



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

FACE – Faculdade Administração, Ciências Contábeis e Economia

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS- UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA.
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JOSÉ CORDEIRO NETO

**ASSÉDIO MORAL: SEUS IMPACTOS PARA OS TRABALHADORES
ASSEDIADOS E PARA OS EMPREGADORES PRIVADOS NO BRASIL**

DOURADOS/MS

2016



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

FACE – Faculdade Administração, Ciências Contábeis e Economia

JOSÉ CORDEIRO NETO

**ASSÉDIO MORAL: SEUS IMPACTOS PARA OS TRABALHADORES
ASSEDIADOS E PARA OS EMPREGADORES PRIVADOS NO BRASIL**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração

Orientador (a): Arthur Ramos Do Nascimento

Banca Examinadora:

Professor (a): Douglas Policarpo

Professor (a): Vinicius De Almeida Gonçalves

Dourados/MS

2016



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

FACE – Faculdade Administração, Ciências Contábeis e Economia

ASSÉDIO MORAL: SEUS IMPACTOS PARA OS TRABALHADORES ASSEDIADOS E
PARA OS EMPREGADORES PRIVADOS NO BRASIL

JOSÉ CORDEIRO NETO

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Presidente: Arthur Ramos Do Nascimento

Avaliador (a): Douglas Policarpo

Avaliador (a) : Vinicius De Almeida Gonçalves



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

FACE – Faculdade Administração, Ciências Contábeis e Economia

DEDICATÓRIA

Dedico essa monografia a toda minha família, e a todos os trabalhadores que algum dia já foram vítimas de assédio moral.



AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sempre estar comigo.

Agradeço ao meu pai Clóvis Cordeiro Da Silva, e minha mãe Anadéia de Fátima Dalmas Cordeiro pelo apoio prestado e dedicação em minha formação.

Agradeço a meus amigos Thaise, Emerson, e Alexsandro, pela grande amizade, onde tive o prazer de dividir grandes alegrias da minha vida, e por estarem sempre comigo nessa caminhada.

E por fim agradeço ao meu professor orientador Arthur Ramos, pela confiança em mim depositada, e dedicação.



RESUMO

O Assédio Moral vem ganhando destaque ao longo dos anos. Seus indícios já vêm desde os primórdios da humanidade e vem evoluindo ao longo do tempo. Com a Revolução Industrial, começou a se dissipar. Nos dias atuais sua prática apesar de não ser proibida por nenhuma lei federal, possui suas restrições como mostra o estudo que foi feito através do Código Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas, Constituição Federal de 1988, e também o Código penal entre outros projetos de lei. O presente trabalho demonstra que prática do Assédio Moral, acarreta impactos para as organizações que são, como, indenizações por danos morais, imagem da organização exposta na mídia, e problemas de saúde para a vítima entre outros. Possuindo uma pesquisa bibliográfica e documental exploratória, o presente trabalho abordará o tipo de assédio moral mais comum que é o Assédio Vertical Descendente, e formas de reparação dos danos causados por suas práticas as vítimas.

Palavras-chave: Assédio Moral. Danos. Leis Trabalhistas.



ABSTRACT

The Bullying has been gaining momentum over the years. Their evidence has come since the dawn of humanity and has evolved over time. With the Industrial Revolution, she began to dissipate. Nowadays its practice although not prohibited by any federal law has its restrictions as shown in the study that was done by the Civil Code, Consolidation of Labor Laws, the Constitution of 1988, and also the penal code and other bills. This work demonstrates that the practice of Moral Harassment, brings impacts for organizations that are, as compensation for moral damages, the organization's image exposed in the media, and health problems for the victim and others. Having a bibliographical and exploratory documentary research, this paper will address the most common type of bullying that is Harassment Vertical Descending, and ways to repair damage caused by its practices victims.

Keywords: Bullying. Damage. Labor Laws



LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART – Artigo

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

INSS – Instituto Nacional Do Seguro Social

OMS - Organização Mundial de Saúde

OIT - Organização Internacional de Trabalho

MPT- Ministério Público do Trabalho

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

TEPT - Transtorno do Estresse Pós-Traumático

TRT – Tribunal Regional do Trabalho



SUMÁRIO

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 11 |
| 2 | DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA | 13 |
| 3 | OBJETIVOS | 14 |
| 3.1 | OBJETIVO GERAL | 14 |
| 3.2 | OBJETIVO ESPECIFICO | 14 |
| 3.3 | JUSTIFICATIVA | 14 |
| 4 | METODOLOGIA | 16 |
| 4.1 | FERRAMENTAS DE PESQUISA..... | 17 |
| 5 | CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO HUMANO | 17 |
| 5.1 | HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL | 20 |
| 5.2 | CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL..... | 22 |
| 6 | TIPOS DE ASSÉDIO MORAL | 26 |
| 6.1 | PERFIL DO AGRESSOR | 27 |
| 6.2 | PERFIL DA VÍTIMA | 29 |
| 7 | ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES | 30 |
| 8 | ASSÉDIO MORAL RELACIONADO A LEI BRASILEIRA, E PROJETOS DE LEI FEDERAIS | 32 |
| 9 | IMPACTOS PARA OS TRABALHADORES | 36 |
| 9.1 | ASSÉDIO MORAL E A RELAÇÃO COM A SAÚDE..... | 36 |
| 9.2 | SÍNDROMES DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL..... | 37 |
| 9.2.1 | SÍNDROMES DE BURNOUT | 37 |
| 9.2.2 | SÍNDROME DE ESTOCOLMO..... | 37 |
| 9.2.3 | SÍNDROME DE <i>STRESS</i> PÓS-TRAUMÁTICO..... | 38 |
| 9.3 | DANOS PSÍQUICOS | 38 |
| 10 | IMPACTOS PARA A ORGANIZAÇÃO | 40 |
| 10.1 | DESPEDIIDA INDIRETA | 41 |
| 10.2 | DANOS MORAIS | 42 |
| 10.3 | PREJUÍZOS ECONOMICOS DECORRENTE DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS | 43 |
| 11 | CASOS REAIS DE ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS | 44 |
| 12 | FRASES MAIS UTILIZADAS NO ASSÉDIO MORAL | 48 |
| 13 | O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL | 50 |



| | | |
|-----------|---|-----------|
| 13.1 | <i>STALIKING</i> | 51 |
| 13.2 | ASSÉDIO SEXUAL | 51 |
| 13.3 | <i>STRESS</i> | 52 |
| 13.4 | OUTRAS VIOLENCIAS NO TRABALHO | 53 |
| 14 | PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO MORAL | 55 |
| 15 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 57 |
| 16 | REFERÊNCIAS | 59 |
| | ANEXO A | 64 |

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de monografia tem como proposta abordar o tema assédio moral no Brasil, procurando verificar quais são os impactos que são causados em decorrência da prática de tal ato. A motivação é tentar mostrar seus efeitos perante a sociedade visando alertar sobre tais práticas e possíveis consequências.

A presença do assédio moral nas relações de trabalho se tornou um tema tão importante a ser discutido que tem motivado desde pesquisas acadêmicas às representações literárias e cinematográficas. Assistir ao filme *O Diabo veste Prada*¹, protagonizado por Meryl Streep e Anne Hathaway pode nos dar uma prévia de como isso acontece. Na história fictícia, a personagem da primeira atriz citada persegue e humilha sua funcionária, afetando seu psicológico e seu desempenho nas suas atividades. É possível perceber que os acontecimentos descritos no filme são ocorridos na condição de superior hierárquico praticando o ato perante o subordinado. Nesse contexto o nome dado a essa descrição de assédio moral é segundo Fiorelli; Fiorelli e Junior, (2007, p.65), assédio *vertical descendente* (grifo do autor) em que é:

(...) a situação a respeito da qual existe maior quantidade de relatos, notadamente nas organizações, e que absorve as maiores atenções, ocorre quando os subordinados são constrangidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos, e levados a acreditar que tem que aceitar tudo o que lhes é imposto se quiserem manter seus empregos.

Existem outros nomes para outros tipos de assédios como será visto em breve, porém nesse presente trabalho o foco será assédio vertical descendente. Como visto pela definição do autor é o que mais chama a atenção por sua prática ser em maior escala.

É preciso retroceder aos primórdios da civilização, em que a relação de trabalho surgiu e foi se desenvolvendo com mais intensidade na Grécia Antiga e Império Romano². Não existia necessariamente uma legislação de proteção ao trabalhador, o qual na maioria das vezes era escravo³. A escravidão, naquela época, se dava por critérios de descendência (nascer filhos de escravos), de cor (o que era menos comum, considerando que a escravidão greco-romana era majoritariamente de pessoas “brancas”), espólio de guerras (mais comum) ou consequências de dívidas (o devedor pagava em serviços com o próprio corpo),

¹ Para maior entendimento sobre o filme e sua relação com assédio moral, ler artigo: O Diabo(Nem sempre) veste Prada : O assédio Moral no trabalho e as representações do Bullying no Ambiente Laboral no cinema comercial . (NASCIMENTO; LUNA, 2014)

² Como não é um objetivo do presente trabalho traçar um histórico de como as relações de trabalho se desenvolveram ao longo do tempo, sugere-se a leitura de livros relacionados ao direito do trabalho. No presente trabalho monográfico apresentaremos apenas algumas questões pontuais.

³ Pode-se até mesmo afirmar que era, nesses Estados, prioritariamente escravo e especialmente nas regiões rurais. Há que se lembrar que a escravidão coexistia com o trabalho livre no comércio, por exemplo.

não tendo nenhum amparo legal. Naquela época o trabalho era visto como forma pejorativa de sobrevivência.

Hannah Arendt (1997, p.19) citada por Ferreira (2010, p.23) diz que o trabalho:

Sempre esteve ligado a ‘fadigas e penas ‘ quase insuportáveis, ao esforço e à dor e, conseqüentemente, a uma deformação do corpo humano, de sorte que somente a extrema miséria ou pobreza poderiam causá-los.

A autora considera o trabalho como sendo fonte de castigos desde o seu próprio surgimento em meados da nossa civilização, onde perdura até os dias atuais, sendo o castigo o assédio moral sofrido pelo subordinado em seu ambiente de trabalho.

Na revolução industrial no século XVIII, aconteceram grandes inovações tecnológicas como a máquina a vapor, assim surgindo empregos para a população. Porém acontecia exploração aos trabalhadores como 80 horas semanais de trabalho, ambientes insalubres, castigos físicos inclusive a crianças. A partir disso, sindicatos começaram a se formar para melhorias nas condições de trabalho. (CARLA, 2009)

Apesar da era da globalização em que aconteceram grandes transformações nessa área, o tema assédio moral vem ganhando destaque ao longo do tempo.

Castro (2012, p.21) diz “O assédio moral é um fenômeno antigo, porque a violência moral no trabalho sempre existiu. Mas só recentemente, sobretudo a partir da década de 1980, é que se identificou o problema”.

Zanetti (2012, p.19) complementa: “O estudo científico e sua teorização são novos, porém o problema do assédio não, existem histórias deste os tempos da bíblia”.

Existem outras nomenclaturas para o assédio moral no Brasil e em outros países. Para Parreira (2011, p.33-34) “(...) *acoso moral* (espanha), assassinato psíquico, *bossing* ou *bullying*, coação moral, *emotional abuse*, *employee abuse*, genocídio, *harassment*, *harcelement moral* (na França), *ijime* (No Japão) (...)”

Para Hirigoyen, citada por Parreira (2011, p.38), assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Pode-se perceber pela descrição dos autores que o tema assédio moral, assim como as relações de trabalho sempre esteve presente. Porém apenas recentemente está sendo discutido, e se procurado estratégias através de conscientização e implantação de leis para se acabar com essa prática. O assunto é de grande importância para administradores, gestores, juristas e profissionais que lidam com pessoas em relações diretas ou interpostas.

A crescente judicialização do assédio moral no ambiente de trabalho implica na necessidade de uma compreensão clara a esses profissionais mencionados.

2 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

Assédio moral é um tema recorrente aos veículos de comunicação, mostrando se tratar de realidade significativa nas relações laborais. Tal situação gera danos às organizações como indenizações, imagem exposta (publicidade negativa) e problemas judiciais (reclamações trabalhistas com causa de pedir de danos morais por assédio). Além disso, a situação gera prejuízos às vítimas como, por exemplo, problemas de saúde (sequelas psicológicas, baixa autoestima, insegurança etc.) e mau desempenho em suas atividades. Como se observa, trata-se de um problema que atinge empregadores e empregados e suas mazelas alcançam as duas partes da relação laboral. Assim como ocorre às organizações, os trabalhadores vítimas da prática do Assédio Moral sofrem danos gerados por humilhações sofridas por tais práticas, podendo levar a ter danos à saúde, especialmente danos psíquicos e consequências nas diferentes esferas de sua vida. (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2007, p.144).

De acordo com uma reportagem exibida no G1(2014) um bancário, que não quis se identificar, diz que cada vez que atingia uma meta de venda de seguros ou de previdência, a meta crescia. Quando ele não conseguia cumprir a nova exigência, recebia um prêmio humilhante: “O nome do troféu era pinico”. Segundo ele a sensação era a pior possível. A exigência de metas, destaca-se, não é proibida no Direito Laboral brasileiro, fazendo parte do poder diretivo do empregador. O que se condena e que é combatido pelo Direito contemporâneo é a imposição de metas impossíveis ou que sua exigência signifique desgaste psicológico para o trabalhador, e também o fato de gerar ridicularizações ao subordinado pelas metas não alcançadas. No exemplo citado, como o funcionário não conseguiu atingir a meta, foi ridicularizado com o “troféu pinico”. É importante destacar que apenas a exigência de metas a serem cumpridas, não se caracteriza o ato do assédio moral.

Nesse sentido, o presente trabalho verifica as condições em que são expostos os trabalhadores em seu ambiente de trabalho, nos quais se identifica a agressão à dignidade humana presente no inciso III, no artigo primeiro da Constituição Federal de 1998. Trata-se de uma preocupação na identificação dos aspectos presentes na prática do assédio moral e as possíveis consequências patológicas em decorrência de tais atos. Por parte da empresa, busca-se verificar as possíveis consequências penais para as empresas, juntamente com

gastos em decorrência de perda de produtividade por parte do assediado, gastos com advogados em possíveis processos movidos contra empresa e gastos com custos indenizatórios, além da imagem negativa por parte da empresa, perante a sociedade⁴.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

O presente trabalho possui como objetivo geral aprofundar o tema assédio moral dentro das organizações e seus impactos para a organização, respondendo à pergunta: Quais são os impactos para a organização e para as vítimas?

3.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Contribuir para o sucesso organizacional em relação ao tema proposto.
- Mostrar a importância desse tema, e subitamente suas consequências.
- Identificar os potenciais prejuízos para o empregador.
- Responder à pergunta: Quais são os impactos gerados para as organizações e para os trabalhadores vítimas do Assédio Moral?
- Responder à pergunta: Existe lei tratando do assunto?
- Identificar possíveis formas de se prevenir tal prática.

3.3 JUSTIFICATIVA

A identificação, compreensão e combate ao assédio moral se configuram como elementos necessários para se garantir uma boa gestão negocial⁵ e a tutela das relações laborais. Esse é um tema frequentemente abordado, mas pouco compreendido, sendo uma questão que transcende a mera abordagem disciplinar. Nesse sentido cabe destacar que é um tema multifacetado envolvendo Direito do Trabalho, Direitos Humanos, Administração, Psicologia, Recursos Humanos entre outros.

⁴ A principal preocupação constante do presente trabalho é o elemento humano da relação laboral. Ocorre que, em verdade, a atenção devida ao problema acaba sendo considerada quando o empresário (ou sociedade empresária, ou qualquer natureza da atividade do empregador) identifica como essa prática importa em prejuízos materiais. Nesse sentido, essa monografia deseja chamar a atenção para esse aspecto econômico como forma de garantir a tutela da dignidade humana mesmo que através da preocupação financeira do empresário.

⁵ O uso da expressão “boa gestão” não se configura como expressão vazia ou subjetiva. Essa expressão tem sido usualmente adotada para indicar um ideal e gestão de recursos, inclusive há que se considerar que mesmo o Direito Administrativo tem incorporado essa ideia, no sentido de buscar uma gestão da coisa pública com a qualidade e eficácia da iniciativa privada.

Como destacado o tema ganha espaço nos debates acadêmicos, nos avanços das decisões (e condenações) judiciais, ocupando também espaços na mídia (especialmente no cinema e na literatura). Essas representações possibilitam a ampliação dos horizontes do tema, mas de igual forma acaba incorrendo em divulgação de informações desencontradas⁶.

É importante verificar seus impactos para os empregadores, como processos judiciais, gastos com indenizações, imagem exposta da empresa perante os meios de comunicação e sociedade, como também verificar os impactos causados nos trabalhadores vítimas do assédio moral, como doenças físicas e mentais, as sequelas que perseguem a vítima por toda a sua vida, e como financeiramente sua vida é afetada.

Nesse sentido a tentativa do presente trabalho é tentar obter a clareza que o assédio moral é prejudicial para ambas às partes: empregador – subordinado, visando contribuir perante as empresas⁷, que tais atos sejam evitados, e que assim se tornem referências como locais de trabalho, dessa maneira orientando administradores, gerentes e demais funcionários sobre o assunto.

O trabalho também visa contribuir para que futuros administradores tenham conhecimento sobre o assunto, de forma a se familiarizar com o tema. Essa compreensão objetiva evitar relações laborais danosas para o trabalhador, gastos desnecessários com indenizações, processos contra a empresa, e envolver o nome do lugar qual administra em possíveis escândalos perante os veículos de comunicação⁸.

Além disso, o trabalho visa contribuir para que as empresas tenham consciência que um empregado que tenha sofrido assédio moral, terá seu desempenho reduzido, sua produção também, e isso gera prejuízos para a empresa, além de aumentar a rotatividade, pois dificilmente o funcionário permanecerá muito tempo dentro da empresa. A preocupação do gestor é justificada (e reforçada) pelo Direito do Trabalho: sendo provocado o assédio moral tanto por administradores, gerentes, supervisor e funcionários

⁶ É possível observar que nos filmes em que as situações de assédio moral aparecem são retratadas de forma caricaturada e em tom de humor, o que pode levar a entender que não é uma situação tão grave e prejudicial. Poucos são os filmes que atribuem ao assédio a seriedade necessária, resolvendo a questão judicialmente, como é o caso da obra “Terra Fria” (2005).

⁷ O termo empresa no presente trabalho monográfico, engloba todas as organizações privadas como forma de facilitar a identificação, sendo considerado empregadores, todos que se enquadrem como uma organização privada.

⁸ Como se saber a imagem de uma empresa e a forma como ela é vista pela sociedade, especialmente quando fica cada vez mais evidente uma sociedade de consumo consciente, é de salutar importância que o administrador tenha a preocupação em não permitir que se lhe atribua uma imagem negativa (assediador, poluidor, mau pagador etc.). É fácil entender que a “honra” e a “moral” de uma empresa estão diretamente vinculados à valor que ela possui, visto que um bom “nome” tem valor agregado.

do mesmo cargo ou não, é importante esclarecer que será sempre o empregador o responsável pelas atitudes de seus funcionários⁹.

É importante também o amadurecimento e divulgação da gravidade da questão, para que os trabalhadores não sejam mais vítimas de tais abusos, pois além do desconforto causado a sua pessoa e sua família, pode-se gerar danos à saúde tanto física, quanto psicológica. A gravidade ainda vai além a relação laboral atual, pode-se o prejudicar em toda a sua vida, podendo prejudicar suas atividades laborais e produtivas em empregos pós ato do assédio moral, levando consigo o medo que se repita todo o processo de terror psicológico a qual foi submetido durante o assédio moral. Junto com os problemas de saúde da vítima, a sociedade também sofre as consequências, pois a família da vítima terá que estar sempre com a incerteza de como será o futuro do trabalhador, dentro da empresa, além de conseqüentemente, a vítima estar procurando a saúde pública, para tratamento.

Nesse sentido o assédio moral se torna também uma questão social, pois envolve gastos da saúde pública envolvidos no tratamento das vítimas. Imagine se todas as vítimas procurarem a saúde pública para tratamento, o quanto de recursos financeiros e profissionais que serão utilizados, enquanto poderiam ser utilizados para outros fins.

4 METODOLOGIA

O presente trabalho científico utilizou-se de conhecimentos teóricos que permitem identificar meios de solucionar uma problemática trabalhista e gerencial. Na perspectiva de sua natureza, será feita uma pesquisa bibliográfica, principalmente de materiais como livros, artigos científicos e materiais disponibilizados na internet. (GIL ,1991; apud KAUARK; MANHAES; MEDEIROS, 2010, p.25).

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida através de materiais publicados em livros, revistas, redes eletrônicas, teses, dissertações de mestrado, tudo que esteja acessível ao público como um todo. (MORESI ,2003. P.10).

Pode-se afirmar com relação ao material publicado na internet, que se deve ter cuidado em relação as fontes, sendo importante verificar a veracidade das informações obtidas. (PRODANOV; FREITAS ,2013. p.54).

A pesquisa bibliográfica tem como objetivo explicar o problema a partir de referências teóricas expressas em artigos, livros, dissertações, teses entre outros (...). Quanto as suas naturezas podem ser classificadas em Primários ,onde são aproveitados o

⁹ Cabe esclarecer que aqui nos referimos aos princípios jus-laboral que afirma que o empregador é responsável pelos riscos da atividade econômica que administra, incluindo aí (especificamente) culpa “in vigilando” e culpa “in eligendo”.

conteúdo oral, seja por meio de entrevistas, questionários, entre outros; Secundários, em que são levantamentos através de conteúdo escrito (Livros, revistas, jornais, outros); Terciários, em que outra pessoa é responsável pela informação; Impressos, em que são todo material escrito e impresso, como Bíblia, bula de remédios, decisões judiciais, entre outros; Reuniões científicas, como congresso, reuniões, vídeos entre outros e por fim Notas de aula, em que são o conteúdo explicado em aula por professores. (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007, p.60-61, 80).

4.1 FERRAMENTAS DE PESQUISA

Quanto aos meios de investigação, utilizou-se a pesquisa telematizada - aquela que busca informações por meio de computadores e telecomunicações, e a pesquisa bibliográfica - estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado e principalmente os de natureza científica. (MORESI, 2003, p.10).

5 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO HUMANO

O trabalho nos primórdios da civilização foi marginalizado, sendo uma forma de castigo aos servos e escravos, principalmente na Grécia Antiga e Império Romano. Posteriormente no Feudalismo também ocorreram tais práticas. Com o passar dos anos, houve uma valorização da prática do trabalho, sendo uma diretriz essencial na contemporaneidade.

Nesse sentido, Ferreira (2010, p.18) ressalta quanto à evolução histórica da valorização histórica do trabalho humano:

(...) para uma compreensão exata do contexto social na origem do assédio moral nas relações de trabalho, é importante analisar a evolução da valorização do trabalho humano inserida no desenvolvimento histórico do trabalho, desde suas formas iniciais até o surgimento das relações de trabalho.

É sabido por todos que o trabalho humano é tão antigo quanto a própria história do homem. Sociólogos, psicólogos, médicos do trabalho, e principalmente juristas costumam relacionar a origem do trabalho com a noção de sofrimento, fadiga, dor e, até mesmo castigo e pena.

Como o assédio moral é um problema que ocorre dentro do ambiente de trabalho, a evolução do trabalho ajuda a perceber como se deu início a essa questão. O autor defende que a prática do trabalho desde seu início traz consigo um histórico de sequelas físicas e mentais desde o início da criação segundo a teoria evolucionista. Quando se pratica o assédio moral na contemporaneidade está se atribuindo à relação laboral uma lógica de “propriedade” sobre o empregado, o que não é admissível pelo Direito Trabalhista.

No contexto da teoria criacionista, é importante a observação de Ferreira (2010) mencionando que ao Analisar a Bíblia, é narrada as origens do povo hebreu, observando-se que o trabalho foi uma punição a Adão e Eva pela desobediência a Deus. É citado pela autora Gênesis 3: 17-19:

“17(...) em dor comerás dos seus produtos todos os dias da tua vida. 18 E ele fará brotar para ti espinhos e abrolhos, e terás de comer a vegetação do campo. 19. No suor do teu rosto comerás pão, até que voltes ao solo, pois dele foste tomado. Porque tu és pó e ao pó voltarás. ”

A despeito da passagem bíblica atribuir ao trabalho algo doloroso e vergonhoso, as próprias escrituras em outros momentos conferem-lhe valor e dignidade: por exemplo, as ofertas feitas ao Deus dos hebreus era com partes dos resultados dos trabalhos executados.

Nesse sentido a origem do assédio moral não é uma realidade atual e sim acompanha a história do ser humano, e seus relatos dizem que as intrigas, tomadas de poder, a obtenção de privilégios era algo existente desde o surgimento do ser humano, e essas características podem ter contribuído para o que se chama de prática atualmente de assédio moral. (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2007).

Sendo assim:

Os Babilônicos foram os primeiros povos a tratar dos problemas relativos ao trabalho. O Código de Hamurabi regulamentou a escravidão e a aprendizagem profissional, trouxe as primeiras ideias, ainda que superficialmente, de salário mínimo e de repouso a serem reconhecidos ao trabalhador. O trabalho, entre os babilônicos, estava nas mãos de pessoas que eram tornadas escravas, como modo de pagamento de dívidas. O escravo babilônico não perdia totalmente sua condição de pessoa; era outra pessoa, mais frágil, que tinha a função de auxiliar ou mesmo substituir seu dono na missão de batalhar pelo sustento. (CHIARELLI, 2005, p. 27-28 apud AVILA ,2008, p.10).

Ainda de acordo com o autor:

Na sociedade grega, o trabalho manual, único existente à época, era condenado, pois, por influência da Guerra do Peloponeso e dos modelos espartanos, valorizava-se muito mais o soldado, que exercia função destrutiva em uma civilização bélica. O trabalho manual era desprezado, atingindo os escravos e também os trabalhadores manuais livres, que passaram a fugir desse tipo de ofício, muito embora se reconhecesse que o resultado dos trabalhos manuais era indispensável para a sustentação da economia. A condição de escravo, na sociedade grega, no entanto, era encarada apenas como uma condição jurídica, ou seja, o escravo não era considerado total ou exclusivamente coisa. Apesar do tratamento desumano, não perdia sua personalidade, era considerado membro da família, mesmo não tendo os mesmos direitos, honras e privilégios dos membros autênticos do clã; apesar da submissão em que vivia, julgava-se útil e respeitável pela responsabilidade parcial que lhe era atribuída (CHIARELLI, 2005, p. 31 apud AVILA, 2008, p.11).

A evolução do trabalho passa diretamente pelo desprezo que os trabalhadores na época em que a civilização se formou na Mesopotâmia e outras localidades com o passar do tempo sofriam. Eram vistos como marginalizados perante a sociedade. A escravidão,

prática comum à época, mostra o desrespeito com a dignidade humana, algo que existe também atualmente quando se realiza a violência moral dentro de um ambiente de trabalho.

Cardoso (2009) citado por Ferreira (2010, p.21) comenta que “na história do Egito antigo e da Baixa Mesopotâmia a situação de subordinação e humilhação, à qual escravos e camponeses eram submetidos, perdurou por séculos”.

Posteriormente se entrava no período do Feudalismo, onde a figura do escravo deu lugar a do servo. Este já não exercia atividades sem nada em troca, ele tinha uma porcentagem do feudo, para sua própria produção. Mesmo assim o trabalho continuava a ser marginalizado, e o senhor feudal continuava a ter relativo poder sobre a vida de seus vassallos (servos).

A globalização, as migrações e prática da escravidão após o período de 1500.d.c, levou os escravos para todos os cantos conhecidos, em especial da África para as Américas, através de troca de mercadorias por seres humanos. (GOUCHER; WALTON, 2011, p.28). O tratamento dado aos escravos era de coisas/propriedades e não seres humanos nas civilizações passadas, não era concedida ao escravo personalidade jurídica, sendo considerado uma mercadoria de propriedade em posse de outro ser humano. (FERREIRA,2010).

No Brasil, segundo Ferreira (2010, p.26):

Desde o descobrimento do Brasil, em 1500, até a abolição da escravidão, em 1988, o regime de trabalho adotado no país foi, basicamente, o escravo. Índios e negros eram escravizados e submetidos a tratamentos subumanos, assim como nos demais estados soberanos. Também, eram vistos como bens, e não seres humanos, por isso não detinham personalidade jurídica nem quaisquer direitos.

A autora na página seguinte destaca que a partir de 1888, no Brasil, o trabalho passou a ser reconhecido como atividade, dando aos trabalhadores dignidade para realizar as atividades, algo que antes da abolição da escravatura não existiu, proporcionando aos escravos muito sofrimento, sendo tratado não como ser humano, mas como propriedade¹⁰.

A Revolução Francesa obtém ligação com o Assédio Moral no surgimento de sua Constituição em 1793, quando ainda segundo os autores (2011, p.213-214):

A constituição inicial de 1791 foi invalidada devido às tensões entre o rei e os Estados Gerais e a oposição de membros da população, ainda sem vinculação, incluindo as mulheres. A constituição de 1793 refletia muito mais a visão de Rousseau¹¹ do contrato social baseado na vontade geral. Ela concedia o sufrágio

¹⁰ Para fins de esclarecimento não se ignora a existência de trabalho escravo contemporâneo, no Brasil e no Mundo. Entretanto, como se trata de um fenômeno complexo do mundo do trabalho, e, por fugir da proposta da presente pesquisa, reserva-se a análise dentro dos limites do tema. Para informações mais específicas sobre a escravidão contemporânea, sugere-se a leitura de Nascimento (2015).

¹¹ Jean-Jacques Rousseau – Argumentava que o contrato social entre governantes e governados exigia que aqueles obedecessem a “vontade geral” do povo. O povo teria direito a derrubar-los, se falhassem sem essa obediência.

universal masculino, libertava os escravos da França e seus territórios e dava aos cidadãos o direito de trabalhar e se revoltar.

A nova constituição francesa dava fim a participação mínima dos homens, em que as condições econômicas eram o que definia quem participava da política do Estado, além de acabar com a escravidão, e ainda dando aos trabalhadores direito ao trabalho e reivindicação de seus direitos. Cabe destacar que isso marcou uma onda de mudanças legislativas em vários locais do mundo acerca da dignidade do trabalho e a necessidade de se repensar os direitos laborais.

Posterior a Revolução Francesa surge a Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra, onde nas palavras de Filho (2013, p.39) “A Revolução Industrial foi um momento histórico, onde foi marcado na Europa, pelas péssimas condições de trabalho, onde surgiram movimentos na busca de conquistas trabalhistas”.

A Revolução Industrial, através do surgimento das grandes empresas, apresentou a história, um personagem que até então não se conhecia, que era a figura do trabalhador assalariado, substituindo a mão de obra escrava e os servos, que eram, principalmente os escravos o pilar da sustentação econômica da Grécia Antiga e Império Romano. O Direito do código napoleônico, representava a vontade e autonomia de contratar. Acontece que o patrão detinha todo o poder, enquanto o trabalhador não havia defesa, podendo ser explorado da maneira que o patrão achasse melhor. Então nesse cenário surgia o Direito do Trabalho. Apenas após a 1ª Guerra Mundial, com o surgimento da Declaração Universal dos direitos do homem em 1948, e com a Organização Internacional do Trabalho -OIT, através de suas convenções e recomendações, houve o surgimento de sindicatos em nome dos trabalhadores. (MANUS ,2006, p.26-28).

Em 1988, no Brasil, surge a Constituição da República Federativa do Brasil (também chamada de Constituição Federal) incorporando a questão social no ordenamento jurídico, trazendo o direito social aos cidadãos em uma perspectiva mais ampla, bem como a valorização e dignidade do trabalho humano, conforme seu artigo 170. Sendo assim a prática da desvalorização do trabalho é algo previsto em lei, sendo um grande marco. (FERREIRA .2010, p.28).

5.1 HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL

Ferreira (2010) afirma que o assédio moral em relações de trabalho, se constitui um grave problema da atualidade, sendo desenvolvido por um conjunto de fatores, como por exemplo, a globalização econômica, em que o foco está voltado principalmente ao lucro,

sendo marcado pela competição agressiva e opressão aos trabalhadores os impondo medo e ameaça.

Os estudos sobre assédio moral como sendo violência (fonte de sofrimento) no trabalho, foram intensificados apenas nas últimas décadas, através de pesquisas realizadas em áreas multidisciplinares em especial na França e países escandinavos. (FERREIRA .2010, p.37).

A figura do assédio moral, iniciou-se no ramo da Biologia, com Konrad Lorenz¹² através de pequenos animais de porte físico. Analisando a condutas destes pequenos animais quando confrontados com invasões de seu território por outros animais, foi observado pelo pesquisador um comportamento agressivo, especialmente diante de um animal maior, com intenção de expulsar o intruso diante de intimidações. A esse comportamento Lorenz nomeou de *mobbing*. (FERREIRA.2010, p.38)

Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia no trabalho, que em 1984 efetuou o primeiro estudo sobre o assunto, quando identificou o fenômeno e o nominou *mobbing*, o descreve da seguinte maneira:

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Pode-se verificar que quando Leymann citado por Karla Julia Marcelino, Ouvidora Geral do Estado de Pernambuco, identificou um fenômeno e o chamou de *mobbing*, ele assim nomeou devido ao comportamento dos seres humanos serem idênticos ao comportamento de pequenos animais em uma experiência realizada por Lorenz, onde esse nomeou o fenômeno de *mobbing*. Posteriormente Leymann também adotou o termo *mobbing* para se referir ao comportamento humano.

Freitas; Heloani; Barreto, (2009, P.18) diz que o objetivo de Heinz Leymann era “(...) sensibilizar assalariados, sindicalistas, administradores, médicos do trabalho e juristas para a gravidade da situação, incitando os a combater e a prevenir esses processos destruidores”.

A preocupação demonstrada por Leymann com o fenômeno *mobbing*, reflete os problemas nos dias atuais. Quando o assediado resolve procurar seus direitos perante a justiça, a questão se torna um assunto a ser debatido por todos aqueles que o médico alemão tinha como objetivo sensibilizar. Percebe-se que ao diagnóstico de que o assédio moral

poderia trazer problemas em um âmbito social foi efetuada com grande antecedência, porém nenhuma atenção especial foi voltada ao assunto, visto que se tornou uma gravidade em um contexto trabalhista e social.

Vinte anos antes das descobertas de Heinz Leymann, Segundo Ferreira (2010, p.38):

Peter-Paul Heinemann analisava o comportamento de crianças reunidas em grupo, dentro do ambiente escolar. Curioso notar que os resultados de tal pesquisa foram muito parecidos com os alcançados na pesquisa de *Lorenz*, posto que foi reconhecida a mesma tendência dos animais nas crianças em demonstrar hostilidade a outra criança que “invadissem” seu espaço. A partir dessa pesquisa pioneira em detectar o assédio moral nas relações humanas muitas outras surgiram e trabalhos começaram a serem publicados, em especial relacionados à psicologia infantil.

Conforme visto anteriormente o estudo do *mobbing* realizado em pequenos animais, foi efetuado com crianças por Paul-Heinemann onde se chegou a resultados muito próximos. Vale ressaltar que a pesquisa de Laymann foi posterior a da realizadas com crianças. As três experiências tiveram resultados muito próximos, onde se verificou que indícios de hostilidade e agressão, seriam características dos seres vivos¹³.

Ainda de acordo com Ferreira (2010), foi a partir de pesquisas relacionadas com a Psicologia, que houve uma maior atenção de estudiosos de outros ramos da ciência, principalmente do Direito. Porém, logo foi observado que esse é um tema multidisciplinar, não podendo ser apenas estudada por uma área do conhecimento humano, pois envolve outros ramos de estudos como a Psicologia e Administração. Como o assédio moral é uma prática ocorrida dentro de um ambiente de trabalho envolve desde o (a) psicólogo (a) que presta acompanhamento a empresa, como também a gestão de pessoas da empresa, e o próprio administrador que deve lidar com a situação.

5.2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Sendo o assédio moral, um tema que chama a atenção pelo impacto causado perante a sociedade como um todo, conhecer seu conceito é muito importante. A percepção do significado desse tema pode ilustrar de forma bem clara e precisa, o que ocorre quando ocorre a prática.

¹² Konrad Zacharias Lorenz (07/11/1903 – 27/02/1989) foi um zoólogo, etólogo e ornitólogo austríaco. Ele foi agraciado com o Nobel de Fisiologia de 1973, por seus estudos sobre o comportamento animal. (WIKIPÉDIA, 2015)

¹³ Que fique claro que em momento nenhum se está legitimando ou defendendo práticas de violência no ambiente laboral, ou qualquer outro, sob a justificativa de serem “inerentes” aos seres vivos. As relações sociais, por sua presunção de civilidade, jamais poderiam permitir tais práticas. Aqui, na verdade, se busca esclarecer que quando um indivíduo se permite levar por tais instintos ele nega sua própria civilidade e rompe com o contrato social e o próprio Estado de Direito.

Mara Vidigal Drcanchy (2006) citada por Fiorelli; Fiorelli; Junior (2007, p.40) qualifica assédio moral como:

(...) uma forma de coação social, que pode instalar-se em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade social e autoritarismo. Disso decorre a afirmação de que existe desde os primórdios da civilização humana.

A afirmação da autora expõe que a desigualdade social pode ser um fator na causa da prática do assédio moral, pois é uma forma de hierarquia, ou ainda um sentimento de inveja, sendo que pela sua condição social, não teria no pensamento do assediador, capacidade de estar em determinada empresa. Assim como o autoritarismo, presente na personalidade de algumas pessoas, que podem fazê-las a virem a se tornarem propensas a praticar o assédio moral dentro de um ambiente de trabalho. Segundo a afirmação esses são indícios do porque existem relatos da prática do assédio moral, desde o surgimento da civilização.

Assédio moral pode ser definido como comportamentos de hostilidade e agressividade contínua a uma ou um grupo de pessoas, tendo como consequência danos psíquicos/e ou prejuízos na prática de suas atividades profissionais. (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2007, p.42).

Pode-se afirmar que também expõe de forma contínua e prolongada, o trabalhador a formas degradantes de tratamento e o submetendo a condições humilhantes em um ambiente de trabalho hostil. Como consequência sua saúde física e mental é afetada, o prejudicando através do terror psicológico dirigido a vítima do assédio moral. (FERREIRA,2010. P.42).

Assim complementa a cartilha elaborada pela subcomissão de gênero com a comissão de ética do Ministério Do Trabalho e Emprego (2009).

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

Vale lembrar que ética, é algo muito cobrado nas organizações. É inclusive conteúdo de concurso público. Não ter ética com companheiros de trabalho fere uma premissa muito cobrada no interior das empresas e principalmente da sociedade. Essa prática possui consequências negativas para o empregador -empregado, envolvendo todo

um contexto que vai além do prejuízo financeiro, também afeta o emocional de todos os envolvidos.

Margarida Barreto (2003) Citada por Ferreira (2010, p.48) descreve o assédio moral como:

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 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.

Essa prática descrita por Barreto é o tipo de assédio mais comum, que é o vertical descendente. Nesse sentido seguindo as palavras da autora, a desestabilização da vítima no ambiente de trabalho, tem como objetivo forçar a pessoa a desistir do emprego. As causas podem ter como objetivos principais várias razões, como economizar nos direitos trabalhistas, pois a rescisão de contrato do trabalho foi feita a pedido do empregado e assim a empresa não arca com custos indenizatórias da rescisão do contrato. Como pode ser também pelo simples prazer de prejudicar determinada pessoa, e usa da perseguição no ambiente de trabalho para conseguir.

Nas palavras de Zanetti (2012, p.27):

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

O autor explicita que existem casos que não é somente o chefe o causador da prática do assédio moral. Tal prática também é ocasionada pelos próprios colegas de trabalho com inferioridade hierárquica e até mesmo por próprios clientes, que por ventura possam a fazer repetidas piadas, insinuações que desestabilizem emocionalmente a vítima.

Heinz Leymann citado por Ferreira (2010, p.42) diz que “o assédio moral consiste em uma *psicologia do terror*, ou simplesmente, *psicoterror*”, como o próprio Heinz Leymann denomina. (Grifo do autor)

Essa afirmação implica na necessidade de compreensão do problema. É importante destacar-se os elementos constitutivos do assédio moral para sua melhor identificação:

Temporalidade (Grifo do autor): Estopim que desencadeia todo o processo do assédio moral. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008. P.53).

Intencionalidade (Grifo do autor): O objetivo é fazer com que a vítima desista do emprego, ou mude seu setor dentro da empresa, além de deixar a vítima sem reação diante do ato. (FREITAS; HELOANI; BARRETO ,2008. P.53).

Direcionalidade (Grifo do autor): Descreve o lado subjetivo tanto do agressor quanto a vítima. No primeiro caso, as palavras mais usadas são frases visando ferir a imagem da vítima perante a empresa, dizendo que aquele funcionário não presta, é um mau exemplo dentro da empresa, dificulta o alcance das metas, entre outros. (FREITAS; HELOANI; BARRETO ,2008. P.53).

Repetitividade e habitualidade (Grifo do autor): É o ato de repetir a agressão moral frequentemente, com táticas diferentes, com o objetivo de desestabilizar a vítima a ponto de ela pedir demissão ou mudar-se de setor. (FREITAS; HELOANI; BARRETO ,2008. P.53). É importante observar que o fato de querer forçar a pedir demissão, é um fato que beneficia a empresa, pois não gera indenizações decorrentes da rescisão de contrato por parte do empregador.

Limites Geográficos ou territorialidade (Grifo do autor): Decorre dos laços feitos pela amizade, identificando as diretrizes como traços culturais, habilidades, dos quais permite identificar possíveis agressores e vítimas. (FREITAS; HELOANI; BARRETO ,2008. P.53).

Condições deliberadas das condições de trabalho (Grifo do autor): Implica nas consequências envolvidas a quem sofre o assédio moral, como também todo o coletivo envolvido dentro da empresa. A saúde da vítima é prejudicada, as atividades desenvolvidas caem de rendimento, o clima organizacional do ambiente de trabalho é afetado. (FREITAS; HELOANI; BARRETO ,2008. P.53).

Assédio Moral também pode ser definido como processo em que ações ou omissões, relacionadas na relação de trabalho tanto em esfera pública ou privada ocorrem, sendo quem o agressor proporciona um ambiente de trabalho hostil e degradável em relação ao assediado, ferindo sua dignidade pessoal, podendo até proporcionar danos à saúde das vítimas, com os objetivos diversos. (GAMONAL E PAMELA ,2006 APUD PEDUZZI ,2007, P.26)

Salvador (2003, p.32) citado por Ferreira (2010, p.50) assim conceitua sobre assédio moral:

O assédio moral é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho onde 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.

Como visto, o tema possui várias definições de diversos autores, porém o núcleo central das definições possui as mesmas ideias: abusos; humilhação; perseguição repetitiva; relações desumanas; atos cruéis; Problemas de saúde física e mental dos trabalhadores. Essas palavras juntadas com as peculiaridades de cada autor mostra o tão ruim é essa prática, e o quanto pode trazer de ações decorrentes dessa prática.

6 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

A prática do assédio moral ocorridas no ambiente de trabalho, possuem diante diferentes nomenclaturas, que são classificadas de acordo com suas perspectivas.

Para Parreira (2011, p.32) existem três tipos de assédio: Vertical (descendente ou ascendente), Horizontal, Coletivo e Indireto.

- Vertical Descendente: É tipo mais comum que ocorre nas organizações, sendo do chefe para funcionário.
- Vertical Ascendente: São praticados pelos funcionários contra seu chefe.
- Horizontal: São praticados entre pessoas do mesmo nível hierárquico, ou semelhantes.
- Coletivo: Ocorre quando vários se unem contra uma pessoa.
- Indireto: Ocorre quando, o chefe age indiretamente por trás de terceiros, que atendem seu pedido e prática o ato em nome dele.

Como visto, existem mais de um tipo de assédio, em que os danos são os mesmos, realizando-se a tortura psicológica e atos agressivos em diferentes perspectivas. O foco desse trabalho é o Vertical Descendente¹⁴.

A prática do assédio é vertical descendente quando ele é praticado de cima para baixo, ou seja, por um responsável hierárquico que abusa de seu poder perante seus inferiores hierárquicos, os humilhando e causando constrangimentos (ZANETTI. 2012, p.67)

Para Fiorelli; Fiorelli; Junior, (2007, p.65):

O assédio vertical descendente, a situação da qual existe maior quantidade de relatos, notadamente nas Organizações, e que absorve as maiores atenções, ocorre quando os subordinados são constrangidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos, e levados a acreditar que tem que aceitar tudo o que lhes é imposto se quiserem manter seus empregos.

Segundo o autor, a prática de ameaçar empregados de serem despedidos, na base de ser tudo de seu jeito, na hora que ele quer, é caracterizada a prática do assédio moral.

¹⁴ A forma de assédio moral descendente vertical é a forma mais comum de assédio, mas, por certo, não significa dizer que é a mais gravosa, dada a seriedade de todas as modalidades. Como recorte metodológico o

6.1 PERFIL DO AGRESSOR

Conhecer o perfil do agressor é um dos passos para se entender a prática do assédio moral. Além do fato de que através desse perfil, talvez seja possível fazer uma prevenção de tal prática.

Mendes (2006) citado por Fiorelli; Fiorelli; Junior (2007, p.74) afirma que “Devemos entender o que se passa na mente do malfeitor para que possamos trabalhar as causas do mal, motivar a reflexão dos legisladores, e quem sabe até conscientizar os assediadores no sentido de mudarem seus valores e caráter”.

De acordo com Parreira (2011), o assediador é o sujeito que sabe detectar, administrar e tirar proveito das ilusões na convivência das pessoas na empresa. Através de comentários, ele também fabrica outro tanto de ilusões que as pessoas não identificam, e nas quais acreditam.

Heynz Leyman citado por Ferreira (2010, p.67) destacou cinco características do agressor de assédio moral:

“Impossibilitar uma comunicação adequada com a vítima, recusando a comunicação direta; isolar a vítima; atacar a reputação da vítima; degradar as condições de trabalho, e atacar diretamente a saúde da vítima com uma efetiva violência”.

As características apresentadas por Heynz Leyman, reforça a figura de uma pessoa egoísta, e “fria” com sentimentos, não se incomodando com a violência que está inferindo contra o próximo. Sua capacidade de elaborar estratégias visando prejudicar alguém, reforça a ideia que todas essas atitudes visam que a vítima peça demissão.

Nesse sentido, uma das características do agressor é segundo Hirigoeyn (2002) citado por Ferreira (2010, p.45) é o “ato perverso” que assim ela conceitua: “A perversidade não provém de uma perturbação psiquiátrica e sim de uma fria racionalidade, combinada a uma **incapacidade de considerar os outros como seres humanos.**” (...). (Grifos do autor)

Peli e Teixeira (2006, p.64-66) citado por Zanetti (2012, p.77), listam alguns dos pensamentos dos agressores:

➤ “Hum..., esse aí está querendo aparecer muito, vou quebrar este entusiasmo! Dou uma série de trabalhos que sabidamente não vai conseguir realizar e ele acaba desmoralizado”;

aprofundamento nessa modalidade se justifica, visto que um trabalho que englobasse todas as modalidades pormenorizadas importaria em um esforço hercúleo.

- “Tiro dele as funções nobre e dou somente tarefas rotineiras e sem expressão, e ele acaba se enchendo e pede as contas”;
- “Se ele estiver presente em uma reunião, nunca lhe dirijo a palavra, nem olho para ele e se ele pedir para falar, digo que vou lhe dar a palavra ao final e encerro a reunião sem ouvi-lo”;
- “Vou induzir a pessoa a cometer erros por falha ou omissão”;
- “Nunca vou elogiar um trabalho que ele faça, mas vou criticar mesmo quando não houver motivo”;
- “Valorizo outros na presença dele e sempre aponto os outros como modelos a serem seguidos”;
- “Mesmo que haja com a iniciativa e criatividade, critico-o duramente pela quebra de hierarquia e pelo desvio das tarefas rotineiras que teria que cumprir”;
- “Sempre me imponho de forma truculenta sobre a pessoa, insultando-a na presença de terceiros”;
- “Dou espaço e incentivo para que os outros do mesmo nível também criem situações constrangedoras à pessoa visada”
- “Mudo o horário de entrar, sair e almoçar com o objetivo de desestabilizar sua vida pessoal e afastá-lo do convívio dos colegas de trabalho, isolando a vítima”;
- “Vou colocá-la na pior mesa de trabalho, com equipamentos de qualidade inferior, e vou dar uma mesa melhor mesmo para empregados mais novos e de nível hierárquico inferior”;
- “Dou ordens confusas e contraditórias e atribuo o insucesso à falta de discernimento da vítima”.

Os pensamentos descritos pelos autores confirmam a perversidade, o egoísmo e a frieza destacados antes, pelo prazer de manipular e agredir outras pessoas. Traz a sensação de não considerarem outras pessoas como seres humanos. Os objetivos dos agressores podem variar conforme já visto, mas no geral tende a forçar a vítima a se demitir, ocasionado no vítima medo, insegurança quanto a sua competência, dúvidas do que deve realmente fazer. Essa violência vai se expandindo até chegar ao ponto de prejudicar a vítima emocionalmente.

6.2 PERFIL DA VÍTIMA

A vítima, a maior prejudicada, muitas vezes não possui apenas o terror psicológico imposto nas organizações, as consequências se expandem para a saúde, o medo de ter que levantar de manhã e passar por toda aquela situação afeta seu cotidiano.

Em princípio, qualquer pessoa pode ser vítima de um assediador. As razões variam, seja porque é arrojada, competente, criativa ou porque é reservada demais. Ou ainda pode ser pelas características físicas que chamam atenção por ser de natureza bonita e chamativa. Ou pelos amigos que a pessoa conquista, por sua simpatia e sociabilidade, ou porque tem talento para cozinhar, ou porque sabe cantar ou conduzir reuniões. Enfim, por vezes são as características pessoais, que muitas vezes não são relacionadas ao trabalho desempenhado pela pessoa que acionam a inveja por parte do agressor. (PARREIRA. 2011, p.35)

Guedes (2003) citado por Fiorelli; Fiorelli; Junior, (2007, p.92) complementa segundo pesquisadores, a vítima tem como costume não ser um empregado negligente com suas funções. Pelo contrário, a vítima tende a ser um empregado responsável com suas obrigações; ótima pessoa, de boa-fé, bem-educada e competente quanto ao exercício de suas atividades, e possuidora de um excelente caráter e moral bem definida. Os companheiros de trabalho manipulados pelo perverso e calculista agressor, não creem na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e consciente ou inconscientemente, ou seja, acreditam que a vítima gerou de alguma forma sua própria agressão.

Segundo Gava (2008, p.21) citado por Zanetti (2012, p.85) algumas características dos assediados são:

- “Tem uma personalidade forte”;
- “É brilhante”;
- “É uma pessoa bela”;
- “É aquela que utiliza métodos de trabalhos inovadores”;
- “É ativa”;
- “É competente”;
- “Que tem diferentes formas de se divertir”;
- “É mais avantajado fisicamente”;
- “São normalmente com idade superior a 35 anos”;
- “São autônomas”;
- “São ambiciosas”;
- “Tem tendência a resistir ao autoritarismo”.

As características trazidas por Gava (2008), reafirmam as afirmações de outros autores, quanto ao fato das vítimas serem pessoas confiantes, seguras, inteligentes, com moral e ética. Por serem pessoas criativas, e inovadoras tendem a criar um desconforto cognitivo no agressor, gerando o sentimento de inveja. Isso acarreta no assédio moral, visando desestabilizar a vítima emocionalmente, a fim de auto realizar seu desejo que é ver a pessoa fora da empresa.

7 ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

Sob a ótica do assédio moral, dentro das empresas, existe um contexto envolvendo todos que estão no comando da empresa, quem administra a empresa, envolve também os gerentes de todos os setores, departamento de gestão pessoas, até mesmo os próprios colegas de funções hierárquicas inferiores.

Segundo Ferreira (2010, p.51), pela lei, empregado é:

“Pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, e empregador, a “empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”.

Quando o autor descreve que o empregador assume os riscos da atividade econômica, o mesmo se responsabiliza por danos causados aos trabalhadores vítimas do assédio moral. Quando este procura um advogado, para entrar com processo, quem responde não é quem cometeu o ato do assédio moral e sim a empresa, ou seja, o empregador.

O empregador responde, pela violação do dever jurídico, de seguridade e proteção à saúde. Nesse sentido deve-se entender, que não importa se o próprio empregador, em sua pessoa física, ou outra pessoa, não importando o nível hierárquico dentro da empresa, no contexto laboral ser responsável pelo assédio moral, quem responderá será o empregador. (CASTRO ,2012, P.160)

Sob a ótica do foco do presente trabalho, o assédio moral vertical descendente, as causas que levam o agressor a realizar tais atos segundo Hirigoyen (2002) citado por Ferreira (2010, p.52) são O as causas puras e simples de eliminar a vítima para assim valorizar a ação e o poder do agressor; Outra causa , é o objetivo fazer com que a vítima peça demissão, acarretando na eliminação de custos adicionais para empresa , como pagamento da multa por rescisão de contrato de trabalho fixada em 40 % por exemplo , e impediria procedimentos judiciais; e ainda há a própria premissa que os gestores da empresa incentivam e estimulam o assédio moral como meio de administrar seus

empregados. É uma maneira de os manter sob controle. Nessa relação, as consequências na saúde da vítima são piores, pois a dificuldade de achar uma solução tende a aumentar o estresse e a ansiedade, os causando danos emocionais que podem os levar a procurar médicos, e por consequência podem até se tratarem por algum tempo, deixando de exercer suas atividades, que em ocasiões normais as fariam sem problemas.

Parreira (2010 p.18) diz:

(...) Se o Assédio moral no trabalho fosse um a peça de teatro, esta seria classificada como uma tragédia. E seria assim apresentada: O assediador, a vítima, os colegas, as testemunhas, a família da vítima, os amigos, a chefia superior, o RH, o médico da empresa, o médico da vítima, os peritos da Previdência Social, os funcionários dos órgãos legais, o advogado, o promotor e o juiz.

A autora deixa claro que a prática do assédio moral envolve várias partes. Perante a empresa, envolve os gestores, administradores, Gestão de RH, a própria vítima. Fora da empresa no contexto familiar da vítima, envolve os amigos, pais, esposa, filhos. No contexto da sociedade em geral, envolve psicólogos, médicos e peritos do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, advogados, juízes. Ou seja, tal prática envolve toda a sociedade, ocasiona gastos para a rede pública, ocasiona desgaste para a família da vítima, ocasiona gastos para as organizações.

Nesse mesmo sentido para Ferreira (2010, p.65):

O desenvolvimento do assédio moral dentro de uma empresa, muitas vezes, ocorre pela própria imposição da política empresarial. Mesmo que isso não ocorra, a empresa ainda carrega o ônus de eleger seus superiores-quase sempre compostos por cargos de confiança -, o que leva a interpretar como uma assunção de risco de aquele superior hierárquico vir a ser, ou não um grande assediador.

O autor deixa claro que o fato de a empresa distribuir os cargos de superiores na base de confiança, pode gerar um possível agressor moral diante de seus funcionários, ou até mesmo a prática do assédio moral ser uma regra da empresa, visando obter o máximo de rendimento por parte do funcionário por meio de intimidações e agressões.

Nesse sentido Hirigoyen (2002) citada por Ferreira (2010, p.66) reafirma essa questão dizendo que a rivalidade é impulsionada pelas as empresas com o objetivo, de se livrar de alguém incômodo para a empresa, conseqüentemente joga-se uma pessoa contra outra, a fim de que uma delas decida pedir as contas e assim aliviar financeiramente a empresa.

No entendimento de Freitas; Heloani; Barreto, (2008, p.37), é entender que a prática do assédio moral se torna um problema organizacional simplesmente, pelo fato de ocorrer dentro do ambiente de trabalho, em que as pessoas inseridas nas atividades, são parte da estrutura organizacional. Sendo assim assédio moral dentro do ambiente de trabalho detém

prerrogativas e premissas que a partir de papéis organizacionais se encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais, o que torna a empresa co-responsável ou não isenta pelos atos culposos ou dolosos que correm em seu interior. Ou seja, é entendido de forma consensual que existe a responsabilidade por parte do empregador pela prática do assédio moral, uma vez que esse arrume os riscos das atividades, e que qualquer ato ocorrido dentro da empresa, o empregador responde diretamente.

Zanetti (2012, p.144) descreve o artigo 932, III, do Código Civil para melhor descrever o fato:

“Art. 932. - São também responsáveis pela reparação civil: (...) III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele“.

Sendo assim o artigo 932, III, do Código Civil, é esclarecedor quanto ao fato do empregador possuir responsabilidades, por seus empregados, e em caso de assédio moral, mesmo que realizado desde a pessoa com a mais inferioridade hierárquica até a superioridade hierárquica maior, quem responde por tais atos é o empregador.

Contudo é importante observar que a pessoa que praticou a ação pode sofrer punição por parte do empregador conforme consta no artigo 482 da Consolidação das Leis trabalhistas -CLT, as quais justificam a rescisão com justa causa, perante o fato comprovado do assédio moral. (ZANETTI ,2012, p.151).

8 ASSÉDIO MORAL RELACIONADO A LEI BRASILEIRA, E PROJETOS DE LEI FEDERAIS

Como o debate sobre o tema no Brasil é recente, apesar se sua prática ser antiga, não existe nenhuma legislação federal no Brasil explicitando que a prática do assédio moral nas organizações seja proibida, tanto no Direito penal, quanto no Direito do Trabalho, porém existem medidas de âmbitos municipais e estaduais proibindo essa prática a servidores públicos e projetos de leis visando coibir tal prática. Mesmo que não exista nenhuma lei federal especifica quanto ao tema, o trabalhador não está desprotegido, pois princípios gerais do direito, como a dignidade da pessoa humana prevista no artigo 1 ° da Constituição Federal, a doutrina e a Jurisprudência são utilizados para proteger os trabalhadores vítima do assédio m Não existe nenhuma legislação federal no Brasil explicitando que a prática do assédio moral nas organizações seja proibido, tanto no Direito penal , quanto no Direito do Trabalho , porém existem medidas de âmbitos municipais e estaduais proibindo essa prática a servidores públicos e projetos de leis visando coibir tal prática . Mesmo que não exista

nenhuma lei federal especifica quanto ao tema, o trabalhador não está desprotegido, pois princípios gerais do direito, como a dignidade da pessoa humana prevista no artigo 1º da Constituição Federal, a doutrina e a Jurisprudência são utilizados para proteger os trabalhadores vítima do assédio moral, sendo assim estes não ficam sem proteção. Sendo assim estes não ficam sem proteção. (ZANETTI,2012, p.20-22).

Em respeito à dignidade do trabalhador, a Constituição Federal, consagra em seu *art. 1º*, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana. No *art. 3º*, além de outros objetivos fundamentais, prevê a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. No *art. 5º* e incisos V e X, é taxativa ao afirmar que:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]”. V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...]. X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Esse trecho da Constituição Federal, é esclarecedor quando diz que violar direitos como honra, violar a intimidade e violar a igualdade, é passível de indenização por dano moral. Assim sendo retrata o que se acontece quando um agressor proporciona um terror psicológico a alguém, e que esse ato gera danos morais para a empresa.

A violação de um direito fundamental, fatalmente tratará consequências para a vítima (nesse caso o empregador) pois a mesma sofrerá danos de distinta índole -moral e patrimonial - o que leva ao contexto da responsabilidade civil resultante da prática assédio moral. Garmonal (2006, p629) citado por Peduzzi (2007, p.27).

No que tange a Declaração Universal dos Direitos Humanos consta que devem existir condições justas e favoráveis de trabalho, sendo assim sem essas duas condições o trabalhador não possui condições dignas de trabalho. Tal importância é tanta que o respeito à dignidade da pessoa humana, foi erigido pela Constituição Federal de 1988, como um dos fundamentos da República brasileira. (FERREIRA ,2010, p.91).

Diante da prática das agressões do assédio moral, a vítima poderá fazer a denúncia nos órgãos competentes: Ministério Público do Trabalho -MPT, Ministério do Trabalho e Emprego -MTE, e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA, que é regida pela CLT.

O direito do trabalho vem protegendo os trabalhadores vítimas de Assédio Moral. Embora ainda não seja contemplado na legislação trabalhista, o entendimento é de que o

trabalhador que sofre esse tipo de Assédio tem que ser indenizado, até mesmo como forma de coibir novos casos de Assédio Moral dentro das organizações e outrem.

O Art.186 do código Civil (2002) diz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar o direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Relacionando esse artigo a prática do assédio moral, a empresa é negligente quando se tem tal caso no interior da empresa, pois tudo o que acontece dentro da empresa, conforme já constatado é de responsabilidade do empregador.

Peduzzi (2007, p.25) afirma:

A teoria do assédio moral tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1º, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da Carta Magna.

Assim sendo, a implicação do assédio moral, atinge os direitos da dignidade humana, o direito a saúde, e o direito a honra. O não respeito a esses itens infligem diretamente a Constituição Federal Brasileira. Não obstante tira a liberdade do indivíduo de exercer suas atividades com qualidade, o que de certo modo é prejudicial também para a própria empresa, uma vez foi contratado para exercer suas atividades afim de maximizar a produção da empresa.

Sendo assim, mesmo que no Brasil, não exista nenhuma lei afirmando que o Assédio Moral é crime, existem atribuições jurídicas condenando tais práticas, como na Constituição Federal da República Federativa do Brasil, Consolidação das leis trabalhistas - CLT, Código Civil, e o próprio projeto de lei citado acima que se vier a ser aprovado, afirmará legalmente que a prática de tal ato é crime, passível de punição.

Dentro do direito do Trabalho, existem as fontes do direito de Trabalho. São de extrema importância, pois quando se tem um posicionamento jurídico diverso, ou não exista lei tratando de algum assunto a fonte do direito é determinante da interpretação que se deve dar diante dos fatos. A própria Constituição Federal, leis complementares, Leis Delegadas, Medidas provisórias, Leis ordinárias, Decretos, Sentença normativas e a Jurisprudência, são exemplos de fontes do direito do trabalho. (MANUS ,2006, P.34-35).

Então, na falta de lei que trate o assédio moral, com profundidade na esfera federal, a Jurisprudência também serve de orientação ao poder Judiciário

Margarida Barreto (2003) citado por Ferreira (2010, p.92), descreve a importância da luta contra o assédio moral:

A organização e as condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais.

Ferreira (2010, p.93) ainda diz que “sob a ótica constitucional, é necessário ponderar de que forma o assédio moral viola princípios como o da dignidade de pessoa humana e da valorização do trabalho”. O autor defende que é muito importante o estudo de normas na CLT, assim como leis em todas as esferas aprovadas ou ainda em votação.

Porém para Parreira (2011, p.129) “Nem todos os casos de assédio moral terminam em demandas judiciais”. Muitas vítimas se calam, mudam de emprego, algumas mudam completamente suas atividades, outras abrem seu próprio negócio. Sendo assim é preciso estimular as denúncias, para que se possa mostrar que o judiciário está atento a essa prática.

A lei n ° 11.948, de 16 de junho de 2009, versa sobre a proibição de concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, a empresas privadas, as quais tenham sido condenadas por assédio moral, sexual, racismo, trabalho infantil, escravo ou crime contra o meio ambiente. Essa medida tem como objetivo punir as empresas que tenham sido condenadas por algumas dessas práticas. (CASTRO ,2012, P.88-89).

Os principais Projeto de leis que estão para análise para serem aprovados perante a legislação Brasileira, são o PL n ° 2593/2013 e, 4593/2009

Um exemplo de projeto de lei 3760/2012, pensado ao PL 4593/2009, apresentado pelo Deputado Edson Pimenta -BA, no dia 25/04/2012 dispõe sobre o assédio moral no trabalho. Conforme consta no site da câmara¹⁵, a justificativa para elaboração do projeto o fato de inexistir leis federais tratando sobre o assunto, e ferir o direito a dignidade humana. O conteúdo que segue no projeto elaborado proposto pelo Deputado traz novidades como punição ao empregador, pela prática do assédio moral pelos funcionários, pagamento por parte do empregador com gastos pela vítima com tratamentos, entre outros.

Outro exemplo é o projeto de lei em trâmite desde 2001, que é o projeto de lei N° 4.742 de autoria do Deputado Marcos de Jesus PL/PE, realizado 25/03/2001, que se aprovado incluirá O Art. 146-A, acrescentado ao Decreto-lei n ° 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dizendo:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo,

¹⁵ O link constando o projeto de lei, consta na íntegra nas Referências da presente monografia. Através dele é possível acompanhar o projeto de lei na íntegra.

colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Esse projeto consta no anexo A, do presente do trabalho, e teve como justificativa ou aumento do assédio moral no País. Afirma ainda como justificativa que tal prática tira a qualidade do ambiente de trabalho, para se exercer as atividades laborais.

9 IMPACTOS PARA OS TRABALHADORES

Quando ocorre a prática do assédio moral, existem consequências para as vítimas. O simples fato de ter passado pelo constrangimento já deixa seu psicológico abalado. Além disso existem sintomas que podem surgir passa os assediados.

O trabalhador é a primeira vítima do assédio moral, onde é sujeito ao processo de terror psicológico causado pelo agressor “. As consequências são preocupantes, pois além dos danos econômicos, com possível saída do trabalho, podem envolver doenças físicas e problemas emocionais. Quando ocorre o desligamento da empresa, existe uma preocupação por parte da vítima, na questão de saber se conseguirá novamente no mercado de trabalho em virtude de sua situação fragilizada, como consequência do assédio moral, e se será capaz de manter a sobrevivência sua e de sua família. (FERREIRA ,2010, p.71-72):

É imprescindível que o assédio moral cause danos aos trabalhadores. O dano moral que a vítima recebe acarreta danos psíquicos, os quais incide a prejuízos a funcionalidade da saúde da vítima, podendo ampliar os danos moral. Os danos psíquicos. (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2007, p.146).

Como mencionado pelas definições dos autores, os impactos causados são desde os danos econômicos, com a possível saída da empresa, como danos à saúde do trabalhador, envolvendo danos psíquicos, danos físicos, e a ansiedade e medo de saber se conseguirá entrar no mercado de trabalho, para conseguir manter os mantimentos necessários para manter a si mesmo e sua família.

9.1 ASSÉDIO MORAL E A RELAÇÃO COM A SAÚDE

Diante do assédio moral, muitas vítimas podem enfrentar quadros de problemas de saúde. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais, sendo que o primeiro se refere a sintomas de depressão, em que ocorrem insônia, falta de concentração, pessimismo, insegurança entre outros. Nos psicossomáticos ocorrem os sintomas físicos, decorrentes do assédio moral como asma, úlceras, enxaqueca, queda de cabelo, o próprio estresse, entre outros. E por último os comportamentais que envolvem as reações por vezes agressivas

consigo próprio ou outras pessoas, além da tendência de haver aumento no consumo de álcool, isolamento social, por parte da vítima do assédio moral. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE -OMS ,2004 apud FREIRE,2008)

O isolamento é decorrente das outras pessoas ao seu redor de algum outro modo subjugar o acontecido, e assim preferem “abrir mão “ de sua liberdade e “ficar seguro”, longe das pessoas. Não possuem mais interesse no convívio social e nem no campo sentimental.

9.2 SÍNDROMES DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL

Como consequência direta do assédio moral, existem síndromes que surgem nas vítimas e podem se intensificar com o passar do tempo, se não houver o devido tratamento. As mais comuns são a Síndrome de *Burnout*, a Síndrome de Estocolmo, e a Síndrome de *Stress* – Pós-Traumático. (PARREIRA. 2011).

9.2.1 SÍNDROMES DE BURNOUT

Para Parreira (2011) é necessário passar pelas fases em que a vítima passa no assédio moral, acarretando na queda no interesse no trabalho e em estado de exaustão e fadiga extrema. Chega até mesmo ser comparado com ex-combatentes de guerra.

9.2.2 SÍNDROME DE ESTOCOLMO

Essa também é uma síndrome que pode ser resultado de um quadro pós assédio moral, em que a saúde do trabalhador fisicamente pode ser prejudicada.

De acordo com Wikipédia (2016): “É o nome comumente dado a um estado psicológico particular em que uma pessoa, submetida há um tempo prolongado de intimidação, passa a ter simpatia e até mesmo sentimento de amor ou amizade perante o seu agressor”.

Parreira (2011, p.94) diz:

[...] ao invés de sentir raiva pelo agressor, à vítima faz algum tipo de aliança com ele, ou o defende. Esse tipo de ação (por exemplo, sob sequestro), provoca na vítima a expectativa de maus tratos. Ao ver que isso não acontece, a vítima fica agradecida. É uma gratidão relativa, com pé lá e outro cá. No fundo a vítima sabe que o agressor está praticando um ato perverso, por colocá-la em situação humilhante, ou no cativeiro. Mas para acalmá-lo, a vítima é obrigada a lhe pedir desculpas por tê-lo contrariado.

Sendo assim essa “amizade ou amor” pela vítima é um mecanismo de autodefesa, é uma maneira de não sofrer as humilhações contínuas, e busca a aliança como sua defesa, se sujeitando até mesmo defender o agressor.

9.2.3 SÍNDROME DE *STRESS* PÓS-TRAUMÁTICO

Parreira (2011) diz que essa é a mais longa síndrome, e mais intensa.

Para o Dr. Dráuzio Varella (2011) em seu site:

O transtorno do estresse pós-traumático (TEPT) é um distúrbio da ansiedade caracterizado por um conjunto de sinais e sintomas físicos, psíquicos e emocionais em decorrência de o portador ter sido vítima ou testemunha de atos violentos ou de situações traumáticas que, em geral, representaram ameaça à sua vida ou à vida de terceiros. Quando se recorda do fato, ele revive o episódio, como se estivesse ocorrendo naquele momento e com a mesma sensação de dor e sofrimento que o agente estressor provocou. Essa recordação, conhecida como revivescência, desencadeia alterações neurofisiológicas e mentais.

Aproximadamente entre 15% e 20% das pessoas que, de alguma forma, estiveram envolvidas em casos de violência urbana, agressão física, abuso sexual, terrorismo, tortura, assalto, sequestro, acidentes, guerra, catástrofes naturais ou provocadas, desenvolvem esse tipo de transtorno. No entanto, a maioria só procura ajuda dois anos depois das primeiras crises¹⁶.

Nesse contexto a vítima dessa síndrome, ao relembrar do ocorrido, sofre e não consegue esquecer-se da cena em que sofreu a agressão. O melhor a fazer em todas as Síndromes citadas é procurar o médico.

9.3 DANOS PSÍQUICOS

Fiorelli; Fiorelli; Junior, (2008, p.149) afirma “que o dano psíquico apresenta dois tipos de efeitos”:

Efeito subjetivo: percebido exclusivamente pelo indivíduo e aqui denominado sintoma. Está restrito à sua esfera íntima e não pode ser, a rigor, comprovado quantitativa ou qualitativamente.

Efeito objetivo: percebido pelas pessoas que se relacionam com o indivíduo e aqui denominado sinal. O sinal pode ser comprovado qualitativamente e quantitativamente, é passível de comparação com padrões de referência e constitui a base da comprovação técnica do dano psíquico, a ser realizada por médico, psiquiatra ou psicólogo (...).

Fiorelli; Fiorelli; Junior, (2008), ressaltam que dois tipos de danos psíquicos podem ser manifestados nas vítimas do assédio moral: *Sintomas* e *sinais*. (Sem grifo no original). De acordo com os autores (2008, p.149), no primeiro os sintomas são: “Medo de sair de casa; sensação de falta de ar; profundo sentimento de tristeza; angústia, expectativa ruim”. Enquanto os sinais são “Dificuldade para iniciar o sono; despertar precoce; hipersudorese; elevação súbita da pressão arterial; ganho descontrolado de peso”.

¹⁶ Para maior conhecimento sugere-se entrar no site <http://<drauziovarella.com.br>> .

Grebot (2007, p.23) apud Zanetti (2012.p.104) diz que o “assédio gera na vítima ansiedade, desconfiança, vigilância e esta atitude defensiva é geradora de novas agressões. A vítima passa a perder estima de si, dúvida de sua competência, etc”.

A seguir uma tabela mostrando alguns sintomas decorrentes de danos psíquicos:

Repercussões da humilhação na saúde, segundo o sexo

| 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 |
| Ideia 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 |

Fonte: Barreto citado por Ávila (2008, p. 148)

Passada a fase do processo do assédio moral, envolvendo trabalhador e empresa, o trabalhador tem que passar pelo desemprego, e arcando com os prejuízos.

Nesse sentido Ferreira (2010, p.72) diz:

Os efeitos econômicos para a vítima do assédio moral não se restringem aos prejuízos imediatos advindos com o desemprego. O desligamento da empresa torna-se ainda mais grave quando a vítima percebe que o exigente mercado de trabalho não a absorverá, em razão de seu adoecimento. Em muitos casos, a situação da saúde do trabalhador agrava-se ainda mais pela preocupação com a manutenção e sobrevivência sua e de sua família.

Para Zanetti (2012, p.101): “A pessoa após ter sido exposta as agressões do *mobbing*, a manipulações jurídicas, entra na fase de exclusão, onde ela tem poucas chances de encontrar um emprego”.

Isso se dá devido ao fato da vítima, ter um choque psicológico diante dos fatos ocorridos, e após sofrer o assédio moral, passa a ter sua saúde fragilizada, por vezes até recorrendo ao Instituto Nacional do Seguro Social, por alegar não ter condições psicológicas de trabalhar, e por consequência pode conseguir a assistência necessária.

10 IMPACTOS PARA A ORGANIZAÇÃO

Quando ocorre a prática do assédio moral, as vítimas são as maiores prejudicadas. Nesse sentido as empresas ou organizações sofrem as consequências de tais atos, ou seja, ela responde pelas atitudes de seus funcionários. Isso implica em alguns casos na ida a justiça por parte da vítima, gerando prejuízos através de danos morais, indenizações, rescisão entre outros. Além do que tal prática causa danos à saúde da vítima o que pode interferir diretamente em seu rendimento dentro da empresa, acarretando prejuízos.

Assim sendo, enquanto não houver um regulamento especificando no âmbito federal o assédio moral como crime, quem responde pelo ato de assédio moral praticado por algum funcionário dentro da empresa, quem responde judicialmente é apenas o empregador. Diante de audiência, normalmente a empresa normalmente defenderá o agressor, até porque caso admita que houve tal prática, seria presunção de culpa. Como consequência o empregador arca com os custos da indenização. Infelizmente, por vezes após o pagamento

da indenização, a política da empresa permanece imutável, não havendo ações para melhorar o quadro. (PARREIRA,2010, p.131-132).

Após o trabalhador passar pelo terror psicológico desencadeado pelo agressor, esta tende a se desligar da empresa, e sente-se no direito de procurar orientação jurídica para acompanhar o caso, e inferir uma reclamação trabalhista. Após o devido processo legal, comprovado os fatos, será gerado um passivo na empresa, por conta de custas indenizatórias, aplicadas pelo judiciário. Assim sendo será uma perda econômica para o empregador. (FERRARI, 2010, p.74)

No entanto para Zanetti (2012, p.177) diz:

Não parece justo vermos um empresário ser condenado a pagar indenização sem jamais ter tomado conhecimento prévio do que estava acontecendo, pois, o que é considerado ofensivo por uma pessoa e o efeito que esta ofensa produz sobre ela, pode não guardar proporção com o que foi feito, já que o assédio é muito subjetivo, depende da reação de cada pessoa.

Nesse contexto o autor entende que o empresário (Dono da Empresa) não deveria ser responsabilizado por uma atitude de um funcionário, e que a culpa recai a quem praticou a agressão. E também o autor defende que mesma que tenha acontecido a agressão, o empregador pode arcar com custos que não coincide com o agravo da ação praticada pelo agressor.

Porém, de acordo com o Código Civil (2002), artigo 932, inciso III, o empregador é responsável pela reparação civil, pelo ato praticado por **“seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”**. (Sem grifo no original).

O Art. 1016 do Código Civil (2002) é esclarecedor quando diz: *“Os administradores respondem solidariamente perante a sociedade e os terceiros prejudicados, por culpa no desempenho de suas funções”*. (Sem grifo no original)

Assim sendo, mesmo que o foco do presente trabalho seja o vertical descendente, é importante observar, que se a ação do assédio moral ocorrer em qualquer nível de hierarquia dentro da empresa, não importa qual seja o cargo, o administrador será o responsável, assim sendo quem irá responder se caso houver processo, será a empresa.

10.1 DESPEDIIDA INDIRETA

O trabalhador que for vítima do assédio moral, pressupõe se que muitas vezes não tenha mais psicológico para trabalhar na empresa em que foi ocorrido tal prática. Sendo assim o trabalhador pode sentir-se no direito de requerer o desligamento da empresa, porém sem pedir demissão e sim tentar se possível aplicando justa causa no empregador.

O Art. 483 da CLT diz: “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando”:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Nesse caso a empresa ou organização arcará com a saída do empregado, e ainda enfrentará a justiça. Sendo assim terá custos que poderiam ser evitados, além de ter que contratar outra pessoa para o cargo. Além disso, tal prática não é nada favorável ao clima organizacional.

Assim sendo, a lei reconhece no caso de o empregador praticar as faltas contidas no Art.483 da CLT, que o empregado possui o direito a rescisão contratual, e ainda o recebimento da indenização pelo rompimento do contrato de trabalho, obviamente comprovado os fatos. (MANUS,2006, P.207).

10.2 DANOS MORAIS

Se comprovado por parte da vítima a prática do assédio moral pela vítima, essa poderá ingressar na justiça e pedir indenização por danos morais.

A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso V, assim preleciona: ***"é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem"***. (Sem grifo no original)

Observa-se que a prática do assédio moral e reclamações trabalhistas pleiteando indenizações por danos morais têm crescido na Justiça do Trabalho, assim demonstra a jurisprudência:

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. ASSÉDIO AO TRABALHADOR. CONFIGURAÇÃO. No ambiente de trabalho as relações não se desenvolvem com mútuo respeito e postura ética. A atitude desrespeitosa por parte do empregador na forma de agressão verbal configura violação a direito dos trabalhadores, ensejando a condenação de indenização por dano moral. Juiz Graciano R. B. Petrone - Publicado no TRTSC/DOE em 06-08-2010. Processo: Nº 03839-2009-030-12-00-2

É importante observar, que o dano moral correspondente a agressão verbal, viola o direito do trabalhador. A prática do assédio moral igualmente viola o direito do trabalhador

através de agressões verbais, fazendo valer o dano moral, e conseqüentemente, após o devido processo legal, se houver culpa dos fatos, indenização por parte do empregador.

Fiorelli;Fiorelli;Junior,(2007,p.145) diz :

Se o processo de assédio moral resultar em um impedimento ou prejuízo para a atuação do indivíduo, em qualquer esfera (profissional, familiar), isso poderá lhe trazer danos decorrentes de queda de rendimentos pela deterioração do seu funcionamento dos pontos de vista social e econômico. Cabe, pois, a indenização referente aos danos patrimoniais diretos, verificáveis com certa facilidade, e ao dano moral.

Belmone e Borges (2006, p.146-161) citado por Fiorelli;Fiorelli;Junior,(2007,p.145) conceitua :

Dano é um dos componentes de caracterização da responsabilidade civil, ao lado do nexo causal e da conduta... se um empregado é despedido sem justa causa, a indenização a que faz jus é o dano patrimonial a ser composto; se ele é ofendido em sua honra, a reparação. À ofensa sentimental é o dano moral a ser composto, sem prejuízo do dano patrimonial decorrente.

O dano moral é a reparação da violação sofrida pela vítima do assédio moral. É a indenização da decorrência dos fatos julgados pela autoridade competente, constituindo gastos para a empresa.

10.3PREJUIZOS ECONOMICOS DECORRENTE DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

Hirigoyen (2002) citada por Ferreira (2010, p.72) afirma ter na empresa também uma sensível “Perda de produção por absenteísmo, e também pela desmotivação dos outros empregados”.

Pamplona Filho (2006, p. 1085) citado por Ávila (2008, p.105) ressalta:

Que essas situações são bastante danosas para a empresa, principalmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, não havendo como substituí-lo de imediato, o que leva à conclusão de que quanto mais especializado o trabalhador assediado, maior será o dano à empresa.

Ferreira (2010, p.73) aponta que o assédio moral pode gerar dois fenômenos, quanto à produtividade dos empregados: *presenteísmo* e *absenteísmo* (Grifo do autor). O primeiro refere-se ao fato de trabalhador estar presente no trabalho, porém sem produzir o que produziria normalmente. Já o segundo refere-se à ausência dos trabalhadores por motivos de licença para tratamento médico ou através da Previdência Social, através do auxílio doença ou aposentado por invalidez.

Zanetti (2012, p.112) lista algumas conseqüências para as empresas decorrentes do assédio moral:

- “Os custos do empregador aumentam porque ele faz com que trabalhos realizados sejam desperdiçados”
- “Ocorra à ausência do trabalhador por problemas de doença e conseqüentemente a não realização de trabalhos, com isso ocorre à queda da produtividade”;
- “Prejudica-se a concorrência do empregador”;
- “A marca de produtos e serviços é afetada”;
- “Ocorre à degradação do ambiente de trabalho”;
- “O nome empresarial é atingido”;
- “Ocorre à perda de qualidade dos produtos e serviços”;
- “A rotatividade de empregados dentro da empresa fará com que ele tenha novos custos com treinamentos, etc.”.

Portanto são várias as conseqüências econômicas para as empresas advindas do assédio moral em seu interior, fazendo com que a imagem da empresa fique exposta, que tenha perda de produção decorrente de mão de obra, podendo até ser especializada, e que gastos com treinamentos de novos funcionários surjam.

11 CASOS REAIS DE ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

Em um cenário onde o termo assédio moral vem sendo o centro de um grande debate, acompanhar casos reais e verificar as conseqüências judiciais e indenizatórias é importante, afim de procurar mostrar que seja por falta de conhecimento, por ato de má fé, é um tema de suma importância.

O site Época Negócios (2013), traz um caso de assédio moral ocorrido dentro de uma Igreja:

Burrinho, macaquinho e jegue. Era assim que um empregado da Igreja Mundial do Poder de Deus era constantemente chamado pelo bispo responsável pela igreja e por outros pastores. Contratado como editor de vídeo, o empregado chegou a exercer também a função de supervisor do programa do bispo e sofria essas ofensas sempre que havia um imprevisto ou algum erro na produção do programa. [...]. Os fatos foram confirmados por testemunhas, que contaram que o bispo ria e achava graça da situação. Ainda de acordo com as testemunhas, o reclamante chegou a ser colocado sem trabalhar, durante três dias, na cozinha do estabelecimento. Para a 2ª Turma do TRT-MG, que acompanhou o voto do desembargador Anemar Pereira Amaral, o assédio moral ficou plenamente caracterizado, justificando a reparação por parte do empregador. Por esse motivo, a sentença que julgou procedente o pedido de indenização formulado pelo reclamante foi confirmada pelos julgadores. No entanto, o valor fixado em 1º Grau foi reduzido para R\$ 15 mil.

Como visto até mesmo na igreja existe a prática do assédio moral. Como havia testemunhas não houve dúvida de tal ato, foi encaminhado para a justiça e ocorreu o pagamento da indenização.

Nesse caso, a reportagem do site Legis Web (2013) traz a informação de um caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região -MG (2013):

Assédio moral. Assim foi classificada a conduta de uma instituição bancária que, apesar de cumprir a determinação judicial de reintegrar um empregado no cargo de Gerente Comercial, não lhe repassou as atribuições respectivas, mantendo-o em **ociosidade** forçada. Para a 1ª Turma do TRT mineiro, *"a conduta do réu constitui grave desprezo pelo empregado e cria uma atmosfera de trabalho extremamente agressiva e prejudicial à saúde física e mental do obreiro"*. Por isso, com base no voto da juíza convocada Cristiana Maria Valadares Fenelon, foi mantida a sentença que condenou o banco a pagar indenização por dano moral no valor R\$67.800,00, equivalente a cem salários mínimos.

O réu negou a prática do ato ilícito. Mas, ao analisar o depoimento da única testemunha ouvida, a relatora não teve dúvidas de que o trabalhador sofreu assédio moral. Segundo contou a testemunha, que também exercia o cargo de Gerente Comercial, o superintendente determinou que o reclamante fosse acomodado na agência, sem atrapalhar o andamento dos trabalhos. A ele não foram disponibilizados mesa, computador, acesso ao sistema, nem chave da agência e crachá. O empregado também não participava de reuniões, treinamentos e confraternizações porque não era convidado. Ainda de acordo com a testemunha, ele sequer o substituíam. Apenas cumpria horário, às vezes atendendo um cliente no saguão da agência e colaborando com ligações para que o cliente fosse à agência. Tarefas que o gerente ouvido revelou não tomarem muito tempo. Clientes antigos também não eram atendidos por ele. Conforme relato, o superintendente o tratava cordialmente em suas visitas, sem conversar sobre assuntos profissionais.

"Evidente a perseguição sofrida pelo autor, que configurou verdadeira represália pelo ajuizamento de reclamatória trabalhista pleiteando reintegração aos quadros da empresa. O autor foi alijado de todas as atividades da agência bancária e destituído de quaisquer atribuições, restando flagrante o assédio moral sofrido", destacou a julgadora no voto. Para ela, os requisitos da responsabilização civil ficaram evidentes. Ela identificou o dano na própria ofensa, explicando que o prejuízo moral é presumido no caso. Também constatou o nexo causal, já que a perseguição decorreu da relação de trabalho. Por fim, esclareceu que a culpa nem precisa ser investigada. É que o empregador responde objetivamente por atos praticados por seus prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele, nos termos dos artigos 932, inciso III, e 933 do Código Civil.

Nesse relato através de uma única testemunha foi levando se em conta, o Código Civil, nos artigos 932, inciso III já mencionado no presente trabalho, e o artigo 933 em que diz: “Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho – GO (2013):

A 1ª Vara do Trabalho de Taguatinga (DF) condenou a Atacadão Distribuição Comércio e Indústria Ltda. por prática de assédio moral contra um operador de caixa menor de idade. O jovem foi contratado em 2012 como empacotador na condição de aprendiz, mas a partir de abril deste ano, passou a sofrer humilhações no ambiente de trabalho, que provocaram prejuízos emocionais e levaram ao seu adoecimento.

De acordo com a sentença, a rede de supermercados será obrigada a pagar indenização por dano moral no valor de 10 mil reais e todas as verbas rescisórias.

Na opinião do juiz do trabalho responsável pela decisão, a doutrina e a jurisprudência são unânimes sobre a possibilidade de o empregador ser responsabilizado pelos atos de seus empregados, quando tais atos causem dano ou prejuízo a terceiros inocentes. “No caso concreto dos autos, o conjunto probatório produzido respalda, com segurança, a versão declinada na peça vestibular de existência de nefasta prática de assédio moral, a ensejar reparação por danos morais”, constatou o magistrado.

É importante perceber nesse caso, como foi visto no Brasil não existe nenhuma lei de âmbito federal tratando sobre o assédio moral, mas conforme foi descrito por autores, os Juízes podem se a ter a doutrina e a Jurisprudência, para seguir casos como esse julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho – GO.

As condutas do assédio moral, apesar de não haver um cuidado especial da legislação Brasileira sobre o assunto, o Tribunal Regional do Trabalho -TRT, através da Jurisprudência já condenou empregadores por assédio moral. (CASTRO ,2012, p.64-65).

Também é importante observar que assim como estagiário, o menor aprendiz também está sujeito à proteção jurídica, contra tais atos.

Segundo o site Valor (2013):

A rede de supermercados Bompreço na Bahia foi condenada por assédio moral em diversas lojas no Estado e pagará R\$ 500 mil por danos morais coletivos. A sentença é da juíza titular da 23ª Vara do Trabalho de Salvador, Alice Maria Santos Braga. A magistrada concluiu que o assédio moral no Bompreço “não se trata de fato pontual, mas de condenações recorrentes pela mesma prática, onde foram citados nomes de vários gerentes, o que evidencia que a prática se difundia por várias lojas do acionado, como se a prática fosse até mesmo incentivada pelo réu como requisito para a ocupação do cargo de gerência”.

Luciana Carvalho, através da revista exame .com (2011) informa os casos a seguir:

Em nome do cumprimento das metas, a loja de eletrodoméstico City Lar, em Rio Branco, no Acre, também ultrapassou o limite, segundo a Justiça. Para “incentivar” os funcionários a se dedicarem cada vez mais, a loja pregava cartazes nas paredes da sala de reuniões com frases nada amigáveis, como “sou um rasgador de dinheiro”, “sou bola murcha” e “não tenho amor aos meus filhos”. Processada na Justiça, a empresa alegou que, no início, aqueles cartazes tinham sido afixados pelos próprios vendedores e eram considerados uma brincadeira. Mas, ao institucionalizar a prática, a companhia não teve perdão. Em janeiro deste ano, a empresa foi condenada pela 1ª Vara do Trabalho de Rio Branco a pagar 15.000 reais aos vendedores por danos morais, mas ela ainda pode recorrer da decisão.

[...] A empresa, engarrafadora da Coca-Cola no Mato Grosso, foi condenada em janeiro deste ano a pagar 300.000 reais a um ex-empregado que alegou ter sofrido danos morais. Isso porque a companhia criou dois troféus inusitados para premiar os trabalhadores com pior desempenho na semana. O Troféu Tartaruga “homenageava” o vendedor com menor resultado no período, mesmo alcançando a meta estipulada. Já o Troféu Lanterna era dado ao coordenador com o menor rendimento.

O consultor Oscar Zabala alerta para o risco de ações como essa terem um efeito negativo no convívio entre funcionários, prolongando sua exposição. “No dia

seguinte, os colegas ainda podem zombar da pessoa e aquele mal se perpetua por mais tempo”, diz. O ex-funcionário, que venceu a ação judicial, “ganhou” o Troféu Lanterna por cinco vezes. Dos 300.000 que ele deve receber 80.000 são referentes aos danos morais, e o restante diz respeito a regras trabalhistas. Em resposta à decisão, a Renosa disse que a premiação era apenas uma forma de motivar e estimular as equipes de vendas, de forma descontraída, mas resolveu suspender a atividade. A companhia também afirmou que já recorreu da sentença.

Pode-se observar nos casos descritos, que a empresa tinha objetivos de estimular seus funcionários a oferecerem o melhor de si mesmo, na execução das atividades, e para isso utilizou -se de técnicas que os humilhavam se não conseguissem o resultado esperado, ou se tivessem o menor rendimento. Talvez por falta de conhecimento, não sabiam que estavam fazendo assédio moral contra os funcionários, e houve punição para a empresa em que lhes eram contratados. As empresas citadas tiveram prejuízos com advogados, e ainda gastos com indenizações a seus ex-empregados.

Segundo o site assédio moral.org:

O juiz Paulo Henrique Blair, da 3ª turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª região, condenou o Banco do Brasil a pagar indenização de R\$ 200 mil, mais correção monetária e juros, “pelos danos morais” causados a um analista da Diretoria de Risco, descomissionado em março de 2007 em represália por ter entrado na Justiça para reclamar o pagamento da 7ª e 8ª horas.

Em outra sentença, a Justiça determinou ainda que o BB incorpore a comissão ao salário mais o pagamento da 7ª e 8ª horas ao analista da Diretoria de Risco.

Ato ilícito e abusivo - Na sentença, o juiz Paulo Henrique afirma que “a ilicitude de tal motivação foi corroborada pelas declarações do Administrador da Diretoria de Risco (local de trabalho do autor), Sr. René Sanda, que em reunião com os empregados do setor, relatou aos demais os fatos que levaram ao descomissionamento imediato do autor e de outros dois empregados, bem como a realocação dos mesmos em outro setor do banco reclamado, decisão essa que teria sido tomada pelo Comitê da Diretoria de Riscos para evitar ‘risco de contaminação’ dos demais empregados do setor”.

Para o juiz, “a expressão ‘risco de contaminação’ também denota o grau de ofensa com o qual se tratou a situação apresentada, posto que, configurando-se em julgamento de ordem moral, traduz o sentido que se quis dar ao ajuizamento de ação como conduta reprovável e exemplo a não ser seguido, repita-se, com o objetivo único de intimidar terceiros diante das conseqüentes retaliações patronais a que estariam submetidos”.

“A decisão da Justiça só reforça que certos administradores do Banco do Brasil estão despreparados para ocupar postos de comando na empresa”, diz Eduardo Araújo, diretor do Sindicato e da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT).

Entenda o caso - O bancário que ganhou a sentença é um dos três analistas descomissionados no dia 14 de março de 2007 pelo chefe da Diris, René Sanda, por terem entrado com a reclamação judicial dois dias antes.

O descomissionamento foi feito publicamente, durante reunião com todos os funcionários da Diris no 16º andar da Sede III. O diretor René disse que decidiu descomissionar os três analistas para evitar o “risco de contaminação” de sua equipe e ameaçou todos os trabalhadores do setor de adotar punição semelhante a quem ousasse defender seus direitos trabalhistas.

Na época, o Sindicato denunciou a atitude autoritária e anti-sindical do administrador, que viola princípios básicos constitucionais. Orientados pelo Sindicato a defenderem seus direitos, os três analistas mantiveram a ação judicial. A Justiça do Trabalho ordenou que o BB devolvesse a comissão aos três descomissionados.

Percebe-se que a despreparação do administrador do Banco, ocasionou a prática do assédio moral. Ocasionalmente na imagem do banco exposta perante a sociedade, além de ocasionar prejuízo decorrente de ações indenizatórias. Além disso cria um ambiente organizacional cercado de incertezas, e colocam outros funcionários em alerta, e qualquer ato de assédio moral, será imediatamente tomada providências jurídicas.

12 FRASES MAIS UTILIZADAS NO ASSÉDIO MORAL

Existem várias frases que são utilizadas como padrão para a prática do Assédio Moral. Algumas merecem destaques, como Peli e Teixeira (2006) citado por Zanetti (2012, p.62) descrevem:

- “O tempo que você leva para resolver as coisas, minha tartaruga dá duas voltas no quarteirão...”
- “Se incompetência pagasse imposto você estava falido...”
- “Aqui não é instituição beneficente: se não aguenta o ritmo, cai fora...”
- “Você é muito pesado para eu te carregar nas costas...”
- “É melhor você arrumar outra coisa para fazer porque pelo que vejo seu QI não atinge o nível desejado...”
- “Levar o filho ao médico! Isso não tem o menor cabimento. Afinal quem é que vai pagar as contas da sua casa? ”
- “Você é prova viva de que papel aceita tudo, pois pelo seu currículo era para você ser bem melhor! ”
- “Ei, tá nervosinha por quê? Vê se arruma um namorado para resolver isso! ”
- “Eu mandei e você tem que fazer! Manda quem pode e obedece quem tem juízo! ”
- “É bom fazer o que estou mandando, senão já sabe. A porta da rua é s

Para o site assedio.moral.org outras frases são:

- “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! ”

- “Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa! Quer ficar folgando... descansando... de férias pra dormir até mais tarde”....
- “A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha! ”
- “Se você não quer trabalhar... por que não dá o lugar pra outro? ”
- “Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalho ou toma conta do filho! ”
- “Lugar de doente é no hospital... aqui é pra trabalhar”.
- “Ou você trabalha ou você vai a médico. É pegar ou largar.... Não preciso de funcionário indeciso como você! ”
- “Pessoas como você.... Está cheio aí fora! ”
- “Você é mole.... Frouxo.... Se você não tem capacidade para trabalhar.... Então porque não fica em casa? Vá pra casa lavar roupa! ”
- “Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção! E você só atrapalha! ”
- “Reconheço que foi acidente..., Mas você tem de continuar trabalhando! Você não pode ir a médico! O que interessa é a produção! ”
- “É melhor você pedir demissão.... Você está doente.... Está indo muito a médicos! ”
- “Para que você foi a médico? Que frescura é essa? Tá com frescura? Se quiser ir pra casa de dia... Tem de trabalhar à noite! ”
- “Se não pode pegar peso... Dizem piadinhas “Ah”... tá muito bom para você! Trabalhar até as duas e ir para casa. Eu também quero essa doença! ”.
- “Não existe lugar aqui pra quem não quer trabalhar! ”
- “Se você ficar pedindo saída eu vou ter de transferir você de empresa... de posto de trabalho.... De horário...”
- “Seu trabalho é ótimo, maravilhoso..., Mas a empresa neste momento não precisa de você! ”
- “Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples”?
- “Você me enganou com seu currículo.... Não sabe fazer metade do que colocou no papel”.
- “Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa, pra trabalhar comigo, porque você... Esquece tudo”!

- “A empresa não precisa de incompetente igual a você! ”
- “Ela faz confusão com tudo.... É muito encrenqueira! É histérica! É mal casada! Não dormiu bem.... É falta de ferro! ”
- “Vamos ver que brigou com o marido”!

Pode-se observar que a grande maioria das frases possui teor machista, agressivo e preconceituoso, sendo passível de danos morais, se comprovado as ofensas. Infringe a dignidade da pessoa humana, e fere os bons costumes e principalmente a ética dentro da empresa. Além é claro de proporcionar desconforto cognitivo na vítima, a fazendo a trabalhar por medo.

Em face dos comentários machistas, a inserção da mulher no mercado de trabalho foi algo que demorou a acontecer, mas que na contemporaneidade já se consolidou com sucesso, houve uma grande evolução em vista do passado, e os tipos de comentários citados mostram que chefes que realizam esses tipos de comentários não evoluíram a mentalidade, e não possuem o mínimo de respeito perante outros seres humanos.

13 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Existem situações que se parecem com assédio moral, porém não é. Um chefe exigente que cobra de seus funcionários dentro do limite, stress por parte do trabalhador, entre outros configura esse tipo de situação. Nesse sentido para Parreira (2001, p.47), “explosões, desentendimentos e discussões ocasionais não é assédio moral”.

Ainda para Parreira pode até ter um ou dois incidentes, e dependendo da gravidade gerar processos e indenizações, porém sem caracterização do assédio moral. Nesse sentido para Zanetti (2012, p.17):

O assédio moral não pode ser confundido com figuras próximas, como por exemplo, com o stress, pois esta confusão poderá acarretar o pagamento de indenizações injustas e seu custo é grande, não somente para os empresários, mais também tem seu custo humano e social, por isso, vem à necessidade de sua prevenção, o que poderá ser feito quando houver boa-vontade.

O autor atenta para o fato de que nem tudo o que ocorre dentro da empresa, pode ser taxado de assédio moral, pois o estresse do dia a dia, principalmente sentidos por chefes, gerentes, gestores, que lidam com pressão e cobrança constantemente leva as pessoas por vezes a fazerem certos comentários, exigir mais do seu comandado para obter melhores resultados organizacionais e melhores performances, assim sendo não se caracteriza assédio moral. Além de outros fatores como espionar alguém dentro da empresa afim de se obter informações, ou até mesmo a prática do assédio sexual.

13.1 STALKING

Para Parreira (2011, p.47) *Stalking* (espionar, seguir alguém furtivamente, na ponta dos pés, monitorar os passos de alguém) “Não é exatamente assédio moral, pois não há intenção de eliminar o alvo ou de tirá-lo do caminho”.

Dessa forma, não se configura assédio moral, a prática do *Stalking*, uma vez que essa busca “perseguir ou monitorar” os passos de outra pessoa, e não busca frequentemente agredir com palavras ou atos.

13.2 ASSÉDIO SEXUAL

Para Zanetti (2012 p.50-51): O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. Assim pode-se verificar exemplificativamente que :

- “No assédio moral, a regra é a existência da realização de práticas hostis de forma reiterada, enquanto que no assédio sexual a realização de um único ato poderá o caracterizar”;
- “O comportamento do assediador no assédio sexual tem finalidade libidinoso, enquanto no assédio moral não”;
- “Normalmente não existe a necessidade de frequência no assédio sexual enquanto que no assédio moral sim”;
- “Não existe necessidade de duração no assédio sexual, um ato pode ser suficiente para sua caracterização enquanto que no assédio moral existe”;
- “O assédio sexual visa uma aproximação entre as pessoas enquanto o assédio moral, normalmente, o afastamento”.

Sendo assim o assédio sexual possui diferenças significativas em relação ao assédio moral, não devendo ser confundidos. O assédio sexual, já se configura uma categoria em que uma única vez praticada, já se pode buscar apoio das autoridades competentes.

Para Parreira (2011, p.48) “Como o próprio nome diz, é um tipo de assédio em que o alvo é (ou parece ser, à primeira vista) um objeto de desejo sexual de seu perseguidor”.

Nessa linha, ambas são práticas ilícitas e apenas tem o primeiro nome “Assédio” em comum. Suas características geram processos e indenizações, porém em cenários diferentes, assim assédio sexual, não pode ser confundido com assédio moral.

Para Fiorelli; Fiorelli; Junior, (2007, p.51), o assédio sexual distingue se do assédio moral, pelos seguintes aspectos:

O assédio sexual não é praticado com a intenção de destruir o objeto do desejo, ainda que possa provocar esta percepção no observador externo; o mesmo não acontece com o assédio moral.

O assédio moral somente chega a termo com a produção de danos psíquicos ao assediado; o assédio sexual pode extinguir-se com o próprio relacionamento entre as partes, quando a idealização cai por terra ou a chama do desejo se apaga ou ambos.

No assédio sexual as ações de pressão podem mudar de sentido: o assediado, dependendo de suas características pessoais, pode passar a aproveitar-se do assediador em benefício próprio, até mesmo chantageando-o; algo improvável no assédio moral.

O assédio sexual, facilmente, pode servir a diversos propósitos, tais como a espionagem, a dissolução de uma união, a provocação de situações que justifiquem ações civis ou administrativas (...). A novela humana prodigaliza exemplos – dos mais singelos aos mais escabrosos – zelosamente ocultos pela cortina da discrição de famílias e Organizações, utilizadas para encobrir os varais onde penduram suas roupas sujas para que o sol do esquecimento consiga quarar as manchas desses acontecimentos.

Conforme visto assédio sexual, possui danos nas vítimas tanto quanto assédio moral, mas suas origens são distintas. Enquanto a primeira, basta um olhar indiscreto ou um comentário apenas uma vez, tanto por parte masculina, (maioria das vezes), como feminina, as causas são diversas conforme descritas pelos autores, desde uma tentativa de relacionamento que sai do controle, como o ato ocasionado como má fé. No assédio moral deve haver a repetição do ato, e o objetivo é ocasionar o terror psicológico, pressionando a vítima a se desligar da empresa.

13.3 STRESS

Não se pode ser confundido com a assédio moral, pois é uma característica que se manifesta por um momento de pressão, cobrança em cima de resultados, por serem pessoas dentro da empresa responsável por gerenciar e administrar o trabalho executado por outros funcionários.

Nesse sentido, Zanetti (2012 p.41 -43) afirma:

O estresse é o conjunto de perturbações biológicas e físicas provocadas por diversos fatores: excesso de pressão no trabalho, certos estilos de administração, a deficiência estrutural para o cumprimento de tarefas, condições ruins de trabalho, etc. [...] É normal que sejam exigidas metas dos trabalhadores, maiores produtividades, etc., isso não quer dizer que a pessoa está sendo assediada.

Exigir, cobrar, ser rígido, fiscalizar não é sinônimo de assédio moral, pelo contrário, são especificações de cargos como gerentes, administradores, gestores, sendo assim os funcionários tem que saberem lidar constantemente com essas cobranças.

Alterar a personalidade é um padrão do comportamento humano, sendo na maioria das vezes resultantes de estresse prolongado. (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2007, p.155)

Quando uma ação desencadeia o estresse, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, e passa a produzir substâncias hormonais, influenciando em uma depressão do sistema imunológico de forma a modificar os neurotransmissores cerebrais. Por vezes o estresse é esporádico fazendo com que o indivíduo consiga administrá-lo, e tudo volta à ordem. Por outro lado, se a situação ocorre com frequência e com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. Dessa maneira a persistência da elevação das taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica diante das pessoas. (HIRIGOYEN apud FERREIRA, 2010, p.79).

Dessa maneira o estresse é prejudicial à saúde, porém não se caracteriza como decorrência de assédio moral. Um grande exemplo é trazido por Zanetti (2012 p.47-48):

...sendo o “stress“ um sintoma possível da vítima de assédio, mas que também pode ter inúmeras outras concausas, mesmo não dolosas, mas especialmente na particularidade de cada psiquismo. É essencial o cuidado redobrado para não se presumir causas pelos seus efeitos. **Pode uma pessoa assediada apresentar “stress“, mas nem todo “stress“ é decorrência do assédio moral.** Não provados os fatos típicos alegados na petição inicial acerca do assédio moral, indevida a indenização pleiteada.

Contudo, Zanetti (2012, p 48) faz uma ressalva:

O estresse não é assédio moral, mais pode ser tornar assédio quando ficar demonstrado o sentimento de culpa e humilhação para a vítima, sendo estes dois últimos elementos essenciais na diferenciação.

O autor destaca que o estresse, é algo comum do trabalhador. Ainda mais dentro de uma organização, em que existe pressão, existe a cobrança pela correta execução do trabalho. Sendo assim não se pode confundir o estresse gerado pelo trabalho com o assédio moral. Porém se o estresse for ocasionado pelo sentimento de culpa e humilhação, isso sim caracteriza estresse em decorrência do assédio moral, sendo um sintoma ocasionado pelo ato.

13.4 OUTRAS VIOLENCIAS NO TRABALHO

Existem situações em que acontecem cenários como ameaças, agressões, que ocorrem de forma isoladamente, ou seja, por ser um profissional mal preparado e não é configurado assédio moral. Nesse contexto Zanetti (2012 p.53), cita exemplos onde não existe assédio moral:

Recusar aumento salarial de forma uniforme para todos os trabalhadores;

Incompatibilidade de humor;

Não conceder uma promoção de forma uniforme para todos os trabalhadores ou conceder somente para um;

Não dar um determinado trabalho para uma pessoa que não esteja qualificada;

Exigir produtividade sem exagero;

Uma reação por um impulso num estado de nervosismo, porém, se este estado é repetido dia após dia, durante semana, poderá ficar caracterizado o assédio;

Em outras formas de violência, como uma agressão física, assédio sexual;

Trabalhar num escritório pequeno, com má iluminação e um acento não apto não constitui por si só assédio. O que poderá ocorrer é, por exemplo, que uma pessoa venha a ter um problema de lesão por esforço repetitivo por causa de um acento incorreto, mais isso não é assédio, ela terá direito a indenização face ao seu prejuízo corporal;

Incivilidade ou desrespeito somada a provocação do suposto assediado

Ainda merece ser lembrado que brincadeiras e zombarias naturais no ambiente de trabalho podem ser vistas como normais, desde que não atinjam a saúde de outrem, mesmo porque é natural e inclusive saudável que haja brincadeiras;

As situações descritas, envolvem fatos que ocorrem diariamente. É muito comum não estar satisfeito com o salário, ir pedir um aumento e ouvir um não, em decorrência de crise ou pela situação financeira do empregador não está confortável para se conceder aumento. Ainda é natural do ser humano brincar com outro, por causa de um time que perdeu, fazer uma piada em algum momento de uma situação engraçada, e até mesmo o ato de por impulso responder a alguém, não se caracteriza assédio moral. São ações comuns do dia a dia, mas que não podem ser continuas.

Hirigoyen citada por Ferreira (2010, p.63) afirma que “a gestão por injúria não é uma forma de assédio moral. (...)A autora a conceitua do seguinte modo”:

Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os com total falta de respeito.

O desrespeito ao tratar alguém no ambiente de trabalho e o fato de exporem os trabalhadores a pressão traduz muito bem o quanto um administrador ou gestor não está apto a lidar com pessoas profissionalmente. Porém não corresponde ao assédio moral, os fatos ocorrem por má preparação, e não voluntariedade.

Segundo Hirigoyen (1998) citada por Freitas; Heloani; Barreto, (2008, p.25):

Não se pode confundir a violência pontual, derivada de grosseria, nervosismo e mau humor, a que todos estamos sujeitos no nosso cotidiano doméstico ou no trabalho, com a violência insidiosa e destrutiva que se repete no tempo e que visa destruir psicologicamente o outro.

Ratificando a ideia anterior, a autora reafirma que um chefe mal-humorado, que seja grosso, e que tenha prazer em fazer isso com as pessoas, também não se configura assédio

moral, configura um modelo de administrador ou gestor não qualificado para o cargo em exercício.

14 PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO MORAL

Partindo da ótica que o assédio moral possui suas raízes muitas vezes conforme visto, na sua própria cultura organizacional, o combate ou pelo menos a tentativa a tal prática é algo que deve ser feito pela empresa. Nesse sentido afirma Freitas; Heloani; Barreto, (2008, p.108) que “(...) Diagnosticar as causas dessa moléstia é a arma principal para a sua eliminação”.

Nessa linha de pensamento, o administrador ou gestor assim que perceber o que está acontecendo, deve procurar conhecer a origem da causa, e resolver, para que a tensão não aumente e gere todos os danos visto até aqui.

As respostas por parte das organizações, tem que haver foco nas causas dos problemas, e entender que nem toda violência, pode ser resolvida da mesma maneira. Sendo assim é de extrema importância que se combine os diferentes casos e repostas, ou seja simultaneamente deve haver atenção em todos os casos. Como se trata de Empresa, a demora na tomada de decisão é prejudicial, pois envolve um contexto, onde a maximização da produtividade depende de seus funcionários. Sendo assim a prevenção do assédio moral se torna necessária devido à sua importância. (OIT apud FREITAS; HELOANI; BARRETO,2008, P.109).

Hirigoyen (2002) citada por Ferreira (2010, p.131) destaca:

A solução para um problema de assédio moral só pode ser encontrada de uma maneira multidisciplinar, e cada interveniente precisa estar no lugar adequado:

- Os sindicatos E a fiscalização do trabalho devem intervir nos casos de abusos manifestos e em tudo que for coletivo;
- Os médicos do trabalho ou o setor de medicina social devem intervir naquilo que é possível afetar a saúde e a proteção das pessoas.

A autora chama atenção do assédio moral poder ser prevenido através de um modo em que cada área ligada a essa prática funcione do modo correto. Sendo assim sindicatos devem proteger o trabalhador, fiscalizando as empresas e apoiando os funcionários, e também cobrar leis mais específicas diante do legislativo.

Entretanto o próprio Ferreira (2010, p.131-132) faz uma ressalva:

Por outro lado, a empresa é objetivamente responsável perante o Judiciário pelos prejuízos causados ao trabalhador que é vítima do processo de terror psicológico no ambiente laboral. Esta responsabilidade advém, inclusive, da obrigação empresarial em fiscalizar o meio ambiente de trabalho para garantir-lhe a higiene e a segurança necessárias, eliminando todos os riscos, incluindo os psicossociais.

Por isso, é muito importante a empresa assumir seu papel no combate ao assédio moral. Para tanto, é preciso transformar a mentalidade da direção e da gerencia da

empresa para que os ocupantes de cargos de chefia saibam identificar os casos de assédio moral e não pratiquem a tão comum negação do fenômeno no ambiente de trabalho.

A autora expressa que como a própria empresa é responsável, pelos atos dos funcionários que prestem serviço, estando sob contrato, é necessário haver fiscalização por própria iniciativa, proporcionando um ambiente agradável e seguro para a prática das atividades laborais de seus funcionários, pois em casos comprovados de assédio moral, a própria empresa arcará com os custos.

É importante a prevenção do assédio moral nas empresas, pois além dos danos aos trabalhadores e as próprias empresas, existe o dano social. Nesse sentido, Hirigoyen (2002) citada por Ferreira (2010, p.75) ainda destaca que “Despesas de saúde por parte do seguro social, hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas, o que, em se tratando da situação econômica de um país, transforma-se em bilhões”.

É importante o destaque para a questão econômica e social de País, pois os custos que são gastos pelo órgão público com tratamento, médicos, assistência através do INSS, são recursos que poderiam ser investidos em outras áreas da saúde. Além do fato de que se algum trabalhador chegar a se aposentar, por consequências da prática do assédio moral, quem arcará com os custos, também será o governo. O fato de ser uma questão social, envolve toda a sociedade, no sentido de que um trabalhador de procurou se qualificar profissionalmente, para se manter, e ou ajudar sua família, sairá debilitado para a sociedade, preocupando a todos em à sua volta.

Todo trabalhador que tenha sofrido assédio moral e /ou sexual, tem o direito de denunciar conforme estabelece a doutrina jurídica aos órgãos competentes para os devidos procedimentos. Na ausência desses, procurar a área de Recursos Humanos, a qual estará obrigada a procurar a solução do problema. (PELI; TEIXEIRA ,2009, apud LORENTZ; LIMA; FILHO,2011, P.10).

Está próximo o dia em que as empresas vão estar atentas ao combate do assédio moral. Apenas é necessário, haver comprometimento da direção, e também que as empresas foquem no problema e principalmente na solução. Até porque com isso as empresas nada perdem, pelo contrário, ganham. O simples fato de conversar sobre o assunto com funcionários, colabora para a prevenção. Um programa de prevenção, como trazer profissionais para presidirem palestras, por exemplo, terá custos, mas bem menores, do que se a empresa passar por processos por prática do assédio moral, além de proporcionar a seus funcionários um ambiente de trabalho saudável, conseqüentemente aumentando a rentabilidade da empresa. (PARREIRA,2010, P.108).

15 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi visto que a prática do Assédio moral vem desde o surgimento das primeiras civilizações, passando por transformações ao longo do tempo. Após a Revolução Industrial se intensificou, posteriormente surgindo às primeiras formas de proteção ao trabalhador. Os filmes *O Diabo Veste Prada*, e *Terra Fria* são ótimas sugestões para se ter uma ideia de como ocorre na prática.

O presente trabalho identificou as nomenclaturas do assunto estudado em outros países, e os tipos de assédio segundo o livro *Assédio Moral. Um Manual de Sobrevivência* de Ana Parreira (2011), tendo como foco o assédio moral vertical descendente.

Foi respondida à pergunta os impactos que são causados para os empregadores, sendo que o estudo apontou que as consequências previstas são quando confirmadas as práticas do assédio moral, indenizações por parte dos empregadores, mesmo quando o empresário, não possui conhecimento pelos atos praticados por seus funcionários. Nesse contexto o Código Civil é esclarecedor ao dizer que a responsabilidade dos atos dos funcionários recai sobre os empregadores.

Também foi respondido quais são os impactos perante as vítimas, sendo que o estudo apontou que as consequências são surgimentos de doenças (Depressão, Síndromes, Stress, Danos emocionais, entre outros), fazendo com que a auto estima da vítima seja prejudicada. Nesse contexto a própria empresa sente as consequências também, sendo que a vítima presta serviços a ela, e que se sua saúde física ou emocional não está bem, seu rendimento terá queda, afetando a produtividade da empresa logicamente.

Também foi apontado que podem existir prevenções contrastais práticas, através de programas criados pelas empresas em busca de debater o assunto perante seus empregados, e implantar conscientização, porém foi percebido que o aspecto financeiro é um obstáculo segundo elas, mesmo sendo comprovado que gastos com indenizações, advogados, ausência do trabalhador e gastos para uma nova contratação incide em gastos maiores. Assim sendo segue como sugestão para as empresas analisarem com mais cuidado essa questão, pois o investimento em programas de prevenção, irá melhorar a qualidade do trabalho funcionário, diminuindo as chances de ter sua saúde prejudicada. Consequentemente sua produtividade irá maximizar, aumentando a rentabilidade por parte da empresa.

Nesse sentido o próprio Estado pode contribuir para a prevenção da prática do assédio moral, através de Leis Federais, que como apontado pelo estudo, o Brasil, não possui nenhuma lei Federal tratando do assunto, mesmo assim possui projetos de leis em

andamento assim como situações previstas na Constituição Federal de 1988, Jurisprudência, Código de Leis Trabalhistas, Código Civil e Código Penal. O Estado poderia ser também mais efetivo em fiscalizações principalmente através do Ministério do Trabalho e Emprego, investigando quaisquer denúncias sobre tais atos. Além disso é necessário divulgar e estimular a sociedade a debater mais esse assunto, incentivar funcionários vítimas do assédio moral a organizar grupos de apoio, afim de que pessoas que estão entrando no mercado de trabalho conheçam mais sobre esse tema, e possam se defender.

Foi observado também, que os projetos de lei, que tramitam no legislativo, estão há muito tempo em ociosidade, e não são transformados em lei, ou seja, há uma demora em se aprovar as leis. Existem projetos de lei que estão em tramite desde 2001, conforme consta no anexo A, da presente monografia.

Foi observado durante a pesquisa bibliográfica, dificuldades em se encontrar livros ou artigos científicos, tratando sobre o assédio moral, relacionado a Administradores. A grande maioria leciona na área de Direito e Psicologia. Portanto como Administradores, estarão diretamente em contato com os funcionários, lidam com diversas situações envolvendo pessoas, são responsáveis pela gestão financeira da empresa, sugere-se que sejam publicados livros lecionando sobre o tema assédio moral dentro das empresas, para a área de Administração.

Foi observado também que para a empresa é extremamente importante tentar combater o assédio moral, pois geralmente quando comprovado os fatos, se tem prejuízo com advogados, gastos indenizatórios, gastos para admissão de outro trabalhador para ocupar a lacuna preenchida, além de manchar o nome da empresa. Somando ao fato de que se os projetos de lei, forem sancionados, haverá maior rigor nas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, e conseqüentemente as punições serão maiores.

É imprescindível deixar de lembrar que o assédio moral, é uma questão de Responsabilidade Social também, pois a vítima se enquadra em uma sociedade em que tem que trabalhar para o sustento de si próprio e de sua família. Sendo assim quando a vítima sai do emprego, possui consigo sequelas, que podem se mostrar no individuo, e conseqüentemente envolverá a saúde pública, o INSS, e os próprios amigos e familiares.

Por fim, primeiramente a conscientização por parte da empresa, é o grande começo, para se minimizar o Assédio Moral, sendo que sua prática causa danos a todos os envolvidos.

16 REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Flávia. Dez denúncias de assédio moral no trabalho são registradas por dia. [28/05/2014]. **G1. GLOBO**. Disponível em: <>. Acesso em: 02/10/2015

AVILA, Rosemari Pedrotti De . **As consequências do Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Dissertação (Mestrado em direito). Curso Pós-Graduação em Direito. Universidade de Caxias Do Sul. 2008. Disponível em: <<http://www.dominipublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>>. Acesso em 02/11/2015

ASSÉDIO MORAL. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikipédia Foundation, 2016. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Ass%C3%A9dio_moral&oldid=45017754>. Acesso em 03/10/2015.

BANCO QUE MANTEVE GERENTE EM OCIOSIDADE FORÇADA APÓS REINTEGRAÇÃO DETERMINADA PELA JUSTIÇA, É CONDENADO POR DANOS MORAIS. In: **LEGISWEB**, informação rápida e confiável. [30/08/2013]. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=8828>>. Data de acesso em: 16/04/2016

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

CARLA, Patrícia. Revolução Industrial. [21/01/2019]. **Administradores**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/revolucao-industrial/27484/>. Data de acesso: 14/02/2016

CARVALHO, Luciana .6 Casos de motivação que viraram assédio moral. **Revista Exame.com**. [24/02/2011]. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/6-casos-de-motivacao-que-viraram-assedio-moral>>. Data de acesso em: 16/04/2016.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro De. **Assédio Moral nas relações de emprego**. São Paulo. LTr .2012

CERVO, Amado I; BERVIAN, Pedro A; DA SILVA, Roberto .6. ed, São Paulo . Person Prentice Hall .2007.

IGREJA É CONDENADA A PAGAR R\$15 MIL A FUNCIONÁRIOS POR ASSÉDIO MORAL. In: **ÉPOCA NEGÓCIOS**, inspiração para renovar. [02/09/2013]. Disponível em:

< <http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Acao/noticia/2013/09/igreja-e-condenada-pagar-r-15-mil-funcionario-por-assedio-moral.html>>. Acesso em: 16/04/2016.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador** .2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009>. Acesso em: 16/04/2016.

FILHO, Aloizio Apoliano Cardoso. **Assédio Moral No Trabalho de Doutrina e Jurisprudência**. 1 ed. Brasília. 2013. E-book Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=mexVBQAAQBAJ&pg=PA1&lpg=PA1&dq=FILHO,+Aloizio+Apoliano+Cardozo.+Ass%C3%A9dio+Moral+No+Trabalho+de+Doutrina+e+Jurisprud%C3%Aancia.&source=bl&ots=8ce50u4wZH&sig=KVUSKApZhZFHs8mtzLbVDDbtmSM&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjAmMmnlIzMAhUDD5AKHZ0nBGQQ6AEIzAB#v=onepage&q=FILHO%20Aloizio%20Apoliano%20Cardozo.%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20No%20Trabalho%20de%20Doutrina%20e%20Jurisprud%C3%Aancia.&f=false>>.

Acesso: 12/10/2015

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; JUNIOR, Marcos Julio Olivé Malhadas. **Assédio Moral. Uma visão Multidisciplinar**. São paulo. LTr ,2007.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2º ed. Campinas/SP. Russell Editores. 2010

FRASES DISCRIMINATÓRIAS FREQUENTEMENTE UTILIZADAS PELO

AGRESSOR. In: **ASSÉDIO MORAL.ORG**. Disponível em:

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article4> . Data de acesso em: 16/04/2016.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral No Trabalho**. São Paulo. Cengage Learning. 2009

GOUCHER, Candice; WAITON, Linda. **História Mundial. Jornadas do passado ao presente**. Penso. 2011

JESUS, Marcos De. **Projeto de Lei N °4742/2001**. [25/03/2001]. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Data de acesso: 14/04/2016

LORENTZ, Cacilda Nacur; LIMA, Luis Claudio De FILHO, Antonio Del Maestro. **Assédio Moral: Reflexões sobre seus Impactos nas Organizações, no Papel e na Responsabilidade dos Profissionais de Recursos Humanos**. Rio de Janeiro .2011

KAUARK, Fabiana Da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da Pesquisa: Um guia prático**. Via Litterarum. Itabuna/BA.2010. Disponível em: <http://www.pgcl.uenf.br/2013/download/livrode Metodologia da Pesquisa 2010.pdf>. Data de acesso: 13/02/2016

KONRAD LORENZ. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikipédia Foundation, 2015. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Konrad Lorenz&oldid=44161005](https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Konrad_Lorenz&oldid=44161005)>. Acesso em 04/02/2016.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**.10° ed. Atlas. São Paulo.2006

MORESI, Eduardo. **Metodologia de Pesquisa**. Universidade Católica de Brasília. Brasília. 2007. Disponível em: <http://www.inf.ufes.br/~falbo/files/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>. Acessado em: 15/07/2015.

NASCIMENTO, Arthur Ramos do. **Escravidão (rural) contemporânea no Brasil e as dimensões de direitos humanos: responsabilidade do Estado e o compromisso internacional de combate a todas as formas de "coisificação" do trabalhador**. In: Ricardo Rezende Figueira; Adonia Antunes Prado; Edna Maria Galvão. (Org.). A Universidade discute a escravidão contemporânea: práticas e reflexões. 1 ed. ed.Rio de Janeiro: Mauad X, 2015, v., p. 359-374.

NASCIMENTO, Arthur Ramos do. LUNA, R. O.. **O Diabo (nem Sempre) veste Prada: O assédio moral no trabalho e as representações do bullying no ambiente laboral no cinema comercial**. In: organização CONPEDI/UFSC; Marcelo Campos Galuppo; André Karam Trindade; Luiz Carlos Cancellier de Olivo. (Org.). D598 Direito, arte e literatura [Recurso eletrônico on-line]. 1 eded.Florianópolis: CONPEDI, 2014, v., p. 246-264

PARREIRA, A. **Assédio Moral, Um manual de sobrevivência**. 2 ° ed. Russell .Campinas/SP.2010.

PEDUZZI , Maria Cristina Irigoyen .**Assédio Moral** . Rev TST, Brasilia , v.73,n°2. abr/jun 2007.Disponível em :

<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/1.+Ass%C3%A9dio+moral>> . Data de acesso em : 17/04/2016

PIETSCH, Marly Pestana; LAZZAROTTO, Elizabeth Maria, MARTINS, Adriane de Castro. **Assédio moral: Agressão ao trabalhador**. Cascavel: Coluna do Saber, 2006.

PIMENTA, Eduardo. **PL 3760/2012**. [25/04/2012]. Disponível em :<
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=542709>>.
Data de acesso em: 17/04/2016

PORTAL BRASIL. Evolução das relações trabalhistas. [26/04/2011]. Disponível em:
<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>.
Acesso em 29/07/2015.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar De. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2.º ed. Novo Hamburgo /RS.2013. E-book. Disponível em:
<http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>. Data de acesso: 15/02/2016.

REDE BOM PREÇO É CONDENADA POR ASSÉDIO MORAL COLETIVO NA BAHIA. In: **VALOR ECONOMICO**. [30/09/2013]. Disponível em: <
<http://www.valor.com.br/legislacao/3288902/rede-bompreco-e-condenada-por-assedio-moral-coletivo-na-bahia#ixzz2pir8H11d>. Acesso em: 16/04/2016.

SINDROME DE ESTOCOLMO. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikipédia Foundation, 2016. Disponível em: <
https://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_Estocolmo>. Data de acesso: 16/04/2016.

SUPERMERCADO ATACADÃO É CONDENADO POR ASSÉDIO MORAL CONTRA MENOR APRENDIZ. In: **Tribunal Regional do Trabalho -GO**, 18.º Região. [02/09/2013]. Disponível em: <
http://www1.trt18.jus.br/ascom_clip/pdf/36245.pdf>. Data de acesso em: 16/04/2016.

VARELLA, Dráuzio. Transtorno do estress pós-traumático. In: **DR DRÁUZIO**. [19/04/2011]. Disponível em: <
<http://drauziovarella.com.br/letras/e/transtorno-do-estresse-pos-traumatico/>>. Data de acesso: 16/04/2016

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book. Disponível em: <

http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf>.

Acesso em: 05/08/ 2015

ANEXO A – Requerimento do Projeto da lei projeto de lei Nº 4.742.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

REQUERIMENTO N.º 4927 , DE 2012
(Do Sr. Romero Rodrigues)

Solicita inclusão na Ordem do Dia do Projeto de Lei nº 4742 de 2001 que “Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho”.

Senhor Presidente:

Requeiro a Vossa Excelência, nos termos do art. 114, inciso XIV, do Regimento Interno desta Casa, a inclusão na **Ordem do Dia** do Projeto de Lei nº 4742 de 2001 que “Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho”.

JUSTIFICATIVA

O Projeto de Lei nº 4742 de 2001 encontra-se pronto para a Ordem do Dia desta Casa, onde tramitou nos termos regimentais, inclui como Assédio Moral no Trabalho a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

O tema tem chamado bastante a atenção por exercer influência sobre os níveis de qualidade no



52AF818509



CÂMARA DOS DEPUTADOS

trabalho. A realidade evidencia, muitas vezes, que para o acesso, para a manutenção e para a melhora de remuneração da mulher ou do homem no trabalho, ficam esses condicionados a que se submetam à prática de atos de libidinagem, residindo, nesse caso, o conceito de assédio sexual.

O assediado fica humilhado perante seus colegas e toda a empresa, havendo conseqüentemente, queda da produtividade, aliado a seqüelas de ordem psíquica, culminando com o rompimento do vínculo de emprego, ou por demissão compulsória do assediador, ou, devido à gravidade moral para o assediado que não tem outra saída, pedindo demissão para se livrar do problema.

No Brasil, 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente, segundo estatísticas da OIT (Organização Internacional do Trabalho). No entanto, os índices podem ser mais altos, pois as vítimas, por medo de represálias, tentam ocultar a ocorrência.

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher colocou na pauta da reforma do Código Penal a classificação do assédio sexual como crime, notou-se avanço substantivo na maneira menos preconceituosa e mais respeitosa sobre o tema. Afinal, as primeiras iniciativas de criminalização do assédio foram classificadas como lei que proíbe a cantada. Só o nome já é suficiente para indicar o quanto homens e mulheres encaravam com a naturalidade de uma cantada a expressão de poder que o assédio sexual, principalmente no trabalho, carrega.

Como se vê, a questão é de enorme relevância social, pois a vítima é penalizada injustamente com a perda do emprego. Essa situação é grave, mormente num país onde é sensível a dificuldade de ser encontrado disponível, um trabalho digno. Conseqüentemente, a situação repercute no Direito, ainda sem respostas seguras para as questões decorrentes dessas situações. Portanto, inerte a Justiça, fácil à



52AF818509

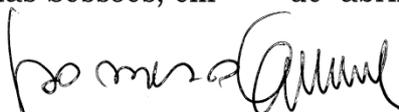


CÂMARA DOS DEPUTADOS

vítima rebelar-se contra o sistema, o que, ocorrendo reiteradas vezes, poderá levar a uma convulsão social.

Com a aprovação da presente proposta, pretende-se tipificar o crime de assédio moral no trabalho, motivo pelo qual solicito o apoio dos meus pares no sentido de aprovarmos o presente requerimento.

Sala das Sessões, em de abril de 2012


11 ABR 2012
ROMERO RODRIGUES
Deputado Federal
PSDB/PB



52AF818509

APÊNDICE D
FICHA DE AVALIAÇÃO DE TG-II – FACE/UFGD

Título do Trabalho: _____

Nome do Aluno: _____

Orientador: _____

Avaliador(a): _____

| Itens a serem avaliados | Critérios de Avaliação |
|---|--|
| Conteúdo do Trabalho. Caráter analítico da monografia. Consistência das conclusões com o corpo do trabalho. Nível e qualidade do referencial teórico. | () Ausente () Incompleto () Satisfatório () Bom |
| Desenvolvimento lógico do tema (Introdução, desenvolvimento, conclusão). Metodologia adequada aos objetivos estabelecidos. | () Ausente () Incompleto () Satisfatório () Bom |
| Posicionamento crítico em relação ao tema desenvolvido. | () Ausente () Incompleto () Satisfatório () Bom |
| Clareza e correção na linguagem. Cumprimento das normas do Regulamento. | () Ausente () Incompleto () Satisfatório () Bom |
| Apresentação e defesa oral: domínio do conteúdo, utilização de linguagem específica, argumentação, concisão e precisão nas respostas. | () Ausente () Incompleto () Satisfatório () Bom |

Legenda: Ausente: Não existe tal aspecto no trabalho apresentado.

Incompleto: O item analisado se apresenta com diversas falhas e faltas.

Satisfatório: O item analisado está satisfatório, porém necessita de melhorias.

Bom: O item analisado atendeu aos requisitos exigidos.

| | | | |
|---------------------|---------------|----------------------------|--------------|
| Avaliador: | | | |
| Conceito: | () Reprovado | () Aprovado com Ressalvas | () Aprovado |
| Observações: | | | () A () B |

Legenda: Reprovado: O trabalho não apresenta requisitos mínimos de aprovação, pois, os aspectos analisados estão, em sua maioria, “Ausentes” ou “Incompletos”.

Aprovado com Ressalvas: O trabalho apresenta algumas falhas, aspectos incompletos e, com a devida correção, apresenta condições de aprovação.

Aprovado: (A) O trabalho, na maioria dos aspectos analisados, avalia-se como “Bom”

(B) O trabalho necessita de correções de formatação, de ortografia, de sugestões e ajustes conforme apontamentos no texto, porém não compromete os resultados. Predominam os aspectos analisados como “Satisfatórios”.

Dourados, ____ de ____ de ____.

Professor

APÊNDICE E**TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS E AUTORIZAÇÃO PARA INSERÇÃO DE TRABALHO DE GRADUAÇÃO NOS MEIOS ELETRÔNICOS E, OU, IMPRESSOS DE DIVULGAÇÃO DISPONIBILIZADOS E UTILIZADOS PELA UFGD**

Eu, (nome completo), (profissão), (endereço completo), (RG), (CPF), aluno do Curso de _____ da Universidade Federal da Grande Dourados, matriculado sob número _____, venho, por meio do presente, **AUTORIZAR** a inserção do meu Trabalho Final de Graduação, Aprovado em banca, intitulado (título completo do trabalho) nos meios eletrônicos de divulgação disponibilizados e utilizados pela universidade, bem como em qualquer outro meio eletrônico ou impresso de divulgação utilizado pela Instituição, para os específicos fins educativos, técnicos e culturais de divulgação institucional e não-comerciais.

DECLARO, dessa forma, que **cedo, em caráter gratuito e por tempo indeterminado**, o inteiro teor do meu Trabalho de Graduação acima identificado, cuja cópia, por mim rubricada e firmada, segue em anexo, **para que possa ser divulgada através do(s) meio(s) acima referido(s)**.

DECLARO, ainda, que sou **autor e único e exclusivo responsável** pelo conteúdo do mencionado Trabalho de Graduação.

AUTORIZO, ainda, a Universidade a **remover** o referido Trabalho do(s) local(is) acima referido(s), a **qualquer tempo e independentemente de motivo e/ou notificação prévia** à minha pessoa.

Em Dourados, ____ de _____ de 20 ____.

Assinatura: _____

Nome Completo: _____