



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA - FADI
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

DAIANE DO CARMO DA SILVA CRUZ

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**BARBACENA
2014**

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Daiane do Carmo da Silva Cruz*
Nelton José Araújo Ferreira**

Resumo

Este artigo aborda o comportamento conhecido como assédio moral e sua relação com os depoimentos de maus-tratos infligidos aos indivíduos no ambiente de trabalho, conforme relatos de agravos, injúrias, difamações, ofensas, afrontamentos, discussões, humilhações e perseguições denunciadas em processos judiciais trabalhistas. Assédio moral são os maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho. No Brasil a discussão ainda é recente, e o assédio moral no ambiente de trabalho ainda não foi incorporado pelos profissionais da área de saúde e trabalho como risco invisível (fator psicossocial) responsável pela deterioração das relações e condições de trabalho. Daí a importância de pressionar o poder público para que reconheça a importância e a gravidade do tema, editando leis específicas e proporcionando atendimento interdisciplinar e médico adequados para as vítimas.

Palavras Chave: Maus-tratos. Ambiente de trabalho. Processos judiciais.

*Acadêmico do 10º Período do Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC – Barbacena – MG. Email: daianesilva008@hotmail.com

** Professor Orientador. Esp. Professor de Direito Trabalhista do Curso de Direito da UNIPAC Barbacena. e-mail: neltonjaraujo@gmail.com

1 Introdução

Assim como ocorreu em diversos outros seguimentos sociais, as relações de trabalho sofreram e ainda sofrem constantes impactos decorrentes da globalização da economia. A acirrada competitividade das organizações, o alto número populacional e o modelo econômico que favorece as poderosas empresas do mercado, acentuam ainda mais o abismo sócio-econômico que separa e afasta os marginalizados e excluídos.

Diante desse processo, as relações humanas – já complexas por natureza – merecem estudo aprofundado, principalmente pelos distúrbios que vem ocorrendo em número expressivo e preocupante. No âmbito do trabalho, por exemplo, está se tornando comum se deparar com ocorrências de assédio moral, que provoca nas vítimas graves danos emocionais, psíquicos e físicos.

Dentro deste contexto, o universo jurídico tem sido palco de grandes discussões sobre a necessidade de proteger trabalhadores que são vítimas do assédio moral, de modo a estabelecer meios legais de prevenir, reparar e punir toda e qualquer violação à sua integridade, dignidade e direitos fundamentais.

As vítimas do “terror psicológico” como também é conhecido o assédio moral, sofrem mudanças consideráveis em sua personalidade, afetando a competência, a criatividade, o talento e a predisposição para o trabalho. As consequências não param por aí; como efeito dominó, elas tornam-se pessoas antissociais, perdem a autoestima e a motivação de viver, tornam-se auto-destrutivas, podendo incorrer a vícios e até mesmo ao suicídio.

2 Conceito de assédio

O termo “assédio” é utilizado para indicar toda a conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa, sendo que, pela sua natureza, comporta duas espécies: sexual e moral, conforme os respectivos conceitos.

3 Assédio moral

O assédio moral indica situações onde a relação humana entre as partes predispõe-se ao desequilíbrio, de forma que uma das partes age de forma abusiva,

no sentido de impor à outra, violência nociva e perversa à moral, de modo sucessivo, habitual, causando graves danos à vítima.

Segundo Salvador (2002) tal fenômeno vinha sendo tratado e confundido com outros problemas do mundo do trabalho, como stress ou conflito natural entre colegas – fato que sempre prejudicou a caracterização e prevenção do problema. O autor cita a jurista Lydia Guevara Ramires Secretária da Diretoria Nacional da Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social, que anota que a pessoa assediada é escolhida:

Porque tem características pessoais que perturbam os interesses do elemento assediador, com ganância de poder, dinheiro ou outro atributo ao qual lhe resulta inconveniente o trabalhador ou trabalhadora, por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplo, ou simplesmente, quando estamos em presença de um desajustado sexual ou psíquico (...).(Conferência proferida no IV Encuentro Interamericano de Derecho Laboral Y Seguridade Social, realizado em Cuba, de 24 a 28 de março/02).

Segundo Barros (2005, p.871-72):

O assédio moral está diretamente ligado à nossa própria estrutura emocional e sentimental, a que chamamos de caráter. Trata-se pois, de um atentado contra a dignidade humana, que de início se manifesta nos ambientes familiar e escolar, e que mais tarde, na vida adulta, pode chegar ao ambiente de trabalho e em outras áreas da sociedade, em forma de potencial reação negativa decorrente de ciúmes, invejas e rivalidades quando se depara com exibição de valores, relato de brilho e glória. Nessas situações, o Direito busca a proteção à dignidade da vítima, fato que justifica a punição do assédio moral, sendo este o seu fundamento.

O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores de ambos os sexos a situações humilhantes, ofensivas e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, onde predominam condutas negativas, relações desumanas, partidas de um ou mais chefes e dirigida a um ou mais subordinados, causando a desestabilização na relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego (QUADROS, 2004).

3.1 Caracterização do assédio moral

O assédio moral no trabalho se caracteriza pela degradação deliberada das condições de trabalho, visto que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação aos seus empregados, ocasionando uma experiência subjetiva que resulta em prejuízos emocionais e práticos para o trabalhador e para a empresa.

A partir da prática dessa violência por parte do empregador ou chefe, a vítima escolhida é isolada do grupo sem maiores explicações, passando a ser hostilizada, inferiorizada, ridicularizada, culpabilizada e desacreditada diante dos seus colegas. A reação destes para com a vítima não é nada solidária, seja por medo do desemprego ou por também temerem sofrer humilhações, no mais das vezes rompem os laços afetivos com a vítima e, o que é pior, acabam reproduzindo ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, e quando a vítima vai perdendo a auto-estima e se fragilizando cada vez mais, instaura-se na empresa o “pacto da tolerância e do silêncio” (QUADROS; 2004).

Essa fragilidade decorrente da constante humilhação que sofre, passa afetar a vida particular da vítima, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, de forma a ocasionar gravíssimos danos à sua saúde física, emocional e mental, podendo evoluir inclusive para a incapacidade laborativa, conforme alerta Salvador (2002), como também para o desemprego até para a morte, de forma a constituir um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

4 Atitudes do agressor

Segundo Quadros (2004), uma das primeiras atitudes do agressor é escolher sua vítima e isolá-la do grupo, impedindo que a mesma se expresse e sem explicar qualquer motivo. Com isso, a vítima vai se fragilizando, se sentindo inferiorizada, e passa a ser ridicularizada e menosprezada na frente dos colegas, e muitas vezes, até por eles próprios.

O agressor passa então a culpar e responsabilizar a vítima, induzindo-a a cometer erros e ressaltando-os publicamente. Sem limites, os comentários sobre sua incapacidade podem, inclusive, afetar o espaço familiar, dando ensejo ao surgimento de doenças ou agravamento das preexistentes.

Diante da crescente desestabilização emocional e profissional, a vítima vai perdendo sua autoestima e autoconfiança, seu interesse pelo trabalho, fazendo com que o agressor alcance o seu intento.

O agressor utiliza meios diferentes para atingir homens e mulheres. Para atingir homens, atacam sua virilidade, preferencialmente. Já com as mulheres os controles são diversificados, tais como a intimidação, a submissão, a proibição da fala, controle de tempo e frequência de permanência nos banheiros, e relacionando atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas e promoções, por exemplo.

Por se sentir acuada e sem apoio, a fragilização da vítima leva a sérios distúrbios de saúde. Em entrevista realizada com 870 homens e mulheres vítimas de violência moral no ambiente de trabalho, realizada por Barreto (2000) indicam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem); vejamos:

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

Com tanta humilhação e constrangimento, a vítima mergulha em depressão, angústia, solidão, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que acabam por reafirmar o sentimento de inutilidade e fracasso pessoal e profissional.

Enquanto as mulheres expressam sua indignação por meio de choro, tristeza e mágoas; os homens sentem-se revoltados, traídos, envergonhados diante dos colegas e familiares, sentem vontade de se vingar e buscam o isolamento. A

sensação de inutilidade gera tremores, palpitações, perda da libido, e leva, muitas vezes, a pensamentos ou tentativas de suicídios.

5 Efeitos jurídicos do assédio moral

5.1 Natureza jurídica do assédio moral

Como bem destaca Barros (2005, p. 875):

É difícil construir um conceito jurídico de assédio moral, em virtude dos “difusos perfis do fenômeno”, e é que alguns doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica sofrida. Outros autores destacam a situação constrangedora e o dano à imagem provocada pelo assédio moral. Contudo, há elementos caracterizadores sobre os quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância.

O assédio moral, conforme apregoa Nascimento (2004), tem natureza psicológica.

Mais especificamente no que tange à natureza jurídica do assédio, encontra-se inserido no âmbito do gênero “dano moral” ou ainda do gênero “discriminação”, que se caracteriza por uma conduta abusiva atentatória à dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, expondo 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 ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

5.2 Reparação do dano e outras consequências jurídicas

“O dano moral, segundo Saad, consiste na: lesão ao patrimônio de valores ideais de uma pessoa, tendo como pressuposto a dor, o sofrimento moral causado por ato ilícito ou pelo descumprimento do ajustado contratualmente”. (SAAD, 2000, p. 305)

Um ponto importante destacado por Barros (2005) refere-se à dificuldade da prova de condutas que comprovem as ações configuradoras do assédio moral, cabendo à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência

ou presunção da figura em exame, forçando o demandado a assumir o ônus de demonstrar que a conduta foi razoável, e não atentatória a qualquer direito fundamental. Segundo a autora:

“A experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções”. (BARROS, 2005, p.886).

Segundo Saad (2000), compete à Justiça do Trabalho conhecer e julgar casos de indenização do dano moral sofrido pelo empregado ou pelo empregador – hipótese prevista na alínea “k”, do art. 482, da CLT. Lembra também o autor que o art. 114, da Constituição Federal, estabelece que: “compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar (...) outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.”

6 Caracterização subjetiva do assédio moral

O assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, seja dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás, muito comumente, por motivos de competição ou discriminação pura e simples.

Ao primeiro caso se dá o nome de assédio vertical, verificando-se a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa de funcionário, tenta convencê-lo a se demitir ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento ao qual é responsável, transferir todas as suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado se sinta de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

Já o fenômeno percebido entre os próprios colegas que, motivados pela inveja do trabalho do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos, etc. submetem o sujeito “incômodo” a situações de humilhação perante comentários

ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho, é o denominado assédio horizontal.

Ainda são enumerados como espécie de assédio moral o mobbing combinado e o mobbing ascendente, conforme classificação do Dr. Leymann (1984). Aquele se daria com a união, tanto do chefe quanto dos colegas, no objetivo de excluir um funcionário, enquanto o último seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo.

6.1 Atitudes empregada pelo assediadores e perfil dos mesmos

O assediador tanto pode ser uma única pessoa, quanto um grupo que detém o poder direcional. Nesse sentido expõe Alkimin (2006, p.43):

Escondidos sob a plumagem do exercício do poder de direção, o agressor – buscando atingir uma organização empresarial extremamente produtiva e lucrativa – acaba por incorrer no abuso de poder, assumindo posições utilitaristas e manipuladoras por meio da gestão sob pressão.

O agressor, no caso o empregador ou superior hierárquico, valendo-se da posição de domínio na relação laboral como o empregado, em virtude da subordinação jurídica existente, sente-se poderoso, agindo assim com autoritarismo, na maioria das vezes, por insegurança ou medo de perder a posição de domínio na qual se encontra, acarretando assim instabilidade no ambiente de trabalho.

Por isso, a partir do momento em que o ambiente de trabalho é contaminado pela insegurança, medo e autoritarismo, o mesmo se torna instável, desestabilizado, afetando a saúde mental e física do empregado e, por consequência, prejudicando a produtividade em razão da queda do rendimento do empregado.

O agressor se utiliza da prática de manobras perversas, com o objetivo de eliminar do ambiente de trabalho o empregado que represente de alguma forma ameaça para si ou para a própria organização empresarial, massacrando o trabalhador com opressão incomensurável por meio do assédio moral.

Seu objetivo é conquistado quando consegue excluir da organização do trabalho a vítima que não suporta a agressão psicológica ou, em alguns casos, mesmo não tendo pedido demissão do emprego, é acometido de alguma doença (decorrente da violência psíquica a que foi submetido), tornando-se improdutivo e descartável ao ambiente da organização empresarial.

Nesse sentido, Guedes (2003, p.58) elenca como algumas características típicas do agressor:

- (a) havendo duas opções de comportamento, preferem sempre a mais agressiva;
- (b) numa situação de conflito, dedicam-se para que o conflito progrida e se intensifique;
- (c) tem ciência e aprovam as consequências prejudiciais do abuso moral que agride a vítima, repetindo com frequência que a culpa é da própria vítima;
- (d) conhecem e aprovam passivamente os efeitos negativos da agressão moral, defendendo-se com expressões do tipo “O que devo fazer?” “Não agi por maldade, alguém sempre perde”;
- (e) não demonstram qualquer sentimento de culpa, não sentem remorso pelos atos praticados;
- (f) imputam aos outros a culpa que é sua e tem a certeza de somente ter reagido a uma provocação;
- (g) acredita não ter culpa, pelo contrário, imagina estar fazendo alguma coisa boa;
- (h) imputam aos outros a culpa que é sua e crê ter apenas reagido a uma provocação as atitudes empregadas o que perfazem a pratica.

Além disso, varias atitudes são empregadas pelo agressor que caracterizam o assédio moral, entre os exemplos elencados por diversos autores, entre eles o site assédio moral, temos: dar instruções confusas e imprecisas; bloquear o andamento do trabalho alheio; atribuir erros imaginários; ignorar a presença do funcionário na frente de outros; pedir trabalhos urgentes sem necessidade; pedir a execução de tarefas sem interesse; fazer críticas em publico; sobrecarregar o funcionário de trabalho; não cumprimentá-lo e não lhe dirigir a palavra; impor horários injustificados; fazer circular boatos maldosos e calunias sobre a pessoa; forçar a demissão; insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares; transferi-lo do setor para isolá-lo; não lhe atribuir tarefas; retirar seus instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa); agredir preferencialmente quando está a sós com o assediado; proibir os colegas de falar e almoçar com a pessoa; brincadeira de mau-gosto quando o empregado falta ao serviço por motivo de saúde, ou para acompanhar um familiar ao médico; marcação sobre o número de vezes e tempo que vai ou fica no banheiro; vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito; desvalorização da atividade profissional do trabalhador; exigência de

desempenho de funções acima do conhecimento do empregado ou abaixo de sua capacidade ou degradantes; indução do trabalhador ao erro, não só para criticá-lo ou rebaixá-lo, mas também para que tenha uma má imagem de si mesmo; indução da vítima ao descrédito de sua própria capacidade laborativa; recusa à comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de um colega; censura ao trabalhador de forma vaga e imprecisa, dando ensejo a interpretações dúbias e a mal entendidos; exigência de tarefas impossíveis de serem executadas ou exigir realização de atividades complexas em tempo demasiado curto; supressão de documentos ou informações importante para a realização do trabalho; não-permissão ao trabalhador para que se submeta a treinamentos; marcação de reuniões sem avisar o empregado e posterior cobrança de sua ausência na frente dos colegas; ridicularizações das convicções religiosas ou políticas dos gostos do trabalhador.

7 Análise dos efeitos e consequências do assédio moral

O ato de coisificar o homem possui alguns significados nas relações de trabalho que podem ser traduzidos na dificuldade que algumas pessoas têm em considerar o semelhante como ser humano, estabelecendo vínculos “alicerçados em relações de força, desconfiança e manipulação” (HIRIGOYEN, 2001, p.278)

O reflexo dessa postura ganha contornos de excesso de poder e de manipulação de pessoas ao reduzi-las a meros objetos, objetos estes que, na dinâmica da perversidade narcisista, conforme Hirigoyen (2001, p.13), refletem “[...] uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos [...]”.

A *fria racionalidade*, aqui citada, é oriunda do modo científico de administrar de Taylor (1963), no qual a divisão de tarefas e os estudos dos tempos e movimentos tiveram uma fundamental importância para o universo organizacional ao retirar a capacidade criativa do trabalhador, transformando-o no “homem-boi”, dócil, passivo, inerte e obediente, vinculado a procedimentos, normas e padrões planejados para impulsionar e padronizar a produção, sob comando de um superior.

O trabalhador assediado moralmente, a princípio, não é passivo e nem dócil como o “homem-boi” de Taylor (1963). Torna-se vítima porque reage às ações do

agressor e por não concordar com a postura administrativa adotada por este enquanto detentor do poder.

Nesse sentido, pontua Freitas (2001), afirmando que: [...] é o assédio que desencadeia a reação, posto que a vítima reage ao autoritarismo. É, pois, a sua recusa a submeter-se à autoridade, apesar das pressões, que a designa como alvo”. Para não se tornar assediado moralmente, “o trabalhador deve ser dócil, compreensivo, aceitar as mudanças e as restrições [...]”, complementa (RAMIREZ, 2003, p. 4)

Os efeitos do processo do assédio moral atingem de frente o talento da pessoa assediada, destruindo toda a sua potencialidade na organização: extingue-se, assim, no empregado, tudo que ele poderia ter de inovador, toda iniciativa [...], se o empregado é útil ou indispensável, para que ele não vá embora, é preciso paralisá-lo, impedi-lo de pensar, de sentir-se capaz de trabalhar em outro lugar. Se ele resiste, é isolado. (HIRIGOYEN, 2001, p. 89-90)

8 A globalização e o assédio moral

Com a globalização e a mundialização do capital, as organizações ajustam-se à nova realidade social, privilegiando a gestão estratégica de reorganização do trabalho e buscando outras formas de administrar, voltadas para flexibilização da produção, produtividade e competitividade (LAFETÁ: 2001, p.73)

A necessidade de aumentar a produtividade e de apresentar produtos com qualidade exigem avanço tecnológico e a otimização do uso do potencial do empregado como ativador do processo do trabalho nas organizações, além da transferência de responsabilidade, autonomia de decisão, autocontrole e autorregulação e aumento de cobranças para apresentar resultados.

As relações de trabalho são alteradas e essas transformações afetam negativamente a classe trabalhadora com o enxugamento das estruturas, a insegurança no emprego, a desilusão com as instituições, e aumento de exigências no perfil do empregado, empregos multifuncionais, o fim do emprego estável (PIRES, 2001, p.74).

Para Santos (2000, p.28): “O processo de globalização contém uma perversidade sistêmica, oriunda dos comportamentos competitivos que atualmente caracterizam as ações hegemônicas das organizações, isso porque houve o abandono da competição e a adoção da competitividade.”

Sem sombra de dúvidas, a política neoliberal intensificou uma alteração nas relações interpessoais, atribuindo uma nova ordem e um novo modelo de comportamento de tal configuração que os conflitos internos, anteriormente não aflorados ou superficialmente expostos, passaram a ser mais acentuados, constituindo um clima de instabilidade entre os componentes do ambiente organizacional, uma vez que, na “ordem do dia”, passaram a constar novas atitudes como “produzir”, “oferecer resultados”, “cumprir metas”, de acordo com a resposta do capitalismo à sua crise estrutural.

Para Batista (2003, p.1):

O denominado assédio moral tornou-se um modo de relacionamento entre os empregados e os empregadores nos locais de trabalho, no atual contexto da reestruturação do capital, porque os trabalhadores. Tornam-se mais frágeis, propensos a sofrer violência psicológica estimulada por um super-poder empresarial, decidido a torná-los máquinas produtivas, invocando, por meio de práticas de controle e de vulnerabilização, o direito à posse e à alma do coletivo que produz. A proliferação do assédio moral, nos últimos tempos, não deixa de estar diretamente relacionada com as imposições das novas técnicas de gerir as organizações, dentro do modelo ditado pela globalização na sua constante busca de mercados e rentabilidade, sendo exigida cada vez mais do trabalhador uma produtividade acima da sua capacidade, independentemente da sua condição física e mental

Ao contrário do que se pensa, a globalização e as novas técnicas de gestão por si só não geram o assédio moral, este continua vinculado a atitudes de caráter pessoal do indivíduo com poder dentro da organização, cuja prática administrativa leva-o rotineiramente a perseguir indivíduos, até usando os pretextos de incrementos de produtividade dentro da lógica competitiva do mercado.

9 Considerações finais

O assédio moral sempre existiu, no entanto agora o que vem se buscando entende-lo para que assim se possa evitá-lo, haja vista que o mesmo é uma questão ainda a ser resolvida, com muitas particularidades no que tange a pessoa que sofre o assediador e principalmente ao ambiente de trabalho.

No que tange a prevenção, tanto as empresas como o Estado devem buscar a comunicação como arma principal para estabelecer dentro de suas esferas organizacionais a conscientização de todos primeiramente de como definir, a

importância dele ser combatido dentro da relação entre empregadores e empregados, como também para denunciar as agressões sofridas.

A agressão física ao indivíduo desapareceu com o tempo, mas outra forma de atingir o bem-estar do trabalhador – o assédio moral – surgiu, só que mais sofisticado e devidamente adaptada à exploração do trabalho humano na contemporaneidade, transformando o local de trabalho numa “arena” de conflitos, divergências, perseguições, sofrimentos e desilusões.

O assédio moral é evidenciado por ações como agravos, injúrias, difamações, ofensas, afrontamentos, discussões, humilhações, perseguições, aplicadas de forma intensa, sutil e constante pelo detentor do poder.

O agressor atinge o seu objetivo quando expulsa do ambiente do trabalho aquela pessoa que não suportou as primeiras agressões ou quando transforma o trabalhador que não rescindiu o contrato trabalhista num indivíduo doente, improdutivo e desnecessário ao ambiente produtivo da organização.

Apesar do conhecimento desse tipo de comportamento nos seus quadros funcionais e dos processos judiciais trabalhistas julgados procedentes, as organizações, de um modo geral, não têm verificado os efeitos decorrentes do assédio moral na deterioração do ambiente de trabalho, vale dizer, não mensuram as perdas advindas da improdutividade do corpo funcional, não relacionam essas perdas com o clima organizacional, não contabilizam o ônus por indenizações trabalhistas, e não apuram, enfim, a responsabilidade de quem o pratica, como se fosse algo simples, sem nenhuma implicação no seu resultado final e sem consequência alguma sobre o bem-estar do empregado atingido.

MORAL BLOCKADE IN THE ATMOSPHERE OF WORK

ABSTRACT

This article approaches the known behavior as moral blockade, and your relationship with the depositions of ill-treatments inflicted the individuals in the work atmosphere, according to reports of offences, offenses, defamations, offenses, confrontations, discussions, humiliations and persecutions denounced in labor lawsuits. Blockade morals is the applied ill-treatments to the individuals in the organizations, derived of a perverse logic in the relationship of existent power in those places, manifested as product of the authoritarian relationships under the most several forms of persecutions and attritions between bosses and subordinates, or until among friends of the same functional hierarchy, being configured as a destructive phenomenon of the peaceful coexistence, of the individuals' harmonic and productive coexistence in the work atmosphere.

Keywords: Bad-treatments. Adapt of work. Lawsuits.

Referências

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. São Paulo: LTR, 2006.

BARRETO, M. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: PUC, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

Disponível em: <www.assédiomoral.org>. Acesso em: 28 junho 2014.

FARIA JÚNIOR, Adolpho Paiva. **Reparação civil do dano moral**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O assédio moral**. São Paulo: LTR, 1999.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral: doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. **Jus Navigandi**, Teresina, v.7, n.59, out. 2002.

SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil..** São Paulo:Revista dos tribunais, 1999.