de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus – PL/PE (Anexo 1), que visa introduzir no Código Penal Brasileiro (Decreto-lei nº 2.848/1940), o artigo 146-A, cujo texto é o seguinte:

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

Recentemente, o município de São Paulo, após um ano da edição, regulamentou a Lei nº 13.288/02, que trata da identificação e punição de casos de assédio moral. A legislação caracteriza como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja a auto-estima e a segurança de uma pessoa de tal forma que ela duvide de sua competência, fato que poderia gerar danos ao trabalho, à evolução na carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício.

São exemplificadas na referida lei, como prática de assédio moral, atitudes como: a estipulação de tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos; transferir servidor de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros e ignorar um funcionário só se dirigindo a ele por meio de terceiros. Contudo, essa lei é destinada apenas aos servidores públicos municipais (art. 1º, “caput”).

Em Santa Catarina, o deputado Mauro Passos (2003), protocolou dia 28 de outubro do corrente ano, junto à mesa da Câmara, projeto de lei que proíbe o assédio moral nas relações de trabalho. É um projeto inovador na legislação catarinense que extrapola a questão trabalhista e parte para os direitos básicos de todo o cidadão. O assédio moral não é só um crime, mas um ilícito trabalhista que pode gerar o direito à indenização, explica o autor do projeto.

Segundo o parlamentar:

[...] as pessoas sujeitas a assédio moral são muito mais suscetíveis ao stress do que as que trabalham em ambiente adequado em que sejam respeitadas. As causas deste assédio estão relacionadas aos problemas de organização do trabalho, falta de informação e ausência de política de pessoal adequada que respeite o indivíduo dentro da instituição ou empresa. É necessário combater o assédio moral que tem conseqüências devastadoras para a saúde física e psíquica do trabalhador, afeta a sua vida familiar, social e profissional.

No entender do deputado:

[...] as empresas são responsáveis pelo ambiente de trabalho, que deve ser saudável. É o empregador que determina a política de pessoal e que decide sobre a qualidade das relações dentro de seu estabelecimento. Deve, portanto, adotar ações educativas para que o ambiente seja efetivamente livre de assédio moral. Caso não o faça, o empregador é responsável pelo assédio moral praticado.

Não obstante a pendência de aprovação no Congresso Nacional de lei expressa e específica regulamentadora desta relevante questão social, a legislação vigente (principalmente a Constituição Federal e Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT) no país tem permitido ao Poder Judiciário a entrega da prestação jurisdicional quando provocada, podendo a contento apreciar essa matéria, julgando-a e concedendo à vítima lesada por assédio moral, uma indenização correspondente aos prejuízos sofridos.

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Vitória-ES), conhecendo o assédio moral, fundamentado nos princípios do Direito do Trabalho, julgou o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral. Vide a ementa:

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

Nessa mesma esteira, em junho de 2003, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), firmou o entendimento, com base no julgado anteriormente transcrito, que o empregado, vítima de assédio, tem direito a indenização por dano moral (Anexo 2):

ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO.

O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral.

O contrato de trabalho é de natureza onerosa (não pode existir contrato de trabalho sem uma contra-prestação), sinalagmática (as partes se obrigam reciprocamente) e comutativa (estimativa de prestação de ambas as partes contratantes), sendo tutelado pelos conhecidos princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, apesar de

não mencionar expressamente o amparo à vítima do assédio moral, protege todo aquele que sofre um dano moral, assegurando o direito a indenização. O “dano moral”, em síntese, é aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, ou seja, os de foro íntimo da pessoa (honra, liberdade e intimidade).

Assim dispõem os incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal:

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;

A principal obrigação do empregador é a de dar trabalho, pagando os salários correspondentes, sendo expressamente proibido de impor a seu subordinado qualquer tipo de discriminação, sob pena de responsabilização por seus atos, a título de indenização pelo dano pessoal causado ao empregado.

A Constituição Federal, em seu artigo 1º elege como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho (inciso IV), bem como, assegura a prevalência do interesse social sobre o mero interesse particular do lucro (artigos 5º, inciso XXIII e 170, inciso III). Dispõe ainda, referido texto que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (artigo 193).

Considerando a “ausência” de uma lei federal específica condizente à matéria, Salvador (2003) comenta a importância da Constituição Federal e os conseqüentes benefícios de ordem social proporcionados ao trabalhador:

O Constituinte de 1988, percebendo o ritmo das alterações globalizadas e as novas exigências nacionais, dotou o País de um instrumento jurídico da mais relevante importância: a Carta Política da Nação (Constituição Cidadã, na expressão cunhada pelo Dr. Ulysses, então Presidente do Congresso Nacional), à qual todas as leis nacionais estão subordinadas, trazendo como fundamentos do Estado à cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, II, III e IV). O Estado Brasileiro se fundamenta e se justifica pela garantia que oferece ao exercício da cidadania, do respeito à dignidade da pessoa humana, de reconhecimento dos meios e instrumentos de valorização social do trabalho, assegurando a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro (art. 5º, XXIII, art. 170, III),l reafirmando, ainda, o art. 193 que:

"A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais", cabendo ressaltar que os direitos sociais previstos no art. 6º e logo a seguir discriminados no art.seguinte são apenas enumerativos, indicativos, comportando a existência de outros mais que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º, Caput).

À melhor compreensão da matéria, necessário ressaltar também o fato de o legislador constituinte haver elegido o meio ambiente (art. 225) à categoria de bem de uso comum do povo, impondo-se ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio, assegurando-se ao trabalhador que quando demitido esteja desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para o seu possível e viável retorno ao mercado de trabalho, tal quando da própria admissão, já que só pode contar com sua força de trabalho para a sua manutenção e de seus familiares.

O Ministro do Supremo Tribunal Federal – presidente da Corte no triênio 2001/2003 – Marco Aurélio Mendes de Farias Mello (*apud Salvador, 2003*), quando ainda Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, acerca da violência moral no ambiente de trabalho, já havia se pronunciado:

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico.

Desse modo, o lesado por assédio moral pode pleitear em juízo além das verbas decorrentes da rescisão contratual indireta (previstas expressamente na Consolidação das Leis Trabalhistas), ainda, a indenização por dano moral assegurada na Constituição Federal, eis que a relação de trabalho não é de suserania, mas sim de igualdade e de respeito, cabendo frisar que a igualdade prevista no art. 5º da CF não restringe a relação de trabalho à mera dependência econômica subordinada, assegurando ao trabalhador o necessário respeito - à dignidade humana, à cidadania, à imagem, honradez e auto-estima.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral, também conhecido no Brasil como violência moral ou tortura psicológica, que já se constitui num fenômeno internacional, trata-se da exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, proporcionadas repetitivamente por aqueles que detêm certa autoridade dentro de uma organização.

Tais abusos acabam por interferir de forma extremamente negativa, desestabilizando as relações de trabalho e desencadeando males à saúde da vítima. Na raiz dessa violência no trabalho, geralmente, existe um conflito mal resolvido entre dois indivíduos, aliada a incapacidade da direção da empresa de administrar o conflito e gerir adequadamente o poder disciplinador.

De um lado está a vítima, o assediado, que, na maioria das vezes, são pessoas agradáveis e inteligentes, mas facilmente influenciáveis e com uma forte tendência a se culpabilizarem. No outro lado a pessoa do perverso, o assediador, um indivíduo que possui grande facilidade de manipulação e que não mede esforços para conseguir o que almeja, mesmo que para isso tenha que passar por cima de outros, humilhando-os, desrespeitando-os e fazendo-os passar por pessoas não gratas no local onde trabalham.

O medo do desemprego também se constitui numa das principais causas dessa violência, haja vista que, para garantir o seu trabalho, o subordinado acaba se sujeitando a atitudes e situações anti-profissionais, oportunidade em que o chefe, valendo-se de sua condição de superior hierárquico, por algum motivo de descontentamento, acaba descarregando e transferido insegurança para a equipe, influenciando diretamente no comportamento organizacional.

As conseqüências para a vítima vão desde os mais leves descontroles emocionais até a perda total da capacidade laborativa, exteriorizando-se nos homens de forma diferente do que nas mulheres. As doenças ocasionadas, em geral, estão relacionadas a problemas psíquicos como a perda da identidade, a confusão mental e a baixa auto-estima que podem incapacitar o indivíduo permanentemente para o trabalho.

Dentre as muitas atitudes que podem e devem ser tomadas pelas vítimas de tal violência, destacam-se, primeiramente, a resistência às humilhações (na medida do possível); uma terapia de apoio que potencializem a auto-estima, resgatando a sua autoconfiança; buscar

a solidariedade dos demais colegas, dando visibilidade social ao problema; procurar o respectivo sindicato e relatar o acontecido.

As pessoas não podem se sentir saudáveis quando predomina, no local onde escolheram passar boa parte do tempo de suas vidas, o medo que submete e aprisiona. A saúde é resultante de dignas condições de vida e de convivência solidária no meio onde predominam a própria solidariedade e a afetividade. Desse modo, quando trabalhadores estão submetidos a condições de trabalho nas quais impera a “violência”, e a humilhação vem à tona, transformando o ambiente num campo carregado de emoções e situações negativas, pode-se afirmar que esses, homens e mulheres, jovens e adultos, não vivem num ambiente saudável.

Ressalta-se, que os efeitos ocasionados pelo assédio moral têm um estilo específico, não podendo ser equiparados aos proporcionados, *v.g.*, pelo estresse, pelas dificuldades das atribuições e por simples desentendimentos no emprego, oriundos, muitas vezes, das próprias pressões da sociedade atual. Quando o assédio ocorre nas organizações é sempre precedido de uma dominação psicológica, já traçada, do agressor/perverso e da submissão forçada da vítima, que, passivamente, acaba se envolvendo e se vitimando cada vez mais.

Não se pode compactuar com um sistema empregatício que maltrate, intimide e humilhe os trabalhadores. Muitos são testemunhas de colegas que sofrem nas mãos de superiores e que acabam sendo prejudicados no ambiente de trabalho, mas que por medo, de também serem assediados ou até mesmo demitidos, acabam se calando.

O ambiente de trabalho deve ser saudável e acima de tudo, livre de discriminações.

Infelizmente, apesar de já estar tramitando no Congresso Nacional um Projeto de Lei que trate especificamente da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, ainda não existe nenhuma punição criminal prevista (em âmbito federal), para os responsáveis por tais condutas abusivas e intoleráveis. Contudo, na esfera cível e trabalhista, a legislação vigente no Brasil, principalmente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas, vêm amparando as vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho, concedendo uma indenização correspondente aos prejuízos por elas sofridos.

As organizações atuais, mesmo envoltas num profundo processo de globalização, em que a competitividade acelerada e a busca incessante por um espaço imperam, devem primar por um ambiente de trabalho agradável, respeitando-se, sempre a dignidade e os direitos e garantias fundamentais de todo ser humano, nunca esquecendo que a produtividade estará diretamente ligada às próprias condições de trabalho impostas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ângela Naine de. **Uma visão sobre assédio moral.** Disponível em <<http://www.uerj.br/eventos/seminario/angela.doc>>. Acesso em: 31 mai. 2003.

ARAÚJO, Alberto José de. **Assédio Moral:** a máscara que cai, da pressão (não mais) oculta no Trabalho! Disponível em <<http://www.uerj.br/eventos/seminário/alberto.doc>>. Acesso em: 24 mai. 2003.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral:** o risco invisível no mundo do trabalho. Disponível em <<http://www.redesaude.org.br/jr25/html/jr25-margarida.html>>. Acesso em: 25 mai. 2003.

\_\_\_\_\_. **Uma jornada de humilhações.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/indexes/01conceito.htm>>. Acesso em: 10 de out. 2003b.

\_\_\_\_\_. **O Assédio Moral no Trabalho.** Disponível em: <<http://www.sindicato.com.br/index.html>>. Acesso em: 06 de nov. 2003c.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Atualização: Paulo R. M. de Aguiar. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 2.848 de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal Brasileiro. Saraiva, São Paulo, 2002.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica:** para uso dos estudantes universitários. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 4. ed. São Paulo: Makron Books; McGraw-Hill, 1993.

DALLARIA, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e Cidadania.** São Paulo: Moderna, 1998.

DEMO, Pedro. **Introdução à metodologia da ciência.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

DIONÍZIO, Relatora juíza Sônia das Dores. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1. Data: 20 de agosto de 2000. Revista LTr 66-10/1237).

EICHENBERG, Fernando. **Tortura Corporativa**. Disponível em: <[http://portalexame.abril.com.br/pgMain.jhtml?ch=ch07&sc=sc0701&pg=pgart\\_0701\\_040302\\_8103.html](http://portalexame.abril.com.br/pgMain.jhtml?ch=ch07&sc=sc0701&pg=pgart_0701_040302_8103.html)>. Acesso em: 13 de set. 2003.

FELIPPE, Maria Inês. **Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.brazilhost.com.br/mariaines/mifassediomoral.htm>>. Acesso em: 24 mai. 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1989.

GUEDES, Márcia Novaes. Mobbing: violência psicológica no trabalho. Disponível em: <[http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_541.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_541.shtml)>. Acesso em: 24 de out. 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1991b.

HIRIGOYEN, Marie Fance. **Mal-estar no tabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Maria Helena Kühner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KRAWULSKI, Edite. **Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje**. 1991. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

MANZO, José Maria Campos. **Marketing: uma ferramenta para o desenvolvimento**. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

MATTAR, Frauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia e planejamento**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MAURO PASSOS apresenta projeto inovador sobre o assédio moral. In Agência Brasileira de Comunicações Digital. Disponível em <<http://www.digitalabc.com.br/leiamais304.htm>>. Acesso em: 10 de nov. 2003. Autor desconhecido.

MELLO, Relator Juiz Marco Aurélio Mendes de Farias. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista nº 7.642/86. Data da publicação: 09 de novembro de 1987.

MINICUCCI, Agostinho. **Relações humanas: psicologia das relações pessoais**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MOLLER, Claus Nue. **O lado humano da qualidade**: maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas. 7. ed. São Paulo: Pioneira, 1994.

MOURA, Mauro de. **Chega de humilhação**. Disponível em: <<http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista.asp>>. Acesso em: 28 de mai. 2003.

MOREIRA, Viviane Rodrigues. **A humilhação no ambiente de trabalho**. Disponível em: <[http://www.caputlondrina.com.br/artigos\\_conteudo.asp?col=2&art=53](http://www.caputlondrina.com.br/artigos_conteudo.asp?col=2&art=53)>. Acesso em: 24 de out. 2003.

NASCIMENTO, Relatora Juíza Mariane Khayate do. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário nº 01711-2001-111-15-00-0. Data da publicação: 21 de março de 2003.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1985.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projeto de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SALVADOR, Luiz. **Medo e angústia**: assédio moral pode levar vítima à incapacidade total. Disponível em - <http://conjur.uol.com.br/textos/11601/>. Acesso em 8 de nov. 2003.

TATTO, Arselino. **O assédio moral no trabalho**. Disponível em <[http://www.partes.com.br/assedio\\_moraltatto.html](http://www.partes.com.br/assedio_moraltatto.html)>. Acesso em: 21 mai. 2003.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

## ANEXO A

### PROJETO DE LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

#### CÂMARA DOS DEPUTADOS

Nos primórdios da história do Homem, a produção de bens e serviços era feita pela exploração dos mais fracos pelos mais fortes. A mão de obra escrava era recrutada através de guerras ou comprada como mercadoria.

Com o passar dos tempos e a visualização humanística do ser humano a força do trabalho, ao lado do capital, recursos naturais e tecnologia, passou a ser considerada fator nobre de produção.

A lendária figura do feitor, que chegava até a impor sanções físicas, foi substituída pelo líder administrativo, pessoa com conhecimentos de organização e relações humanas.

Ao trabalhador foi assinada jornada determinada de trabalho, previdência, descanso e lazer, integrados de modo a assegurar-lhe qualidade de vida. Políticas de incentivos buscam reconhecer-lhe o mérito e dar-lhe prestígio integrando-o cada vez mais na organização.

Ocorre, muitas vezes, na prática, que até a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores ou chefes, inclusive no serviço público.

Não cogitamos da violência corporal ostensiva, já devidamente contemplada na lei penal. Referimo-nos à violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e emocional do cidadão. É a prática reiterada que é temperada o mais das vezes pela ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio de poder.

Ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o chefe passa a tomar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado empregado, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, deixa-se crucificar. As conseqüências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive.

A gravíssima situação já foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Européia 9% (nove por cento) dos trabalhadores, o que correspondem a 13.000,000 (trezentos milhões) de pessoas, convivem com o tratamentos tirânicos de seus patrões.

Estima-se que entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

No Brasil, o fato foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, conforme nos noticia a revista Cláudia/abril/2001/p. 116.

Em estudo preparado em dois anos e meio de pesquisas constatou, a referida médica, que nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Vale a pena transcrever quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes, provocação esta já denominada assédio moral.

| Sintomas                        | Mulheres | Homens |
|---------------------------------|----------|--------|
| Crises de choro                 | 100      | -      |
| Dores generalizadas             | 80       | 80     |
| Palpitações, tremores           | 80       | 40     |
| Sentimento de inutilidade       | 72       | 40     |
| Insônia ou sonolência excessiva | 69,6     | 63,6   |
| Depressão                       | 60       | 70     |
| Diminuição da libido            | 60       | 15     |
| Sede de vingança                | 50       | 100    |
| Aumento da pressão arterial     | 40       | 51,6   |
| Dor de cabeça                   | 40       | 33,2   |
| Distúrbios digestivos           | 40       | 15     |
| Tonturas                        | 22,3     | 3,2    |
| Idéia de suicídio               | 16,2     | 100    |
| Falta de apetite                | 13,6     | 2,1    |
| Falta de ar                     | 10       | 30     |
| Passa a beber                   | 5        | 63     |
| Tentativa de suicídio           | -        | 18,3   |

O assunto é relevante e já ensejou em nosso país duas iniciativas, a nível municipal, para coibir o abuso. Tratam-se dos Projetos apresentados em Iracemópolis, interior de São Paulo e na capital deste Estado.

Na Suécia a matéria foi convenientemente regulada a nível federal; desde 1993 o assédio moral é considerado ação delituosa, conforme nos noticia a mesma revista já citada.

A conduta que pretendemos tipificar como crime caracteriza-se pela reiteração de atos vexatórios e agressivos à imagem e a auto-estima da pessoa. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local físico, sala, mesa de trabalho para outro de precárias instalações, como depósito, garagens, etc.

Acreditamos ter demonstrado, com elementos concretos, a existência de uma conduta nociva e perigosa que urge coibir.

Tivemos, recentemente, a aprovação pelo Congresso da lei do assédio sexual, que busca coibir comportamento que tem estritas relações de semelhança com o crime que pretendemos catalogar (Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001).

Essa manifestação do Legislativo demonstra sua disposição inequívoca de coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

De todo o exposto, temos certeza de que os nobres colegas, sensíveis à grave situação descrita, hipotecarão total solidariedade à aprovação do presente PL.

## **PROJETO DE LEI FEDERAL Nº 4742/2001**

Introduz artigo 146-A, no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - , dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - Art. 1º O Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

### **Assédio Moral no Trabalho**

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões, em 23 de maio de 2001.

Marcos de Jesus

Deputado federal - PL – PE

## **ANÁLISE DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001**

Apensado: PL nº 4.960, de 2001

Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

Autor: Deputado Marcos de Jesus

Relator: Deputado Aldir Cabral

### **I - RELATÓRIO**

O Deputado MARCOS DE JESUS apresentou o Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, visando tipificar o crime de assédio moral no trabalho.

Na Justificação aponta pessoas que sofreram agravos em sua saúde física e psíquica, de fundo emocional, causados pelo comportamento de seus chefes que as submetem a atitudes tendenciosas e discriminatórias. O projeto pretende coibir tais fatos, a exemplo das normas sobre assédio sexual.

O Projeto de Lei nº 4960, de 2001, do Deputado FEU ROSA, foi apensado a este por despacho de 3 de agosto de 2001. Estabelece também o assédio moral, tipificando como crime diversas condutas.

Justifica a proposição afirmando que a exemplo do assédio sexual, o projeto surtirá efeitos para coibir abusos dos poderosos, com propósitos não libidinosos, mas ilegítimos, que levam à perda da auto-estima, à depressão, a crises e também a suicídios. Pretende coibir ainda comportamentos que acabam com o coleguismo nos ambientes de trabalho.

Compete a esta Comissão o exame da constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e mérito dos projetos.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

O Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, é constitucional quanto às atribuições do Congresso Nacional para legislar sobre Direito Penal (arts. 48 e 22 da C.F.) e quanto à iniciativa de leis ordinárias (art. 61 da C.F.).

Quanto à juridicidade a proposição estabelece tipo penal demasiadamente aberto e de caráter subjetivo, violando o princípio da legalidade de que faz parte a taxatividade.

A técnica legislativa necessita de aperfeiçoamento, pois a norma penal deve ser precisa, clara, não deixando margem a diversas interpretações. Em sua redação o projeto contém expressões de interpretação duvidosa como "desqualificar a segurança", "auto-estima" que poderiam ser substituídas para melhor compreensão do texto.

O projeto em foco cria o art. 146-A, dentro do Capítulo que trata dos Crimes Contra a Liberdade Individual. Todavia, ele ficaria melhor situado no Capítulo relativo à Periclitación da Vida e da Saúde, logo após o crime de maus-tratos, com o nº 136-A.

No mérito, a proposição trará benefícios para a sociedade, coibindo condutas de superiores hierárquicos, nocivas aos subordinados, sob o aspecto psicológico e emocional.

O autor do projeto menciona estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho -OIT demonstrando que na União Européia, nove por cento dos trabalhadores, aproximadamente treze milhões, convivem com o tratamento tirânico de seus patrões. Acrescenta ainda as pesquisas realizadas pela médica Margarida Barreto da Universidade Católica de São Paulo que constatou nas consultas realizadas em sindicatos onde os paciente sofriam de dores generalizas, aumento de pressão arterial, palpitações e tremores e diminuição da libido em decorrência do comportamento tirânico de seus chefes. Se considerarmos esses fatos, concluiremos pela necessidade da proposição para tipificar como crime essa conduta extremamente danosa dos superiores hierárquicos.

O Projeto de Lei nº 4960, de 2001, atende às preliminares de constitucionalidade e juridicidade, mas a técnica legislativa deixa a desejar, na redação dos tipos penais, incluindo condutas que já poderiam ser enquadradas em outros delitos capitulados no Código Penal, como os crimes contra a honra, de injúria e difamação.

Aplicam-se ao projeto apensado as considerações sobre o mérito já formuladas. Todavia, há certas condutas que poderiam conduzir a erros de interpretação sobre a pessoa, punindo injustamente, certas atitudes, violando a liberdade pessoal, ou que poderiam constituir apenas um dever moral, mas não um fato grave a ser considerado como delito. O

Direito Penal deve ser reservado para punir os fatos mais graves, deixando os demais para a esfera do Direito Civil, Trabalhista ou Administrativo.

Para sanar o vício de injuridicidade e aperfeiçoamento da técnica legislativa, apresento o Substitutivo em anexo.

Pelo exposto, VOTO, pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, e de seu apenso, Projeto de Lei nº 4.960 de 2001, na forma do Substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em \_\_\_ de \_\_\_ de 2001.

Deputado Aldir Cabral

Relator

### **Versão final**

#### ART. COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001

Acrescenta o art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, fica acrescido do art. 136-A, com a seguinte redação:

"Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em \_\_\_ de \_\_\_ de 2001.

Deputado Aldir Cabral

Relator

## ANEXO B

**PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº01711-2001-111-15-00-0 RO  
(20534/2002-RO-2)  
RECURSO ORDINÁRIO DA VARA DO TRABALHO DE TIETÊ  
RECORRENTE: COMERCIAL SELLER LTDA  
RECORRIDO: LUCIANO LEANDRO DE ALMEIDA**

### **EMENTA:**

**ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO.** O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral.

Da r. sentença de fls. 67/75, que julgou procedente em parte a reclamação, recorre a reclamada com as razões de fls. 79/90, requerendo o não acolhimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento da indenização por danos morais, julgando-se totalmente improcedente a reclamação, sendo as verbas rescisórias e diferenças de saldo salarial somente devidas como pedido de demissão.

Fls. 96/98 - Contra-razões apresentadas pelo reclamante.

Fls. 103 - Opina a D. Procuradoria, pelo prosseguimento do feito.

Autos relatados.

### **V O T O**

Observados os requisitos de admissibilidade, conheço do recurso.

Sem razão o inconformismo.

Insurge-se a recorrente face à resolução do contrato de trabalho (por justa causa do empregador), declarada pela r.decisão recorrida. Alega que, não restou comprovada nos autos a falta da empregadora, porquanto não ficou demonstrado o fato de que o empregado tivesse

sido colocado em sua cadeira no corredor da empresa, para ali permanecer ociosamente, até segunda ordem.

Releva notar que a ré, em razões recursais, não se insurge contra a r.decisão de origem que afastou sua alegação tecida na peça de resistência, de prática de justa causa por parte do autor (abandono de emprego).

Logo, o cerne da controvérsia, devolvida em sede recursal, refere-se ao assédio moral, bem como, ao ônus probatório dos fatos alegados na peça exordial.

Inicialmente importante destacar que, a Carta Magna, em seu artigo 1º. elege como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana (Inciso III) e os valores sociais do trabalho (Inciso IV), bem como, assegura a prevalência do interesse social sobre o mero interesse particular do lucro (artigos 5º., Inciso XXIII e 170, Inciso III). Dispõe ainda, referido texto que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (artigo 193).

Como se constata, o texto constitucional valorou sobremaneira a dignidade da pessoa humana, bem como enalteceu o valor social do trabalho e, nesse contexto consagrou a possibilidade de buscar indenização decorrente de dano moral, material ou à imagem (Inciso V, artigo 5º. CF).

O dano moral, em apertada síntese, é aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, ou seja, os bens de foro íntimo da pessoa (honra, liberdade, intimidade e imagem).

Por sua vez, o assédio moral, inserido dentro do dano moral (*lato sensu*), segundo a melhor doutrina se conceitua como sendo: “.. a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predomina condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.” (em artigo publicado pelo jurista Dr. Luiz Salvador- em 28/11/2002).

Nesse diapasão, o assédio moral ocorrido dentro do ambiente de trabalho, doutrinariamente considerado, configura-se pela deliberada degradação das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados, acarretando a estes experiência subjetiva que causa prejuízos práticos e emocionais, bem como, à própria organização. Constitui-se, no isolamento do trabalhador, sem explicações, passando o mesmo a ser inferiorizado, hostilizado, ridicularizado e desacreditado diante dos demais trabalhadores. Tendo ainda, como forte

característica a dominação psicológica do agressor e a submissão forçada da vítima, desestabilizando-a, emocionalmente.

O Exmo. Presidente do STF, quando ainda Ministro do C.TST, pronunciando sobre a matéria, assim decidiu:

*“A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico”* (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello).

Pois bem, o autor alegou em sua peça exordial que *“foi colocado em uma cadeira num dos corredores da empresa e que o empregador determinou ao reclamante para que ali permanecesse ociosamente, até “segunda ordem”* (fls. 03, primeiro parágrafo). Também alegou o reclamante que, tal determinação implicou na exposição do mesmo à humilhação perante seus colegas de trabalho, chegando até mesmo a lavrar boletim de ocorrência.

Ora, diferentemente do que sustenta a recorrente, o autor desvencilhou-se do encargo probante que lhe competia de demonstrar que sofreu assédio moral, relatado em sua peça exordial, a medida em que sua única testemunha, assim declarou:

*“... que viu o reclamante sentado em uma cadeira, durante todo o dia de trabalho, por 03 dias, sem fazer nada, que não sabe dizer porquê; que durante esses 03 dias a sala onde o reclamante trabalhava permaneceu fechada; que o reclamante trabalhava sozinho nessa sala; que viu o reclamante lendo a bíblia no primeiro dia; que não sabe dizer se foi proibido ou não, só que não viu mais o reclamante lendo tal livro.”* (fls. 20).

Desta forma, diante da prova produzida pelo autor, e do boletim de ocorrência encartado às fls. 14, não elididos por nenhuma outra prova, desincumbiu o mesmo de seu ônus probatório nos termos dos artigos 818, da CLT e 333 do CPC.

E, diante deste conjunto probatório resta sem qualquer sustentação a alegação recursal de que o autor teria “montado” a estória, até porque nenhuma prova foi produzida nesse aspecto!

Por conseguinte, correta a declaração de resolução contratual (justa causa do empregador), bem como o deferimento dos títulos consequentes.

Nesse mesmo sentido e adequando-se como uma “luva” ao caso em testilha, a Ementa do E.TRT da 17ª. região, que reconheceu a violação à dignidade da pessoa humana, concluindo pelo cabimento da indenização por dano moral, que ora peço *venia* para transcrever:

*"ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado."* (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

Por evidente que, o assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral, como bem observado pelo r.Juízo de origem.

Não vislumbro a hipótese de remessa à Comissão de Uniformização de Jurisprudência, nos termos do artigo 192 do Regimento Interno deste E.Tribunal, porquanto a matéria trazida nestes autos, até o momento, não possui decisões reiteradas ou conflitantes, existindo poucos Julgados quanto ao tema, nas Cortes Trabalhistas.

Por fim, a alegação recursal de que as verbas deveriam ser deferidas, como pedido de demissão, trata-se de inovação ao Princípio do Contraditório, beirando, inclusive, na litigância de má-fé.

Posto isto, decido: conhecer e negar provimento ao recurso, observada a fundamentação supra.

**MARIANE KHAYAT F. DO NASCIMENTO**  
**Juíza Relatora**