

FACULDADE REINALDO RAMOS – FARR

BACHAREL EM DIREITO

LEOMANDO CEZÁRIO DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE
CASO DENTRO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DA
CIDADE DE BOQUEIRÃO**

**Campina Grande - PB
Dezembro - 2010**

LEOMANDO CEZÁRIO DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE
CASO DENTRO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DA
CIDADE DE BOQUEIRÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Faculdade Reinaldo Ramos, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela referida instituição.

Orientador(a): Prof^ª. Esp. Laene Mota Amorim Lucena

**Campina Grande - PB
Dezembro - 2010**

O48a

Oliveira, Leomando Cezário de

Assédio moral no ambiente de trabalho: um estudo de caso dentro da administração pública municipal da cidade de Boqueirão-PB / Leomando Cezário de Oliveira. – Campina Grande: CESREI, 2010.
80 f.

Monografia (Graduação em Direito) Faculdade Reinaldo Ramos-FARR - Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI.
Orientadora: Profa. Esp. Laene Mota Amorim Lucena.

1. Assédio Moral 2. Técnico em Enfermagem - Assédio Moral I. 3.
Título

CDU 347.426:331(043)

LEOMANDO CEZÁRIO DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE
CASO DENTRO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DA
CIDADE DE BOQUEIRÃO**

Aprovada em: ___ de _____ de ___.

BANCA EXAMINADORA

**Prof^a :Esp. Laene Mota Amorim Lucena - FARR
(Presidente – Orientadora)**

**Prof.: Esp. Felipe Augusto de Melo Torres - FARR
(1º Examinador)**

**Prof.: Esp. Valfredo de Andrade Aguiar Filho - FARR
(2º Examinador)**

**Prof^a.: Ms. Mary Delane Gomes da Costa - FARR
(3º Examinadora)**

*A minha mãe Maria Valdileide de Oliveira,
mulher valorosa digna de ser chamada de
mãe, exemplo de mulher e de mãe, que com
tão afínco criou a mim e meus irmãos
ensinando no caminho em que devemos andar,
dando-me amor, carinho e tudo que um filho
precisa para viver.*

AGRADECIMENTOS

A **Deus** por tudo o que fez e está fazendo por mim, que na sua infinita misericórdia me ama, dando a mim o dom gratuito da salvação. Amo-te ó Jesus.

A **Pr. Manoel Brito** e sua **Esposa** e família, que nos momentos de muitas dificuldades pessoais me acolheram como um pai acolhe o filho e me ajudou a continuar na caminhada da fé.

Aos **meus irmãos na fé** que com suas orações têm me ajudado a continuar a caminhada.

A **Dr. Josival** com muita láurea que tem sido um instrumento nas mãos de Deus para me ajudar a concretizar este sonho.

A minha mãe **Maria Valdileide**, que em lágrimas te agradeço por tudo.

A minha irmã **Sara Verusca** que com o seu exemplo de perseverança e persistência tem me incentivado a continuar estudando.

A meu irmão **José Ezequiel** e sua **Esposa Juliana** por sempre estarem prontos a me ajudar no que eu preciso.

A meu irmão **Saulo** e sua **Esposa Manuela** e minha sobrinha **Aisa**, por suas orações, e por tudo.

A minha amada **Rosane** com eterna láurea por estar do meu lado me ouvindo nos momentos preciosos.

A minha **Orientadora Prof. Laene Mota**, por ter acreditado no meu potencial e pela infinita paciência no andamento deste Trabalho.

A professora **Mary Delane**, pela então dedicação em nos ensinar e sempre querer o nosso melhor.

Aos professores, por terem gentilmente aceitado o convite de participarem da banca examinadora.

A coordenação do curso por tudo que fez em prol da turma.

Aos meus colegas e amigos de classe que eu aprendi a amar a cada um em suas particularidades.

A todos os professores pelo carinho, dedicação e entusiasmo demonstrado ao longo desta jornada.

RESUMO

O Assédio moral é um comportamento repetitivo, reiterado, abusivo e degradante que causa humilhação, constrangimento através do comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que vêm a causar à vítima dano à personalidade, dignidade e/ou integridade física ou psíquica. O presente estudo de caso foi desenvolvido na Secretaria de Saúde do Município de Boqueirão, com os técnicos em enfermagem. O objetivo deste estudo de caso é identificar os conhecimentos dos técnicos em enfermagem acerca das características e dos elementos que compõem o assédio moral. Para realizar-se foi feito uso da pesquisa bibliográfica, pesquisa exploratória e descritiva, e aplicação de questionário. O questionário pré-elaborado, composto por 18(dezoito) questões objetivas e 2 (duas) subjetivas, foi aplicado a todos os técnicos em enfermagem da Secretaria de Saúde do Município de Boqueirão, perfazendo o número de 19 (dezenove) profissionais, que teve o objetivo de saber se os técnicos em enfermagem sabem o que é assédio moral, se já sofreram o assédio moral, e se sofreram, quem foi o assediador, e qual foi a atitude que tomou frente ao ataque de assédio moral. De acordo com as respostas chegou-se às informações que eles sabem o que é assédio moral e que a maioria dos técnicos em enfermagem já sofreram assédio moral. Assim sendo conclui-se que a prática do assédio moral traz grandes problemas às vítimas, causando-lhe doenças, degradação ao ambiente de trabalho e transformando em um ambiente insuportável e que em muitas vezes a vítima não agüenta e pede a sua demissão no quadro de funcionários, e que no nosso ordenamento jurídico falta uma legislação pertinente para regulamentar este fenômeno, para conferir uma maior segurança no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Técnicos em Enfermagem. Secretaria Saúde.

ABSTRACT

The Mobbing is a repetitive behavior, continuous, abusive and degrading that causes humiliation and embarrassment for behavior, words, acts, gestures, writings that results in damages to the victim's personality, dignity and/or physical or mental. This case study was developed at the Health Department of the City of Boqueirão, with the nurses. The objective of this case study is to identify the knowledge of the nurses technicians about the features and elements of the bullying. To realize it was used the bibliographic research, exploratory and descriptive, and the application of a questionnaire. The questionnaire pre-established, was composed of eighteen (18) objective questions and two (2) subjective, it was applied to all the nurses technicians of the Department of Health of the City of Boqueirão, which are 19 (nineteen), with the goal of knowing if the nurses technicians they know what bullying is, if they already suffered it, , who was the stalker, and what was the attitude they took against the bullying. According to the answers we got the information that the nurses technicians knows what is bullying and the majority of them suffered it. Thus, it is concluded that the practice of bullying brings huge problems for victims, causing diseases, labor environmental degradation making it unbearable and the victim often cannot keeps in the job and ask for fire, and also our legal system needs an appropriate legislation to regulate this phenomenon, to provide greater safety in the workplace.

KEYWORDS: Bullying. Nurses Technicians. Health of secretary

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Identificando o conhecimento	47
Gráfico 2 – Características do Assédio Moral.....	48
Gráfico 3 – Elementos do assédio Moral.....	50
Gráfico 4 – Se você conhece alguém que foi vítima de assédio moral responda.....	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Identificando o conhecimento	46
Tabela 2 – Característica do Assédio Moral.....	48
Tabela 3 – Elementos do assédio Moral.....	49
Tabela 4 – Se você conhece alguém que foi vítima de assédio moral responda.....	52

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A LEI.....	14
2.1	EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	14
2.2	ASSÉDIO MORAL NO BRASIL.....	16
2.3	A CONCEPÇÃO LEGAL SOBRE O ASSÉDIO MORAL.....	17
2.4	CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	18
2.4.1	Situação humilhante.....	19
2.4.2	Condutas danosas.....	20
2.4.3	Dano moral.....	20
2.4.4	O assédio na constituição federal e no código civil de 2002	21
2.5	NATUREZA PSICOLÓGICA.....	23
2.6	NATUREZA JURÍDICA.....	23
2.7	ASSÉDIO COMO DANO MORAL.....	24
2.8	ASSÉDIO COMO DISCRIMINAÇÃO.....	24
3	CARACTERÍSTICAS DO MORAL.....	26
3.1	CARACTERÍSTICAS DO ASSEDIADOR.....	28
3.1.1	Covardia.....	29
3.1.2	Narcisismo.....	29
3.1.3	Principais intenções ou motivo.....	30
3.2	ASSÉDIO MORAL EXÓGENO.....	32
3.3	QUANTO À QUANTIDADE DE ENVOLVIDOS.....	33
3.3.1	Um único assediador e um único assediado.....	33
3.3.2	Um único assediador e vários assediados	33
3.3.3	Vários assediadores e um único assediado.....	33
3.3.4	Vários assediadores e vários assediados.....	34
3.4	ASSEDIADO.....	35
3.4.1	Características do assediado.....	36
3.4.2	O benefício da auto-estima.....	37
3.4.3	Princípios e valores do assediado.....	38
3.4.4	O ambiente de trabalho.....	39
3.4.5	O que não é assédio moral.....	39
3.4.6	Como evitar o assedio moral.....	40
4	METODOLOGIA DO TRABALHO PESQUISADO.....	41
4.1	MODELO DA PESQUISA.....	41
4.2	TIPO DE PESQUISA.....	41
4.3	NATUREZA DA PESQUISA.....	42
4.4	UNIVERSO.....	42
4.5	DEFINIÇÃO DAS VARIÁVEIS.....	43

4.6	INSTRUMENTO USADO PARA COLETA OS DADOS.....	43
4.7	COLETA DE DADOS.....	44
4.8	TRATAMENTO DA COLETA DE DADOS.....	44
5	ANÁLISE DOS DADOS COLETADO.....	45
5.1	ANÁLISES DO ASSÉDIO MORAL.....	45
5.2	ANÁLISES DOS RESULTADOS.....	46
5.2.1	Identificando o conhecimento.....	46
5.2.2	Característica do assédio moral.....	47
5.2.3	Elementos do assédio moral.....	49
5.2.4	Colega vitima de assédio moral.....	52
6	CONCLUSÃO.....	55
	REFERENCIAS.....	57
	APÊNDICE – Questionário aplicado aos técnicos em enfermagem da secretaria municipal de saúde da cidade de Boqueirão – PB.....	59
	ANEXO – A Lei contra assédio moral do estado do Rio de Janeiro, Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002.....	62
	ANEXO – B Projeto de Lei nº. 4.742/2001.....	65
	ANEXO – C Jurisprudência	71

1 INTRODUÇÃO

A palavra ‘trabalhar’ vem do latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar e é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura.

O vocábulo vem sendo usado para se referir à fadiga, esforço sofrimento, encargo, ou seja, valores negativos que não condizem com a realidade, pois o trabalho não é uma forma de penalizar o outro, mas sim uma forma de contribuir para o crescimento das pessoas. Este é indispensável para o sustento da humanidade, uma vez que não é possível vislumbrar nações sem uma frente de trabalho, haja vista que não há como progredir sem o labor.

O trabalhador é uma ferramenta impreterível para o desenvolvimento, seja qual for à área, mas o que se observa é uma falta de respeito ao trabalhador criando momentos repetitivos de humilhação e constrangimento, degradando assim o ambiente de trabalho, criando um clima totalmente hostil e insuportável, fazendo com que muitos trabalhadores não suportem e peçam sua demissão. Situações como essa, em que o trabalhador é submetido à constrangimentos e humilhações, podem ser vislumbradas como o assédio moral nas relações de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem pesquisado acerca deste problema e tem encontrado estatísticas apontando problemas sérios, como perturbações mentais, relacionadas às condições e ambiente de trabalho, com casos identificados em vários países como Alemanha, USA, França, Inglaterra, entre outros.

O assédio moral consiste em um comportamento reiterado e abusivo, seja por ação ou omissão, que tenta manipular com perversidade, causando à vítima humilhação e constrangimento, quando o outro, seja colega de trabalho em função inferior ou superior, torna o ambiente de trabalho verdadeiramente insuportável.

O assédio moral da atualidade é resultado dos estudos publicados pelo pesquisador em psicologia do trabalho Heiz Leymann em 1984, e da publicação da psiquiatra Francesa Marie-France Hirigoyen, que deu nome ao fenômeno, com a publicação do *best seller* ‘Assédio Moral’ em 1998 e em 2001 com a obra ‘Mal-estar no trabalho’.

No Brasil, este problema que já é apontado como o mal do século no ambiente de trabalho, ficou conhecido com a pesquisa publicada pela médica do trabalho Margarida Barreto, na elaboração de sua tese de mestrado intitulada “Jornada de Humilhações” concluída em 2000, e que ouviu 2.072 pessoas das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho.

Assim, a presente pesquisa identifica os elementos e características do assédio moral de uma maneira multidisciplinar, mas com o foco na Administração Pública, especialmente a Administração Pública Municipal da cidade de Boqueirão, sob a seguinte problemática: Qual o grau de entendimento e conhecimento dos Técnicos em Enfermagem da Secretaria Municipal de Saúde do Município da Cidade de Boqueirão sobre os elementos que compõem e configuram o assédio moral nesta Administração Pública?

Posteriormente à problemática apresentada, o estudo de caso a ser realizado, fará uso de métodos especificados a fim de perseguir a obtenção de resultados a partir do cumprimento dos objetivos a seguir definidos.

O objetivo geral da pesquisa consiste em verificar se os técnicos em enfermagem da Secretaria Municipal de Saúde da Cidade de Boqueirão sabem identificar os elementos e características do assédio moral, bem como analisar o grau de conhecimento no assunto.

Como objetivos específicos têm-se:

- Analisar o que é o assédio moral, seu surgimento, sua evolução ao longo dos anos e como este foi identificado no mundo e no Brasil.
- Realizar estudo sobre o Assédio Moral, analisando o ambiente de trabalho posterior à sua prática.
- Narrar minuciosamente quanto às características do assédio moral e do assediador, bem como do assediado ou vítima.
- Elucidar casos evidentes da prática do assédio moral no ambiente de trabalho e a vítima posteriormente à agressão do sofrida.

Do ponto de vista científico, esta pesquisa apresenta sua relevância uma vez que agrega conhecimento ao estudo sobre o que é assédio moral, como se caracteriza este, quais as características do agressor ou assediador, como reagem às vítimas do assédio moral, e quais as potenciais vítimas do assédio moral.

Do âmbito social, depara-ser com técnicos em enfermagem vítimas de assédio moral, e qual atitude vem sendo tomada por eles frente ao ataque, o trabalho científico em tela demonstra sua relevância uma vez que expõe á coletividade o que acontece com esses profissionais.

Assim, o assédio moral é uma problemática que atinge não apenas a iniciativa privada, mas atinge e com grande força a Administração Pública, principalmente Municipal, e causando danos muitas vezes irreparáveis, repercutindo até mesmo na personalidade do assediado. Desta forma de tamanha relevância, é esperado que os objetivos traçados tenham sido plenamente cumpridos e que a pesquisa venha a agregar conhecimento de maneira eficaz aos estudos já existentes sobre o tema.

2 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A LEI

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Têm crescido ao longo dos anos expressivamente os estudos acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, mostrando que o problema é bastante atual, mas que teve início desde os primórdios da criação do trabalho. Vejamos a origem da palavra trabalhar, vem do latim vulgar *Tripaliare*, que significa torturar, e é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura. Desta feita, a idéia de trabalho concebida no caminho da história humana variou muito, o vernáculo “trabalho” teve sempre significado de fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo, ou seja, valores notoriamente negativos. No início, o trabalho humano era desenvolvido visando atender às necessidades básicas de sobrevivência, sem reservas ou acúmulo, vivia-se da caça e da pesca ou do que mais se conseguia colher na natureza.

Nessa época, o trabalho baseava-se em cooperativas simples, sem divisão de tarefas ou profissionalização, pois todos se ajudavam nas atividades que eram desenvolvidas. Com o passar do tempo, os homens organizaram-se socialmente e aos diferentes sexos passou-se a atribuir diferentes trabalhos, iniciando assim a economia propriamente dita, com o homem tentando dominar a natureza. Embora o trabalho nos dias de hoje seja tido como um dos meios de conseguir dignidade, e valor perante a sociedade, contudo é grande o número de trabalhadores que têm sofrido violência psíquica e física no ambiente de trabalho.

Segundo Oliveira(1997, p. 31) *apud* Stadler (2008, p. 16), o significado do trabalho variou desde o sentido moral de sofrimento, encargo, no período escravo, até o de trabalhar, esforçar-se, no caso do trabalho assalariado dos nossos dias atuais, passando também a significar, para os trabalhadores, inclusão, autoconservação e perspectiva de satisfação das necessidades.

Na revolução industrial, era comum encontrar crianças de até oito anos incorporadas às novas formas de produzir, por serem mão-de-obra barata, dócil e útil. Desde cedo, elas deveriam ser domesticadas para evitar a marginalidade deviam desenvolver aptidões para o mundo fabril em ascensão. O adestramento do corpo era visto como necessário para manter a obediência, a submissão, a rendição e a docilidade.

O comprador proprietário do capital e dos meios de produção adquire o direito de usar essa força de trabalho, caracterizando a dicotomia proprietário dos meios de produção/proletariado. O trabalho alienado é vazio de sentido para o trabalhador, pois o resultado da atividade passa a ser o trabalho de outrem. O trabalho, se por um lado, deu ao homem algum poder, por outro, tornou-o impotente diante de um enorme instrumental que o obriga a pensar em pôr a salvo a própria existência humana. De uma parte eleva, libera e civiliza o homem para o mundo, de outra reduz o homem a tarefas que o embrutecem, pela rotina desgastante (Nascimento e Martins Filho, 1995, p. 46).

Segundo Pereira (2005, p. 5) *apud* Stadler (2008, p. 16), o Direito do Trabalho nasceu justamente “da necessidade de serem feitas leis intervencionistas do estado nas relações trabalhistas, para proteger o trabalhador da insensibilidade capitalista, que transformou o trabalho humano em um produto sujeito inteiramente às leis do mercado como uma mercadoria qualquer”.

A categoria trabalho é identificada como uma ferramenta que vem alterando e modificando o mundo, dando sua colaboração indispensável, sendo usada no convívio humano da vida cotidiana, sendo imprescindível para a sociabilidade e identidade da vida do homem, modificando até a forma de pensar e agir no mundo social.

Rosa (2002, p. 176) apud Stadler (2008, p. 17), em estudo sobre a subjetividade dos trabalhadores em uma empresa que passou por processo de reestruturação, traz relatos das impressões dos trabalhadores diante das novas condições impostas:

Começaram a querer mudar a filosofia, puseram a determinação dele (do gerente-geral e diretor industrial já mencionados) (...) se ele visse você sair de sua máquina, às vezes para ir pegar qualquer coisa no armário do outro e tal, já vinha aquela pressão: você num pode sair da máquina, você num pode (...) se o cara te visse você sair para ir no banco, vamos supor duas vezes então já vinha; pô, porque você está indo no banco toda hora? (a agência bancária é dentro da empresa); por que você está indo beber água toda hora? Se você está trabalhando num galpão, um galpão de telha de Brasilit com mais de 40 graus na sua cabeça, você num... sabe, o calor é terrível! Então você sente vontade de tomar água, você num agüenta, você tem que sair, às vezes aquele calor te faz sair de perto da máquina porque só o calor da máquina já te deixa... terrível, você fica abafado, te falta até o ar, entendeu? Então você ia tomar água, ia lavar o rosto, ia se molhar um pouco pra voltar, então eles viam você sair da máquina às vezes duas vezes, três vezes, já vinha: por que, pô toda hora você está indo no banheiro, você está com problema? Num estou com problema, eu estou com calor, o calor aqui é terrível!

**A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA ASSIMILOU
PROCEDIMENTOS ADOTADOS NA TENTATIVA DE
REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR E NO SEU
DISCIPLINAMENTO, QUASE O TORNANDO UM CORPO-MÁQUINA,
CUJAS FORÇAS PODEM SER SUBMETIDAS A UMA DIREÇÃO
PRECISA E CUIDADOSAMENTE CALCULADA (ROSA APUD
STADLER 2008, P. 18).**

O psicólogo e pesquisador Heinz Leymann em 1984, foi o primeiro a publicar pesquisa a cerca da violência moral no ambiente do trabalho, posterior a esta publicação, foi publicado outro estudo sobre o assunto pela psiquiatra Marie France Hirigoryen, foi ela que deu nome a este fenômeno estudado através de um livro publicado no ano de 1988 "Assédio Moral".

**A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT),
AO LONGO DOS ANOS, VEM CHAMANDO A ATENÇÃO DO MUNDO
ACERCA DA EXPOSIÇÃO DE TRABALHADORES, NOS SEUS
AMBIENTES DE TRABALHO, ONDE É IDENTIFICADA A
VIOLÊNCIA MORAL, CAUSANDO ASSIM VERDADEIROS**

PROBLEMAS EM SEUS RESPECTIVOS PAÍSES. OS NÚMEROS MOSTRAM QUE TEM CRESCIDO O NÚMERO DE OBREIROS EXPOSTOS AO AMBIENTE DE TRABALHO DEGRADANTE, VEXATÓRIO E VIOLENTO. SEGUNDO AS PESQUISAS DESSA INSTITUIÇÃO, 8,9% DOS TRABALHADORES DA FRANÇA ESTAVAM EXPOSTOS AO ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO, ARGENTINA SÃO 6,1% O NÚMERO DE HOMENS E 11,8% O DE MULHERES NA ROMÊNIA 8,7% HOMENS E 4,1% MULHERES, CANADÁ 3,9% DE HOMENS E 5,0% DE MULHERES, JÁ NA INGLATERRA É 3,2% DE HOMENS E 6,3% MULHERES E NOS ESTADOS UNIDOS É 1,0% DE HOMENS E 4,2% DE MULHERES.

COMO VIMOS, TEM CRESCIDO O NÚMERO DE TRABALHADORES, INDEPENDENTE DO SEXO, EXPOSTOS À VIOLÊNCIA PSÍQUICA E MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. DESSA FORMA, SE FAZ NECESSÁRIO UM MAIOR CUIDADO COM TAIS PRÁTICAS, POIS TÊM MANCHADO E DEIXADO MÁCULAS NA PSIQUE E NA MORAL DO TRABALHADOR QUE ESTÁ SUJEITO A TAIS AGRESSÕES E VIOLÊNCIA.

2.2 ASSÉDIO MORAL No Brasil

APESAR DA EXISTÊNCIA DO PROBLEMA TER REGISTRO TÃO ANTIGO, QUE SE COADUNA COM A HISTÓRIA DO PRÓPRIO TRABALHO, A DISCUSSÃO DA VIOLÊNCIA MORAL NO

TRABALHO AQUI NO BRASIL É RECENTE. PASSOU A TER UM MAIOR DESTAQUE APÓS A DIVULGAÇÃO DE UMA DISSERTAÇÃO DE Mestrado defendida em maio de 2000 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), no Departamento de Psicologia Social, denominada “Uma Jornada de Humilhações” (Barreto, 2000, p. 21 apud Vacciano, 2000, p. 12). Já o primeiro diploma legal a tratar do assunto em nosso ordenamento jurídico, foi regulamentado na cidade de Iracenópolis no estado de São Paulo, em 2001.

No âmbito estadual, o estado que saiu na frente, quanto à normatização, tornando o assédio moral uma conduta vedada e dando-lhe uma sanção para o ato praticado foi o estado do Rio de Janeiro com a Lei nº 3.921 de 23 de agosto de 2002. O estado de São Paulo teve o projeto de lei regulamentando a criminalização do assédio moral, aprovado no dia 13 de setembro de 2002 pela Assembleia Legislativa, mas em uma atitude de retrocesso o projeto de lei foi vetado pelo então governador do estado.

No âmbito federal há pretensões de se regulamentar a prática do assédio moral com o projeto de lei federal de nº. 4.742/2001 de autoria do sr. Marcos de Jesus, que pretende alterar o Código Penal Brasileiro introduzindo o artigo 146-A, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho, tendo ainda entre outros: o projeto de lei nº. 4.960/2001 do deputado Feu Rosa; o projeto de lei nº. 5.887/2001 do sr. Max

ROSENMANN, O PROJETO DE LEI Nº. 2.593/2003 DA SRA. MARIA DO ROSÁRIO, O PROJETO DE LEI Nº. 2.369/2003 DO SR. MAURO PASSOS E O PROJETO DE LEI Nº. 33/2007.

2.3 A CONCEPÇÃO LEGAL SOBRE O ASSÉDIO MORAL

O PROJETO DE LEI Nº. 4.591/2001, QUE QUER INTRODUIZIR O ART. 117 DO REGIME JURÍDICO ÚNICO, LEI Nº. 8112/90 CONHECIDO COMO ESTATUTO DOS SERVIDORES FEDERAIS, CONCEITUA O QUE É ASSÉDIO MORAL:

§1º. PARA FINS DO DISPOSTO NESTE ARTIGO CONSIDERA-SE ASSÉDIO MORAL 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 PROFISSIONAL OU À ESTABILIDADE FÍSICA, EMOCIONAL E FUNCIONAL DO SERVIDOR INCLUINDO, DENTRE OUTRAS: MARCAS TAREFAS COM PRAZO IMPOSSÍVEIS, PASSAR ALGUÉM DE UMA ÁREA DE RESPONSABILIDADE PARA FUNÇÕES TRIVIAIS; TOMAR CRÉDITO DE IDÉIA DE OUTRAS; IGNORAR OU EXCLUIR UM SERVIDOR SÓ SE DIRIGINDO A ELE ATRAVÉS DE TERCEIRO; SONEGARAS INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS A ELABORAÇÃO DE TRABALHO DE FORMA INSISTENTE; ESPALHAR RUMORES MALICIOSOS; CRITICAR COM PERSISTÊNCIA; SEGREGAR FISICAMENTE O SERVIDOR, CONFINANDO-O EM LOCAL INADEQUADO, ISOLANDO OU INSALUBRE; SUBESTIMAR ESFORÇOS.

2.4 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

MAS QUANDO SE OUVES A PALAVRA “ASSÉDIO”, LIGA-SE A PALAVRA À ‘INTENÇÃO’, ‘DESEJO’ OU ATÉ MESMO ‘IDÉIA’. ESTUDANDO UM POUCO MAIS A PALAVRA ‘ASSÉDIO’, ENCONTRA-SE O SEGUINTE SIGNIFICADO: ‘INSISTÊNCIA IMPORTUNA, JUNTO DE ALGUÉM, COM PERGUNTAS PROPOSTAS, PRETENSÕES, ETC¹.’, ‘INSISTÊNCIA IMPERTINENTE, PERSEGUIÇÃO SUGESTÃO OU PRETENSÃO CONSTANTE EM RELAÇÃO A ALGUÉM’².

PARA A ILUSTRE MARIE-FRANCE HISIGOYEN, FRANCESA ESPECIALIZADA NO ASSUNTO E MUNDIALMENTE RECONHECIDA POR SEUS ESTUDOS E PUBLICAÇÕES, ESTA CONSIDERA ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO “TODA E QUALQUER CONDUTA ABUSIVA MANIFESTANDO-SE, SOBRETUDO, POR COMPORTAMENTOS, PALAVRAS, ATOS, GESTOS, ESCRITOS QUE POSSAM TRAZER DANO À PERSONALIDADE, À DIGNIDADE OU À INTEGRIDADE FÍSICA OU PSÍQUICA DE UMA PESSOA, PÔR EM PERIGO SEU TRABALHO OU DEGRADAR O AMBIENTE DE TRABALHO”.

FERREIRA, Aurélio B. de Hollanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

HOUAISS, Antônio. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro, Ed. Objetiva, 2001.

JÁ O PRIMEIRO A FAZER PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS ACERCA DO TEMA ASSÉDIO MORAL FOI O ESTUDIOSO E PESQUISADOR ALEMÃO HEINZ LEYMAN. PARA ESTE “ASSÉDIO MORAL É A DELIBERADA DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ATRAVÉS DO ESTABELECIMENTO DE COMUNICAÇÕES NÃO ÉTICAS (ABUSIVAS) QUE SE CARACTERIZAM PELA REPETIÇÃO POR LONGO TEMPO DE DURAÇÃO DE UM COMPORTAMENTO HOSTIL QUE UM SUPERIOR OU COLEGAS(S) DESENVOLVE(M) CONTRA UM INDIVÍDUO QUE APRESENTA COMO REAÇÃO EM QUADRO DE MISÉRIA FÍSICA PSICOLÓGICA E SOCIAL DURADOURA”.

PARA MOTHÉ *APUD* FIORELLI JR (2006, P.13) “É CARACTERIZADO POR UMA CONDUTA ABUSIVA QUE PODE SER DE EMPREGADOR QUE UTILIZA SUA SUPERIORIDADE HIERÁRQUICA PARA CONSTRANGER OS SUBALTERNOS (O CHAMADO ASSÉDIO VERTICAL), MAS QUE PODE SER TAMBÉM DOS TRABALHADORES ENTRE SI, COM A FINALIDADE DE EXCLUIR ALGUÉM INDESEJADO DO GRUPO, O QUE PODE OCORRE POR MOTIVO DE COMPETIÇÃO, INVEJA, OU MESMO POR DISCRIMINAÇÃO RACIAL, SEXUAL, OU RELIGIOSA (O CHAMADO ASSÉDIO HORIZONTAL). PODE-SE CLASSIFICAR AINDA, COMO ESPÉCIE DE ASSÉDIO MORAL, O CHAMADO *MOBBING* COMBINADO (QUE SE DARIA COM A UNIÃO DO CHEFE E DOS COLEGAS COM O OBJETIVO DE EXCLUIR UM TRABALHADOR) E O DENOMINADO ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE (QUE OCORRERIA QUANTO UM TRABALHADOR, OU TRABALHADORES, JULGANDO-SE MERECEDORES DO CARGO DO CHEFE, PASSAM A SABOTÁ-LO)”.

A DRA. MARGARIDA BARRETO *APUD* FIORELLI ET AL (2007 P. 18), MÉDICA DO TRABALHO E GINECOLOGISTA, CONCEITUA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DA SEGUINTE MANEIRA “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 E ASSIMÉTRICAS, EM QUE PREDOMINAM CONDUTAS NEGATIVAS, RELAÇÕES DESUMANAS E AÉTICAS DE LONGA DURAÇÃO, DE UM OU MAIS CHEFES DIRIGIDAS A UM OU MAIS SUBORDINADO(S), DESESTABILIZANDO A RELAÇÃO DA VÍTIMA COM O AMBIENTE DE TRABALHO E A ORGANIZAÇÃO, FORÇANDO-O A DESISTIR DO EMPREGO”.

E DARCANCHY *APUD* FIORELLI ET AL (2007 P. 19) ADUZ: “O ASSÉDIO MORAL É UMA FORMA DE COAÇÃO SOCIAL, QUE PODE INSTALAR-SE EM QUALQUER TIPO DE HIERARQUIA OU RELAÇÃO SOCIAL QUE SE SUSTENTE PELA DESIGUALDADE SOCIAL E AUTORITARISMO. DISSO DECORRE A AFIRMAÇÃO DE QUE EXISTE DESDE OS PRIMÓRDIOS DA CIVILIZAÇÃO HUMANA”

MAS GUEDES *APUD* FIORELLI ET AL (2007 P. 19) DESTACA A EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL EM OUTROS AMBIENTES, ALÉM DO TRABALHO: O MOBBING OU TERROR PSICOLÓGICO NÃO É UMA VIOLÊNCIA RESTRITA AO AMBIENTE DE TRABALHO, MAS SE VERIFICA IGUALMENTE NA FAMÍLIA E NA ESCOLA. ENTRE OS CASAIS, QUANDO PRATICADO POR UM DOS PARCEIROS, É FREQUENTEMENTE DISSIMULADO E HAVIDO COMO UMA SIMPLES RELAÇÃO DE DOMINAÇÃO.

**OUTRAS NOMENCLATURAS USADAS PARA IDENTIFICAR
A VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO EM OUTROS PAÍSES
DO MUNDO:**

- **NA FRANÇA – *HARCÈLEMENT MORAL*.**
- **NA INGLATERRA – *BULLING* – TIRANIZAR, PSICOTERRORISMO NO TRABALHO.**
- **NOS EUA – *MOBBING* (MOLESTAR).**
- **NO JAPÃO – *MURAHACHIBU* (OSTRACISMO SOCIAL).**

2.4.1 SITUAÇÃO HUMILHANTE

É IDENTIFICADA NO MOMENTO EM QUE EXPÕEM OS TRABALHADORES A SITUAÇÕES VEXATÓRIAS, HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS, DE MODO REPETITIVO E PROLONGADO, DURANTE O HORÁRIO DE TRABALHO E NO EXERCÍCIO DE SUAS FUNÇÕES, CAUSANDO-LHE OFENSA A SUA DIGNIDADE E INTEGRIDADE PSÍQUICA E FÍSICA. EM CASO EXTRAORDINÁRIO, PODE SER IDENTIFICADA POR INTERMÉDIO DE UMA ÚNICA

**CONDUTA DANOSA A CARACTERÍSTICA DO ASSÉDIO MORAL,
NESTE CASO TEM QUE SER AVALIADA SUA GRAVIDADE.**

2.4.2 CONDUTAS DANOSAS

**É TODA E QUALQUER CONDUTA QUE PODE SE DAR
ATRAVÉS DE PALAVRA OU MESMO DE GESTOS OU ATITUDES E
QUE TRAZ DANO À PERSONALIDADE, DIGNIDADE OU
INTEGRIDADE FÍSICA OU PSÍQUICA DO TRABALHADOR, PÕE EM
RISCO SEU EMPREGO OU DEGRADA O AMBIENTE DE TRABALHO
(VACCHIANO, 2000).**

2.4.3 DANO MORAL

**TEM-SE FALADO NO TEXTO EM TELA SOBRE O DANO
CAUSADO PELOS ATOS DE VIOLÊNCIA PRATICADOS EM
DESFAVOR DA INTEGRIDADE FÍSICA OU MORAL DO
TRABALHADOR. PORÉM, O QUE É O DANO MORAL? COMO
IDENTIFICÁ-LO?**

**A BOA DOUTRINA CIVILISTA NOS TRAZ ALGUNS
CONCEITOS SOBRE O DANO MORAL, GAGLIONA *APUD*
ACQUAVIVA (2000, P. 20) NOS ENSINA O SEGUINTE:**

**O DANO MORAL CONSISTE NA LESÃO DE DIREITOS CUJO
CONTEÚDO NÃO É PECUNIÁRIO, NEM COMERCIALMENTE
REDUTÍVEL A DINHEIRO. EM OUTRAS PALAVRAS, PODEMOS**

AFIRMAR QUE O DANO MORAL É AQUELE QUE LESIONA A ESFERA PERSONALÍSSIMA DA PESSOA (SEUS DIREITOS DA PERSONALIDADE), VIOLANDO, POR EXEMPLO, SUA INTIMIDADE, VIDA PRIVADA, HONRA E IMAGEM, BENS JURÍDICOS TUTELADOS CONSTITUCIONALMENTE.

PARA A PROFESSORA MARIA HELENA DINIZ, O DANO MORAL VEM A SER “LESÃO DE INTERESSE NÃO PATRIMONIAL DE PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA”.

EM DECORRÊNCIA DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL, O DANO MORAL CAUSADO POR CONDUTA ILÍCITA (COMISSIVAS OU OMISSIVAS), ACABA DESENVOLVENDO LESÕES AO BEM JURÍDICO TUTELADO PELO ESTADO, COMO A SAÚDE, INTEGRIDADE, DIGNIDADE, PRIVACIDADE, HONRA, QUE DEVERÃO SER REPARADOS CIVILMENTE.

O CÓDIGO CIVIL DE 2002, EM SEU ART. 186, TRAZ A DEFINIÇÃO LEGAL DE ATO ILÍCITO: “AQUELE QUE, POR AÇÃO OU OMISSÃO VOLUNTÁRIA, NEGLIGÊNCIA OU IMPRUDÊNCIA, VIOLAR DIREITO E CAUSAR DANO A OUTREM, AINDA QUE EXCLUSIVAMENTE MORAL, COMETE AO ILÍCITO”. ASSIM SENDO, A AÇÃO (SEM PREVISÃO LEGAL) CULPOSA OU DOLOSA QUE PRODUZIR UM DANO, SERÁ CONSIDERADO COMO ATO ILÍCITO, ENTRE O ATO ILÍCITO E O DANO DEVE HAVER UMA RELAÇÃO DE CAUSALIDADE OU NEXO CAUSAL.

THÉLIO FARIAS E ANTÔNIO LOIOLA (2010, P. 16) MENCIONAM O SEGUINTE: ‘ASSIM, PARA CONCLUIR PELA EXISTÊNCIA OU NÃO DO NEXO CAUSAL, DEVE-SE VERIFICAR SE O DANO REALMENTE OCORRERIA NA AUSÊNCIA DA CONDUTA DO AGENTE E SE ESSE RESULTADO É SUA CONSEQÜÊNCIA MAIS PROVÁVEL. ESSA RELAÇÃO EXISTIRÁ AINDA QUE A CONDUTA NÃO SEJA A CAUSA IMEDIATA DO DANO, PORÉM DEVEM SER CONDIÇÕES PARA SUA PRODUÇÃO’.

ACREDITA-SE QUE O NEXO CAUSAL SEJA O ELEMENTO QUE MELHOR MOSTRA A EXTENSÃO DO DANO, FAZENDO COM QUE TENHA UMA REAL DIMENSÃO DO DANO E PARA QUE A INDENIZAÇÃO SEJA JUSTA POR PARTE DAQUELE QUE FOI O OFENSOR.

2.4.4 O ASSÉDIO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E NO CÓDIGO CIVIL DE 2002

A NOSSA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, TRAZ EM SEU ART. 5º, INCISOS V E X, O DEVER DE REPARAR O DANO, OBSERVEM:

“ART. 5º....

V – É ASSEGURADO O DIREITO DE RESPOSTA PROPORCIONAL AO AGRAVO, ALÉM DA INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL MORAL OU A IMAGEM.

X – SÃO INVOLÁVEIS A INTIMIDADE, A VIDA PRIVADA, A HONRA E A IMAGEM DAS PESSOAS, ASSEGURADO O DIREITO À INDENIZAÇÃO PELO DANO MATERIAL OU MORAL DECORRENTE DE SUA VIOLAÇÃO.

O CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO DE 2002 TRAZ EXPRESSA ESTA NOVIDADE DE REGULAMENTAR A REPARAÇÃO PELO ATO DANOSO MORALMENTE NOS SEUS ARTIGOS EM 953 E 954, IN

VERBIS:

ART. 953. A INDENIZAÇÃO POR INJÚRIA DIFAMAÇÃO OU CALÚNIA CONSISTIRÁ NA REPARAÇÃO DO DANO QUE DELAS RESULTE AO OFENDIDO”.

PARÁGRAFO ÚNICO. SE O OFENDIDO NÃO PUDE PROVAR PREJUÍZO MATERIAL CABERÁ AO JUIZ FIXAR, EQÛITATIVAMENTE, O VALOR DA INDENIZAÇÃO NA CONFORMIDADE DAS CIRCUNSTÂNCIAS DO CASO.

ART. 954. A INDENIZAÇÃO POR OFENSA Á LIBERDADE PESSOAL CONSISTIRÁ NO PAGAMENTO DAS PERDAS E DANOS QUE SOBREVIERAM AO OFENDIDO, E SE ESTE NÃO PUDE PROVAR PREJUÍZO, TEM APLICAÇÃO O DISPOSTO NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO ANTERECEDENTE.

PARÁGRAFO ÚNICO. CONSIDERAM-SE OFENSIVOS DA LIBERDADE PESSOAL:

I – O CÁRCERE PRIVADO;

II – A PRISÃO POR QUEIXA OU DENÚNCIA FALSA E DE MÁ FÉ;

III – A PRISÃO ILEGAL.”

COMO JÁ FOI MOSTRADO, NOSSO ORDENAMENTO JURÍDICO TEM REGULAMENTADO A RESPONSABILIDADE CIVIL PELO DANO MORAL CAUSADO POR ATO ILÍCITO OMISSIVO OU COMISSIVO COM A DEVIDA COMPROVAÇÃO DO NEXO CAUSAL EM ALGUNS CASOS, MAS O QUE AINDA ESTÁ VACANTE É UMA NORMA QUE VENHA REGULAMENTAR A RESPONSABILIDADE PENAL DO DANO MORAL, CAUSADO PELO ASSÉDIO MORAL.

QUANDO SE FALA DA REPARAÇÃO POR DANO MORAL, IMAGINA-SE O QUANTO SE PODE ARBITRAR EM DINHEIRO PARA QUE POSSA SEPARAR O DANO CAUSADO À MORAL DA VÍTIMA. NO ENTANTO, QUANDO SE MENCIONA O DANO ORIUNDO DO ASSÉDIO MORAL, É QUESTÃO DELICADA A SER APRECIADA, TENDO EM VISTA QUE A VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, SEJA ESTE PRIVADO OU PÚBLICO, ESTÁ BUSCANDO NO SEU TRABALHO AS REALIZAÇÕES PESSOAIS, PROFISSIONAIS E EM ALGUNS CASOS FAMILIAR.

ESTÁ CLARA A DIFICULDADE QUE SE ENCONTRA EM REPARAR O DANO IMATERIAL OU MORAL. BATALHA (2009, P. 28) ADUZ QUE “REPARAR INTEGRALMENTE O PREJUÍZO SOFRIDO PELA VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL SIGNIFICA QUE O AUTOR DO ASSÉDIO DEVE SER TRANSFERIDO OU DEMITIDO E SOFRER UMA SANÇÃO; QUE TODAS AS TESTEMUNHAS DOS ATENTADOS À VÍTIMA SEJAM CIENTIFICADAS DESSA SANÇÃO; QUE A VÍTIMA SEJA INDENIZADA PELA CONSEQÜÊNCIAS DANOSAS (TANTO MORAIS COMO PECUNIÁRIAS) SOFRIDAS; QUE POSSA RETOMAR SEU LUGAR NO TRABALHO E QUE A VIDA DA REPARTIÇÃO RETOME SEU CURSO NORMAL”.

NO QUE SE REFERE AO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO POR DANO MORAL, O DOUTRINADOR QUE MELHOR VEM A EXPLICAR A QUESTÃO DA ESTIMA DO VALOR DO DANO MORAL É (CAHALI, 2005, P. 111 *APUD* BATALHA 2009, P. 54). PARA ESTE, O JUIZ TERÁ EM CONTA ÀS PECULIARIDADES DE CADA CASO CONCRETO FAZENDO INCIDIR CERTOS PRINCÍPIOS INFORMADORES PRÓPRIOS DA QUANTIFICAÇÃO DO DANO MORAL, EM GERAL MINISTRADO PELA DOUTRINA E PELA JURISPRUDÊNCIA, SEJA EM FUNÇÃO DA NATUREZA E DA FUNÇÃO DA REPARAÇÃO, SEJA IGUALMENTE TENDO UM VISTA A CONDUTA DO ADMINISTRADOR E AS CONDIÇÕES PESSOAIS DAS PARTES.

2.5 NATUREZA PSICOLÓGICA

O ASSÉDIO MORAL ESTÁ SENDO VISTO ENTRE OUTRAS FORMAS, COMO UMA MANEIRA DE PRATICAR O TERROR PSICOLÓGICO, QUE É DESENVOLVIDO PELAS EMPRESAS PRIVADAS OU PÚBLICAS E/OU POR SEUS COLEGAS DE TRABALHO, POSSUINDO, ASSIM, UMA NATUREZA PSICOLÓGICA, DIFERENCIANDO-SE DOS DE MAIS TIPOS DE ASSÉDIO, COMO O ASSÉDIO SEXUAL QUE TEM NATUREZA DIVERSA.

NA NATUREZA PSICOLÓGICA O ASSÉDIO MORAL É VISTO E DEFINIDO SEGUNDO VACCHIANO (2007, P. 16), COMO QUALQUER CONDUITA IMPRÓPRIA QUE SE MANIFESTA ESPECIALMENTE ATRAVÉS DE COMPORTAMENTOS, PALAVRAS, ATOS, GESTOS, ESCRITOS CAPAZES DE CAUSAR OFENSA À PERSONALIDADE, À DIGNIDADE OU À INTEGRIDADE FÍSICA OU PSÍQUICA DE UMA PESSOA, DE COLOCAR SEU EMPREGO EM PERIGO OU DE DEGRADAR O CLIMA DE TRABALHO, OU AINDA COMO PRÁTICA PERSISTENTE DE DANOS E OFENSAS, INTIMIDAÇÕES OU INSULTOS, ABUSOS DE PODER OU SANÇÕES DISCIPLINARES INJUSTAS QUE INDUZEM NAQUELE A QUEM SE DESTINA SENTIMENTO DE RAIVA, AMEAÇA, HUMILHAÇÃO E VULNERABILIDADE QUE MINAM A CONFIANÇA EM SI MESMO.

2.6 NATUREZA JURÍDICA

É importante destacar a natureza jurídica do assédio moral.

Para Hisigoyen(2000, p. 17) *apud* Guimarães (2004, p.21) esta considera Assédio Moral como ‘toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho’.

Como descrito no conceito, é caracterizado por uma conduta abusiva de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma contínua e duradora, onde expõe os trabalhadores e as vítimas do assédio a situações humilhantes e constrangedoras, causando agressões à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, destruindo o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e/ou no exercício de suas funções. Contudo, entende-se que o assédio moral é de natureza psicológica e o assédio sexual é de natureza sexual.

A natureza jurídica do assédio pode se inserir tanto no âmbito do gênero da discriminação ou até mesmo no gênero do dano moral.

2.7 ASSÉDIO COMO DANO MORAL

O assédio moral ligado ao gênero ‘dano moral’ está intrinsecamente ligado aos Direitos Humanos onde é caracterizado pela universalidade e indivisibilidade deste direito. Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos e indivisibilidade porque assegura proteção dos direitos, quer civil ou políticos que guardam os direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa, não deixando nenhum deles ser violado. Para Ronaldo Alves de Andrade (2000, p. 64):

‘embora admitindo a natureza jurídica da indenização do dano moral como reparatória de dano, não podemos deixar de enxergar certo caráter de pena, aliás, eficaz, onde a indenização funciona como meio coibitivo de ofensa aos direitos da personalidade medida educativa para desestimular lesão a direitos da personalidade’.

2.8 ASSÉDIO COMO DISCRIMINAÇÃO

Visto que o próprio conceito do assédio moral retrata que uma das finalidades é excluir a pessoa assediada do ambiente de trabalho, expondo o assediado a situações de desigualdade e humilhações proposital. Assim sendo, a Diretiva 76/207/CEE da União Européia em seu artigo 2º, item 3 coaduna a discriminação, quando estabelece ‘Artigo 2º. Item 3. O assédio e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos’.

O assédio ocorrido no seio das relações de trabalho é semelhante ao que ocorre no assédio sexual, em que o assediador elege uma pretensa vítima para constranger, tratando-a diferentemente dos demais. Toda a discriminação é motivada por situações fáticas, como por exemplo, o tratamento dispensado às mulheres gestantes e às proibições da prática de alguma atividade mais pesada que não seja considerada discriminação justificado pelo estado em que se encontra. Sendo, pois, uma desigualdade substancial embasada pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade que objetiva o tratamento igual aos iguais e o tratamento desigual aos desiguais, na exata medida de suas desigualdades. Desta feita, a diretiva 76/207/CEE da União Européia já mencionada, dispõe sobre as situações que não devem ser consideradas discriminatórias, acrescentando o requisito da proporcionalidade, em seu art. 2º. Item 6: ‘Distinções objetivamente justificáveis na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito

proporcional, adotados os meios adequados e necessários, não são consideradas como discriminação’.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho), na sua Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho e seu seguimento no ano de 1998 estabeleceu uma obrigatoriedade de respeito aos direitos fundamentais, entre eles a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um desses princípios e direitos fundamentais no trabalho, ao lado da liberdade sindical e da eliminação do trabalho forçado e infantil, independentemente de ratificação das respectivas Convenções (nº. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182).

3 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral traz na sua formação características peculiares que tornam identificável a sua conduta, que vai além do seu conceito, como atentado contra à dignidade psíquica, ou física, com atitudes abusivas que agridem principalmente a natureza psicológica na maioria dos casos, com uma caracterização repetitiva e prolongada.

Infelizmente esta conduta é abusiva e repudiada por quem já sofreu ou por quem tem conhecimento das conseqüências e seqüelas deixadas depois da prática do assédio moral. Ainda padecemos de uma norma penal que possa tipificar por lei própria a conduta abusiva desenvolvida e praticada pelo assediador. Entretanto ao menos temos uma reparação civil quando se busca do Estado.

Conforme elencam Monateri, Nova e Oliva *apud* Vacchiano (2007, p. 22) o '*mobbing*' pode concretizar-se de diversas formas, que a título ilustrativo, podem ser: a marginalização do sujeito mediante a hostilidade e a não comunicação; críticas contínuas a seus atos; a difamação; a atribuição de tarefas que inferiorizam e são humilhantes ou, ao contrário, difíceis demais de cumprir, sobretudo quando propositadamente não acompanhada de instrumentos adequados; o comprometimento da imagem do sujeito perante seus colegas, clientes superiores; transferências contínuas de um escritório a outro, etc.

Como já mencionado no capítulo anterior o conceito de assédio moral traz peculiaridades na característica da conduta que causa tal dano. Vamos parafrasear o que são, assédio moral horizontal, assédio moral vertical descendente e assédio moral vertical ascendente:

O Assédio moral horizontal acontece quando o assediador e assediado são colegas de trabalho, diversos motivos podem dar tal causa a esse comportamento como veremos mais a frente, para um melhor entendimento vejamos um exemplo.

A técnica em edificações Neide foi forçada a deixar a empresa onde tentou trabalhar porque seus colegas homens não a aceitaram. Inúmeras situações foram criadas para lhe ocasionar constrangimento, de tal maneira que o seu cotidiano entre os colegas homens tornou-se insuportáveis. O mal-estar manifestou-se em inúmeras doenças físico-fisiológicas entre elas, por exemplo, o estresse, que serviu para acelerar o processo de desligamento. O assédio moral ocorreu do grupo em relação a ela; sendo coletivo tornou-se ainda mais poderoso. Piadinhas, brincadeiras de mau gosto, restrição de informações foram alguns dos comportamentos continuamente presentes. Ouvidos a respeito, os colegas afirmaram que Neide era uma pessoa de relacionamento difícil, que não se integrava com a turma e que eles não tinham nada contra mulher.

Guedes (2003, p. 27) *apud* Fiorelli et al (2007 p. 59) caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivamente.

Assédio moral vertical ascendente é o menos comum, e o menos relatado do que os demais, é identificado em situações de substituição de chefias, quando esta chefia tem uma liderança carismática em relação à equipe; também encontrada em promoção de colegas, fusões de empresas, aproveitamento da fraqueza ou inexperiência do superior. Vejamos um exemplo de assédio moral vertical ascendente com substituição de chefia.

A jovem Fátima, pela primeira vez, tem a oportunidade de substituir uma professora efetiva em classe de alunos de primeiro ano do curso fundamental, em escola de alto nível de qualidade de ensino. Ela chega para ocupar o lugar da professora Vera que estava em licença-maternidade. Muito experiente e carismática adorada pelas crianças, Vera mostrava-se hábil em conciliar a disciplina com o ensino. Era daquelas raras pessoas que alternava com sabedoria a mão que bate com a mão que afaga, fazendo com que esta não fosse ofuscada por aquela e vice-versa. Fátima, extremamente ansiosa e preocupada em substituir Vera à altura, não conseguiu se impor perante a classe. Crianças são assim. As ações de assédio moral começaram com assobios fortuitos, bolinhas de papel vindas não se sabe de onde e agravaram-se até que a jovem percebeu-se na antecâmara do inferno. Foram três meses de sofrimento, até que o Diretor fez uma visita-surpresa: abriu a porta, olhou calmamente o cenário e fechou-a. Fátima foi chamada a sua sala logo após a aula, para constatar que havia perdido aquela oportunidade. Os alunos venceram.

O Assédio Moral vertical descendente é aquele que ocorre quando os subordinados são constrangidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos, e levados a acreditar que têm que aceitar tudo o que lhes é imposto se quiserem manter seus empregos, esta situação é a que tem a maior quantidade de casos relatados, e é compreendida notadamente pelos assediados no ambiente de trabalho.

3.1 CARACTERÍSTICAS DO ASSEDIADOR

Perfeccionismo, preocupação excessiva com detalhes, falta de generosidade, devoção excessiva ao trabalho caracteriza a personalidade obsessiva e explicam comportamentos que facilmente, ganham os contornos de assédio moral. Para o obsessivo, tudo se passa como se fossem legítimos comportamentos de defesa das normas da organização (FIORELLI JR., 2007, p. 67)

O autor Fiorelli et al (2007, p. 87. 88) em seu livro “Assédio Moral – Uma Visão Multidisciplinar” afirmam o seguinte: “acreditamos que o comportamento do assediador seja desencadeado e, mais tarde, reforçado, pela combinação de alguns dos seguintes fatores, presentes em sua forma de pensar e agir: princípios morais e éticos divergentes daqueles predominantes na sociedade, especialmente no que diz respeito aos direitos dos demais, à cooperação, à fraternidade; esses conteúdos podem ter sido aprendidos no lar, desde a primeira infância, pela observação dos pais e familiares; na escola e no trabalho, pela influência de colegas e supervisores”. Como também esquemas frágeis ou inexistentes de punição. O marido ou a mulher que praticam assédio moral em relação ao cônjuge comumente se reconhecem livres para atuar como bem lhes aprouver.

Muitas vezes, o simples fato de ser chamado à Vara de Família ou à Delegacia de Polícia basta para modificar um comportamento que se julgava arraigado. Drogadição, notadamente o álcool, que modifica o comportamento das pessoas, reduz o respeito às convenções legais e sociais e estimula formas de agir marcadas pela violência física ou verbal. Experiência de sucesso em situações em que obteve benefícios pelo uso da prepotência. O indivíduo, ainda que inconscientemente, internaliza esses comportamentos e os repete, a cada novo sucesso aumenta a propensão para utilizar ainda mais essa forma de agir. O chefe que se impõe ridicularizando um empregado, tenderá a repetir essa estratégia com outros.

3.1.1 Covardia

Segundo Vancchiano (2007, P. 23) preconiza que o perverso é um covarde, pois ataca pessoas que aparentam fragilidade, por isso as mulheres são suas maiores vítimas. O perverso não assume a responsabilidade pelos seus atos.

O agressor ou o assediador é conhecedor do desgaste do trabalhador assediado, do clima no ambiente de trabalho e do receio que se tem de reclamar seus direitos nas vias judiciais, pois sendo um direito constitucionalmente garantido. Não bastasse isso, ainda é criada uma lista negra entre as classes corporativistas, causando o temor do desemprego diante de um mercado extremamente competitivo.

3.1.2 Narcisismo

Para Moura (2007, p. 28) *apud* Vacchiano (2007, p. 27) especialista em medicina do trabalho, nos dá uma descrição detalhada acerca de alguns dos aspectos psicóticos do 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.

2.1.3 Principais intenções ou motivo

Tenta-se identificar as principais intenções ou motivos que levam o assediador a praticar a conduta do assédio moral, embora já se perceba que a sua manifestação é com o intuito de destruir ou no mínimo ferir a pessoa do assediado, por motivos ocultos, dissimulados e desconhecidos, até pelo próprio assediador, esse motivo é que compõem o porque do assediador, que acaba trazendo a destruição ou o afastamento da vítima como a estratégia de ação.

Alguns motivos são mais fáceis de ser identificados, vejamos:

- **CONQUISTA OU MANUTENÇÃO DE PODER**

A conquista ou a manutenção de poder é vislumbrada de uma maneira mais repetitiva, podendo dizer que é até comum ver este tipo de conduta, acontece que um novo funcionário chega para trabalhar e no local de trabalho encontra funcionários acomodados e cheios de vícios, eles por

não quererem perder seu espaço ou poder, começam a agir de forma abusiva, causando ao novo colega o assédio moral.

Para Fiorelli et al (2007 p.52) o assediador percebe no assediado, possível ou declarado concorrente a cargos ou posições estratégicas. Acredita na impossibilidade de afastá-lo por meio e procedimentos eticamente aceitáveis ou ajustados às normas e cultura vigentes, ou simplesmente nem mesmo alia à utilização desse tipo de estratégia e passa a assediar o concorrente para eliminá-lo do campo de batalha.

- **INCOMPATIBILIDADE EMOCIONAL**

No ambiente de trabalho é comum encontrar esta característica de comportamento quando tem parentes, descendentes ou cônjuge, que simplesmente não conseguem conviver, em harmonia, com o outro, um simples olhar basta para desencadear emoções diversas que levam ao conflito. Ficando a margem da prática do assédio moral muitas vezes disfarçada pelos efeitos de cenário na representação teatral que é praticada pela pessoa em seu ambiente de trabalho, é por esses e outros motivos que se vinculam adágios populares no meio dos trabalhadores que se menciona: “não é sem motivos que se diz que, nas administrações seja elas pública ou particular, todos representam papéis”.

- **DISPUTA POR ESPAÇO**

Em disputa por espaço o chefe ou superior hierárquico sente-se desmerecido pela expansão da atuação do outro, mesmo que o outro não tenha a intenção de ocupar a posição hierárquica do seu superior. No entanto, seu comportamento torna-se demasiadamente ameaçador para seu chefe, surgindo o ciúme profissional, trazendo assim por consequência o assédio moral para o ambiente do trabalho, que muitas vezes é identificado pelos próprios colegas de trabalho, deixando o ambiente insuportável e difícil para o assediado.

- **CONVICÇÃO RELIGIOSA**

O autor Fiorelli et al (2007 p. 56) trazem uma característica de assediador que se denomina de Convicção religiosa, onde trazem o seguinte exemplo:

Lindamir, profissional de ensino com farta experiência no desenvolvimento de projetos, foi contratada por uma entidade religiosa que buscava alavancar seu *portfolio* de ofertas para fazer face a um mercado competitivo. A especialista, empolgada com a oportunidade de inovar, lançou-se em projetos audaciosos, que poderiam trazer grande projeção à Organização. Os gestores, entretanto, exclusivamente pessoas ligadas ao movimento religioso, em cada reunião de planejamento adotavam comportamentos que indicavam, inequivocamente, um estranhamento em relação à pessoa da educadora, que não abraçava a mesma doutrina. Esses comportamentos ganharam a forma de negação de facilidade administrativas e verbas indispensáveis, atrasos em pagamentos de professores e outros indicadores de que sua presença era apenas tolerada no meio religioso. A solicitação de demissão tornou-se inevitável.

- **OBTENÇÃO DE VANTAGEM ECONÔMICA**

O agente assediador vê na vítima assediada uma barreira para a prática de suas condutas ilícitas, que podem trazer prejuízos financeiros e econômicos, desta forma sem poder remover a barreira latente por motivos legais ou políticos, inicia-se um processo contínuo de assédio moral para que com isso o assediado se retire de seu ambiente de trabalho por meio de demissão voluntária ou mesmo por transferência, deixando o ambiente de trabalho livre para a atuação de assediador.

3.2 ASSÉDIO MORAL EXÓGENO

Outra característica do assédio moral é o assédio moral exógeno, esta espécie de assédio moral acontece quando o assediador é cliente especial da empresa, esse cliente, por motivo ou intenções como anteriormente citadas, pode praticar assédio moral dirigido a um ou mais de um empregado(a), vejamos o exemplo a seguir.

Wanderlei trabalhava na mesma agência que Silvia. Wanderlei, por motivos que somente ele poderia explicar, nitidamente não suportava Silvia, e fazia o que podia para demonstrar isso. Desde ligar o celular durante o atendimento, até gastar um exagerado e insuportável tempo com verificações inúteis e que conduziam, inexoravelmente, a nada, ali, plantado à frente dela, com os cotovelos espalhados acintosamente sobre a escrivaninha.

No início, Silvia brincava com os colegas, dizendo que se tratava do grande enxugador de gelo. Aos poucos, o comportamento de Wanderlei passou a irritá-la porque ela percebeu que existia uma finalidade oculta: aborrecê-la, por meio de detalhes, tais como, sempre marcar hora e chegar dez minutos, pontualmente, atrasado, jamais olhar para ela; não lhe estender a mão ao chegar ou ao retirar-se; não se despedir; quando satisfeito, limitar-se a recolher os papéis e sair; solicitar o óbvio reiteradamente; acender acintosamente o cigarro em ambiente no smoke; solicitado a apagá-lo, assim proceder, mas permanecer com ele entre os dedos ou no canto dos lábios; desarrumar a mesa, espalhando papéis que trazia consigo; interromper o atendimento para tomar café e depois, para ir ao banheiro. Quando o gerente de Silvia, finalmente, depois de aborrecimentos, chamou para si o atendimento, o senhor Wanderlei simplesmente deixou de comparecer à agência.

Nunca ficou claro por qual motivo o Sr. Wanderlei tinha esta conduta e ficava assediando continuamente a Sra. Silvia, pois nunca ficou esclarecido o real motivo de sua conduta, o que chegou ao conhecimento de Silvia foi que ela tinha a característica física e comportamental da ex-esposa de Wanderlei que rompeu litigiosamente, após um tumultuado relacionamento.

3.3 QUANTO À QUANTIDADE DE ENVOLVIDOS

3.3.1 Um único assediador e um único assediado

Um único assediador e um único assediado, esta situação é mais comum acontecer e quase sempre acontece por questões pessoais que se agravaram, e que podem ser com ou sem reciprocidade, sendo mais simples de ser caracterizada e combatida.

3.3.2 Um único assediador e vários assediados

Pode o assédio moral ter se iniciado de maneira onde tenha um único assediador e um único assediado, e evoluir para incluir todo um grupo de assediados. Esta inclusão acontece no caso em que o próprio grupo se comporta de modo a defender o seu colega assediado e o assediador começa a enxergar comportamento indesejado por parte do grupo.

3.3.3 Vários assediadores e um único assediado

Acontece quando no assédio moral descendente, o assediador une-se a colegas de mesmo nível hierárquico, caracterizando um assédio moral combinado. No assédio moral ascendente representa a situação habitual, a equipe une-se contra o superior.

Guedes (2007, p.22 *apud* Fiorelli et al (2007 p. 68) relata que as pesquisas revelam que os estudantes preferem atacar em grupo e destaca que “um estudante, massacrado moral e existencialmente pela ação de colegas perversos, diante da conspiração do silêncio, vai enxergar o professor como inimigo e a escola como local de horrores”. Essa forma de atuação em grupo revela o nível de amadurecimento dos integrantes. Ainda não se consideram preparados para uma atuação ‘solo’, porém, querem participar da orquestração dos acontecimentos. Agir em equipe proporciona o elemento emocional que lhes falta na ação individual.

3.3.4 Vários assediadores e vários assediados

É uma junção de situações anteriores onde vários assediadores ou um grupo de assediadores e vários assediados ou um grupo de assediados, pode ter início com vários assediadores e um assediado ou quando o assediado procura apoio com os colegas ou em órgãos de representação e entidades de classe.

A situação mais conhecida em que isso acontece, especialmente em grandes organizações, encontra-se nos processos de demissão coletiva: especialistas em promover demissões trabalham, em conjunto com os profissionais internos, para desestabilizar emocionalmente o grupo selecionado para ser demitido, de tal maneira que seus integrantes aceitem, com maior facilidade, as condições estabelecidas para os desligamentos. Os desligandos, embora se constituam em um grupo de maiores proporções, raramente conseguem coordenar suas ações para

tornar mais vantajosas as condições demissionais que irão aceitar. Falta-lhes o equilíbrio emocional para lidar com a transição porque as questões particulares ganham colorido e se superpõem às possibilidades de soluções coletivas (FIORELLI et al, 2007, p. 68).

3.4 ASSEDIADO

A vítima do assédio moral ou a pessoa assediada tem um perfil psicológico de uma pessoa plena em vitalidade, que não quer a desaprovação de suas funções onde tem o senso de culpa mais elevado que do seu assediador, que em geral busca conseguir o amor e admiração dos outros oferecendo ajuda e proporcionando prazer e bem estar às pessoas que lhe cerca.

Para Guedes (2007, p. 34) apud Oliveira (2007, p. 92):

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

A vítima em potencial é quase sempre aquelas pessoas que levam o agente agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo.

Segundo Hirigoyen (2000, p. 75) apud Fiorelli et al (2007, p. 92) os patrões e os pequenos chefes que perseguem visando à própria onipotência, servem-se de procedimentos perversos, inconscientemente ou não, que atando psicologicamente as vítimas, impedem-nas de

reagir. O entendimento da renomada estudiosa mostra que a ligação psicológica imobiliza a vítima, tornando-a indefesa, impedindo-a de agir pois em alguns casos fica com medo de tomar alguma atitude e perder o seu emprego.

Tarcitano e Guimarães (2004, p. 24) mostram os principais perfis para as vítimas de assédio moral:

- Trabalhadores com mais de 35 anos;
- O que atingem salários muito altos;
- Saudáveis, escrupulosos, honestos;
- As pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;
- Dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, fica, até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- Não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;
- São mais competentes que o agressor;
- Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- Portadores de algum tipo de deficiência;
- Mulher em um grupo de homens;
- Homem em um grupo de mulheres;
- Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- Quem tem limitação de oportunidades por ser especialista;
- Aqueles que vivem sozinho;
- Mulheres casadas e ou grávidas e ou que têm filhos pequenos.

3.4.1 Características do assediado

Passamos agora a identificar as características da pessoa assediada ou vítimas em potencial passíveis de sofrer assédio moral.

Pessoas inteligentes e competentes são características que o assediador observa na potencial vítima, pois ele acredita que seus verdadeiros inimigos são as pessoas mais fortes, pois ele não vai se sentir ameaçado por alguém incompetente. Pessoas que não aceitam insultos, esta característica quando encontrada em alguém, coloca-lhe em um rol de prováveis vítimas, pois o assediador terá na fragilidade do subordinado um motivo para aplicar o assédio moral. Um fato que aconteceu em Caxias do Sul, mostra a que ponto pode chegar à consequência do assédio moral: um empregado matou o seu patrão. Afirmava-se que se tratava de um assassino um louco, entretanto ninguém buscou analisar o que aconteceu antes, de um dia para o outro, quando o funcionário foi rebaixado para uma máquina que exigia menos capacitação do que ele poderia oferecer. É possível que tenha sido vítima de assédio moral.

Pessoas críticas são aquelas que reclamam seus direitos e que contestam regras injustas, e que se destacam com uma postura firme.

As mulheres sofrem assédio moral por intermédio de comportamentos diversos que visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e frequência de permanência nos banheiros, impedem que as grávidas fiquem sentadas durante a jornada ou que façam consultas de pré-natal fora da empresa, ou até mesmo que não engravidem, para evitar prejuízo a produção não sendo necessário contratar outra pessoa para ficar no seu lugar enquanto a grávida está de licença.

Designada para chefiar uma equipe de assistentes de produção, Regina, jovem engenheira, deparou-se com a rejeição da equipe, formada por técnicos de nível médio, de idade bem superior à dela. Não conseguiu vencer a barreira inicial e sujeitou-se a um penoso assédio moral: tarefas mal executadas; prazos não cumpridos quantidade excessiva de defeitos em equipamentos; acobertamento de erros grosseiros de colegas; falta de colaboração para a realização de horas extras, tornando a formação de escalas de trabalho uma negociação difícil e desgastante; numero exagerado de licenças para tratamento médico. O estado de conflito tornou-se insuportável para ela. O sarcasmo, presente em piadinhas irreverentes à seu respeito e acintosamente contido nos cumprimentos diários tornou-se tão doloroso que Regina viu-se impossibilitada, emocionalmente, de comparecer ao trabalho. A conjugação de fatos, uma mulher, engenheira, dona de maiores conhecimentos, estabeleceu a diferença, o estopim do assédio moral (FIORELLI et al, 2007 p. 93).

3.4.2 O benefício da auto-estima

A auto-estima é o valor que o indivíduo tem a si mesmo, este valor é inconsciente e manifesta-se nas atitudes e comportamentos desenvolvidos a partir das experiências básicas que a pessoa vivencia desde o início da vida. No relacionamento interpessoal, mostra-se pouco propenso a enfrentar riscos, o que a vulnerabiliza para situações de humilhação e de tratamento injusto, teme deixar a segurança do emprego, do lar e submete-se ao assédio moral para assegurá-la a qualquer custo.

Para Fiorelli et al (2007 p. 98) o processo de assédio moral, sob a ótica da auto-estima, poderia ser então descrito da seguinte forma:

- O assediador inicia a prática de atos de assédio moral;
- Os atos de assédio moral minam a auto-estima do assediado;
- O assediado responde a esses atos, recuperando ou não a auto estima;

Quando a auto-estima se mantém, o assédio moral não se concretiza; não existe prejuízo, de maneira geral, para o assediado; pode acontecer até o oposto: os atos de assédio moral servem para motivá-lo e conquistar benefícios adicionais; o assediador procura nova vítima, desiste ou parte para um confronto aberto (sem caracterizar, portanto, o assédio moral);

Quando a auto-estima se reduz, o assédio moral se fortalece, de maneira crescente; o assediado mergulha em uma espiral de ações desestabilizadoras, surgem somatização, distúrbios emocionais, até a incapacitação par o trabalho. Excepcionalmente, no transcorrer do processo, o assediado consegue reagir.

3.4.3 Princípios e valores do assediado

Os princípios e os valores de cada pessoa, seja ela assediador ou assediado, está incutido na formação de cada ser humano, no assédio moral há casos de pessoas que foram criadas com princípios e moral condizentes com os valores da sociedade, onde aprendeu a ser uma pessoa melhor e a ajudar de uma forma ampla ou específica a quem esteja precisando, mas que de repente começa a agir de maneira bem diferente do que lhe foi ensinada, com isso o assediado confronta, de maneira consciente ou não, os possíveis princípios e valores fundamentais que lhe norteiam as decisões.

Para os autores Fiorelli et al (2007, p. 103), diversos elementos, muitas vezes desconhecidos do próprio assediado, estabelecem limites e influenciam suas respostas, tais como o receio de perder amigos por remoção, mudança de local de trabalho ou novo emprego, ocasionando o rompimento de relacionamentos construídos ao longo de muitos anos; o temor de ter a imagem pessoal afetada de modo negativo, por insinuações boatos e mentiras divulgadas pelo assediador; a percepção de que se trata de um confronto de valores (éticos, morais, políticos, religiosos, técnicos) a respeito dos quais não pode transigir e o medo de não ver reconhecidos seus esforços e sua perícia nas atividades que exerce.

3.4.4 O Ambiente de trabalho

O ambiente de trabalho sadio é uma garantia formal trazida pela Constituição Federal de 1988, para que se possa realizar o trabalho em condições de produzir. Tarcitano e Guimarães (2004, p.27) dizem que um ambiente laboral sadio é fruto das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento pessoal, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho. Com isso, podemos afirmar que a qualidade do ambiente de trabalho, sob o aspecto pessoal muito mais do que relacionamentos meramente produtivos, exige a integração entre todos os envolvidos.

Após a prática do assédio moral, o ambiente de trabalho fica degradante e muitas vezes insuportável, visto que em alguns casos quando o seu chefe pratica o assédio moral, logo os demais funcionários ou servidores começam a se comportar de forma diferente com a vítima deixando-a isolada e não se aproximando dela, quando não começa a praticar os mesmos comportamentos do seu chefe.

Para Tarcitano e Guimarães (2004, p. 28), dependendo do perfil do empregado assediado este pode se tornar absenteísta (tanto física como psicologicamente), improdutivo, doente, acomodado numa situação constrangedora, suportado pela necessidade de se manter no emprego; ou, então, não se sujeita a tal situação, preferindo retirar-se da empresa e postular a reparação do dano na via judicial.

3.4.5 O que não é assédio moral

O MOTIVO QUE TEM LEVADO AS PESSOAS A SE COMPORTAREM DE MANEIRA RUDE E HOSTIL COM OS COLEGAS DE TRABALHO E ATÉ POR PARTE DE SEU CHEFE É, VIA DE REGRA, O ESTRESSE, QUE CAUSA MOMENTOS DE TOTAL MAU HUMOR E DEIXA A PESSOA COM VERDADEIRO DESGASTE PSÍQUICO E FÍSICO. O ASSÉDIO MORAL É MUITO MAIS DO QUE ESTRESSE, UM QUADRO DE ESTRESSE PODE SE DESENVOLVER PARA UM QUADRO DE ASSÉDIO MORAL, É POR ISSO QUE OS ESTUDIOSOS DO TEMA COMO A DRA. MARGARIDA BARRETO, MÉDICA DO TRABALHO E GINECOLOGISTA, CONCEITUA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DA SEGUINTE MANEIRA “A EXPOSIÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS A SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS, REPETITIVAS E PROLONGADAS DURANTE A JORNADA DE TRABALHO” (Fiorelli ET AL, 2007, P. 39).

3.4.6 COMO EVITAR O ASSÉDIO MORAL

GUEDES (2003, P. 164) APUD FIORELLI ET AL (2007, P. 189), ALERTA QUE A PRIMEIRA E 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. EFETIVAMENTE, OS RECURSOS QUE POSSAM SER GASTOS NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL SERÃO AMPLAMENTE RECOMPENSADOS.

UMA DAS FORMAS DE EVITAR O ASSÉDIO MORAL É COM ESTRATÉGIAS DE INFORMAÇÃO, ONDE O OBJETIVO É INFORMAR AS PESSOAS DA EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL, COM CONTEÚDO ESSENCIAL, SOBRE O QUE É O ASSÉDIO MORAL, O QUE CARACTERIZA ESSE TIPO DE PROCEDIMENTOS; NÃO ESQUECENDO A ABRANGÊNCIA ONDE AS AÇÕES INFORMATIVAS PODEM, BEM COMO A LINGUAGEM O MEIO DE COMUNICAÇÃO E O MOMENTO QUE VAI SER UTILIZADO PARA VEICULAR ESTAS INFORMAÇÕES. O OUTRO MEIO É A FORMAÇÃO, POIS INFORMAR É PRECISO, MAS FORMA É IMPRESCINDÍVEL, SOMENTE A FORMAÇÃO POSSIBILITA A CADA INDIVÍDUO, ENTENDER E COMPREENDER A EXTENSÃO DE SUAS RESPONSABILIDADES PERANTE A SOCIEDADE.

4 METODOLOGIA DO TRABALHO PESQUISADO

A metodologia é a explicação minuciosa detalhada, rigorosa e exata de toda ação desenvolvida no método ou caminho do trabalho de pesquisa. É a explicação do tipo de pesquisa, do instrumental utilizado, das formas de tabulação e tratamento dos dados, enfim, de tudo aquilo que se utilizou no trabalho de pesquisa. Assim sendo, neste presente capítulo apresenta-se detalhadamente as técnicas utilizadas na pesquisa em tela.

4.1 MODELO DA PESQUISA

Neste trabalho que é um estudo de caso com trabalho de campo e pesquisa teórica e prática, com métodos dedutivos, que segundo:

Mezzaroba e Monteiro (2009, p. 121 a 123) parte de argumentos gerais para argumentos particulares [...]. Então, no estudo de caso passamos a ter uma limitação de tipo dos assuntos a serem tratados, assim como [...]. No caso de abordagem jurídica: o estudo dos institutos envolvidos; no caso de abordagem sociológica: o estudo das categorias envolvidas.

4.2 TIPO DE PESQUISA

Após a escolha do tema inicia-se a coleta dos dados, conforme a metodologia adotada a técnica de pesquisa teórica e prática, conforme já mencionada, acontece que com o uso desta técnica, utiliza-se das fontes mediatas de pesquisa, com a experiência, observação, fontes imediatas de pesquisa, internet (sites e links), fontes imediatas jurídico-formais de pesquisa, que são lei, doutrina, jurisprudência.

A técnica de questionário é a forma que é utilizada na investigação empírica para obter os resultados desejados que já é esperado desde o início da elaboração da pesquisa.

O questionário escrito, pré-elaborado (favorece o anonimato, a uniformidade, a rapidez na apuração de resultados, a filtragem das subjetividades na comunicação), preparado segundo regras de construção de questionários, é um instrumento apto para obter respostas a perguntas determinadas relativas aos argumentos que constituem o objeto da pesquisa deve estar muito bem elaborado, antes de sua aplicação, o que demanda do pesquisador um bom conhecimento prévio do assunto, do tema, dos problemas e das variáveis inseridas na dimensão do questionário [...] formulação de perguntas conforme o público-alvo, perguntas fechadas, com escolha reduzida de respostas; perguntas abertas, com espaço

maior para a escolha de quem responde; este tipo de procedimento investigativo tende a ser utilizado para atender a escala enormes de necessidade de investigação (BITTAR, 2006, p. 178).

4.3 NATUREZA DA PESQUISA

A pesquisa é descritiva, pois observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos variáveis sem manipulá-los, procura descobrir, com precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características, onde desenvolve principalmente nas ciências humanas e sociais, pois são dados que merecem ser estudados e não estão registrados em documentos ou livros.

A pesquisa descritiva pode assumir diversas formas, entre as quais se destacam os estudos descritivos, pesquisa de opinião, pesquisa de motivação, pesquisa documental, pesquisa experimental, pesquisa social, pesquisa histórica, pesquisa teórica e, por fim, o estudo de caso que é o estudado neste trabalho.

4.4 UNIVERSO

O universo da pesquisa é o meio, o ambiente onde vai ser desenvolvida a pesquisa que tem características próprias dependendo de onde seja esta aplicada. A pesquisa foi realizada com profissionais da área de saúde, que ocupam o cargo de técnicos em enfermagem da secretaria de saúde do município de Boqueirão.

O questionário foi aplicado nos dias 23 ao dia 30 de novembro de 2010, voltada aos técnicos em enfermagem da secretaria municipal de saúde do município de Boqueirão. Ao todo no município de Boqueirão são 19 (dezenove) técnicos em enfermagem.

4.5 DEFINIÇÃO DAS VARIÁVEIS

O trabalho teve o intuito de identificar os elementos e as características do assédio moral, bem como informar aos pesquisados o que é o assédio moral, além de saber quantos já sofreram assédio moral e de que tipo. Para tal intento, foi utilizado como instrumento de pesquisa o questionário objetivo com resposta de marcar sim ou não, que ajudou a identificação de conhecimento, características e elementos da pessoa do assediador bem como a do assediado.

4.6 INSTRUMENTO USADO PARA COLETA OS DADOS

A ferramenta usada foi um questionário, contendo 20 questões sendo 18 objetivas 02 subjetivas que permitiram aos entrevistados exporem suas opiniões acerca do tema. As questões trazem perguntas que vem, a saber; identificando o conhecimento Q1, Q2, Q3, Característica do assédio moral, Q4, Q5, Q6, elementos do assédio moral, Q7, Q8, Q9, Q10, Q11, e as questões 12 a 20 questionava se conhecia alguma pessoa que já sofrera assédio moral, tendo as questões os mesmo parâmetro das questões 1 à 11.

4.7 COLETA DE DADOS

Os funcionários municipais no seu horário de expediente se prestaram a preencher o questionário nos seus momentos vagos, pois foi demonstrado o sigilo por parte do avaliador e que alguns funcionários contava-lhe como tinha acontecido, demonstrava que eles estavam desabafando por ver alguém interessado em saber o seu problema de trabalho que deixava o seu ambiente de trabalho prejudicado.

4.8 TRATAMENTO DA COLETA DE DADOS

APÓS ENTREGA DOS QUESTIONÁRIOS A CADA FUNCIONÁRIO, PERMANECEU-SE NO LOCAL AGUARDANDO O PREENCHIMENTO DOS MESMOS EVITANDO ASSIM O NÃO RECEBIMENTO DOS QUESTIONÁRIOS. MAS COLETADO OS DADOS DE IDENTIFICANDO O CONHECIMENTO E AS CARACTERÍSTICAS E OS ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL FORAM TODOS OS DADOS TABULADOS E CONFRONTADOS COM AS HIPÓTESES E OBJETIVOS DO TRABALHO.

5 ANÁLISE DOS DADOS

5.1 ANÁLISES DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral é um comportamento praticado por pessoas que têm características diversas, mas que sempre têm o mesmo objetivo que é causar momentos de humilhação, constrangimento, com ação ou omissão, que atinja a integridade física ou a dignidade psíquica da vítima. Para o estudioso alemão Heinz Leymann *apud* Fiorelli et al (2007, p. 33)

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela

repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolvem(m) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Após ter coletado todos os dados por intermédio do uso de técnicas de investigação e aplicando questionários aos técnicos em enfermagem da Secretaria de Saúde onde há no Município de Boqueirão 19 (dezenove) técnicos em enfermagem, que estão divididos nas seguintes repartições, são 9 (nove) no Hospital Municipal de Boqueirão, 10 (dez) divididos nas Unidades Básica de Saúde da Família (UBSF's) dos sítios e dos bairros do Município, bem como no CAPS, (anexo 2), em seguida foi aplicado um pré-teste e foi verificado que alguns entrevistados não entendiam o significado de algumas palavras, e foi necessário a alteração por um substantivo que transmitisse a pergunta com clareza de compreensão, feito isto percebe-se que a afirmação feita por Bittar (2007, p. 178) é pertinente:

Por meio deste grupo de técnicas, é possível chegar a conclusões científicas, basicamente dedicando-se á compreensão do próprio fenômeno in natura, de seus efeitos, de seus resultados e de suas materializações concretas, mas sempre a partir dele mesmo (...) para auxiliar o pesquisador fazem com que ele tenha contato imediato com a realidade estudada, (...) o questionário escrito, pré-elaborado (favorece o anonimato, a uniformidade, a rapidez na apuração de resultados, a filtragem das subjetividades na comunicação), preparado segundo regras de construção de questionários, é um instrumento apto para obter respostas a perguntas determinadas relativas aos argumentos que constituem o objeto da pesquisa.

5.2 ANÁLISES DOS RESULTADOS

5.2.1 Identificando o conhecimento

O questionário aplicado foi elaborado composto por 20 (vinte) questões (apêndice), que têm por finalidade nas questões 01, 02, 03, e nas questões de 12 a 20 a identificar o conhecimento dos entrevistados quanto ao assédio moral, já nas questões 04, 05, 06 mostram as características do assédio moral e nas questões 07, 08, 09, 10,11 os elementos do assédio moral que vão ajudar a identificar a personalidade do assediador e do assediado. Os entrevistados foram os técnicos de enfermagem da Secretaria Municipal de Saúde da Cidade de Boqueirão, sendo 17 mulheres e 2 homens, com faixa-etária entre 25 anos de idade e 58 anos de idade.

IDENTIFICANDO O CONHECIMENTO	SIM	NÃO
Q 01 - Você sabe o que é Assédio Moral?	18	01
Q 02 - Você já sofreu Assédio Moral no ambiente de trabalho, como: humilhação, constrangimento, ou conduta sutil ou não por parte de seu superior (chefe) e ou colegas de trabalho que atingiu a sua dignidade ou integridade psíquica ou física?	15	04
Q 03 - Se sim, responda se a conduta aconteceu por mais de uma vez?	15	00

Fonte: pesquisa direta, novembro 2010.

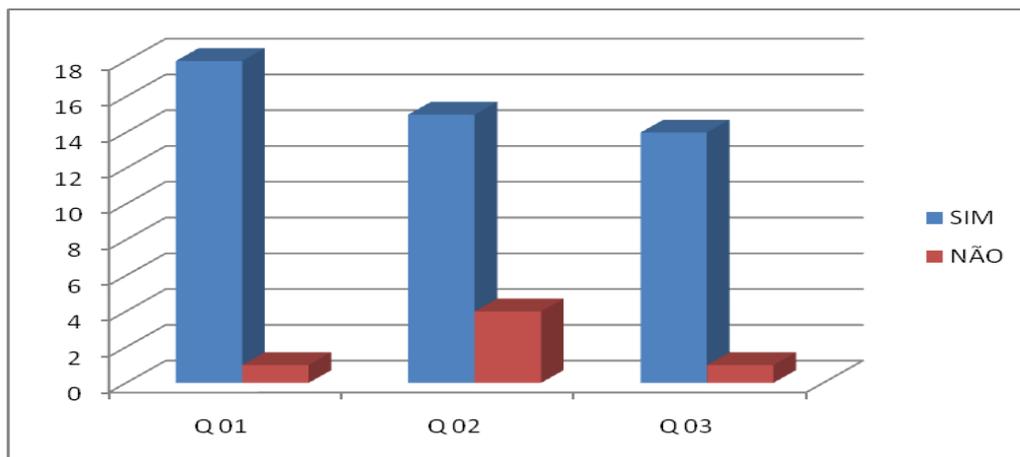


Gráfico: Identificando o Conhecimento
 Fonte: pesquisa direta, novembro 2010

Como mostra a tabela acima dos 19 (dezenove) entrevistados apenas 18 (dezoito) técnicos em enfermagem conhecem e sabem o que é assédio moral e apenas 01 (um) não sabe e não conhece o assédio moral, portanto, como mencionado na construção teórica, nos ambientes de trabalho seja privado ou público, há pessoas que não sabem o que é o assédio moral.

Mas continuando, 15 (quinze) já sofreram o assédio moral e 04 (quatro) não sofreram assédio moral, mostrando que é grande o numero de trabalhador que sofre com a prática do assédio moral, das 15 (quinze) foram condutas reiteradas e repetitivas, isto demonstra que conforme menciona o autor Heinz Leymann (2000, p. 27) apud Fiorelli et al (2007, p. 33), para configurar o assédio moral a conduta tem que ser repetitiva, que por sua repetição degrada o ambiente de trabalho, fazendo com que os tribunais julguem procedente as ações que versam sobre a pratica de assédio moral no ambiente de trabalho, pois não sendo repetitiva, configura-se um dissabor, mas que pode se desenvolver para um quadro de assédio moral.

5.2.2 Características do assédio moral

Quando se fala em características do assédio moral, desperta o comportamento, o perfil do assediador se ele é uma pessoa que pratica o assédio moral por motivo ou sem motivos, pois de acordo com o autor (FIORELLI et al, 2007, p. 51). Embora a intenção imediata aparente seja sempre destruir (ou, no mínimo, ferir) o assediado, há motivos primários, ocultos, dissimulados e desconhecidos (até pelo assediador) que merecem investigação. Atuando-se sobre eles, consegue-se interromper o processo de assédio moral e evitar que outros aconteçam. Quando não motivado o assediador demonstra uma característica de um narcisista, Mauro de Moura (2007, p. 32) *apud* Vacchiano, (2007, p. 24) especialista em medicina do trabalho nos dá uma descrição detalhada acerca de alguns dos aspectos psicóticos do 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. Independente da prática de assédio moral ser ou não motivado cabe a vítima ou o assediado, procurar as vias judiciais para que a prática do assédio moral seja coibida, recaindo sobre o assediador o peso da reparação pelo dano ocasionado.

CARACTERÍSTICAS DO ASSEDIO MORAL	SIM	NÃO
Q 04 - O Assédio Moral atentou contra a sua integridade física?	01	18
Q 05 - O Assédio Moral atentou apenas contra a sua dignidade psíquica?	18	0
Q 06 - Você notou se o Assédio Moral praticado com você foi motivado ou sem motivo?	06	13

Fonte: Pesquisa direta, novembro 2010.

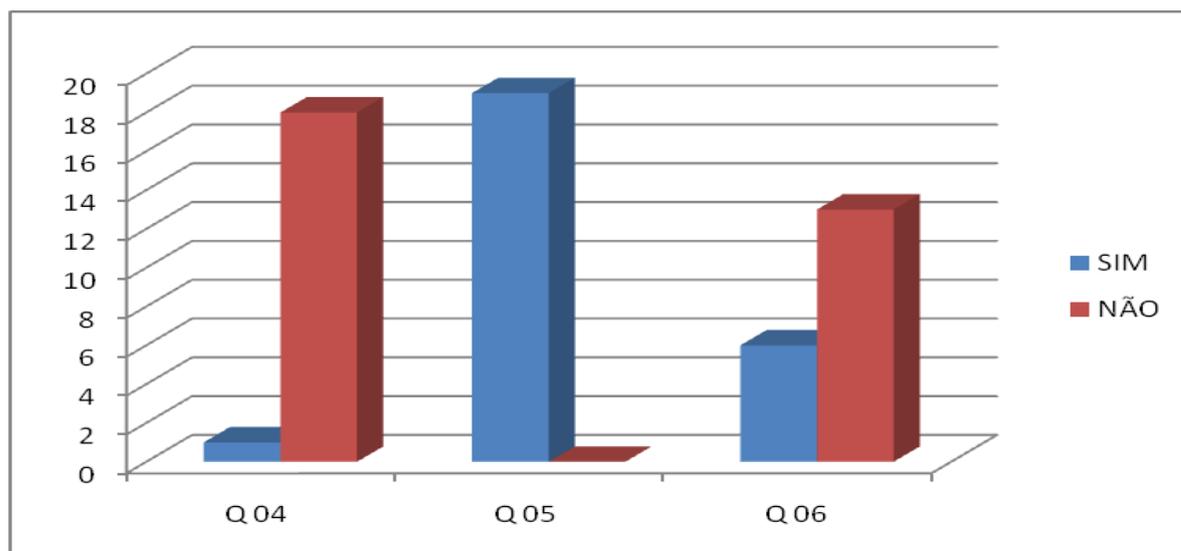


Gráfico 2: Características do Assédio Moral
 Fonte: pesquisa direta, novembro 2010

As questões acima mencionadas mostram que 01 (um) entrevistado sofreu assédio moral em desfavor da sua integridade física, ficando mais evidente a comprovação da prática do assédio moral, nas vias judiciais, visto que por meio de laudos técnico não se tem muito que contestar. E 18 (dezoito) que assinalaram *não*, estão os 4 (quatro) não sofrerão assédio moral, e 14 (quatorze) que sofreram assédio moral que agredisse sua integridade psíquica. Quando o assédio moral agride a integridade psíquica, é mais difícil provar, o fato, perante os tribunais, visto que só da pra ser provado por meio de provas testemunhal.

Já 06 (seis) entrevistados responderam que o assédio moral sofrido foi motivado, podendo ter sido diversos os motivos que levaram à prática do assédio moral, e dos 13 (treze) dos entrevistados que responderam *não* estão os 04 (quatro) que não sofreram assédio moral, ficando apenas 09 (nove) que sofreram assédio moral não motivado, mostra que de acordo com o já mencionado pelo autor Vacchiano (2007, p. 24) (...) 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, mostrando o caráter dos assediadores. Assim sendo é preciso que os assediadores sejam denunciado e levado as vias judiciais para que os tribunais possam proferir sentenças que venha a disciplinar e coibir tais pratica, seja elas motivada ou não motivada.

5.2.3 Elementos do assédio moral

O elemento do assédio moral mostra o fundamento principal da conduta vedada, quem é o agente, e a sua função no ambiente de trabalho, mostra como ficou o ambiente de trabalho depois do ataque do assediador.

ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL	SIM	NÃO
Q 07 - O agente que praticou o Assédio Moral exerce ou exerceu uma função superior hierarquicamente que a sua (seu Chefe)?	14	05
Q 08 - O Assédio Moral é ou foi praticado por um grupo de colegas do trabalho?	06	13
Q 09 - O agente que praticava ou prática o Assédio Moral exerce uma função inferior hierarquicamente que a sua?	05	14
Q 10 - Após a prática do Assédio Moral pelo agente assediador como ficou o ambiente de trabalho pra você?	11-regular 05- Ruim 03 - péssimo	
Q 11 - Você chegou a tomar alguma atitude frente ao Assédio Moral que feriu sua dignidade física ou psíquica?	07	12
Qual a atitude que você tomou?		

Fonte: Pesquisa direta, novembro 2010.

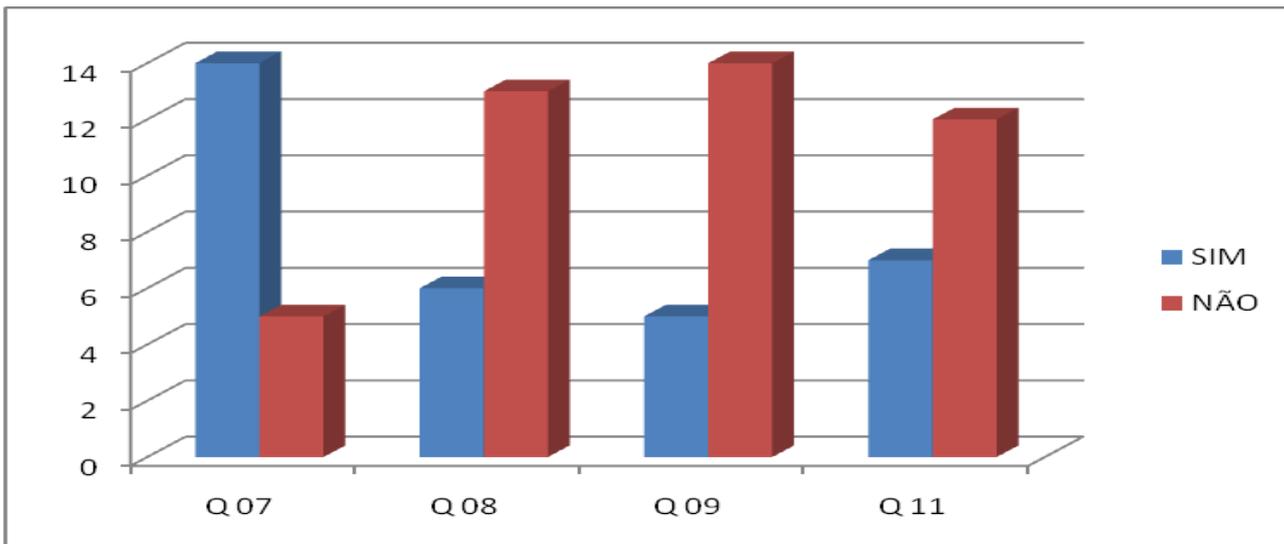


Gráfico 3: elementos do assédio moral
 FONTE: PESQUISA DIRETA, NOVEMBRO 2010

Os dados colhidos nos quesitos de número 07 à 11 refere-se aos elementos do assédio moral, se o assédio moral praticado foi horizontal ou vertical descendente e vertical ascendente. Com tudo, observa-se que o assédio moral vertical descendente foi o mais encontrado, 14 (quatorze) casos, respondidos pelos entrevistados onde o seu superior hierárquico (chefe) age para com os seus subordinado, deixando o ambiente de trabalho difícil de suportar, e que 5 (cinco) dos que responderam *não* apenas 1 (um) casos foi praticado por uma pessoa inferior hierárquica, configurando assim o assédio moral vertical ascendente, como mencionado na construção teórica, que o assédio moral vem de uma inferior hierarquicamente em direção ao superior hierarquicamente ou seu chefe.

Visto posto tem crescido o numero de condenações nos tribunais regionais do trabalho, por praticas de assédio moral vertical descendente, onde o chefe por sentir-se em uma posição superior hierárquica caba cometendo a pratica do assédio moral, deixando o ambiente de trabalho insuportável, fazendo com que muitos dos assediados pesam sua demissão da empresa onde trabalha, uma das formas que os tribunais têm encontrado para tentar reparar o dano sofrido pela pratica do assédio moral entre outras é o arbitramento de multas em caráter de reparação pela conduta do agente assediador.

E 6 (seis) casos de assédio moral foi praticado por grupos ou colegas de trabalho, direcionado a uma pessoa, onde este tipo de assédio moral tem um poder de destruição muito maior, pois reúne um grupo de colegas para assediar moralmente uma pessoa fazendo com que a

pessoa assediada sinte-se cada vez mais sozinha, causando com isso graves problemas psíquicos e emocionais.

Quando se perguntou como ficou o ambiente de trabalho, 11 (onze) Entrevistados responderam que ficou regular e 5 (cinco) responderam que ficou ruim, e 3 (três) responderam que ficou péssimo, no momento de responde se teriam tomado alguma atitude, 12 (doze) responderam que não tomaram atitude, e 7 (sete) mencionaram que tomaram atitude sim, que foram as mais diversas, pois tinha uma pergunta subjetiva que pedia para que os entrevistados, descrevessem qual atitude tomou e alguns entrevistados responderam que, respondeu ao assediador, outros deixaram o tempo passar, outros responderam que chamou o assediador para conversar, outro evitou contato com o mesmo, e nos casos de assédio moral por colegas de trabalho de mesmo nível procurou o superior hierárquico seu chefe para relatar o que estava acontecendo no ambiente de trabalho.

Com as informações coletadas nesta pesquisa, descobriu que é pequeno o numero de pessoa que procura tomar uma atitude frente ao assédio moral, e quase nem um o numero de pessoa que procura a justiça para denunciar a pratica do assédio moral, deixando-o impune, com isso fica o assediador sem nem uma punição por sua conduta.

5.2.4 Colega vítima de assédio moral

Neste momento procura-se saber se os entrevistados tinham conhecimento de alguém ou algum colega que já sofreu com a conduta do assédio moral e quem foi que praticou tal conduta, bem como se a vítima tomou alguma atitude frente à prática de assédio moral por ela sofrida.

SE VOCÊ CONHECE ALGUÉM QUE FOI VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL RESPONDA		
IDENTIFICANDO O CONHECIMENTO	SIM	NÃO
Q 12 – Caso não tenha passado por uma situação de Assédio Moral conhece alguma pessoa que passou por ela	15	04
Q 13 – O Assédio Moral atentou contra a integridade física da pessoa	07	09

que você conhece e que foi vítima desse tipo de atitude?		
Q 14 – Você foi informado ou tomou conhecimento se o Assédio Moral praticado com a pessoa que você conhece foi motivado ou sem motivo.	10	09
Q 15 – O agente que praticou o Assédio Moral exerce ou exerceu uma função superior hierarquicamente que a da vítima tal como (seu Chefe)?	09	10
Q 16 – O agente que praticava ou pratica o Assédio Moral exerce ou exercia uma função inferior hierarquicamente que a da vítima?	06	13
Q 17 – O Assédio Moral é ou foi praticada por um grupo de colegas do trabalho da vítima?	06	13
Q 18 – Após a pratica do Assédio Moral pelo agente assediador como ficou o ambiente de trabalho para a vítima, você teve conhecimento?	04-regular 10- ruim 05-péssimo	
Q 19 – Tem conhecimento se a vítima chegou a tomar alguma atitude frente ao Assédio Moral que feriu a dignidade física ou psíquica dela?	03	16
Q 20 – Tem conhecimento de qual foi a atitude que a vítima tomou?		

Fonte: Pesquisa direta, novembro 2010.

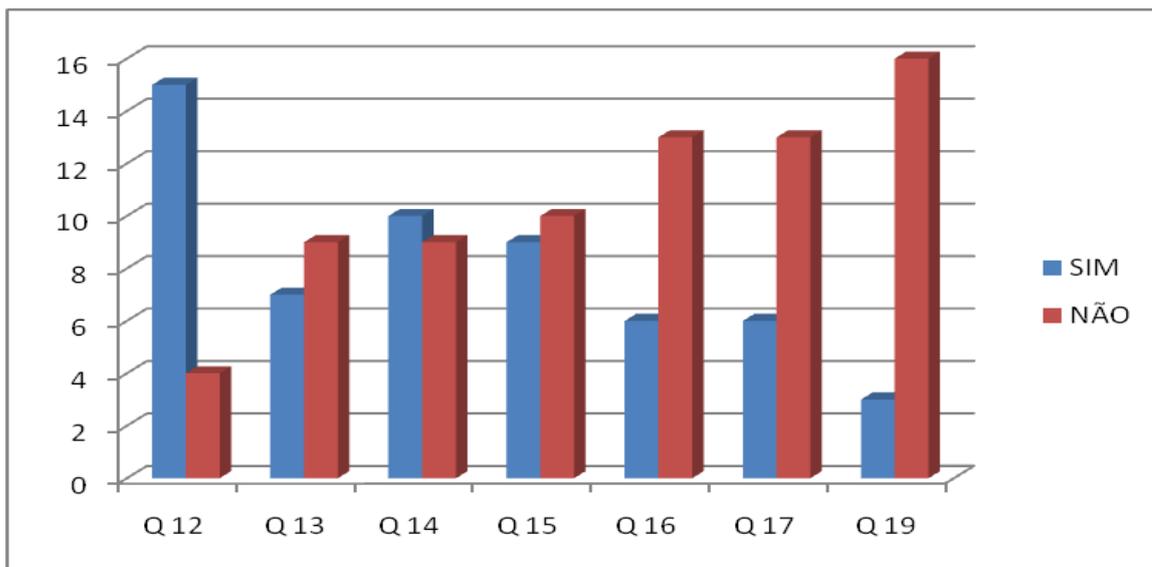


Gráfico 3: Identificando o conhecimento
 Fonte: pesquisa direta, novembro 2010.

Nesta última tabela encontra-se o conhecimento dos entrevistados se eles conhecem alguém que já foi vítima de assédio moral, 15 (quinze) dos entrevistados responderam que conheciam pessoas que sofreram com o assédio moral e 4 (quatro) responderam que não conhece nenhuma vítima de assédio moral.

Quando perguntado se o assédio moral atentou contra a integridade física da vítima que eles conheciam 12 (doze) responderam que não e 7 (sete) responderam que sim, já quando perguntaram se eles tinham conhecimento, se assédio moral que foi praticado com a vítima foi por motivo ou sem motivo, 10 (dez) responderam que foi motivado e 9 (nove) responderam que não foi motivado, mostrando que a personalidade da maioria dos assediadores não tem um perfil covarde, narcisista, e sim que os casos de agressão por parte do assédio moral foi motivado, sendo os mais diferentes, desde de inveja no ambiente de trabalho até um problema pessoal que muitas vezes é trazido para o lado profissional.

E quando perguntado se o agente assediador é o seu chefe foi respondido que 9 (nove) são chefes e que 10(dez) não são chefes, com isso a construção teórica ensina que dos 9 (nove) são assédio moral vertical descendente, pois foi praticado por um superior hierárquico ou chefe que é o mais comum a ser encontrado, mas que nestes casos não é, os 10 (dez) podem ser assédio moral horizontal, que é praticado por colegas de trabalho ou até mesmo por grupos de colegas de trabalho, e o assédio moral vertical ascendente, que são aquelas pessoas que ascendem do técnico em

enfermagem como o auxiliar e outros que estão previstos no organograma do município que estrutura todo o quadro de funcionários públicos municipais.

Foi perguntado se eles teriam conhecimento de como ficou o ambiente de trabalho posterior à prática do assédio moral, responderam os entrevistados que 4 (quatro) deles ficaram com o ambiente de trabalho regular e 10 (dez) deles ficaram com o ambiente de trabalho ruim, e 5 (cinco) deles ficou com o ambiente de trabalho péssimo.

Quando foi perguntado se as vítimas do assédio moral teriam tomado alguma atitude frente ao assédio moral apenas 3 (três) responderam que sabiam que a vítima tomou uma atitude frente ao assédio moral, que foram a denúncia ao seus superiores ou chefe, e procuraram a justiça para que por meio da tutela do estado corrige-se o que está errado, e 16 (dezesesseis) responderam que as vítimas não tomaram nem uma atitude frente ao assédio moral sofrido.

Contudo, ficou claro que as maiorias dos técnicos em enfermagem da Secretaria Municipais de Saúde de Boqueirão conhecem e sabem o que é assédio moral e já sofreram assédio moral, por parte de seu superior ou chefe, colegas e por grupos de colegas e também por pessoas com função inferior hierárquica, também ficou identificado que o número de vítimas que procuram tomar uma providência frente ao assédio moral sofrido, é bem menor e que nem um dos entrevistados procurou a tutela do estado pelas vias judicial para que fosse resolvido, mais apenas um entrevistado relatou que tem conhecimento de uma vítima de assédio moral que procurou a tutela do Estado, levando o caso até a justiça.

6 CONCLUSÃO

Na pesquisa realizada verificou-se que o assédio moral nas relações de trabalho é uma prática que prejudica não apenas a vítima, mas também todo o ambiente, uma vez que os demais colegas de trabalho também são atingidos por esse dissabor, prejudicando, assim, todo o clima organizacional e trazendo prejuízos concretos para a empresa, como a baixa da produção e o absenteísmo.

Não obstante, a falta de uma legislação expressa que aborde essa temática, que são apenas reparadas pelo dano sofrido, com base na legislação trabalhista, porém, não há um amparo legal manifesto para a prevenção do problema estudado.

No estudo de caso realizado, conclui-se que, de fato, o maior problema envolto na questão relativa ao assédio moral é a falta de informação sobre como prevenir este e como insurgir-se contra esse abuso, como foi observado nas respostas dadas pelos informantes que se dispuseram a preencher o questionário aplicado. Verificou-se que a ocorrência existe e é comum, porém, na maioria das vezes, não há meios para que o funcionário assediado possa reclamar o assédio sofrido.

Esses são problemas que trazem à tona a importância quanto para a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho. O trabalhador como ser humano necessita que a sua dignidade seja plenamente preservada e isso repercute no seu ambiente de trabalho, uma vez que o ambiente sadio é fundamental para exercer uma atividade labora com qualidade, para que possa ter um rendimento produtivo satisfatório, assim sendo é preciso que este seja respeitado como homem e preservado em sua saúde mental.

As informações coletadas nesta pesquisa descobriram que é quase nem um o numero de pessoas que procura a justiça para denunciar a pratica do assédio moral, deixando a justiça e os tribunais de fora deste problema. Tem carecido o número de condenações frente a pratica do assédio moral, pois os tribunais e os juizes monocráticos tem julgado precedente os pedidos de

indenização por reparação do dano sofrido pela prática do assédio moral, não deixando impune, com isso de maneira positiva coíbe a prática do assédio moral, mostrando que mesmo sem uma legislação própria para punir o agente que praticar o assédio moral, os tribunais tem decidido de maneira coesa e firme pondo um freio neste ar de impunidade que se respirava pela falta de uma legislação própria para punir a prática do assédio moral.

Assim, conclui-se que é preciso fazer com que a temática seja discutida e que o conhecimento seja mais eficazmente difundido entre as instituições de trabalho, para que aquelas que não enfrentam o problema possam encará-lo e as demais que já possuem normas no sentido de evitar o assédio permitam que, na prática, seus trabalhadores sejam respeitados.

REFERÊNCIAS

- ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Danos & Ação indenizatória, doutrina, legislação jurisprudência, modelos**. São Paulo: Brasileira, 2000.
- ANDRADE, Ronaldo Alves de, **Dano moral à pessoa e sua valoração**, São Paulo, Manole, 2000.
- BATALHA, Lílian Ramos. **Assédio moral em face do servidor público**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- BITTAR, Eduardo C. B. **Metodologia da Pesquisa Jurídica: teoria e prática da monografia para os cursos de direito**. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Último acesso em 25 de outubro de 2010.
- _____. **Código Civil Brasileiro/ 2002**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm. Último acesso em 08 de dezembro de 2010.
- FARIAS, Thélío Queiros. LOIOLA, Antônio Arneldo L. **Prática das indenizações e casos concretos**. 1ª. ed. Leme: CL Edijur. 2010.
- FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS (Junior), Marcos Julio Olivé Malhadas. **Assédio moral, uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr., 2007.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de direito civil. v. III - Responsabilidade civil**. 5. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva. 2007.
- JUCÁ FILHO, Cândido. **Dicionário escolar das dificuldades da língua portuguesa**. 5. ed. Rio de Janeiro: FAE. 1986.
- MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva. 2009.
- PRESTES, Maria Luci de Mesquita. **A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento ao texto, da escola à academia**. 3. ed. São Paulo: Rêspel. 2008.
- STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr., 2008.