



ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: QUE MEDIDAS PODEM SER TOMADAS PARA EVITÁ-LO

PAPKE, Maristela ¹
ANTONELLO, Otavio Borsa ²

RESUMO

Este artigo procurou abordar o assédio moral nas organizações, que hoje vem se tornando cada vez mais frequente nas empresas e sendo objeto de estudo e pesquisa. Assim, será explicado o que é assédio moral; como age o assediador/agressor, que pode assediar um grupo ou apenas uma pessoa; quem é o assediado e como ele sofre com este tipo de agressão, contando um caso real de assédio apresentado em um meio de comunicação; abordando as consequências e o impacto dentro das organizações e o que pode ser feito para tentar inibir este tipo de comportamento.

Palavras-chave: Assédio moral. Empresa. Assediador. Assediado.

ABSTRACT

This article sought to address bullying in organizations, which today is becoming increasingly common in business and the subject of study and research. Thus, it will be explained what is bullying; acts as the stalker / abuser, who may harass a group

¹ Administradora pela Faculdade São Francisco de Assis - UNIFIN. E-mail: maristelapapke@hotmail.com

² Advogado. Mestre em Economia e Controladoria pela UFRGS. Professor da Faculdade São Francisco de Assis - UNIFIN. E-mail: otavio@saofranciscodeassis.edu.br

or just one person; who is harassed and how he suffers from this type of aggression, telling an actual case of harassment presented in a medium; addressing the consequences and the impact within organizations and what can be done to try to inhibit this type of behavior.

Keywords: Bullying. Business. Stalker. Harassed.

1 INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) *apud* Nascimento e Silva (2012), diz que a década passada, foi a das lesões por esforço repetitivo, a LER, já essa será a década do estresse, da depressão, do pânico, da tortura psicológica e outros danos psíquicos relacionados as novas formas de gestão dentro das empresas.

O verbo “trabalhar” vem do latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar e é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura para aumentar a produção. Com o passar do tempo a palavra veio ganhando novos significados, como exercer um ofício, esforçar-se, lutar, e recentemente, realizar-se (Nascimento e Silva, 2012).

Grybovski, Mozzato e Pereira (2010, p. 120) afirmam que: “No Brasil, a herança colonial e escravocrata encontra-se intrínseca à cultura organizacional brasileira, podendo, por consequência, ser manifestada no local de trabalho por meio da falta de dignidade e respeito ao trabalhador”.

Segundo o site www.assediomoral.org, a reflexão e o debate sobre assédio moral no Brasil, ganhou força após a publicação de uma pesquisa realizada pela Dra. Margarida Barreto, o qual foi tema de sua dissertação do mestrado, que foi defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/SP, com o título “Uma jornada de humilhações”.

Barreto (2006), em sua pesquisa percebeu que, para os homens, trabalho tem o significado de dignidade, responsabilidade, capacidade, competitividade e força. Já para as mulheres significa sobrevivência, independência, realização individual, possibilidade de sair de casa e fazer novos amigos.

Porém, este ato de “realização”, se torna frustrante em um ambiente de assédio, onde o chefe não vê problema algum em agredir seus funcionários e ainda os deixa psicologicamente abalados e sem reação.

Diante do exposto, este trabalho irá tratar exclusivamente de assédio moral nas empresas, onde será relatado o que é assédio moral, como agem os agressores/assediadores, quem são os assediados, a legislação brasileira e quais medidas podem ser tomadas nas empresas para que esse tipo de assédio não ocorra.

2 METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia é ingrediente fundamental de qualquer produção científica, é utilizada em áreas diversas da ciência e tem uma forte característica metalinguística. De acordo com Michaliszyn e Tomasini (2007, p. 47): “Metodologia é o ramo da lógica que se ocupa dos métodos utilizados nas diferentes ciências. Pode-se conceituá-la ainda como parte de uma ciência que estuda os métodos aos quais ela própria recorre”.

O presente trabalho acadêmico constitui-se em um artigo de conclusão de curso de graduação, o estudo é preponderantemente “bibliográfico”, pois terá o intuito de trazer algumas das principais contribuições literárias sobre o tema proposto. O presente artigo buscará identificar, selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas já existentes sobre o referido tema. Sobre o presente assunto, Gil (1989, p. 48) entende que:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas.

A partir desta citação, pode-se entender que os estudos acadêmicos podem ser desenvolvidos exclusivamente com base na pesquisa bibliográfica.

O presente trabalho utilizará desta compreensão e os seus precedentes explicam essa decisão.

Artigo científico, segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (2003, p. 2), é parte de "uma publicação com autoria declarada, que apresenta e discute ideias, métodos, processos, técnicas e resultados nas diversas áreas do conhecimento."

Segundo Lakatos (2001, p. 105): “A metodologia de pesquisa é a que abrange um maior número de itens e deve responder, a um só tempo, as questões como?, com?, onde?, quanto? Assim, fundamental a pesquisa bibliográfica na construção do referido artigo”.

Já segundo Trujillo (1974, p. 230): “A pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

Os conceitos metodológicos também são fundamentais no processo de disseminação da produção científica, na medida que ordenam e formalizam os métodos utilizados, de modo a facilitar o entendimento de todo o processo utilizado na sua elaboração.

O trabalho científico, propriamente dito, é avaliado, segundo Demo (1991), pela sua qualidade política e pela sua qualidade formal. Qualidade política refere-se fundamentalmente aos conteúdos, aos fins e à substância do trabalho científico. Qualidade formal diz respeito aos meios e formas usados na produção do trabalho. Refere-se ao domínio de técnicas de coleta e interpretação de dados, manipulação de fontes de informação, conhecimento demonstrado na apresentação do referencial teórico e apresentação escrita ou oral em conformidade com os ritos acadêmicos.

Além disso, segundo Eco (2000, p. 22): “O estudo científico deve dizer do objeto algo que ainda não foi dito ou rever sob uma óptica diferente o que já se disse, bem como, ser útil para os demais estudiosos ou profissionais que atuam nessa área do conhecimento”.

De acordo com Marconi e Lakatos (1996, p. 66): “A pesquisa bibliográfica oferece meios para definir, resolver não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente”.

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica, a qual, segundo Vergara (2004, p. 48): “É o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”.

A revisão bibliográfica, que servirá como suporte e fundamentação teórica ao estudo, será efetuada por intermédio de livros, códigos, dicionários, artigos, jornais, revistas, informativos e pesquisa na internet, com dados pertinentes ao assunto.

Entende-se que este estudo sobre Assédio Moral poderá proporcionar um maior nível de conhecimento sobre o tema.

3 ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES, QUE MEDIDAS PODEM SER TOMADAS PARA EVITÁ-LO

Sabe-se que o assédio moral no trabalho não é um tema novo, porém, somente nos últimos anos vem ganhando espaço em debates acadêmicos, nas redes de comunicação, nas reuniões empresariais e na criação de leis específicas.

3.1 O que é assédio moral no ambiente de trabalho

Por conceito de assédio moral, Hirigoyen (2002, p. 65) entende:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender 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.

Barreto (2006) trata assédio moral como um terror psicológico, onde diz que as relações afetivas no trabalho podem se tornar risco à saúde dos trabalhadores no momento em que passam a ser autoritárias, intimidadoras e assimétricas. Impondo assim, sofrimento, medo, vergonha e silêncio forçado aos trabalhadores.

No site www.assediomoral.org, apresenta a seguinte definição para 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 aéicas 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. (ASSÉDIO MORAL, 2015).

Dessa forma, assédio moral pode ser definido como uma agressão psicológica, moral e ética, que perdura durante algum tempo, causando problemas de saúde física e psíquica ao agredido.

3.2 Tipos de assédio moral

O assédio moral pode ser realizado de várias formas, pode ser um chefe agredindo um subordinado ou um grupo de pessoas (forma mais comum), pode ser um colega de trabalho agredindo outro colega, ou os subordinados agredindo o chefe (forma mais rara).

A agressão do chefe em um subordinado é a forma mais comum de se encontrar nas empresas, segundo Hirigoyen (2002), esta situação leva os assediados a aceitarem tudo o que lhe for proposto para manter seu emprego, e a empresa muitas vezes, deixa uma pessoa perversa dirigir seus funcionários ou porque não dá a mínima importância para este fato, ou porque lhe convém.

A agressão entre colegas ocorre pela dificuldade que o ser humano tem de conviver com as diferenças, ou por motivos de inveja, segundo Hirigoyen (2002), por exemplo, estética, riqueza, ou até diplomas.

Já a agressão de subordinados sobre um chefe, é mais raro de ocorrer, mas segundo Hirigoyen (2002), isto pode dar-se quando uma pessoa é contratada de fora da empresa para assumir um cargo de chefia e seus métodos são reprovados pelo grupo, ou no caso de um colega de trabalho ser promovido a chefe. Nos dois casos a direção não levou em conta a opinião do pessoal com o qual esta pessoa irá trabalhar.

3.3 Quem são os assediadores

Assediadores, segundo Hirigoyen (2002), são pessoas com cargos de poder e influência na empresa, que têm medo de perderem seu emprego para outras pessoas que possam ser julgadas melhores que elas, para mascararem sua própria incompetência, ou para valorizarem-se e mostrar aos outros subordinados quem é que manda. O assediador manifesta-se e age melhor em uma empresa que seja considerada desorganizada e mal estruturada.

Assediadores são consideradas pessoas perversas, segundo Hirigoyen (2002), pois são perigosas e fazem de tudo para chegarem ou manterem-se no poder, elas utilizam-se da persuasão para reduzir sua vítima a uma posição de

impotência para que possam agredi-la com total segurança, sem que esta possa revidar.

Além disso, utilizam-se das fraquezas do outro para leva-lo a duvidar de si mesmo, afim de destruir suas defesas; ao desqualificar a vítima, leva a pessoa a perder a confiança em si, que por vezes chega a ficar tão confusa que passa a acreditar que a culpa por estar sendo assediada é sua, fazendo com que a sua destruição seja dada de forma mais sutil e não parecendo “culpa” do assediador.

Segundo os trabalhadores pesquisados por Barreto (2006), classificam os agressores/assediadores como:

Pit-bull: é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Profeta: sua missão é “enxugar”, o mais rápido possível, a “máquina”, demitindo indiscriminadamente trabalhadores e trabalhadoras. Refere-se às demissões como a “grande realização da sua vida”. Humilha com cautela, reservadamente (as testemunhas, quando existem, são seus superiores), mostrando assim sua habilidade para “esmagar” elegantemente.

Troglodita: é o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: eu mando e você obedece.

Tigrão: esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.

Grande irmão: aproxima-se dos trabalhadores e se mostra sensível aos problemas particulares de cada um, independentemente de se ser intra ou extramuros. Na primeira “oportunidade”, utiliza esses mesmos problemas contra o trabalhador para rebaixá-lo afastando-o ou exigindo produtividade.

Mala-babão: é aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue-os e controla cada um com “mão de ferro”. É uma espécie de capataz moderno.

Tasea: “Tá se achando”; confuso e inseguro, esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias. Começa projeto novo para, no dia seguinte, modificá-lo. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com a demanda de seus superiores. Se algum projeto é elogiado, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados.

Garganta: é o chefe que não conhece bem seu trabalho, mas vive contando vantagens. Não admite que seu subordinado saiba mais que ele e ofusca este conhecimento, submetendo-o a situações vexatórias, como, por exemplo, colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função. (BARRETO, 2006, p. 215).

O site Assedio Moral (2015) apresenta como estratégias de um 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.

- Destruir a vítima, o que 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.

Este site traz ainda, algumas frases discriminatórias mais comuns utilizadas pelo agressor, como:

- Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... e só você não consegue!
- É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra! Não é para gente como você!
- A empresa não é lugar de doente. Aqui você só atrapalha!
- Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalho ou toma conta do filho!
- Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa? Vá pra casa lavar roupa!
- Para que você foi a médico? Que frescura é essa? Ta com frescura? Se quiser ir pra casa de dia... tem de trabalhar à noite! (ASSEDIO MORAL, 2015).

Ainda, segundo o site www.assediomoral.org, as agressões são diferentes entre homens e mulheres, com as mulheres, os agressores controlam idas ao banheiro, proíbem a fala, visam intimidar. Relacionam atestados médicos e faltas à suspensão de cestas básicas ou promoções. Já com os homens às agressões atingem principalmente a virilidade do mesmo.

3.4 Quem são os assediados

Hirigoyen (2002), diz que as vítimas, no início, não são pessoas portadoras de qualquer tipo de doença, ou frágeis, muito pelo contrário, são encontradas entre elas, pessoas escrupulosas, que se dedicam ao trabalho, ficam até mais tarde, são perfeccionistas, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, vão ao trabalho mesmo quando doentes e procuram ser impecáveis. Geralmente o assédio se inicia quando uma vítima tem a capacidade de resistir à autoridade de seu chefe, apesar das pressões que sofre, e isso leva a pessoa a tornar-se o principal alvo.

Para Darcanchy apud Figueredo (2012), o assédio moral varia de acordo com o sexo do assediado, nas mulheres, os ataques ocorrem em forma de domínio,

intimidação, piadas ofensivas que englobam sua maneira de vestir e seu porte físico, já nos homens, são utilizadas formas de isolamento e ataques a sua virilidade.

Figueredo (2012) apresenta que as reações ao assédio diferem entre os sexos; as mulheres expressam seu sofrimento e buscam mais facilmente recursos que possam socorrê-la, já os homens, se “fecham” em si mesmos e recorrem às drogas e a violência contra a própria família.

Em uma pesquisa realizada pelo IBGE no ano de 2003, mostrava que 57% dos trabalhadores brasileiros eram homens e 43% mulheres, já na mesma pesquisa realizada em 2011, mostra que o número de homens que possuem uma ocupação é de 54,6%, enquanto o de mulheres é de 45,4%, o que mostra que a mulher vem ganhando espaço no mercado de trabalho. E por uma questão cultural, é ela quem sofre mais assédio moral dentro das empresas.

Hirigoyen (2002) traz um exemplo de que o processo de assédio muitas vezes passa a ter lugar quando uma funcionária anuncia sua gravidez. Para o empregador isso significa: licença maternidade, faltas quando o bebê ficar doente, saída mais cedo do trabalho para buscar a criança na creche... Enfim, ele tem medo de que essa empregada-modelo não fique inteiramente a disposição da empresa. Atribui-se a essa empregada algo novo a sua personalidade, que é consequência desse conflito e o que ela era antes, simplesmente é esquecido.

Segundo Figueredo (2012), como decorrência das imagens de feminilidade e virilidade, “as mulheres são socialmente autorizadas a desabafar, a se emocionar, enquanto os homens tendem a se afastar do convívio social pelo imenso constrangimento que se abate sobre eles”, o que leva a entender os altos índices de mulheres que denunciam.

Como exemplo, tem-se uma reportagem apresentada no Fantástico do dia 29 de março de 2015, onde foi abordado o assédio moral e sexual sofrido por policiais mulheres. Os dados utilizados foram retirados de uma pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e da Fundação Getúlio Vargas, que entrevistaram mulheres das guardas municipais, perícia criminal, Corpo de Bombeiros e das Polícias Civil, Militar e Federal. Essa pesquisa revelou que 40% das entrevistadas disseram já terem sofrido algum tipo de assédio no ambiente de trabalho e que apenas 11,8% denunciam as agressões. Essas policiais relataram que os assédios geralmente partem de seus superiores e que não denunciam por medo do assediador, de perder a carreira e de serem “tachadas” pelos outros.

Relatam ainda que o assédio começa com agressões sexuais, e quando não sedem às investidas, começa o assédio moral, dizendo que a policial não serve para nada, e então, elas passam a se sentirem um nada, “menos que um grão de areia”, como lamenta uma mulher. A principal queixa é de não terem um espaço dedicado a elas para reclamarem dos assédios sofridos e ainda, 48% das policiais não sabem exatamente como denunciar, e das que registraram queixa, 68% não ficaram satisfeitas com o desfecho do caso, que na maioria das vezes o agressor simplesmente é transferido para outro posto de trabalho.

Segundo Nascimento e Silva (2012), se analisarmos alguns casos de assédio moral, pode-se observar que na busca pela excelência, as pessoas acabam se tornando escravos num círculo vicioso de constantes cobranças, pressões psicológicas e até mesmo, vai-se de encontro aos seus princípios morais. Isso não quer dizer que não se possa trabalhar sob pressão, com metas a atingir e com prazos curtíssimos, pois o ser humano é capaz de desenvolver tarefas e atividades em tempo recorde e cumprir metas impossíveis, mas a forma a qual o trabalhador é cobrado, é que deve ser reelaborada.

3.5 O que pode ser feito para não estimular o assédio moral nas organizações

Segundo Figueredo (2012), o assédio moral pode levar a empresa a ter possíveis gastos com indenizações judiciais e abalar a imagem dela perante a sociedade, o que leva a empresa a perder sua credibilidade perante clientes e parceiros comerciais. Também encontra dificuldade em contratar pessoas com maior grau de escolaridade.

Além disso, como escreve Nascimento e Silva (2012), algumas instituições financeiras, como o BNDES, já se manifestaram contra essa prática desleal com o trabalhador. Neste sentido, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES, através da Lei Nº 11.948 de 16 de junho de 2009, veda empréstimos às empresas que tenham prática de assédio moral. No:

Art. 4º - Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente. (NASCIMENTO; SILVA, 2012, p. 119).

Para Grybovski, Mozzato e Pereira. (2010, p. 122):

Partindo do princípio de que hoje as pessoas passam mais tempo interagindo com colegas de trabalho do que com familiares e amigos, é natural que os conceitos de ética estejam mais relacionados ao mundo corporativo. Os gestores precisam ter sempre em mente que a organização na qual atuam faz parte da sociedade e que nela há uma ética. Dessa forma, sua capacidade de influenciar e/ou mudar o comportamento das pessoas e a comunidade a sua volta é inerente. Portanto, cautela torna-se imprescindível! [...] A atenção à ética empresarial é um fator que, historicamente, traz melhorias à sociedade como um todo, causando a criação de leis e regulamentações com vistas a promover maior igualdade entre os trabalhadores, assim como um senso de justiça. Numa organização na qual os valores éticos são bem discutidos, os trabalhadores possuem a chance de identificar seus valores com os da empresa, o que resulta em motivação e, principalmente engajamento. Além disso, numa organização ética, a rotatividade de trabalhadores é menor e os clientes e fornecedores também tendem a continuar usando/prestando seus serviços, até mesmo porque pessoas éticas não se sujeitariam a ser relacionadas com atitudes antiéticas.

Heloani apud Grybovski, Mozzato e Pereira (2010, p. 128) destaca que: “As empresas deveriam desenvolver práticas para lidar com o autoritarismo e o abuso do poder, adotando políticas de prevenção e inibição de atitudes degradantes”.

Para Nascimento e Silva (2012), o clima organizacional influencia diretamente no comportamento de seus funcionários. A motivação, a produtividade e a satisfação dos colaboradores são atos específicos de cada empresa.

Por isso, dá-se a importância de criar um programa de prevenção por parte da empresa que proporcione aos funcionários um espaço para diálogo ou outros canais de comunicação com pessoas preparadas para ouvi-los, como ouvidorias, por exemplo, onde o funcionário possa falar e denunciar sem que tenha medo, pois esses espaços devem transmitir confiança e garantir total sigilo das informações ali prestadas.

Outro aspecto importante para a empresa é estar vinculada à norma internacional SA 8000, onde assegura que os direitos humanos básicos sejam garantidos e que a gerência da empresa esteja preparada para assumir tamanha responsabilidade.

Além disso, iniciativas como o Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, que teve sua terceira edição no ano de 2013, é um belo exemplo de oportunidade para discutir o tema, por meio de palestras, apresentações de investigação científica, casos e experiências entre trabalhadores, empregadores, gestores, acadêmicos e membros da sociedade.

3.6 O que dizem os magistrados brasileiros sobre assédio moral

No jornal Estado de Direito, edição nº46, o atual presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Sr. Antonio José de Barros Levenhagen escreveu o seguinte sobre a legislação brasileira e sua aplicação no assédio moral:

É certo que o inciso X do artigo 5º da Constituição elege como bens invioláveis, sujeitos à indenização reparatória, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Encontra-se aí, no entanto, claramente subentendida a preservação da dignidade da pessoa humana, por ela ter sido erigida em um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a teor do artigo 1º, inciso III, da Constituição. Significa dizer que a norma do inciso X do artigo 5º da Carta Magna deve merecer interpretação mais elástica para se incluir entre os bens ali protegidos não só a honra e a imagem em seu sentido mais estrito, mas também sequelas psicológicas supervenientes à capacidade parcial ou total do empregado para a execução da sua atividade laboral costumeira. (LEVENHAGEN, 2015, p. 8).

A seguir será apresentado dois exemplos de decisões tomadas por juízes da área trabalhista, referente a assédio moral. No primeiro caso, o Juiz do Trabalho Rodrigo Trindade de Souza, toma a seguinte decisão após analisar a reclamação trabalhista em que a autora alegou que, depois de uma discussão com a sua superior hierárquica sobre suas atribuições funcionais, passou a ser tratada com indiferença pela chefia:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. São 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. Dirige-se as condutas indevidas a um ou a mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e organização. Normalmente tem a intenção – e acaba por atingir o objetivo – de forçar o empregado a desistir do emprego. [...]. Entre os casos ordinariamente relacionados estão a delegação de tarefas em prazos que não podem ser cumpridos, sonegação de informações ao funcionário, esvaziamento de funções e atitudes antiéticas que impliquem dano ao ambiente de trabalho, à ascensão profissional e [que] possam ameaçar a estabilidade do vínculo de emprego. [...]. Assim, condena-se a ré ao pagamento de indenização por assédio moral no valor de R\$20.661,20 (R\$10.330,60 + R\$10.330,60), corrigidos a partir da presente data. (ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA IV REGIÃO apud GRYBOVSKI; MOZZATO; PEREIRA, 2010, p.194-195).

Outro aspecto interessante, que pode ser penalizado com a justa indenização, é a limitação quanto ao uso do banheiro, com o pedido de autorização ao empregador. A Juíza Flávia Cristina Padilha Vilande, em sentença proferida por ela, se manifestou da seguinte forma:

A submissão do empregado a ambiente hostil, em situação de constrangimento e pressão psicológica constantes, em cuja esteira enquadra-se o procedimento de tolher a liberdade de uso do banheiro, que, por fim, acabou por expor a reclamante a situações vexatórias, atenta contra a dignidade e integridade psíquica e física do trabalhador, caracterizando o chamado “assédio moral”, gerador de dano moral. [...]. Arbitro em valor correspondente a 20 (vinte) vezes o valor do maior salário básico mensal percebido, ou seja, R\$8.560,00 (20 X R\$428,00). (ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA IV REGIÃO apud GRYBOVSKI; MOZZATO; PEREIRA, 2010, p.197).

Após essa decisão, foi confirmada no Tribunal Regional da 4ª Região, entendendo a 4ª Turma de Julgadores que, de fato, ocorrera a discriminação, como evidencia parte do acórdão elaborado pela Desembargadora Federal do Trabalho Maria Inês Cunha Dornelles:

É inegável, diante do conjunto dos depoimentos supra, que a autora tinha que pedir autorização para ir ao banheiro, e, ainda, que em determinado momento urinou no próprio local onde prestava serviço, fato que, por si só, causa constrangimento. É indiscutível que as necessidades fisiológicas independem da vontade dos indivíduos, não tendo o empregador o poder de determinar a retenção da urina ou o tempo disponível para satisfazer qualquer necessidade básica. No caso concreto, há um agravante: a autora estava gestante, o que, é de conhecimento comum, gera vontade de urinar com bem mais frequência, diante da pressão sofrida pelos órgãos internos, entre os quais a bexiga. É sabido, ainda, ser comum entre as gestantes a ocorrência frequente de náuseas, fato que justifica o uso do toalete, independentemente da autorização de superior hierárquico. [...]. Resta, portanto, configurado o dano moral decorrente de culpa do empregador. De outra parte, o valor atribuído na origem, equivalente a vinte salários da autora, o que totaliza R\$8.560,00, é razoável, estando de acordo com o sofrimento experimentado pela obreira, considerados todos os itens referidos pela ré, como extensão do fato, intensidade do ato ilícito, prolongamento temporal, antecedentes do agente e situação econômica das partes. (ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA IV REGIÃO apud GRYBOVSKI; MOZZATO; PEREIRA, 2010, p.198).

Dessa forma percebe-se que, assédio moral é um caso sério que vem ocorrendo com certa frequência dentro das empresas, mas que punições são dadas devido a gravidade do fato e perante reclamação judicial do assediado.

4 CONCLUSÃO

O assédio moral é um mal que atinge muitas pessoas dentro das empresas, independentemente do sexo, idade ou cor. É uma agressão que dura um determinado tempo, tortura psicológica e fisicamente o assediado, fazendo com que o mesmo se afaste do trabalho, se sinta desmotivado e pensando que ele é o causador e o culpado por estar naquela situação. Os agressores geralmente são pessoas com cargos elevados na empresa que possuem alguma influência sob o assediado, não se preocupam com o bem estar do funcionário, pensam somente neles mesmos e em suas posições dentro da organização.

Os assediados não são considerados pessoas frágeis, pelo contrário, o agressor às assedia justamente por elas trabalharem muito, serem dedicadas e possuírem potencial de crescimento na empresa, para isso, utilizam-se de conhecimentos e fraquezas existentes nos trabalhadores para assediá-los.

E isso traz um grande problema para a empresa, pois além de perderem ótimos funcionários, perdem a credibilidade perante o mercado, bem como com clientes e fornecedores.

A empresa só perde com o assédio moral, pois como exposto no texto, a jurisprudência em decisões judiciais relata que apesar de no Brasil não ter uma lei específica para assédio moral, todas as decisões são tomadas em favor do assediado, sendo que a empresa possui mais perdas financeiras com esses reparos judiciais.

Por isso, os gestores precisam criar um ambiente saudável e agradável nas empresas, onde estimule a prática de participação dinâmica de todos os funcionários, fazendo com que se envolvam de forma pacífica e cooperativa uns com os outros, não em um clima de competição, mas em um clima de ajuda mútua.

Para isso, é possível a criação de espaços de conversação, onde possam expressar suas angústias e sugestões relativas ao trabalho, um local onde os funcionários sintam-se a vontade e seguros de falarem sobre si. Participar de reuniões ou congressos que falem sobre o assunto, também ajuda na prevenção do mesmo. Assim, deve-se exterminar esta prática dentro das empresas, pois só prejudica o caminho de sucesso da mesma e atrapalha a vida de um ser humano que quer trabalhar para poder suprir suas necessidades e desejos na vida.

REFERÊNCIAS

- ASSEDIOMORAL.ORG. **Estratégias do agressor**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article3>>. Acesso em: 21 abr. 2015.
- _____. **Frases discriminatórias frequentemente utilizadas pelo agressor**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article4>>. Acesso em: 21 abr. 2015.
- _____. **O que é assédio moral?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 21 abr. 2015.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR6028**: informação e documentação: resumos- apresentação. Rio de Janeiro, 2003.
- BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: PUC-SP, 2006.
- DEMO, P. **Avaliação qualitativa**. São Paulo: Cortez, 1991.
- ECO, H. **Como se faz uma tese**. São Paulo: Perspectiva, 2000.
- LEVENHAGEN, A. J. B. Dano moral no Direito do Trabalho. **Estado de Direito**, Brasília, 9, n. 46, 2015.
- FANTÁSTICO. **Pesquisa diz que 40% das policiais já sofreram assédio sexual ou moral**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/03/pesquisa-diz-que-40-das-policiais-ja-sofreram-assedio-sexual-ou-moral-.html>>. Acesso em: 30 mar. 2015.
- FIGUEREDO, P. M. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez, 2012.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 2.ed. São Paulo : Atlas, 1989.
- GRZYBOVSKI, D.; MOZZATO, A. R.; PEREIRA, A. S. (orgs.). **Assédio moral no trabalho**: múltiplos olhares. Passo Fundo: IMED, 2010.
- HIRIGOYEN, M, F. **Assédio moral a violência perversa no cotidiano**. 5.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa mensal de emprego**. Disponível em: <www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2015.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2001.

PAPKE, M.; ANTONELLO, O. B. Assédio moral nas organizações: que medidas podem ser tomadas para evitá-lo. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, v.3, n.1, p. 25-40, jun. 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MICHALISZYN, Mario Sergio; TOMASINI, Ricardo. **Pesquisa: orientações e normas para a elaboração de projetos, monografias e artigos científicos**. 3.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

NASCIMENTO, A. M. O.; SILVA, S. P. S. **Assédio moral x clima organizacional: impacto na produtividade organizacional**. São Paulo: Revista Administração em Diálogo, 2012.

NORMA INTERNACIONAL RESPONSABILIDADE SOCIAL. **SA 8000**. Disponível em: <www.cpfl.com.br/institucional/fornecedores/Documents/Norma-Responsabilidade-Social-SA8000.pdf> Acesso em: 05 mai. 2015.

TRUJILLO FERRARI, Alfonso. **Metodologia da ciência**. 2.ed. Rio de Janeiro: Kennedy, 1974.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2004.