

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.

MORAL HARASSMENT IN WORK RELATIONSHIPS: CONCEPT, CHARACTERISTICS AND TYPES OF MORAL HARASSMENT.

Lucas Uanderson de Oliveira¹

Mariana Aparecida Adalberto de Carvalho²

RESUMO

O presente artigo intenta realizar uma pesquisa no tema Assédio Moral nas Relações de Trabalho, que é caracterizado pela violação reiterada e duradoura da dignidade e honra dos trabalhadores dentro das relações trabalhistas particulares. Diante das atuais exigências do mercado econômico, acaba existindo uma relação de trabalho em um ambiente onde é buscado lucro a qualquer custo, mais trabalho em menos tempo e em melhor qualidade, gerando competitividade e exigências excessivas. Isso leva ao assédio moral, com uma exploração dos trabalhadores e violação de seus direitos, o que torna o presente tema de suma relevância, principalmente, devido à carência de legislação acerca do Tema. A partir de tal pesquisa, utilizando referências bibliográficas, com enfoque nas obras de Marie France Hirigoyen e Margarida Barreto será realizada uma análise dos dados encontrados sobre o tema proposto, o que leva a acontecer, como ocorre, quem são os envolvidos quais os tipos de assédio moral verificados no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: assédio moral; relações de trabalho; dano psicológico.

ABSTRACT

The present article intends to carry out a research on the theme Moral Harassment in Labor Relations, which is characterized by the repeated and lasting violation of the dignity and honor of workers within private labor relations. In view of the current demands of the economic market, there is a working relationship in an environment where profit is sought at any cost, more work in less time and in better quality, generating competition and excessive demands. This leads to moral harassment, with an exploitation of workers and violation of their rights, which makes the present topic of paramount importance, mainly due to the lack of legislation on the theme. Based on such research, using bibliographic references, focusing on the works of Marie France Hirigoyen and Margarida Barreto, an analysis of the data found on the proposed theme will be carried out, which leads to what happens, who is involved, what types of moral harassment in the workplace.

Keywords: bullying; work relationships; psychological damage.

¹ Possui graduação em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG. Especialização em Advocacia Trabalhista pela Verbo Jurídico. Advogado.

² Doutoranda em Direito do Trabalho pela Universidad de Buenos Aires – UBA. Mestre em Direito Ambiental e Sustentabilidade. Pós-graduação em Direito Ambiental. Pós-graduação em Estudos de Impacto e Licenciamento Ambiental. Professora na Faculdade Arquidiocesana de Curvelo - FAC. Advogada. E-mail: marianaadalberto@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho irá abordar sobre o tema Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Tal assédio se trata de uma conduta abusiva, desde atitudes, comportamentos, palavras, gestos, que ocorrem de forma sistemática, repetitiva e vem a atentar contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Esses atos afetam a vítima, prejudicando-a no emprego e, podendo inclusive, ter efeitos em sua vida pessoal e social, desestabilizando ainda, o ambiente de trabalho, trazendo prejuízos para a empresa e a sociedade.

O assédio moral viola direitos fundamentais previstos na Constituição, como o princípio da dignidade humana, direito à saúde, à honra. Além de dilapidar as relações de trabalho, prejudicar a vida de pessoas, causando prejuízos enormes, devendo ser coibido, punido e a vítima devidamente reparada, destarte, necessário se faz a existência de meios eficientes de combate.

O trabalho será elaborado visando apresentar, partindo do ponto de vista do Direito do Trabalho, como se dá a ocorrência de tal mal no ambiente de trabalho privado, além de, diante de sua grande presença ainda atualmente, quais são as características das vítimas, dos agressores e quais são os tipos de assédio moral verificados no ambiente de trabalho.

Para isso, será realizado um estudo bibliográfico, tendo como referencial teórico, trabalhos de autoras renomadas como Margarida Maria Silveira Barreto e Marie-France Hirigoyen, além de jurisprudências e outras fontes, como livros e internet.

Nesse artigo será tratado dos aspectos conceituais do Assédio Moral de forma mais ampla, expondo dados a respeito de sua evolução histórica, seguido da conceituação do termo Assédio Moral, posteriormente serão apresentadas as partes, quem são as possíveis vítimas e agressores.

Em seguida abordar-se-á sobre as principais consequências do assédio moral e quais são os tipos de assédio verificados num ambiente de trabalho, analisando o conceito e aplicabilidade de cada tipo.

2. DO ASSÉDIO MORAL

Apesar de ser um tema muito antigo, o Assédio Moral tem aumentado e ganhado mais destaque nos últimos anos, com a intensificação da necessidade de mais trabalho, com mais qualidade e em menos tempo.

Essa exigência tem criado um ambiente laboral que exige cada vez mais de seus trabalhadores, um ambiente competitivo e propício a estresse e desestabilidades emocionais, onde uma linha tênue separa o bom ambiente de trabalho do desequilibrado, podendo ocorrer neste último, a violação a direitos constitucionais do trabalhador.

Esse ambiente de trabalho existente hoje, afeta a vida do trabalhador, fazendo com que ele busque se dedicar cada vez mais para ter e se manter no emprego, mais ainda se quiser alcançar o crescimento e sucesso na carreira, buscando sempre melhorar seu desempenho, mais eficiência técnica, se tornando mais competitivo e, com isso, pode acabar tornando-se agressivo.

Nesse cenário surge o Assédio Moral, que advém do desequilíbrio do ambiente de trabalho, da desestabilidade emocional, onde, devido a essa exigência, um acaba agredindo o outro, seja verbal ou fisicamente e causando consequências graves para a vítima, para o ambiente de trabalho, para a empresa e conseqüentemente, para a economia.

Nesse sentido, Cláudio Armando Couce de Menezes (2003) aduz que “Há, evidentemente, a perversidade do ser humano. O homem como lobo do homem é sentença por demais conhecida. É, por isso, provavelmente, desde os primórdios do trabalho já experimentava o assédio moral.”.

Em várias regiões do mundo esse assunto tem sido tratado e muitos países já se posicionaram legalmente a respeito. É um tema de grande relevância, portanto e, sobre isso, temos o que diz Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 272):

Na verdade, a violência nas relações de trabalho sempre existiu, para exemplificar basta nos reportarmos ao trabalho escravo; entretanto, é inconcebível que no Estado Democrático de Direito, o qual tem a dignidade da pessoa humana como princípio basilar, além de uma gama de direitos e garantias individuais, ao lado dos direitos sociais, seja a violência, nas suas diversas formas de manifestação, uma prática constante nas relações de trabalho, que desestabiliza o meio ambiente do trabalho e subtrai o livre exercício dos direitos e garantias fundamentais.

Observem-se também as palavras relevantes de Hádassa Ferreira (2004, p. 37):

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

De fato é um tema relevante e, importante se faz conhecê-lo, para isso deve-se inicialmente, observar sua evolução histórica.

2.1 Da Evolução Histórica do Assédio Moral

O assédio moral é algo tão antigo quanto as próprias relações trabalhistas, podemos constatar tratamentos típicos do assédio na escravidão, contra os escravos, na idade média, pelo clero e nobreza contra os trabalhadores, no período da industrialização, na maneira com eram tratados os operários.

Porém, antes de chegar aos ramos da psicologia e do direito, estudos a seu respeito tiveram origem na biologia, pelo etologista Konrad Lorenz, que estudou as reações de grupos de animais pequenos ao terem seres estranhos introduzidos em seu território, reação esta que ele nomeou de *mobbing*. Esses se mostraram agressivos em relação ao invasor, apresentando atos intimatórios e repulsivos objetivando expulsá-lo, principalmente quando o invasor era maior, quando oferecia mais ameaça (LIMA; SOUZA, 2015).

Mais tarde, por volta dos anos 60, o sueco Peter Paul Heinemann, médico, realizou um pesquisa similar, desta vez foi observada a reação de um grupo de crianças, introduzindo uma criança estranha em seu ambiente escolar, os resultados encontrados foram também similares, pois essas crianças se comportaram de maneira análoga aos animais. (HIRIGOYEN, 2015, p. 76).

Tais pesquisas foram importantes, ganharam destaque e com isso, outros começaram a pesquisar e estudar sobre o assunto, quando, em meados de 1980, o alemão Heinz Leymann, psicólogo, após pesquisas e análises dos resultados, constatou semelhança nesse comportamento e no assédio moral no trabalho, atribuindo então a essa violência o nome *mobbing*. (HIRIGOYEN, 2015, p. 77).

O assédio moral então começou a se tornar conhecido em outras regiões do mundo, mas, diante das diferenças culturais e sociais do mundo, houve necessidade de atribuir nomenclatura diferente ao termo, de se definir e expor o tema, em cada região conforme o

contexto social e cultural, então, em 1998, a francesa, autoridade no tema, Marie France Hirigoyen publicou o livro Assédio Moral – A Violência Perversa no Cotidiano, tratando sobre o assunto, e denominando o como assédio moral. Este teve grande repercussão, trazendo uma atenção especial ao problema. Assim como ela mesma dispôs na introdução de seu segundo livro:

Ignorado na França até a publicação de meu livro precedente, o assédio moral no trabalho tornou-se, há dois anos, uma forte preocupação social. Pessoas assediadas, que, até então, sofriam em silêncio, readquiriram a esperança; ousam agora se expressar e denunciar as práticas abusivas de que são vítimas. Novas reivindicações deram origem a numerosos movimentos sociais importantes, pois os trabalhadores passaram a não mais aceitar ofensas e comportamentos que ofendam sua dignidade. Eles exigem ser respeitados. (HIRIGOYEN, 2015)

Seu livro teve grande repercussão, expôs de fato esse fenômeno social, despertou a atenção da mídia, que divulgou casos de assédio, de vários profissionais, dentre eles, juristas, médicos do trabalho e psicólogos, que se juntaram e formaram associações objetivando ajudar as vítimas, fizeram seminários, debates, alarmou governos quanto ao problema, levando alguns a, inclusive, tomarem providências. Além de dar coragem e conscientizar aqueles que presenciaram a violência e as próprias vítimas. (HIRIGOYEN, 2015, p.10)

Com isso, ela passou a receber muitas mensagens relatando casos, denunciando, recebeu apoio e mensagens de profissionais e especialistas, dando a ela novos dados, experiências, ainda mais conhecimento sobre o tema (HIRIGOYEN, 2015, p.10). A autora, então, redigiu outro livro, Mal Estar no Ambiente de Trabalho, em 2001. Esse seu novo livro buscou redefinir o seu pensamento sobre o tema, trazendo todas as novas informações, dados, números, reforçando sua relevância e apresentando possíveis ações contra esse mal.

Esse tema tem ganhado espaço, porém há muito a se fazer para que o tema seja reconhecido com o devido valor, e para tanto, necessário se faz, inicialmente, que ele seja bem conhecido e entendido.

2.2 Do Conceito

O Assédio Moral pode ocorrer de várias formas no ambiente de trabalho, por meio de inúmeras atitudes diferentes, como será demonstrado adiante. O dicionário Jurídico Acquaviva (ACQUAVIVA, 2009, p. 110) apresenta o seguinte conceito para o tema:

Abuso de direito – ato ilícito, portanto- cometido pelo empregador ou preposto deste, consistente em humilhar o empregado, submetendo-o a situações vexatórias e injustas, ou lhe impondo tarefas de impossível realização. Caracteriza o assédio,

também, obrigar o empregado a praticar ato, ou deixar de praticá-lo, ao arrepio do contrato de trabalho.

Vários estudiosos já trataram do assunto e lhe atribuíram conceitos, um dos primeiros a tratar do assunto e de maneira mais aprofundada, foi Heinz Leymann, que se referia ao tema como *mobbing* e o definiu como:

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. (MENEZES, 2002, p.190).

Posteriormente, a grande estudiosa, Marie-France Hirigoyen, em seu livro *Assédio Moral – A Violência Perversa no Cotidiano* lhe atribuiu o conceito:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2000, p. 65).

Em seu segundo livro, buscou redefinir seu conceito, dispondo que:

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2015, p. 17).

Podem-se perceber pontos semelhantes e de grande importância na formação do conceito atual de assédio moral. Nesse sentido, trouxe o site *Assédio Moral*, que é um site de apoio no combate ao Assédio no Brasil, coordenado e mantido por vários profissionais, dentre eles a autora Margarida Barreto, interpretando que o assédio moral:

É 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 atéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida 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.³

Como complemento, insta salientar o que ilustra o desembargador Cláudio Armando Couce:

³ <http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2012/10/jornada-de-humilhacoes>.

Assim, a preferência pela comunicação não verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação. (“Foi só uma brincadeira”, “não é nada disso, você entendeu mal”, “a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas”, “isso é paranoia sua”, “ela é louca”, “não fiz nada demais, ela (ele) é que era muito sensível”, são alegações típicas de quem se vê denunciado nesses casos.

Todavia, o assédio também tem lugar através de procedimentos mais concretos, como: rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidades psíquicas e físicas, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição a ridículo (impor a utilização de fantasia, sem que isso guarde qualquer relação com sua função; inclusão no rol de empregados de menor produtividade); divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e/ou pública...(MENEZES, 2002, p.191)

Com isso, pode-se perceber que, o Assédio Moral é um mal, uma conduta inadequada, um comportamento hostil, que ocorre intencionalmente por meio de gestos, palavras, atos, escritos, de maneira reiterada e prolongada no tempo causando danos diretos no trabalhador e indiretos em sua vida, danos esses físicos, psicológicos, sociais, degrada o ambiente de trabalho, isola a vítima, atenta contra sua dignidade humana.

Essa violência perversa surge a partir de uma recusa a alguém diferente, uma discriminação ao outro, por meio de uma rivalidade, um medo do potencial e eficiência do outro, devido à competitividade do mercado de trabalho. Então ataca-se por medo de que o outro possa ser melhor, por se sentir ameaçado. Busca-se eliminar o outro, tirar aquilo que não se quer no grupo, o que não é bem-vindo. Tornou-se muito raro no cenário atual o sentimento de coletividade, de trabalho em equipe hoje, reina o individualismo.

Qualquer um pode acabar sendo vítima desse ataque, na busca de eliminar aquele que não querem por perto, os agressores utilizam o assédio moral, que afeta a vítima. Os mais fracos ou temporariamente fracos por alguma situação temporária que está lhe afetando, acabam não resistindo e sendo abalados mais rapidamente, os mais fortes podem resistir mais tempo, mas os agressores sempre buscam encontrar um modo para afetá-los, levando-os desistirem em certo momento.

Estudos realizados pela autora Hirigoyen (2005, p.81), apontam que o tema existe em várias partes do mundo e é denominado de maneiras diferentes, como *Mobbing*, *Bullyng*, *Harassment*, *Whistleblowers*, *Ijime*, conforme o contexto cultural e social, conforme podemos ver a seguir os principais:

-o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física;
- o termo *bullying*: é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas a isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional;
-o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja a procedência. (HIRIGOYEN, 2015, p. 85)

Apesar das diferentes denominações, o problema é o mesmo, é uma violência perversa, um mal, causado por agressores com mesmas características e com vítimas com os mesmos perfis, causando os mesmos e graves danos, como veremos adiante.

2.3 Das Partes no Assédio Moral e Consequências

Aqui serão expostos os possíveis perfis das vítimas e dos agressores, quais são as características, o que leva a agredir e quem são os escolhidos como vítimas, além de elucidar os danos diretos e indiretos causados pela execução de tais atos perversos.

2.3.1 Caracterização da Vítima e do Agressor

Qualquer um pode ser vítima do assédio moral, tendo uma tendência maior a serem pessoas mais fracas psicologicamente ou que estão passando por um momento de fraqueza, por estarem passando por algum problema temporário, alguma dificuldade, não tendo então, como regra que só pessoas frágeis estão sujeitas a tal mal. Pessoas que se demonstram fortes, eficientes, dispostas, podem também serem vítimas. (HIRIGOYEN, 2015, p. 219)

O assédio moral encontra-se intimamente ligado à discriminação, há a recusa a uma diferença ou particularidade do outro. Alguma característica desse novo ou mesmo de algum outro colega, pode desagradar alguém que ali já está e esta acabar sendo vítima desses ataques. Cabe ressaltar que esses devem ser repetitivos e duradouros, esse preconceito pode se dar por inúmeros motivos, como pela religião, cor, nacionalidade, orientação sexual, por serem representantes de funcionários ou sindicais, dentre outros tipos de preconceitos existentes. Sendo o preconceito algo inaceitável e, inclusive, tipificado como crime, não se pode dispensar ou pedir a dispensa do trabalhador por tal motivo, acaba ocorrendo então, o assédio moral. (HIRIGOYEN, 2015, p. 219)

Os idosos também podem ser vítimas, devido também, ao preconceito, com a presente atualização dos mecanismos utilizados nas relações comerciais, com a evolução constante da tecnologia, existe um pensamento que entende que os idosos não conseguem

acompanhar tal evolução, tendendo a trocá-los por jovens, por acreditarem serem esses mais eficientes, competentes, ousados, e aqueles acabam sendo vítimas desses ataques maldosos que por fim se transformam em assédio moral.

Assim como há também um pensamento retrogrado em que a hierarquia está intimamente ligada à idade. Deste modo, pessoas tendem a não aceitar como seus superiores ou mesmo em cargos semelhantes de chefia, pessoas mais jovens, entendem como humilhação e isso pode fazer desses jovens vítimas do assédio.

Pode ocorrer de a vítima ser alguém que se mostre forte, eficiente, dedicado ou que tenha talento, e, com isso, venha a oferecer algum risco ou ameaça a alguém que, de fato, seja ou, se sinta inferior. Essa vítima, que pode ser um novato ou não, é atacada por meio do assédio moral, que é utilizado pelo agressor, por medo, ou inveja, entendendo ele ser necessário agir dessa forma para garantir seu lugar, objetivando se ver livre do outro. (HIRIGOYEN, 2015, p. 220)

Outro exemplo é o caso de afinidade, quando se tem afinidade com alguém dentro da empresa, e esse alguém é trocado, o substituto pode não agradar os que ficaram ou, como chefe, também pode não agradar de alguém, e isso pode se transformar em uma perseguição, convertendo-se em assédio moral. (HIRIGOYEN, 2015, p. 223)

Em todos os exemplos, tem-se possíveis vítimas de assédio moral, entretanto, existem muitas outras possibilidades relacionadas a estas. As possíveis vítimas são aquelas que, alguém na empresa, seja colega, seja superior ou subordinado, não quer no mesmo ambiente de trabalho, devido a ter algo contra. Então, passa a cometer o assédio moral para se ver livre da pessoa, expulsá-la dali.

Não há um rol taxativo de quem pode ser vítima, existem situações em que se está mais propenso a tornar-se vítima, ninguém está livre de ser uma, mas, há situações em que a pessoa é mais forte para resistir e eliminar a situação sem sofrer graves danos. Sobre isso, Heinz Leymann cita alguns fatores que dão essa força para o empregado vítima, dentre eles a autoconfiança, o apoio familiar, de amigos, existência de um apoio dentro da própria empresa, de médicos do trabalho ou representantes dos trabalhadores. (HIRIGOYEN, 2015, p. 237)

Nesse mesmo sentido, pode-se perceber que não há um rol taxativo de quem são os agressores, esses podem ser colegas de serviço, podem ser chefes, podem ser subordinados, o agressor é aquele que, por algum motivo, preconceito, medo, inveja, ataca o outro de maneira repetitiva e duradoura, com o objetivo de lhe fazer mal, intencionalmente.

A agressão pode advir de superiores, além de motivos já relacionados anteriormente. Pode partir de chefes fracos, que tem alguma dificuldade, insegurança, dificuldade de dar

ordens, de gerir, ataca aquele por quem se sente ameaçado, que oferece risco ao seu segredo, então ataca objetivando defender-se, por medo.

Pode acontecer também, pelo chefe ter esses problemas, ele ataca por não saber como lidar com funcionários, então não sabe com deve tratá-los, como se comunicar, como dar ordens, como gerir, e o fazem de modo exagerado, humilhantes, com excesso de rigor, colocando para trabalhar em locais sem condições adequadas, provações, de forma a caracterizar o assédio moral.

Outras vezes, o chefe quer demitir o funcionário por algum motivo, mas esse tem alguma garantia de emprego ou estabilidade, e isso o impede, então, utiliza desses artifícios hostis para alcançar seus objetivos.

Margarida Barreto, em entrevista dada à Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP), expõe que, o assédio moral é quase que, na totalidade das vezes, praticado por superiores hierárquicos, sendo praticado também por colegas, por subordinados e às vezes por chefe e colegas, de maneira coletiva.

O *site* Assédio Moral⁴, lista os atos que compõem a estratégia utilizada pelo agressor:

Escolher a vítima e isolar do grupo.
Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.
Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, frequentemente, por insubordinação.
Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

O assédio, quando tem como agressor os colegas de trabalho, geralmente ocorre pelo preconceito, inveja, por se sentirem ameaçados, por acharem que o outro é melhor, que lhe “fazem sombra”, e então querem se ver livres deste. Há casos em que, os funcionários seguem um padrão, um costume dentro da empresa, possuem um ritmo de trabalho, atuam de alguma maneira incondizentes com os preceitos legais da empresa, e quando o novato não quer fazer parte ou compactuar com esse modo de agir, acaba sofrendo assédio por parte do grupo.

Deste modo, pode ocorrer por parte dos chefes que se veem pressionados a tomar atitudes ou agir de maneira diferente por um novo funcionário que tem seus valores, segue as

⁴ <http://assediomoral.com.br/>

regras, que são eficientes e o chefe não tem o hábito de agir dessa maneira integralmente correta e com muita eficiência. Até mesmo por subordinados, que não estão acostumados com certo ritmo de serviço, e diante da troca de chefia, seja por chegada de um melhor ou pior, que atuem de modo contrário ao costume ali criado, pode causar um conflito, levando os subordinados a assediar esse chefe.

Ou seja, aqueles que veem alguém estranho em seu ambiente de trabalho e ainda querendo mudar a rotina do grupo, quando insatisfeitos com essa mudança, tendem a reagir de maneira agressiva, de modo que, quando atacados por alguém maior, mais forte, se juntam, quando mais forte, age sozinho, daí a tendência a atacar os mais fracos, mais fácil se ver livre deles.

Tem-se algumas características que definem o assédio, como se pode observar nas palavras de Barreto (2002), que qualifica os assediadores:

Profeta: acredita que sua missão é demitir sem critérios. Para ele demitir é uma "grande realização". Humilha com cautela, reserva e elegância.

Pit-bull: violento e agressivo, sente prazer em humilhar os subordinados, chegando a ser perverso no que fala e em suas ações.

Troglodita: julga-se sempre ter razão. Implanta regras sem que ninguém seja consultado e os subordinados devem sempre obedecer sem reclamar. É uma pessoa brusca.

Tigrão: possui atitudes grosseiras e quase sempre necessita de público para conferi-las, pois assim sente-se respeitado. Quer ser temido para esconder sua incapacidade.

Mala – babão: controla os subordinados com "mão de ferro" por meio do controle e fiscalização acirrada, pois dessa forma pensa que será reconhecido pelo patrão.

Grande Irmão: finge ser amigo dos trabalhadores, se envolve com os problemas particulares de cada um, para que na primeira oportunidade usar destes para assediá-los.

Garganta: não conhece bem suas funções e vive contando vantagens, não admitindo que seus subordinados saibam mais que ele.

Tasea ("tá se achando"): não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores; é confuso e inseguro. Não tem clareza de seus objetivos e dá ordens contraditórias. Apresenta-se para receber elogios dos superiores, entretanto, em situação inversa, responsabiliza os subordinados pela "incompetência".

Hirigoyen (2015, p. 108), traz uma lista contendo as atitudes hostis que podem se converter em assédio moral, desde que, ocorram de maneira intencional, repetida e de forma duradoura:

- 1) Deterioração proposital das condições de trabalho
- Retirar da vítima a autonomia.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).

Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
Causar danos em seu local de trabalho.
Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação
A vítima é interrompida constantemente.
Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
A comunicação com ela é unicamente por escrito.
Recusam todo contato com ela, mesmo visual.
É posta separada dos outros.
Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
Proíbem os colegas de lhe falar.
Já não a deixam falar com ninguém.
A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade
Utilizam insinuações desdenhosas para qualifica-la.
Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).

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

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

Independentes do sujeito de onde venha a agressão, ou de quem seja a vítima, ocorrem danos, há a violação de direitos constitucionais da vítima e podem ocorrer danos graves, que podem gerar, inclusive, o óbito da mesma.

2.3.2 Das Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

O assédio moral expõe a vítima a humilhações e vergonhas de maneiras repetitivas, duradouras, visam a destruir a vítima, quanto mais tempo dura, piores são os danos causados.

Essa violência ataca de maneira direta a integridade física e moral dos trabalhadores, o que é uma prática inaceitável.

No início a vítima pensa que o que está sentindo é efeito do estresse enfrentado no trabalho, fica ansiosa com suas obrigações, por se sentir pressionada, pelo medo de mais humilhação e repressão. Junto a isso há um sentimento de fracasso, de falha, impotência, de não estar correspondendo às expectativas, a pessoa se culpa, quando na verdade, não é a verdadeira culpada, porém, demora a perceber isso. Se constatado o assédio nesse momento, logo no início, e houver um afastamento da vítima daquele que lhe faz mal, pode-se conseguir ainda a sua recuperação de maneira mais rápida, ou também pode-se conseguir tal recuperação por meio do reconhecimento de erro do agressor e consequente pedido de desculpas. (HIRIGOYEN, 2015. p.159)

Essa longa exposição afeta o estado psicológico da vítima, ela fica desequilibrada, sem saber o que fazer, trabalhando em extrema pressão e exigindo muito de si mesmo. Então sente-se desiludida, humilhada, abatida, há um esgotamento físico e emocional, podendo se converter em uma depressão. Um ponto importante aqui existente é que, na maioria dos casos, a vítima tende a esconder os sintomas dos outros, até mesmo do médico, e isso é um problema, pois, por se sentir culpada e ter vergonha de compartilhar essa situação, se isola e acaba buscando o suicídio como forma de solucionar o problema. (HIRIGOYEN, 2015. p.159)

Isso pode ocorrer em virtude dos distúrbios psíquicos causados, pela perda de confiança em si mesmo, pela falta de autoestima, desânimo, vergonha, estresse pós-traumático, medo, isolamento, o que pode acabar mudando a própria personalidade da vítima, causando um trauma na pessoa, que passa a conviver com isso em seu íntimo, gerando uma cicatriz psicológica, o que causa dificuldades para a pessoa lidar com situações semelhantes. (HIRIGOYEN, 2015. p.159)

Tais transtornos afetam a vida da pessoa, pelo estresse ela acaba descontando em pessoas mais próximas, tornando o ambiente familiar tenso, seja com filhos, marido, pais, irmãos, amigos, fica sem paciência, cansada, sem disposição, sem vontade de fazer as coisas, não dorme direito. Pode afastar pessoas próximas, pois se sente sem humor e ânimo para fazer algo, sente vergonha de falar sobre o assunto, então evita diálogos. O trabalhador pode acabar não conseguindo outro emprego, devido a essa seqüela, acha que não tem capacitação para trabalhar, não é eficiente, competente, tem medo do fracasso. (HIRIGOYEN, 2015. p.165)

Essa violência pode remeter a vítima a um problema do passado, alguma violência que sofria no passado pode vir à tona em sua mente, e a violência atual juntamente com essa

lembrança a afetam de uma maneira devastadora. Todos esses transtornos psicológicos e psíquicos, aos quais a vítima está sujeita podem se transformar em problemas físicos, ou pode ocorrer de forma reversa, quando ocorrem inicialmente problemas físicos, advindos do assédio moral, podem se transformar em psíquicos e psicológicos. (HIRIGOYEN, 2015. p.165)

Pode-se então, citar aqui, os distúrbios psicossomáticos, que são graves e se expressam por meio de problemas físicos. Esses distúrbios são causados por algum fator que causa um transtorno psíquico na vítima, como estresse, por exemplo, e esse transtorno é expresso pelo corpo por meio de problemas físicos, como problemas digestivos, perdas ou ganho de peso, doenças de pele, crises de hipertensão, síndrome do pânico, até mesmo uma leucemia. A vítima ser exposta a certas condições, no caso em questão, ao assédio moral, pode causar alguma dessas doenças ou mesmo, ocasionar a evolução de doenças já existentes. (HIRIGOYEN, 2015. p.160)

Importante citar o que dispõe a psicóloga Mariana Brantes (2012):

As emoções e sentimentos têm grande influência na desorganização física e influenciam diretamente o equilíbrio biológico do indivíduo. São os distúrbios físicos originados de algum fator psicológico. O sintoma psicossomático pode ser visto como algo que está na mente e transcende para o corpo.

Sobre isso, tem-se ainda, o que aduz o médico psiquiatra Ballone (2011):

A manifestação emocional somatizada não respeita a posição sociocultural do paciente, não guarda também relação com o nível intelectual, pois, como se sabe, a emoção é senhora e não serva da razão, *o único fator capaz de atenuar as queixas é a capacidade da pessoa de expressar melhor seus sentimentos verbalmente*, pois quanto maior a capacidade do indivíduo de referir seu mal-estar emocional através do discurso sobre o que sente, relatando sua angústia, sua frustração, depressão, falta de perspectiva, insegurança, negativismo, pessimismo, carência de carinho e coisas assim, menor será a chance de representar tudo isso através de palpitações, pontadas, dores, falta de ar, etc.

Portanto, constata-se que o assédio moral é uma violência que em muito prejudica o trabalhador, lhe afeta emocionalmente, fisicamente e socialmente. Reforçando tal informação, o *site* Assédio Moral⁵ expõe que:

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais frequente com as mulheres e adoecidos. Sua reposição se realiza 'invisivelmente' nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das

⁵ <http://assediomoral.com.br/>

empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores/as, que mesmo adoecidos/as, continuam trabalhando.

Conforme pesquisas, expostas por Barreto (2000), que ratificam essas consequências, onde demonstrou que as mulheres são mais humilhadas que os homens, além de que as reações esboçadas por eles, também são diferentes.

As mulheres demonstram, na maioria das vezes, emoções como vontade de chorar, isolamento, ressentimento, ansiedade, cefaleia, mudanças em sua memória, insônia, pesadelos com o agressor, transtornos digestivos, náuseas, diminuição da libido, dores generalizadas, hipertensão arterial, medo ao avistar o agressor, passam a beber bebidas alcoólicas a fim de amenizar os problemas enfrentados, as lembranças, dentre outros.

Já no caso dos homens, há uma maior sensação de fracasso e passam a pensar de maneira confusa e repetitiva, acabam se isolando, evitam falar sobre os fatos que estão passando ou passaram à sua família, ao médico, aos amigos, por vergonha, passam a utilizar drogas, ou aumentam seu consumo, principalmente de álcool, se sentem inúteis, incompetentes, fracassados, há maior incidência de depressão, precordialgia, hipertensão arterial, dores generalizadas, dispneia, isolamento, irritabilidade e suscetibilidade. Todos em algum momento tiveram pensamentos suicidas e 18,3% tentaram suicídio, revelando a dor masculina como desesperadora e devastadora.

Todos os problemas trazem consequências não só para a vítima, mas afeta de maneira considerável o ambiente de trabalho, tem um custo para a empresa, prejudicam o bom ambiente, prejudica o desempenho, mas isso será abordado de maneira mais aprofundada em momento posterior. Além de ter consequências também para a sociedade, pois isso gera processos judiciais, gera concessão de benefícios sociais, como auxílios doença, aposentadorias, necessidade de tratamento com médicos, reabilitação, tudo isso gera custo para o Estado e para a sociedade, além do que ninguém da sociedade está livre de que isso aconteça, com ele ou com algum membro da família ou amigo, ou mesmo em sua empresa, lhe gerando problemas.

Esse problema gera muitas e graves consequências, mas é importante entender quando essas consequências são causadas por assédio moral, em qual momento estamos diante de um assédio moral ou alguma outra violência do trabalho, e como esse assédio funciona, quais os tipos, tanto para identificá-lo, quanto para combatê-lo.

2.4 Das Características do Assédio Moral

O Assédio Moral possui suas características típicas, de grande importância para que seja identificado e combatido, reprimido, com a devida reparação dos danos. O assédio moral é uma sequência de atos contra uma vítima específica, que, de forma intencional, visa a lesar a mesma, sendo que a agressão ocorre reiteradas vezes com uma duração considerável até que se consiga ficar livre dela.

Tem-se o caráter processual, a intenção, a busca por atingir alguém especificamente a fim de se ver livre dela, a frequência, o caráter de dilatação no tempo e a hostilidade, agressividade.

Portanto, essas características têm grande relevância para que se identifique o assédio moral. São características típicas desse tipo de violência, portanto, servem para distingui-lo de outros tipos de violência no ambiente de trabalho.

2.4.2 A Diferenciação do Assédio Moral e Demais Formas de Violência

Importante se faz diferenciar esse mal de outros tipos de violência existentes dentro do ambiente de trabalho, pois um dos problemas enfrentados hoje é a falta de conhecimento do que é o assédio moral. Algumas vítimas não sabem da existência desse mal, de que o que estão passando é uma prática abusiva existente em todo o mundo, que tem um conceito definido, que deve ser punido. Assim há os que a conhecem, mas a confundem com outros tipos de violência existentes no ambiente laboral. E, portanto, é necessária uma elucidação, do que é e o que não é assédio moral, entender suas características típicas, que o diferenciam dos demais.

Sobre tal diferenciação, torna-se perceptível no seguinte julgado:

DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - Requisitos - 'assédio moral'. Caracterização. O termo ' assédio moral' foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como 'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego'

(CF. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra intitulada 'Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace'). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. **Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.** Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão.' (TRT 3ª R. - RO 01292.2003,057.03.00.3 - 2ª T. - Relª Juíza Alice Monteiro de Barros - DJMG 11.08.2004 - p. 13)(Grifo nosso)

Essa diferenciação é tratada por Hirygoyen (2015), onde ela traz ser importante entender aquelas situações que são confundidas com assédio moral. É necessário cautela, para que se possa identificar de maneira eficiente o assédio e não haver uma deturpação do termo, o que poderia perder a força e credibilidade na importância de se erradicar esse tipo de violência.

Dentre os problemas que existem no ambiente laboral e que podem ser confundidos com assédio moral, tem-se o estresse, pressão, desentendimentos. Aqui serão abordados alguns exemplos mais importantes para elucidar o assunto.

O estresse é muito confundido com assédio moral, principalmente por, no assédio, se passar por uma fase de estresse. Porém, o assédio é maior, vai além do estresse. A grande distinção está na intencionalidade. No estresse, ele ocorre por pressão no trabalho, exigência de mais trabalho e com melhor qualidade, o seu objetivo, de fato, é melhorar a produção, a qualidade dos produtos, trazer benefícios à empresa.

Já no assédio moral, essa exigência não possui o mesmo fim, ela tem intenção de prejudicar o trabalhador. O objetivo é destruir a vítima, ver-se livre dela, e não cessa enquanto não se atingir esse fim.

Outro problema é o conflito, que ela dispõe que pode vir a ser algo bom para a empresa, pois em geral, surge diante de uma necessidade de mudança, atualização, renovação. Então busca-se solucionar esse conflito objetivando essa solução para melhor, um enriquecimento para as pessoas e o ambiente.

O conflito, porém, principalmente nos dias atuais, não é bem visto pelas empresas, por medo de este causar uma mobilização coletiva, gerar transtornos para ela, denegrir o

nome da empresa, e, com isso, buscam evitá-lo, acaba-se então evitando uma possível boa mudança, avanço, além de surgir aí, o assédio moral.

É nesse momento que o conflito, ou melhor, a ausência dele, pode se tornar assédio moral. A autora entende que o assédio surge da ausência de conflitos, do momento em que tentam evitá-lo, é um meio utilizado para evitá-lo, assim como aduz Hirigoyen (2015, p. 27):

Obviamente, devido à contenção antes que se alastrem, propiciou-se a diminuição de conflitos sociais nos dias de hoje, mas há mais sofrimento individual: estresse, cansaço, ansiedade, depressão, assédio moral. Cada um sofre no seu canto sem compartilhar suas dificuldades com um grupo solidário. Os trabalhadores não têm mais o sentimento de pertencer a um coletivo profissional que poderia lhes permitir a busca conjunta do reconhecimento. Os conflitos sociais, portadores de mudanças, desaparecem progressivamente em proveito de pequenos conflitos ou agressões individuais, que escapam às técnicas de regulação social.

A autora cita também que, diferente dela, pensa Heinz Leymann, em seu livro, que entende que o *mobbing* tem origem em um conflito profissional mal resolvido. (HIRIGOYEN, 2015, p. 24)

Não se pode ainda, confundir com assédio a gestão efetuada com injúria, que ocorre quando, administradores que não sabem como lidar com seus subordinados, acabam tratandoo-os com injúrias, desrespeito, humilhações, utilizando meios perversos para tratá-los, porém, essas ocorrem por meio de agressões pontuais, isoladas, e, mesmo que tenham consequências terríveis para o agredido, não deve ser tratada como assédio moral, devido à característica de frequência que possui o assédio moral. Neste último há uma repetição das agressões que duram por tempo considerável.

Importante relatar que, o assédio sexual, que já contém legislação penal, não é assédio moral, apesar de que, possa ocorrer a passagem de uma violência para a outra.

Constata-se então que, importante se faz, analisar a situação buscando encontrar nela as características do assédio moral para, então, defini-la, para que não aborde como assédio moral aquilo que não o é, e então não se degrade a real definição e importância do tema. Para complementar essa diferenciação e entendimento do que é o assédio moral, serão expostos a seguir os tipos de assédio moral e as formas como essa violência pode ocorrer no ambiente laboral.

2.4.3 Os Diferentes Tipos de Assédio Moral

O assédio moral pode advir, na maioria das vezes, da hierarquia. Pode ocorrer de modo coletivo, da chefia e colegas, somente de colegas ou até mesmo de um subordinado, a cada um desses modos de assédio moral, há uma denominação, conforme nota-se no livro de Hirigoyen (2015).

Diante disso, há o assédio moral vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto.

O assédio moral vertical descendente é o mais presente nas relações laborais, é o hierárquico, que advém dos superiores hierárquicos contra seus subordinados. Pode ocorrer a partir do empregador, chefia, gerente, dentre outros, contra qualquer empregado que seja subordinado a este. Cabe citar aqui, situações já demonstradas anteriormente, que surgem diante da incompetência de alguns superiores que não sabem dar ordens, dialogar, comunicar, gerir, diante disso atacam os subordinados para que sua deficiência não seja exposta, ou mesmo quando aqueles se veem ameaçados por estes, devido a serem mais competentes, eficientes, trabalharem corretamente, de maneira honesta, ilibada, quando a chefia não o faz.

O assédio moral vertical ascendente ocorre de maneira oposta à anterior, pelos subordinados contra superiores hierárquicos. Ocorre devido a algum daqueles ter algum motivo para não quererem ali uma chefia nova, seja por ter afinidade com o anterior, ou por esse novato mudar métodos de trabalho ali já existentes, com os quais já estão acostumados ou mesmo superiores antigos que mudem essa metodologia, dentre outros motivos.

O horizontal ocorre entre colegas em mesmo nível hierárquico ou níveis semelhantes, onde o colega quer se ver livre do outro, por algum motivo, que na maioria das vezes, ocorre por aquele ser novato no grupo, algumas vezes por esse novato se mostrar mais eficiente e competente, ou mesmo, fraco, lento, e por isso quer vê-lo fora daquele ambiente.

Há ainda o que é denominado de assédio misto, que ocorre de modo coletivo, onde colegas e superiores hierárquicos se juntam e atacam outro indivíduo, de modo a caracterizar o assédio moral, quando aqueles possuem a mesma vontade de se verem livres do outro. Ocorre muitas vezes em virtude de, os indivíduos já existentes em um ambiente laboral já possuírem um costume, um modo de trabalhar, muitas vezes com algum hábito contrário às regras, ou trabalhando de forma mais lenta, e esse novato não concordar e não querer ser conivente com tal fato, então, se torna um estorvo, uma ameaça para aqueles.

Com isso, pode-se identificar então, o que é e como, na maioria das vezes, ocorre o assédio moral, alguns motivos, as partes envolvidas, alguns danos causados por ele e suas

características, mas, há ainda outras particularidades desse assédio, conforme o ambiente em que ocorre, por exemplo, como ocorre e como é combatido atualmente no ambiente de trabalho do setor privado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o desenvolvimento deste trabalho foi possível concluir que o Assédio Moral é uma violência que assola a sociedade ainda nos dias atuais. Tal mal consiste em uma agressão que ocorre dentro do ambiente laboral, de forma reiterada e prolongada, causando inúmeros e variados danos.

O assédio pode advir e pode atingir diversos indivíduos dentro desse ambiente, dando origem aos diferentes tipos de assédio apresentados, como os verticais, ascendentes e descendentes, o horizontal e o misto, sendo mais comum o vertical descendente, que advém da hierarquia. Esse tipo de assédio parte da chefia, seja do empregador ou mesmo de um preposto, contra os empregados, humilhando e atacando esses funcionários objetivando se ver livre deles.

Deste modo, os levam a pedir demissão para não terem que arcar com os custos de os demitirem, ou mesmo pela impossibilidade de serem demitidos sem um motivo relevante, devido à estabilidade, como no caso do setor público. Cabe ressaltar ainda, outro ponto acerca do assédio moral, onde se tem que, uma grande causa do assédio é o preconceito, seja devido à cor, à opção sexual, idade ou à mulher.

Dentro das empresas, a busca incessante por lucro a qualquer custo faz com que trabalhadores sejam tratados como objetos, e, muitas vezes, aqueles que são considerados prejudiciais, sejam por produzirem pouco, ou lentamente, são perseguidos por outros, que querem se ver livres daqueles, ou mesmo por serem muito eficientes, se tornando vítimas de invejosos que os vem como ameaça, e então fazem de tudo para excluí-los do ambiente. O caminho usado pelos agressores é o assédio moral, que além de fazer que as vítimas queiram e acabem saindo do emprego, causam danos físicos e psíquicos devastadores nelas.

As consequências causadas pelo assédio são várias e sérias, causam danos, muitas vezes irreparáveis, às vítimas, viola direitos e garantias fundamentais. Além de inúmeros danos à sociedade, como gastos do estado com atendimentos médicos, ausência de mão de obra, desemprego, gastos com benefícios previdenciários, devido a uma invalidez ocorrida, além dos inúmeros danos causados à própria empresa e com isso, até mesmo à economia.

Com isso, se mostra visível e devidamente comprovada a grande relevância de tal tema, um assunto muito presente nos dias atuais que gera inúmeros prejuízos e, deve, portanto, ser combatido de forma devida e eficiente.

A prevenção do assédio moral pode ser de grande valia e eficiência, porquanto, pode ser usada antes de haver uma legislação, e posteriormente, como complemento àquela. Essa prevenção deve ocorrer em conjunto, por parte das empresas, do governo, dos sindicatos, da sociedade, dos profissionais da área da saúde, da área jurídica e de grupos de apoio.

Atualmente já há a utilização da prevenção por parte destes, porém, ainda muito tímida, a publicidade e apoio do governo seriam fatores de grande impulsão e reforço a esse meio de combate. Afinal, a prevenção se mostra como um meio de grande eficiência no combate a qualquer problema e uma legislação obrigando e indicando quais os métodos preventivos devem ser utilizados seria uma forma de expandir a eficiência desse meio, afinal, os trabalhadores são de suma importância para o desenvolvimento do país e merecem ter seus direitos garantidos.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed., rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008. 135 p.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **A Violência na Relação de Trabalho e a Proteção à Personalidade do Trabalhador**. 2007. 284f. (Doutorado em Direito das Relações Sociais). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>> Acesso em: 03 de set. de 2019.

BARRETO, Margarida. Entrevista concedida ao Jornal do judiciário. **Jornal do Judiciário**, Ed. nº 323, Ago. 2008. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique75>>. Acesso em: 03 de set. de 2019.

BARRETO, Margarida. **Entrevista concedida sobre o livro Uma Jornada de Humilhações**. Disponível em: <<http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2012/10/jornada-de-humilhacoes/>>. Acesso em: 03 de set. de 2019.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 3. reimp. São Paulo: EDUC, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 29a.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

CAMARGO, Gilson. Entrevista a Margarida Maria Silveira Barreto. **Jornal Extra Classe**, [S.l.], 2012. Disponível em: <<http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2012/10/jornada-de-humilhacoes/#>>. Acesso em: 03 de set. de 2019.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM nº 1.488/1998, de 06 março 1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Seção I, p.150. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm>. Acesso em: 03 de set. de 2019.

CONTEÚDO JURÍDICO. ZANETTI, Robson. Assédio Moral no Trabalho. E-Book. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 03 de set. de 2019.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell, 2004. 155 p.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **A Violência Perversa do Cotidiano**. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2ª Edição, 2002. 224p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução: Rejane Janowitz. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LIMA, Tássia Donadello Ferreira; SOUZA, Marcos Aguiar de. **O Impacto Do Mobbing Sobre o Estresse no Trabalho**. Estud. pesqui. psicol., Rio de Janeiro , v. 15, n. 2, p. 608-630, jul. 2015 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812015000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 20 set 2019.

MACEDO, Camila Gonçalves de. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/monografia-tcc-tese,assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho,33041.html>>. Acesso em: 20 set 2019.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. **Amdjus**. Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/166.htm>>. Acesso em 20 set 2019.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, nº 3, dez. 2002.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: LTr, 2013.

PEDUZZI, Maria Cristina. Assédio Moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 73, nº 2, jun. 2007.

PEIXOTO, Osvaldo da Silva; PEREIRA, Ivonete Vieira. **Assédio Moral no Trabalho: Repercussões Sobre a Saúde do Trabalhador**. Disponível em:

<<http://www.fenajufe.org.br/index.php/imprensa/artigos/1925-assedio-moral-no-trabalho-repercussoes-sobre-a-saude-do-trabalhador>> Acesso em: 20 set 2019.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio Moral no Direito do Trabalho.

Revista TRT - 9ª Região. Curitiba, a.27, n.47, p.177-226, jan./jun. 2002. Disponível

em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/inicial.do;jsessionid=7EDCC9D91D40CBCFA9D61640B03F4A53.jboss88?evento=cookie>. Acesso em 20 set 2019.