

A ABORDAGEM DO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO COMO INFRAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA E AS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS DE TAL FENOMENO

THE APPROACH TO MORAL HARASSMENT IN WORK ORGANIZATIONS AS A
VIOLATION OF THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY AND THE MAIN
CONSEQUENCES OF SUCH PHENOMENON

Kaminsky Cholodovckis Mello¹
Soraya Aparecida Dias Cholodovckis²

*“O dever moral nos impõe preferir a
verdade” (Aristóteles), portanto, “Faz
o que for justo. O resto vira por si só”
(Goethe).*

RESUMO

O assédio moral no trabalho é um fenômeno social caracterizado mediante repetitivas e freqüentes da exposição de trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, durante a jornada laboral atentado contra sua integridade física e psíquica e que não possui tratamento legal específico e, portanto, enquadra-se como crime ao que tange a legislação penal brasileira. Sendo assim, o objetivo geral deste estudo se resumiu em fazer uma revisão sobre o assédio moral dentro da literatura atual disponível, buscando sintetizar os vários conceitos e as diversas concepções dos estudiosos e pesquisadores, dentro de um só trabalho. O objetivo específico foi abordar o assédio moral nas organizações de trabalho como ato infrator ao princípio da dignidade humana, bem como as principais conseqüências de tal fenômeno no ambiente laboral. A metodologia adotada para tanto foi a de pesquisa bibliográfica, sendo esta realizada em obras, doutrinas, revistas, artigos científicos, papers e documentos eletrônicos disponíveis sobre o tema. Diante de vastas publicações não se teve por pretensão esgotar o tema, mas sim contribuir cientificamente através da exposição de um roteiro organizado de informações que evidenciam a propagação do assédio moral como ação violante da dignidade da pessoa humana. Concluiu-se ser emergente a necessidade de que o assédio moral seja compreendido com a gravidade em que possui, bem como também com todas as conseqüências danosas que resulta. Ledo engano de que a prática do assédio moral não tenha conseqüência para todas as partes envolvidas. Para a vítima se dá através dos danos à saúde; para a empresa acarreta altos custos providos de quedas de produtividade e em muitos casos em absenteísmo; e em última estância para o Estado quando da necessidade de prestação de benefícios previdenciários e serviços de reabilitação profissional.

Palavras-chave: Assédio Moral; Assédio Moral nas organizações de trabalho; Princípio da Dignidade Humana; Conseqüências do Assédio Moral.

¹ Cholodovskis, Kaminsky Mello. kaminskymello@ig.com.br Doutor em Psicologia Social – Universidad Argentina John F. Kennedy

² Cholodovskis, Soraya Aparecida Dias. soraiacholodovskis@ig.com.br Graduada em Psicologia – Faculdade Pitágoras de Uberlândia – MG

ABSTRACT

Bullying at work is a social phenomenon characterized by repetitive and frequent exposure of workers to embarrassing and humiliating situations during the workday attempt on his physical and psychological integrity and has no specific legal treatment and therefore fall into the crime when it comes to Brazilian criminal law. Thus, the aim of this study is summarized in doing a review on bullying within the current literature available, seeking to synthesize the various concepts and the various conceptions of scholars and researchers, within a single work. The specific objective was to adresse bullying in work organizations like infringem cat. to the principle of human dignity, as well as the main consequences of this phenomenon in the workplace. The methodology adopted for this purpose was the research literature, being performed in works, doctrines, magazines, journal articles, papers and electronic documents available on the subject. Facing vast publications not had the intention to exhaust the topic, but contribute scientifically through exposure of a script organized information that show the spread of bullying as action violating the dignity of the human person. The conclusion is that the emerging need for bullying to be understood with the gravity it has, and also with all the harmful consequences that result. The misconception that the practice of bullying has no consequence for all parties involved. For the victim is through damage to health, for the enterprise entails high costs provided to falling productivity and absenteeism in many cases, and in the last resort for the state when the need for the provision of social security benefits and vocational rehabilitation services.

Keywords: Moral Harassment; Moral Harassment in work organizations; Principle of Human Dignity, Moral Consequences of Harassment.

1 INTRODUÇÃO

A exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, é o tema do presente estudo.

Ele emergiu de um problema contextual presente na sociedade individualista, que visa o acúmulo da riqueza e não se importa com o meio a qual está inserida. Tal sociedade é resultado da estratificação de poderes e hierarquias ditadas pelo histórico da civilização humana, onde o homem é explorado pelo próprio homem e a relação de trabalho existente entre eles assume posição de tortura.

Sendo assim a situação problema pode ser caracterizada por esse contexto em que o assédio moral acompanha as relações de trabalho ao longo de toda a sua história, sendo que somente nas décadas recentes essa situação foi exposta e levada à tona, já que a freqüente ocorrência do fenômeno, bem como suas conseqüências e gravidades passaram a ser tratadas em estudos e pesquisas.

De forma geral, o assédio moral no trabalho pode ser caracterizado mediante repetitivas e freqüentes da exposição de trabalhadores a situações constrangedoras e, até mesmo humilhantes, durante a jornada laboral a qual está inserido, sendo então atentado

contra sua integridade física e psíquica, além de ameaçar também todo o clima organizacional.

Especificamente, o assédio moral praticado no ambiente de trabalho, além de desestabiliza emocionalmente, tem por objetivo final o afastamento da vítima do seu ambiente laboral, afrontando assim o princípio da dignidade da pessoa humana – princípio maior da constituição. Acrescenta-se que tal fenômeno não possui, até o momento, tratamento legal específico e, portanto, enquadra-se como crime ao que tange a legislação penal brasileira.

O objetivo geral deste estudo se resume em fazer uma revisão sobre o assédio moral dentro da literatura atual disponível, buscando sintetizar os vários conceitos e as diversas concepções dos estudiosos e pesquisadores, dentro de um só trabalho. Já o objetivo específico é abordar o assédio moral nas organizações de trabalho como ato infrator ao princípio da dignidade humana, bem como as principais conseqüências de tal fenômeno no ambiente laboral.

Portanto, a relevância do estudo aqui proposto, reside no fato de que, na atualidade, o assédio moral vem sendo identificado como um fenômeno apto a atormentar, aterrorizar e depreciar as relações humanas existentes no ambiente laboral.

Muitos são os estudos publicados sobre o assunto na atualidade, em diversas áreas de conhecimento e pertinentes sobre ele, como por exemplo, no campo do Direito, do Direito do Trabalho, na Medicina do Trabalho, na Psicologia, na Medicina Psiquiátrica e na Sociologia. Em todos os estudos, a idéia central reside na identificação do assédio moral com o objetivo de prevenção, na tentativa de coibição dele, bem como na ponderação das diversas conseqüências para a saúde, para a saúde psicológica e conseqüências jurídicas em relação ao assediante, à vítima e ao empregador. Acrescenta-se que tais conseqüências jurídicas se respaldam no novo Código Civil, na responsabilidade civil aos direitos fundamentais, nas jurisprudências e na posição jurisprudencial dos Tribunais brasileiros.

A metodologia para tanto adotada foi a de pesquisa bibliográfica, sendo esta realizada em obras, doutrinas, revistas, artigos científicos, *papers* e documentos eletrônicos disponíveis sobre o tema. Acrescenta-se que todas as citações foram devidamente referenciadas. Diante de vastas publicações e com a metodologia adotada, não se teve por pretensão esgotar o tema, mas sim contribuir cientificamente através da exposição de um roteiro organizado de informações que evidenciam a propagação do assédio moral como ação violante da dignidade da pessoa humana.

2 ASSÉDIO MORAL

A doutrina denomina o fenômeno social ocorrido no mercado de trabalho – e que provoca tanta degradação no mesmo, além de uma série de transtornos de ordem psicológica nos trabalhadores, resultando em improdutividade – como *mobbing*. De um modo geral o termo *mobbing* tem sua origem em um verbo inglês cujo significado se resume em maltratar, atacar e persuadir. Sendo assim, muitos autores consideram que o *mobbing* no trabalho esteja entre umas das mais graves ameaças à saúde humana – especificamente aos trabalhadores – do século.

Na visão de Menezes (2000, p. 33),

o Assédio moral, manipulação perversa, terrorismo psicológico ou, ainda, *mobbing*, *bullying* ou *harcèlement* moral é um mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociologia e medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas.

De acordo com Guimarães e Rimoli (2006, p. 184) “além de graves sequelas que podem levar a outros problemas relacionados à saúde ocupacional [...] a saúde mental e física da população ativa e, também, a saúde organizacional”. Os mesmos autores não acatam o fato de que a violência no ambiente de trabalho seja resultante somente de fatores pessoais e sim de uma combinação de (1) fatores pessoais, (2) meio ambiente, (3) ambiente de trabalho, (4) condições organizacionais e (5) condições contratuais. Ainda afirmam que até a presente data nenhuma definição do termo *mobbing* no trabalho fora adotada em âmbito internacional. Para eles, “a falta de rigor inicial e de consenso na conceituação do *mobbing* provocou confusões e atrasos à sua adequada abordagem e enfrentamento” (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184).

Hirigoyen (2002, p. 17) aponta que, mesmo o *mobbing* sendo advindo de várias culturas e organizações, este se resume em “manobras freqüentes e repetidas no local de trabalho, com a mesma pessoa e providas de um conflito que degenera, sendo uma forma particularmente grave de estresse psicossocial”.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 10) o assédio moral se resume em uma expressão que, “ao passar à linguagem corrente, terminou por englobar outros problemas que talvez não decorram, no sentido clínico do termo, do assédio moral, mas que expressam um mal-estar mais geral das empresas.” De modo bem interpretado, a mesma autora imputa a idéia de que o termo assédio muitas vezes é abordado de maneira deturpada em relação ao que significa em si.

Segundo Guedes (2003, p. 34) “a base do assédio moral no local de trabalho é uma situação conflitiva mal resolvida.” Para o mesmo a situação provém de um conflito

originado de desentendimentos entre as partes, sendo claramente definido pelas palavras de Hirigoyen (2002, p. 17):

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

Diante deste conceito, fica evidente que um ato isolado não implica em violência grave, mas sim o efeito destrutivo vem da frequência dos pequenos traumas.

Hage (1999 *apud* HIRIGOYEN, 2002, p. 16) conceituou assédio moral como "qualquer degradação deliberada das condições de trabalho". O conceito de Nascimento (2004, p. 922) vai além, onde para a mesma,

o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções

Muitos estudos identificam um ato de assédio moral sendo o mesmo como prudente da violação da dignidade do trabalhador com atitudes humilhantes. Como atitudes humilhantes podem ser consideradas desde o isolamento que prossegue rumo à desqualificação profissional e chega ao ápice de um terrorismo psicológico.

Hirigoyen (2002, p. 17) cita o conceito de assédio moral elaborado em 1993 na Alemanha pela Associação contra o Estresse Psicossocial e contra o assédio moral, como sendo:

comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinados, na qual a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas de modo sistemático, frequentemente por longo tempo, com o objetivo e/ou consequência da sua demissão do mundo do trabalho.

Guedes (2003, p.33) conceitua assédio moral como:

todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

O conceito de Guedes (2003) permite a identificação jurídica das partes no fenômeno social.

Fernandes (2006, p. 4) cita o conceito de assédio moral explicado por Barreto (2000):

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 aéticas 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.

Ainda Barreto (2000, p. 22) completando os conceitos elaborados sobre o tema, vem mencionar de maneira simplificada que, assédio moral é entendido como um tipo de “exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas”.

De todos os conceitos citados ousa-se sintetizar o assédio moral como violência contínua, ocorrida no ambiente de trabalho, com uma mesma vítima, onde a violência tende a anulá-la moralmente, provocando sua instabilidade profissional, ocasionada pela falta de estabilidade tanto moral, quanto emocional e muitas vezes até física.

Dentro dos registros literários fica fácil identificar que as primeiras manifestações do assédio moral foram imperceptíveis, podendo ser identificados, mais tarde, pelo fato da incorporação do fenômeno devido às práticas vexatórias e pelas consequências à saúde física e moral das vítimas.

Nas palavras de Guedes (2003, p.34),

estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, aparentemente despropositadas, insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com uma frequência predeterminada, que vão desde o olhar carregado de ódio, o desprezo e a indiferença, passam pelo desprestígio profissional, por descomposturas desarrazoadas e injustas, tratamento vexatório, gestos obscenos, palavras indecorosas, culminando com o isolamento e daí descambando para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional e existencial da vítima.

Nesta visão de Guedes (2003) os fatos que caracterizam o fenômeno podem ser enumerados: (1) regularidade dos ataques – repetição sistemática da violência durante considerável lapso de tempo; (2) intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima – destruição psicologicamente a vítima; (3) afastamento de vítima do seu trabalho – eliminação do ambiente de trabalho.

Segundo Fernandes (2006, p. 3), de modo jurídico o assédio moral pode ser visto como “abuso moral, de forma maliciosa, com ou sem conotação sexual ou racial”, mas, com a única finalidade de afastar a vítima do seu ambiente de trabalho.

A pesquisa de Barreto (2000) evidenciou que em 12% dos casos, o assédio moral tem início com abordagens de caráter sexual, 50% dos casos ocorrem diversas vezes por semana e 90% deles são cometidos por superiores.

Na visão de Aguiar (2008) o fenômeno não pode ser encarado como um simples estado biológico de estresse ou com agressões pontuais, pois, caracteriza-se como uma patologia que além de ferir o princípio da dignidade humana, pode comprometer a identidade da vítima, podendo até levá-la ao suicídio.

Registros na literatura apontam a dificuldade de comprovação de alguns casos de assédio moral, ocorridos por meio de violência perversa. De acordo com Fernandes (2006, p. 5),

o assédio moral pode camuflar-se em uma 'brincadeira' sobre o jeito de ser da vítima ou uma característica pessoal ou familiar, ou ainda, sob a forma de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranoico ou destemperado.

Na visão de Guedes (2004, p. 38),

o sujeito perverso emprega inúmeras formas de atacar a vítima, quais sejam hostilidades, dar de ombros, olhar de desprezo, recusa da comunicação, recusa de uma explicação sobre aquele comportamento, críticas à performance profissional, ataque à vida privada, insinuações, constrangimentos, calúnias, mentiras, fofocas, isolamento da vítima do convívio com colegas, tudo para ver a vítima imobilizada, corrompida moralmente no seu próprio ambiente do trabalho.

Segundo Barreto (2000, p. 23), a caracterização do assédio moral se dá pela seguinte forma:

pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima.

Guimarães e Rimoli (2006) apontam que o assédio moral compreende: ataques à vítima através de medidas organizacionais; ataques às relações sociais da vítima, com isolamento social; ataques à vida privada da vítima; violência física; ataques às atitudes da vítima; agressões verbais; e rumores sobre a reputação da pessoa.

Na visão de Silva (2006) o assediador se resume em um sujeito que se isenta da prática da ética e dos conceitos morais. Este normalmente age por impulso, onde revela seu lado perverso à vítima, sem nenhuma nobreza de caráter.

Hirigoyen (2002) enumera uma lista de atitudes hostis, divididas em quatro grupos afins, utilizadas por assediadores ou perversos, sendo eles: Deterioração proposital das condições de trabalho; Isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; Violência verbal, física ou sexual.

Para Guedes (2003, p.82) o assédio moral “pode ser regular, sistemático e pode ser tanto de longa duração, quanto pode ser pontual quando adotado como prática regular de uma empresa ou de seus prepostos no processo de seleção.” Para a autora não importa de a violência é realizada em um único momento, pois um ato em si já é suficiente para ocasionar dano psicológico à vítima, como por exemplo, uma violência praticada no processo de seleção de candidatos a um emprego.

Pamplona Filho (2010) extraiu do conceito de assédio moral 4 elementos caracterizadores, sendo eles:

(1) Conduta abusiva: perante artigo 187 do vigente Código Civil brasileiro, se refere ao abuso de direito como ato ilícito – o estabelecimento de laços de amizade e camaradagem, em que brincadeiras podem ser feitas de forma livre. “Todavia, quando tais gracejos extrapolam os limites do aceitável, adentra-se ao campo do abuso de direito, que deve ser duramente reprimido, como ato ilícito que efetivamente é” (PAMPLONA FILHO, 2010, p 5);

(2) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo: este campo reside na violação dos direitos referentes à personalidade da vítima, tanto com atos que caracterizam atentado a sua dignidade psicológica, mas também àqueles que afetam à dignidade corpórea, mediante agressão física ou patrimonial;

(3) Reiteração da Conduta: se refere à repetição e ou à continuidade do fenômeno do assédio moral sendo então acompanhado de atos ofensivos ou ofensivos e humilhantes. “Como regra geral, [...] o assédio moral [...] depende, para a sua configuração, de que a conduta do assediante seja reiterada [...] Um ato isolado geralmente não tem o condão de caracterizar, doutrinariamente, tal doença social” (PAMPLONA FILHO, 2010, p 5);

(4) Finalidade de exclusão: “a conduta abusiva e reiterada, atentatória à dignidade psíquica do indivíduo, deve ter por finalidade a exclusão da vítima do ambiente” (PAMPLONA FILHO, 2010, p 6). Contudo, acredita-se que a finalidade possa ser implícita ou explicitam, mesmo podendo ser extraída dos fatos postos em juízo, mesmo quando a intenção declarada ao público é diametralmente oposta. Um bom exemplo pode ser

percebido nas empresas que desenvolvem campanhas motivacionais para a alavancagem das vendas, onde “se há a intenção de motivar para o alcance de metas, que se estimule ou premie os melhores [...] Contudo, é inaceitável a imposição de brincadeiras que exponham a vítima ao ridículo” (PAMPLONA FILHO, 2010, p 6).

Guimarães e Rimoli (2006) mesmo cientes da dificuldade de se estabelecer uma sequência lógica de todo o processo de assédio moral, tentaram colocar em pauta as 4 fases que ocorreram, habitualmente, nos registros literários encontrados sobre o assunto.

A primeira fase foi denominada de fase de conflito, onde conflitos que até então considerados como ocasionais passam a gerar problemas contínuos, providos dos atritos e dos choques constantes das partes envolvidas. Nesta fase de conflito existem somente duas alternativas de condutas a serem seguidas: ou estabelece-se um diálogo de forma positiva, ou os conflitos passam a desenvolver ao ponto de interferir na relação entre as partes, emergindo então o ponto central para o início de enfrentamentos constantes.

Sempre visando abalar a autoconfiança da vítima, o perverso busca constrangê-la, exercendo uma vigilância exagerada sobre suas atividades, conferindo-lhe tarefas inúteis ou exigindo metas que sabe impossíveis de serem atingidas. Não raro, opta o perverso pela inação compulsória, isto é, deixa de repassar serviços ao trabalhador, para que o mesmo, pela ociosidade vivida diariamente, sinta-se inútil à organização empresarial (AGUIAR, 2008).

A segunda fase foi denominada como fase de estigmatização, onde o assediador tem a oportunidade de, porém pratica uma sequência de humilhações à vítima, através de um comportamento perverso que persiste durante um período, acarretando então em um processo de isolamento dela, provido do fato da ridicularização sofrida. Nesta fase, “a vítima não consegue acreditar no que está acontecendo e pode chegar inclusive à negação das evidências mediante passividade ou a evitação do fenômeno para o resto do grupo ao qual pertence” (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p. 187). Para os autores, nesta fase a vítima, muitas vezes, com o consentimento – ativo ou passivo – do meio se sente estigmatizada.

A terceira fase é denominada como fase de intervenção na empresa, pois caracteriza-se pela ciência do conflito por parte da empresa.

Solução positiva do conflito – Em uma pequena parte dos casos, a direção da empresa, ao tomar conhecimento do problema, realiza uma investigação exaustiva do mesmo e decide que o(a) trabalhador(a) ou o(a) assediador(a) seja transferido de seu posto de trabalho, descobre a estratégia de humilhações utilizada e articula mecanismos para que ela não volte a ocorrer, punindo neste caso o(a) assediador(a);
Solução negativa do conflito – Normalmente e sem ter um conhecimento exaustivo do caso, devido à sua nula ou escassa investigação, a direção

somente encara a vítima como o problema a ser combatido, destacando suas características individuais distorcidas e manipuladas, sem reparar que a origem do mesmo está em outro fator. Desta maneira, a direção da empresa soma-se ao meio que assedia ativa ou passivamente a vítima (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p. 187-188).

A quarta fase pode ser denominada como fase de marginalização ou exclusão da vida laboral, pois se caracteriza pela fase em que a vítima abandona o emprego. Geralmente este abandono ocorre posterior a vários pedidos de licenças e de afastamentos do ambiente de trabalho.

A vítima fica, então, completamente fragilizada e com a autoestima destruída, tendo seu estado de saúde agravado e, em inúmeros casos, recorrendo ao uso de drogas e álcool, conseguindo o agressor, finalmente, atingir seu intento de eliminá-la do meio ambiente de trabalho, seja através de um pedido de demissão forçado, seja despedindo-a por justa causa, ou, nos casos mais extremos, em virtude do seu suicídio (AGUIAR, 2008, p.1).

Guimarães e Rimoli (2006) consideram que entre a terceira e a quarta fase exista um período que poderia ser caracterizado como uma fase de solicitação de alguma ajuda especializada externa, porém com probabilidade de diagnóstico incorreto – pelo fato de o desconhecimento por parte dos profissionais sobre o fato da origem do problema residir na empresa e não na vítima em si.

Existem, dentro da literatura, vários tipos de assédio. Especialistas e estudiosos sobre o tema administram diferentes classificações, mas a maior parte dos autores concorda com a existência de três tipos de assédio: O primeiro tipo de assédio seria uma situação na qual um colega é agredido por outro colega; O segundo refere-se a um superior que é agredido por um subordinado; O terceiro tipo ocorre quando um subordinado é agredido pelo superior.

Excepcionalmente, Molon (2004) faz distinção entre 4 tipos de assédio, sendo eles: horizontal, vertical ascendente, vertical descendente e misto.

Horizontal: freqüente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção [...] os grupos tendem a nivelar seus indivíduos e têm dificuldade de conviver com diferenças. Por exemplo, a mulher em grupo de homens, homem em grupo de mulheres.

Vertical Ascendente: Acontece raríssimas vezes quando por exemplo um superior recém contratado não alcança um nível de empatia e de adaptação [...] A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais

Vertical Descendente: ocorre quando os subordinados são agredidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos, e levados a crer que tem que aceitar tudo o que é imposto se quiserem manter seu emprego.

Assédio Misto: ocorre quando a vítima é atacada tanto pelos colegas de mesma linha hierárquica, como pelo superior hierárquico ou

empregador. Acontece, geralmente, em empregos onde há alta competitividade interna e má gerenciamento de recursos humanos (MOLON, 2004, p. 1).

Na visão de Guimarães e Rimoli (2006) os 3 tipos de assédio são denominados por eles como ascendente, horizontal e descendente.

Ascendente: Uma pessoa que pertence a um nível hierárquico superior da organização, se vê agredida por um ou vários subordinados. Geralmente, o início se dá quando alguém de fora é introduzido na empresa em um cargo superior, porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre seu comando ou porque este cargo é desejado por algum deles.

Horizontal: O comportamento dos grupos não é o resultado dos comportamentos individuais das pessoas que os compõem, mas o grupo aparece com uma nova identidade que tem seu próprio comportamento.

Descendente: Situação mais habitual. Trata-se de um comportamento no qual a pessoa que detém o poder, através de depreciação, falsas acusações, insultos e ofensas, mina a esfera psicológica do trabalhador assediado para se destacar frente a seus subordinados, para manter sua posição hierárquica (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 187).

Na concepção de Aguiar (2008) classifica-se o assédio moral em duas modalidades: o vertical e o horizontal, onde ainda vertical pode se subdividir em ascendente e descendente.

Para Schiavi (2010) o assédio moral, segundo a doutrina é classificado como vertical, horizontal e ascendente.

O assédio moral é classificado como vertical quando a violência psicológica parte de um superior hierárquico. Esta é a hipótese mais freqüente no âmbito trabalhista. É horizontal quando a violência psicológica é desencadeada pelos próprios colegas no local de trabalho. Como por exemplo, os colegas de trabalho que passam a boicotar determinado empregado, por motivo de inveja, racismo ou competição. Já o assédio moral ascendente é prático pelo empregado contra o empregador (SCHIAVI, 2010).

Ainda, vale ressaltar que, na visão de Molon (2004) o fenômeno de assédio moral é produto de sujeitos envolvidos – tanto o sujeito que ocupa o lugar de vítima, quanto o sujeito que ocupa o lugar de agressor. Sendo assim, para este autor a análise destes sujeitos para identificação de que lugares eles ocupam é muito importante, pois nem sempre a chefia é aquela que desempenha o papel de agressor.

3 ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

Azeredo e Renault (2009, p. 203) não atribuem ao assédio moral um fenômeno típico da pós-modernidade; para eles pode ser considerado como “um ato que, basicamente, nasceu na empresa fordista, ou, pelo menos, nela se tornou visível, e que se proliferou e se intensificou no Toyotismo, ganhando destaque no atual modelo de produção”.

Para Molon (2004) o mundo moderno junto à globalização são os responsáveis pela imposição das rotinas trabalhistas que objetivam o lucro. Por sua vez, para a manutenção do lucro uma estrutura acirrada do trabalho é imposta aos trabalhadores, e estes por consequência, estão propensos a uma gama de manifestações de distúrbios físicos e psíquicos. O que ocorre é que, as organizações que visam o lucro promovem uma exaustiva competição entre os trabalhadores, oportunizando aos mesmos comportamentos agressivos e indiferenças ao sofrimento alheio. Em simples palavras, a globalização da economia é capaz de promover uma sociedade de desigualdade, de exclusão, de injustiça e de agressão.

Na concepção de Aguiar (2008) provavelmente uma das tarefas mais difíceis da humanidade é a tentativa de equilibrar o desenvolvimento econômico de uma comunidade com a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, de conciliar as vantagens econômicas com a não degradação das condições de trabalho, isto é, propiciar o denominado crescimento econômico sustentável sem gravames excessivos ao meio ambiente, aqui inserido, obviamente, o meio ambiente laboral.

De maneira direta, considera-se que a globalização econômica promova o assédio moral dentro das organizações, pois a política e o mercado são submetidos por comportamentos desumanos e aéticos, com uma exagerada prevalência do individualismo e da violação da dignidade humana.

Nesse contexto, na concepção de Delgado (2006) o trabalho passa de uma forma de inserção do ser humano na sociedade, para fonte de humilhação e atentado à pessoa humana.

Para Aguiar (2008) Fácil perceber que a saúde do ambiente de trabalho encontra-se diretamente relacionada à forma como é exercido o poder diretivo do empregador.

Na visão de Andrade (2006) o conceito de assédio moral institucional, envolve a cultura de gestão da empresa. Em uma situação em que a política empresarial favorece a perversão, todos os funcionários podem estar à mercê do assédio moral.

Algumas características da gestão perversa nas organizações são: falta de comunicação; pessoas que são colocadas em situação de rivalidade; manipulação de pessoas, para que se desestremam e autodestruam; diminuição do número de cargos exigindo cada vez mais produtividade; e o fato de não agirem de forma direta e clara. O objetivo das empresas que possuem gestão perversa é calar as pessoas que denunciam situações de desigualdades ou irregularidades (FERREIRA, 2006, p. 17).

Com base na citação de Ferreira (2006) as desigualdades são promotoras do assédio moral, ocasionando a desvalorização do trabalhador, passando este a ser pensado não como pessoa, mas como objeto de segundo plano.

A Constituição Democrática de 1988 foi a responsável pela inserção do princípio da dignidade humana da pessoa – responsável pela condição de que a dignidade seja inerente à essência pessoa humana, como fundamento de vida no país. Na visão de Delgado (2006) este princípio está em permanente construção.

Cândido (2011) considera o princípio da dignidade da pessoa humana como uma espécie de viga que sustenta os demais direitos constitucionais, objetivando a garantia de uma vida digna aos homens, garantindo-o ser respeitado e respeitar seus semelhantes em sociedade. “Na realidade é uma forma de proteger o homem [...] de maneira que possa viver em paz e harmonia [...] assegurando que não venha ser usado como objeto [...], pois, se distingue dos demais seres pela racionalidade” (CANDIDO, 2011, p. 90).

A Constituição de 1988 inseriu a dignidade da pessoa humana, em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito, ao lado da cidadania e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, incisos II e IV.

Na visão de Azeredo e Renault (2009, p, 208) “quanto mais contundente for o ordenamento jurídico e mais eficaz forem as instituições maior será o grau de efetividade do princípio”. Considera-se que, tal princípio deva nortear todos os ramos jurídicos, sobretudo o Direito do Trabalho. Nas palavras de Delgado (2006, p. 209), “se o trabalho é um direito fundamental, deve-se pautar na dignidade humana”

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta, por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças (SARLET, 2006, p. 59).

Em síntese, cabe ao Estado não só a proteção da dignidade da pessoa humana, assim como também sua promoção. Mas de acordo com Azeredo e Renault (2009) na legislação brasileira verificam-se alterações em sua legislação trabalhista, oportunizando brechas e flexibilização e, por muitas vezes, o Direito do Trabalho é considerado como ponto conflitante no que tange o crescimento econômico no país. Entretanto, o que acontece dentro das empresas se faz fundamental para a democracia brasileira, para tanto a organização e as condições de trabalhos de qualquer empresa são fatores capazes de condicionar a qualidade de vida dos seus trabalhadores.

Considera-se que a luta contra o assédio moral no trabalho é uma imensa contribuição quanto ao exercício das liberdades fundamentais e, nesse sentido, as associações, sindicatos e organizações são fontes fundamentais para a propagação sobre os danos de saúde desse tipo de assédio.

Molon (2004) cita que de acordo com um levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional cada vez mais em ascensão. Na visão de Oliveira (2003) os próximos anos serão preocupantes, visto que a Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial da Saúde consideram que eles serão marcados por depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho.

Lima Filho (2009) afirma que a Convenção 111 da OIT tratou especificamente da discriminação no ambiente de trabalho, e segundo Mallet (2003, p. 18), “a idéia de discriminação supõe uma desigualdade [...] arbitrária, desarrazoada, inaceitável diante das circunstâncias”.

A OIT, com propriedade, chama a atenção para o fato de que uma análise interativa dos fatores e riscos tanto sociais quanto individuais, constitui um método mais seguro e rigoroso de exame da violência no local de trabalho, na medida em que os estudos mostram que a violência no local de trabalho provém de uma combinação de causas, que compreendem tanto o comportamento individual, como o entorno e as condições de trabalho a integração entre os colegas, entre os clientes, os usuários dos serviços e trabalhadores, e entre a direção e os subordinados (GUEDES, 2003, p.88).

Cândido (2011) salienta os objetivos da OIT nos dias de hoje, sendo eles, de modo sintético: (1) promover princípios fundamentais com a prática de um sistema de supervisão e aplicação de normas; (2) promover melhorias e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em condição de livre escolha; (3) busca da eficácia de proteção social e; (4) fortalecimento e promoção do diálogo social.

Sendo assim, tendo como ponto de partida, o princípio da dignidade da pessoa humana, acredita-se que o assédio moral possa começar a ser combatido, com base no conhecimento, da informação e dos movimentos das classes envolvidas, levando ao conhecimento público a injustiça ocasionada pela sua utilização. Acredita-se que o procedimento poderá levar ao legislador a finalidade de uma elaboração de lei ordinária que visa a coibição e até mesmo a proibição da existência de assédio moral nas relações de trabalho.

4 CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Molon (2004), no assédio moral, os direitos essenciais da pessoa é que são atacados.

Segundo Soboll e Gosdal (2009), o assédio moral pode trazer sérias perturbações à saúde física e mental do empregado assediado e dos colegas não participantes do assédio, criando assim um ambiente de trabalho hostil e desagradável. Além disso, o assédio enseja conseqüências jurídicas.

A violência moral no trabalho projeta efeitos negativos sobre a sociedade, podendo-se sob este prisma mencionar como conseqüências do assédio a precarização das condições de qualidade de vida, crises de relações familiares e comunitárias, custos sociais por enfermidade, aumento do mal-estar, riscos de suicídio, de aborto e divórcios, além do desemprego (FERREIRA, 2007, p.48-49).

Na visão de Pamplona Filho (2010) o assédio moral precisa ser estudado de acordo com o protagonista, levando em consideração o fato de que as conseqüências são consideradas diferentes, tanto para a vítima – empregado assediado – ou para o assediador – caso este não seja o empregador pessoa física – quanto para a empresa envolvida.

Pamplona Filho (2010) considera que as conseqüências mais dramáticas do assédio são reservadas para a vítima da conduta abusiva reiterada (e rejeitada) de natureza psicológica.

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua autoestima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz conseqüências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções (PAROSKI, 2006, p. 1).

O que ocorre é que o assédio moral produz, de certa forma, um ruído dentro do ambiente de trabalho, produzindo então um ambiente laboral inadequado.

A repercussão do fato no ambiente de trabalho é considerada fator relevante, pois afeta a intimidade da vítima, tanto pelos comentários quanto pelos procedimentos investigativos sobre o caso. Ainda eventuais represálias – morais e materiais – as recusas de promoções, necessidades de transferências de funções ou locais de trabalho e, por fim despedidas diretas.

De acordo com Pamplona Filho (2010, p. 8) “é preciso ter em mente, portanto, que o assédio é, em qualquer uma de suas espécies, uma ofensa para a vítima, na sua dignidade como pessoa”.

O assédio moral – ato ilícito que é - provoca, sem dúvida alguma, dano moral, suscetível de reparação pecuniária, porque atinge diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, podendo comprometer sua saúde física e mental, além de arranhar sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, dificultando a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho (PAROSKI, 2006, p.1).

Para Pamplona Filho (2010) o assédio moral é visto como um trauma na vida do indivíduo onde, em muitas ocasiões, as sequelas físicas e psicológicas – tensão, ansiedade, cansaço e depressão – provocam nas vítimas cicatrizes que permanecerão ao longo de sua história.

Ainda, segundo o mesmo autor, o assédio moral pode ser caracterizado perante uma hipótese de demissão forçada – demissão indireta.

Seu enquadramento se dará, em regra, na alínea “e” (“praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”) do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. A depender, porém, da situação fática correspondente, o enquadramento poderá se dar na alínea c (“correr perigo manifesto de mal considerável”), caso seja admitida, pelo direito positivo brasileiro, a hipótese de tentativa de assédio moral (PAMPLONA FILHO, 2010, p.8)

Estudiosos sobre o assunto caracterizam a despedida indireta como procedimento de última estância, provido pela deterioração do ambiente laboral, muitas vezes fonte única de recursos para a subsistência da vítima.

O dano sofrido pela vítima porquanto são atacados tanto atributos psíquicos que se compõe de direitos à liberdade, à intimidade, à integridade psíquica e ao segredo, e quanto os direitos morais propriamente ditos, formados pelo direito à identidade, à honra, ao respeito, à dignidade, ao decoro pessoal e às criações intelectuais (MOLON, 2004, p. 1).

Na evolução da responsabilidade civil, a sociedade foi percebendo que os danos sofridos poderiam ser reparados e seus causadores responsabilizados pelos seus atos.

Pamplona Filho (2010) considera que a esfera extrapatrimonial dos indivíduos é profundamente violentada com a prática do assédio, sendo a estipulação de uma recompensa a única alternativa encontrada pelo ordenamento jurídico, sendo esta versada tanto pelo dano moral quanto pelo material, assegurado no art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988.

De acordo com Pereira (1998, p. 8) “obrigação que pode incumbir a uma pessoa de reparar o dano causado a outrem por fato seu, ou pelo fato das pessoas ou das coisas dependentes a ela”

Para Dower (2001, p.339),

[...] a responsabilidade civil consiste na obrigação de uma pessoa indenizar o prejuízo causado a outrem quando há prática do ato ilícito [...] A teoria da responsabilidade civil foi criada para alcançar as ações ou omissões contrárias ao direito, que geram para o seu autor a obrigação de reparar o dano ocasionado. Nasce, assim, a teoria da responsabilidade civil, que constitui a obrigação pelo qual o agente fica obrigado a reparar o dano causado a terceiro.

Na visão de Lisboa (2002, p. 182) "a responsabilidade constitui uma relação obrigacional cujo objeto é o ressarcimento", visto que cabe ao agente causador a prática da responsabilidade civil para reparação do dano sofrido pelo ato ilícito.

O assédio moral pode também acarretar dano material, a exemplo da perda do emprego e gastos com tratamento médico e psicológico, além, é claro, de atingir profundamente os direitos da personalidade do empregado, ferindo com violência o seu amor-próprio, a sua autoestima, a sua boa-fama, a sua imagem, e principalmente, a sua dignidade e a sua honra (PAROSKI, 2006, p. 1).

Sendo assim, torna-se evidente que a responsabilidade civil do ressarcimento dos prejuízos resultados cabe tanto ao patrimônio quanto para a pessoa, cabendo à Justiça a prática da doutrina em determinar quem é o devedor da obrigação de indenizar quando um dano é produzido e como deve ser indenizado.

“O ordenamento jurídico não pode, nem deve deixar que o assediante, violentador da dignidade da vítima, fique impune pelos atos praticados” (PAMPLONA FILHO, 2010, p. 9).

Sob o ponto de vista do assediante ocorrem: (1) as consequências trabalhistas – caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício; com fundamento no art. 482, alínea ‘j’ referente ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem da Consolidação das Leis do Trabalho; (2) as consequências cíveis – responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado, pela previsão do § 1º do art.462 consolidado, que traz a regra geral sobre a possibilidade de descontos no salário do trabalhador, onde ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado; (3) e as consequências criminais – aplicação de sanções penais caso atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente na legislação vigente no Código Penal Brasileiro (PAMPLONA FILHO, 2010).

“Em termos de organização empresarial, o assédio gera, normalmente, diversas consequências peculiares diretas, a saber, o custo do absenteísmo, a queda de produtividade e a rotatividade da mão-de-obra” (PAMPLONA FILHO, 2010, p. 10).

Em relação ao custo do absenteísmo a vítima tende a faltar ao emprego mediante justificção – mediante a apresentação de atestados médicos, demonstrando/comprovando situações em que os empregados (assediados) necessitam de afastamento do local de trabalho– ou até mesmo pela ausência dela, sendo esta uma opção última para se manter longe do seu assediante.

Ressalte-se que não se trata aqui de falsificação de atestados médicos, mas sim a manifestação direta das sequelas físicas e psicológicas a que os assediados estão sujeitos, levando-os a somatização de suas apreensões, com o surgimento de doenças que justificam o afastamento do trabalho. Esta ausência dos trabalhadores é bastante grave para a empresa, principalmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, não havendo como substituí-lo imediatamente, o que leva a uma conclusão apriorística de que o assédio moral de empregados que exercem funções com conhecimento especializado é muito mais danoso à empresa do que o relativo a outras situações (PAMPLONA FILHO, 2010, p. 10).

Juristas evidenciam que, quando o trabalhador que é assediado moralmente e, por consequência desta agressão, é acometido de qualquer moléstia, poderá reclamar o benefício do auxílio-acidente desde que segurado pela Previdência Social, tendo ainda

garantia de estabilidade como reza o artigo 118 da Lei 8.213/91.

ESTABILIDADE – REINTEGRAÇÃO – INDENIZAÇÃO – Caracterizada a doença do trabalho, estando a reclamante em gozo do respectivo benefício, encontra-se suspenso o contrato de trabalho, sendo nula, portanto, a despedida e, ao término do benefício, ainda terá estabilidade por doze meses, como reconhecido na sentença. Incabível, no presente caso, a substituição do direito à reintegração pelo pagamento de indenização compensatória, uma vez que o objetivo da lei é de garantia no emprego. Provimento negado. COMPENSAÇÃO – Considerada nula a despedida, incabível o pagamento de aviso prévio e das demais parcelas rescisórias, impondo-se a compensação dos valores pagos sob tais rubricas. Recurso provido. TRT 4ª R. – RO 01368.030/98-0 – 3ª T. – Relª Juíza Vanda Krindges Marques – J. 14.11.2001 (PAIXÃO e PAIXÃO, 2002).

De acordo com tal jurisprudência, é evidente que assédios morais são, em muitas vezes, caracterizados como acidente de trabalho, onde legalmente o assediado está amparado quanto sua garantia de auxílio-acidente, bem como estabilidade temporária de contrato.

“Ainda que o trabalhador permaneça laborando no seu local habitual de trabalho, apesar do assédio, é perfeitamente natural [...] que a sua produtividade caia visivelmente” (PAMPLONA FILHO, 2010, p. 11).

O autor, ainda considera que uma vítima de assédio moral esteja impedida de exercer, regulamente suas ações laborais, o que acarreta consequência danosa ao empregador, visto que quedas na produtividade implicam em complicações psicológicas, frustradas expectativas de produção e conseqüentemente lucro. Ainda, o fenômeno ocorrido acaba por resultar na intranquilidade dos demais trabalhadores, o que leva também à alteração de produtividade e oneração à organização.

Quanto à rotatividade de mão-de-obra, esta se pode resultar em outra consequência pecuniária ao empregador, pois este trabalho gera custos, não só pelo absenteísmo momentâneo, resíduos de distúrbios psicológicos, quanto para o tempo necessário ao treinamento do novo trabalhador.

Ainda, citando Pamplona Filho (2010, p. 10-11) considera-se que a rotatividade não ocorre “somente em função de extinções de vínculos empregatícios, mas também em função de transferências de local de trabalho ocorridas para evitar novos contatos entre assediante e assediadas no ambiente laboral”.

5 CONCLUSÃO

Diante do abordado constatou-se que o assédio moral passou a ser objeto de

estudo somente em meados dos anos de 1990, mas ousa-se considerar que esteve inserido nos primórdios das relações estabelecidas entre os homens.

Mediante a crise vivenciada pelo mercado de trabalho nas últimas décadas, emergiu uma competição acirrada em busca não só da permanência, mas assim também da dominação e detenção de poder. Tal dominação e aspiração ao poder, por muitas vezes, viola o princípio da República Federativa do Brasil, no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal que rege a impossibilidade do ser humano ser considerado objeto de terceiros ou até mesmo ser coisificado.

A invocação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, aliado às normas civilistas de responsabilidade civil, representa na conjuntura o embasamento utilizado pela Justiça do Trabalho para as condenações a proferir em decorrência da violação dos direitos da personalidade.

A violação dos tais direitos passou a ser identificada como prática de assédio moral, resultante das repetitivas vezes a qual uma vítima foi submetida a situações constrangedoras e humilhantes, perturbadoras do estado psicológico, isolada e ridicularizada perante terceiros, durante a jornada de trabalho e dentro da própria empresa. Mas ledor engano de que a prática do assédio moral não tenha consequência para todas as partes envolvidas. Para a vítima se dá através dos danos à saúde, principalmente ao psicológico; para a empresa acarreta altos custos providos de quedas de produtividade e em muitos casos em absenteísmo; e em última estância para o Estado quando da necessidade de prestação de benefícios previdenciários e serviços de reabilitação profissional e social.

Sendo assim, é emergente a necessidade de que o assédio moral seja compreendido com a gravidade em que possui, bem como também com todas as consequências danosas que resulta. Portanto, o assédio moral é um procedimento reprovável e merece atenção por parte dos legisladores. A disputa e a ambição pelo domínio têm sido as principais causas para a existência dele, em que cada um trava uma batalha individual em busca de mais poder.

A luta eficaz contra a prática do assédio moral exige, além da urgente necessidade da edição de norma de caráter nacional que venha combatê-lo, inclusive com sanções de ordem criminal, a implantação de uma nova cultura social sobre as pautas de comportamento no ambiente laboral e que tenham por base o respeito ao psicológico, à dignidade e aos direitos das pessoas, independente da posição que possam ocupar na organização empresarial.

Precisa-se, pois, implementar a democratização das relações de trabalho de forma que evitasse toda e qualquer violência ou atentado à dignidade humana, o que somente se poderá conseguir com a conscientização dos malefícios que o assédio moral traz para toda a sociedade. A criação da lei expressa acerca do assédio moral em uma primeira fase servirá de modelo para prevenir que ocorram no local de trabalho infrações que resultem em prejuízo moral e psicológico.

REFERENCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/11741>>. Acesso: maio, 2013.

ANDRADE, L. M. M. Assédio Moral: diversidade e discriminação nas relações do trabalho. **Instituto de Pesquisas Tecnológicas**. Grupo de Estudos de Recursos Humanos na Administração Pública, 2006.

AZEREDO, Amanda Helena Guedes; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. O princípio da dignidade da pessoa humana como base para a diminuição do assédio moral nas relações de emprego. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg., Belo Horizonte, v.49, n.79, p.201-211, jan./jun.2009.

BARRETO, M. **Uma Jornada de Humilhações** (2000). Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/Amconceito.php>> Acesso: maio, 2013.

BRASIL **Projeto de Lei nº 4.326** (2004) Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article446>> Acesso: maio, 2013.

CANDIDO, Techilla Helena. **Assédio moral e Acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil**. vol. 7, 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DOWER, Néelson Godoy Bassil. **Curso Moderno de Direito Civil**. vol.1. 3. ed. São Paulo: NELPA: São Paulo, 2001.

FERNANDES, Daniel Von der Heyde. **Assédio Moral no Trabalho: um Estudo com Suspiros Etnográficos das Relações de Poder nas Empresas** (2006) Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/doc/AssedioMoralNoTrabalho.pdf> Acesso: maio, 2013.

FERREIRA, D. S. **Assédio moral - relações desumanas nas organizações**. Rio de Janeiro: Exato, 2006.

FERREIRA, João Batista. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais**. Estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública. Brasília: UNB,

2007.

FREITAS, M. E. Assédio Sexual e Assédio Moral: Faces do Poder Perverso nas Organizações. RAE – **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./Jun., 2001.

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

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo: **Revista da Amatra II**, dezembro de 2004.

GUIMARAES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **Mobbing (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional** Revista de Psicologia, Teoria e Pesquisa. Mai-Ago, Vol. 22 n. 2, pp. 183-192, 2006.

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

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: Ltr, 2009.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual Elementar de Direito Civil**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MALLET, Estevão. O Trabalho e a Discriminação. **Revista da Amatra II**. Dezembro de 2003.

MENEZES, Cláudio Armando Couce. Assédio Moral e seus efeitos jurídicos. In: **Revista LTr** n.67, 2000

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil** (2004). Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>> Acesso: maio, 2013.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. vol. 1, 22. ed., São Paulo: Saraiva, 1983.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

OLIVEIRA, Lourival J. **Direito do Trabalho: Organização de Trabalhadores e Modernização**. Curitiba: Juruá, 2003.

PAIXÃO, Floriceno; PAIXÃO, Luiz Antonio C. **A Previdência Social: legislação e jurisprudência**. Porto Alegre: Editora Síntese, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego** (2010). Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>> Acesso: maio, 2013.

PAROSKI, Mauro Vasni, **Assédio moral no trabalho** (2006) Disponível em:

<<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9021/assedio-moral-no-trabalho>> Acesso: maio, 2013.
PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense. 1998.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho** (2010) Disponível em:

<<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedioschiavi.doc>> Acesso: maio, 2013.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Ética e assédio moral: uma visão filosófica** (2006) Disponível em: <www.sociologia.org.br> Acesso: maio, 2013.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.