

**ETEC “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”**

**Técnico em Administração**

**Daniele Aparecida Ferreira**

**Gabriela Cristina Bento**

**Leandro Rodrigo Marques**

**Leticia Adeline Sátilio Pedro**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Araraquara  
2018**

**Daniele Aparecida Ferreira  
Gabriela Cristina Bento  
Leandro Rodrigo Marques  
Leticia Adeline Sátilio Pedro**

## **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração sob a orientação dos Professores Gabriela Messias da Silva e Tiago Luiz Hilário.

**Araraquara  
2018**

**Daniele Aparecida Ferreira**  
**Gabriela Cristina Bento**  
**Leandro Rodrigo Marques**  
**Leticia Adeline Satyrio Pedro**

## **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**.

Aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201 \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

---

Prof. Orientador: Tiago Luiz Hilário

---

Prof. Avaliadora: Luciana Fabiano de Almeida Steinle

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos essa obra aos nossos familiares que com muito carinho e motivação, não mediram esforços para que chegássemos até essa etapa.

Aos amigos e colegas por todo incentivo e apoio constante.

A nós mesmos que com todo esforço, refletimos e encaramos a realidade em cada semestre, a experiência de uma produção compartilhada para a nossa formação acadêmica.

## **AGRADECIMENTO**

A Deus primeiramente, por ser essencial em nossas vidas, autor do nossos destinos.

Aos nossos familiares pela capacidade de acreditar em nós, o cuidado e dedicação foi o que deram em alguns momentos a esperança de seguir, e a certeza de que não estamos sozinhos nesta caminhada.

Aos Professores Gabriela Messias da Silva e Tiago Luiz Hilário, nossos orientadores, obrigada pela paciência e pela capacidade de nos trazer paz na correria deste semestre.

À Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz, por ter profissionais excelentes e nos dar a oportunidade de aprendizagem.

Aos professores e coordenadores do curso pelo convívio, apoio, pela compreensão, pela amizade e por terem sido tão importantes em nossa vida acadêmica e no desenvolvimento deste trabalho

Aos colegas de classe pelo apoio.

Valeu a pena toda distância, todo sofrimento, todas as renúncias, toda espera. Hoje estamos colhendo juntos o fruto do nosso empenho.

Agradecemos ao mundo por mudar as coisas, por nunca fazê-las da mesma forma, pois assim não teríamos o que pesquisar, o que descobrir, o que fazer, pois através disto conseguimos concluir nosso trabalho.

Aos demais que contribuíram para a construção do seu TCC.

Não é o mais forte ou o mais inteligente que sobrevive,  
mas sim o que consegue lidar com a mudança.

CHARLIN DARWIN.

## RESUMO

Apesar de termos diversos estudos e julgados nos Tribunais Trabalhistas sobre o assunto, na prática ainda temos poucas empresas com política séria e eficaz de prevenção contra o ato de assédio moral no ambiente de trabalho, que pode ser definido como ato de humilhação. A exposição dos trabalhadores em situações de constrangimento durante a jornada de trabalho faz o trabalhador se sentir rebaixado, ofendido, inferiorizado e menosprezado. O intuito desta análise é o de refletir sobre os prejuízos causados pelo assédio moral e a necessidade de reprimi-lo a fim de que todos os trabalhadores possam gozar de um ambiente de trabalho saudável, proporcionando-lhes, assim, a garantia da dignidade, honra, integridade física e moral no seu ambiente de trabalho, utilizando-se de meios de prevenção e compensação. A escolha por este tema se dá devido a crescente discussão acerca do assunto. Onde facilmente observa-se ocorrência diária, porém sem que o (s) indivíduo (s) envolvidos identifique (m) se tratar de assédio e ou abuso moral. Neste contexto, percebe-se ainda a existência de inúmeras confusões acerca do tema. Nesse sentido, o trabalho se justifica, pois compreender como o assédio moral acontece na relação empregado/empregador no ambiente de trabalho e em seu entorno é de suma importância. Entender as causas do assédio moral, os aspectos que motivam o fenômeno. Primeiramente, enfatiza-se que o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade para constranger seus subordinados, ou dos empregados entre si para excluir alguém indesejado do grupo, por qualquer motivo. Estar atento a novas formas de assujeitamento de dominações e a possibilidade de micro transgressões. Contudo esse estudo tem o objetivo de entender o fenômeno e ampliar da discussão sobre estratégias de enfrentamento. Classificação e impacto originado na ocorrência do assédio moral junto ao mercado de trabalho. Compreender o motivo pelo qual acontece o assédio moral no ambiente de trabalho, seus possíveis impactos para as pessoas que sofrem o assédio moral. Estudar um fenômeno como o assédio moral é justamente o alcance de uma definição que pode agrupar uma série de comportamentos que suas vítimas, principalmente aquelas que trabalham em empresas de médio e grande porte, notavam como sendo "algo errado". O estudo pretende ainda, tornar mais visível o assédio moral nas relações de trabalho e servir de orientação para que empresas e gestores de equipes adotem medidas de prevenção eficazes a fim de evitar prejuízo, para as vítimas de assédio, para os órgãos públicos, o que acaba refletindo em toda sociedade. É necessário também que se faça justiça, assim, não podemos admitir que a dor causada pelo assédio moral continue ferindo a dignidade do trabalhador de maneira que seja prejudicada sua saúde física e mental.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Conceito. Dano. Humilhação.

## ABSTRACT

Although we have several studies and tried in the Labor Courts on the subject, in practice we still have few companies with a serious and effective policy of prevention against the act of harassment in the workplace, which can be defined as an act of humiliation. The exposure of workers in situations of embarrassment during the work day makes the worker feel downcast, offended, inferior and despised. The purpose of this analysis is to reflect on the harm caused by bullying and the need to repress it so that all workers can enjoy a healthy working environment, thus providing them with the guarantee of dignity, honor, physical and moral integrity in their work environment, using means of prevention and compensation. The choice for this theme is due to growing discussion about the subject. Where the daily occurrence is easily observed, but the individual (s) involved does not identify harassment and / or moral abuse. In this context, we can still see the existence of numerous confusions about the theme. In this sense, the work is justified, because understanding how harassment occurs in the employee / employer relationship in the work environment and in its environment is of paramount importance. Understand the causes of bullying, the aspects that motivate the phenomenon. Firstly, it is emphasized that bullying is characterized by abusive conduct, either from the employer who uses his superiority to embarrass his subordinates, or from the employees to exclude one from the group for any reason. Be aware of new forms of domination and the possibility of micro-transgressions. However, this study aims to understand the phenomena and expand the discussion about coping strategies. Classification and impact originated in the occurrence of harassment in the labor market. Understand why bullying occurs in the workplace, its possible impacts to people who suffer bullying. Studying a phenomenon such as bullying is precisely the scope of a definition that can group together a series of behaviors that its victims, especially those working in medium and large companies, noted as being "something wrong." The study also aims at making bullying more visible in employment relations and providing guidance for companies and team managers to take effective prevention measures to avoid harms for victims of harassment for public bodies. ends up reflecting in every society. It is also necessary that justice be done, therefore, we can not admit that pain caused by bullying continues to injure the dignity of the worker in a way that impairs his physical and mental health.

**Keywords:** Moral Harassment. Concepts. Working Environment.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	10
1 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO .....	12
2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	15
2.1 Conceito .....	16
2.2 Panorama histórico .....	16
2.3 Características.....	23
2.4 Modalidades.....	25
2.5 Consequências do assédio moral .....	26
2.6 Assédio Moral X Assédio Sexual .....	27
3 O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO .....	28
3.1 A importância da constatação do assédio moral .....	29
3.2 Estratégias do agressor.....	30
3.3 Manifestações segundo o sexo.....	30
4 COMBATE E PREVENÇÃO .....	32
4.1 Natureza jurídica .....	34
CONCLUSÃO .....	35
REFERÊNCIAS.....	36
ANEXOS.....	37

## INTRODUÇÃO

O tema Assédio Moral tratado ainda é muito novo, vem sendo objeto de estudo, por parte dos juristas, por não mais que dez ou quinze anos, o tema não diz respeito somente ao mundo do Direito, outras ciências vem se dedicando á sua pesquisa, como a psicoterapia, a medicina e a sociologia jurídica, durante os últimos anos vem ganhando destaque e ganhando interesse da comunidade jurídica em geral.

Com o desenvolvimento da civilização criaram-se relações de poder, hierarquia e sociedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem, os donos do poder bloqueavam também o que era produzido pelo subordinado, o trabalho passou a significar tortura, exemplo: a escravidão, considerado trabalho vergonhoso, e por isso deveria ser realizado por escravos.

Na Idade média, período de escuridão, e também de sacrifício em favor das crenças religiosas, em que o destino do homem estava sob poder de entidades divinas, o trabalho passou a ser visto como forma de alcançar o reino dos céus, como forma de redenção.

Com o avanço da globalização e do capitalismo as pessoas precisavam trabalhar para seu sustento, nessa mesma época as classes sociais se fortaleciam, surgindo os primeiros conceitos do assédio moral.

Enfim, com isso entende-se que o presente trabalho, buscou apresentar a evolução do direito do trabalho no mundo dando maior destaque a evolução ocorrida no cenário nacional. No entanto é importante ressaltar inúmeros avanços, mas na sociedade atual ainda existem pessoas trabalhando em situações precárias, sem nenhum respeito a dignidade humana.

Para melhorar a realidade, é necessário um amadurecimento dos empregados, no sentido de valorizar o ser humano e o trabalho de forma digna, sem sacrificar o trabalhador.

“Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual [...]”.(FERREIRA, 2004, p.37 apud MELO; MELO; ISAIAS, 2017).

Assim, após estas breves considerações, gostaríamos de mostrar a evolução histórica do trabalho desde os tempos remotos até os atuais evidenciando os pontos mais importantes de cada passagem. Vale ressaltar também que a história do direito do trabalho, porém elas estão entrelaçadas, sendo, praticamente impossível destacar a segunda sem valermos a primeira.

# 1 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho é essencial ao homem, que desde a antiguidade busca forma incessante meios de satisfazer suas necessidades, como saciar sua fome, etc.

Mas o trabalho nem sempre foi do jeito como conhecemos hoje, passou por uma série de mudanças que alteraram o modo de executá-lo. Quando começou a reunir-se em tribos iniciaram-se as lutas por domínio e poder, onde os perdedores tornaram-se prisioneiros, surgindo assim a escravidão.

Durante muito tempo o trabalhador não teve voz para expor sua vontade, seus direitos, é neste período que marca o início de grandes civilizações como a Egípcia, a Romana e a Grega, no trabalho a mão de obra braçal era eminente escrava, sendo que estes não tinham qualquer direito. O trabalho era visto como algo pejorativo, algo que não deveria ser realizado por aqueles que eram considerados homens livres, estes deveriam se dedicar aos sócios. O escravo era vinculado ao seu senhor e havia castigos físicos, e por sua vez não tinham direito algum e eram tratados como inferiores, e aos demais não eram considerados cidadãos.

Mesma condição se apresenta no período feudal, no entanto os senhores feudais ofereciam aos seus servos, que não eram livres, proteção política e militar em troca do serviço. Tanto escravo como servo não tinham nenhum direito, havia castigo físico e o servo era vinculado a propriedade.

Enfim uma exploração abusiva, devido a esses acontecidos, revoltas camponesas aconteciam, pois a miséria e a fome eram grandes, mas eram massacradas pela classe dominante que não abriam mão de nenhum privilégio.

No momento final da idade média, o trabalhador passou a ser reconhecido como uma pessoa, embora com seus direitos bastante limitados, pois as jornadas de trabalho passavam de 18 horas diárias, havendo exploração de mulheres e crianças agregadas de condições de trabalhos, por muitas vezes perigosas.

Devido ao impasse de não alcançarem a condição de mestre, nasce o movimento sindical. Com a chegada da Revolução Francesa dá-se início ao Liberalismo onde o Estado tem uma pequena atuação nas relações econômicas.

Com o crescimento das cidades, cresce a utilização de máquinas a vapor e tear de tecer, com a industrialização as empresas, geram produções cada vez mais

rápidas e com alto índice de produção. Mas devido a essa mudança cresce o número de desempregos, pois a mão de obra passou a ser substituída por máquinas, fazendo com que os trabalhadores fossem em busca de melhores condições de empregos e contra os abusos cometidos pelos patrões, com o objetivo de regulamentar as condições mínimas de trabalho.

É nesse período que nasce o Direito do Trabalho, como consequência das razões políticas e econômicas. Alguns autores, trazem um diferencial bastante utilizado nos Direitos do Trabalho que consiste na existência de quatro fases importantes na evolução do Direito do Trabalho, que são formação, intensificação, consolidação e autonomia.

A Formação, alcançada no período de 1802 a 1848 na Inglaterra, destaca-se normas protetoras a menores, ou seja, não permitindo admissão para menores de 10 anos, reduzindo a violência brutal entre mulheres e crianças nas relações de trabalho.

A intensificação, situada entre 1848 a 1890, destaca-se pelo surgimento do Manifesto Comunista na França, com o começo da liberdade de associação presa pela Lei Chapelier, e a criação do Ministério do trabalho.

A consolidação, no período de 1890 a 1919, entende-se com marco inicial a Conferencia de Berlim, publicado pelo Papa Leão XIII, quando fica sensibilizado com a exploração do homem, que ficou escravo da máquina, tentando estabelecer regras mínimas para o trabalho, fixando ainda salário mínimo e jornadas máximas, destacando respeito e dignidade da classe trabalhadora.

E por último a autonomia, que se inicia em 1919 e se estende até o fim do século XX, caracterizando a primeira constituição mundial a proteger o direito do trabalho. Sendo assim a primeira constituição surgiu no México no ano de 1917, para proteger o direito dos trabalhadores, que em seu artigo 123, estabelecia uma jornada de 8 horas, proibindo o trabalho para menores de 12 anos. Acrescentando também o descanso semanal; proteção a maternidade; o direito do salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes de trabalhos; direito de sindicalização, de greve, direito de indenização de dispensa e seguros sociais.

Em 1919 na Alemanha surge a Constituição, destacando a participação dos trabalhadores nas empresas, a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho. Em 1927 na Itália, foi criado um sistema corporativista que tinha como objetivo principal organizar toda economia e

sociedade em torno do Estado, interferindo e regulando todos os aspectos das relações entre as pessoas. Em 1948 foi editada a Declaração dos Direitos Humanos, contribuindo diversos direitos trabalhistas como férias remuneradas, limitações de jornadas, etc.

## 2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Pretendemos através do artigo assédio moral, analisarmos o conceito caracterizando as relações do assédio moral no trabalho, visando compreender conhecimento acerca desse fenômeno tão negativo para a sociedade. O assédio moral pode ser identificado através de outras nomenclaturas, porém, todas em sua essência, visam reduzir a dignidade do ser humano atacado, seja expondo-o ao ridículo, humilhando os trabalhadores durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas em que ressaltam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefe, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização forçando-o a desistir do emprego.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, inferiorizada, estes que por medo e vergonha de também serem humilhados, rompem laços com a vítima, que com frequência reproduzem ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, enquanto a vítima vai se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua auto-estima.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Tal finalidade, como já observado, guarda traços discriminatórios, uma vez que, imotivadamente, cria-se uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos.

Dessa forma, teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a "mera" lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua higidez mental, o que deve ser mais severamente repreendido pelo ordenamento. Tal repreensão se revela, principalmente, no tocante à valoração da indenização advinda do assédio moral, que deve ser analisada de modo diverso daqueles critérios comumente utilizados para as

demais formas de pleito do dano moral. Nota-se que não é dado ao assediado a devida atenção valorativa na reparação do dano sofrido, pois, como forma mais grave de violação da personalidade e da saúde mental do trabalhador, mereceria indenização superior.

## **2.1 Conceito**

Conceito o assédio moral é um fenômeno do ordenamento jurídico que surgiu com a evolução da sociedade e a intensificação sociológica nas relações de trabalho.

Tal fenômeno pode ser definido como uma humilhação. A exposição dos trabalhadores em situações de constrangimento durante a jornada de trabalho faz surgir o sentimento do trabalhador ser rebaixado, ofendido, inferiorizado e menosprezado.

## **2.2 Panorama histórico**

Atualmente a violência é assunto corriqueiro em países de todos os graus de evolução econômica, social e moral. Uns com mais intensidade que outros. Contudo, tal acontecimento não é recente, ao contrário, desde o princípio da humanidade existem práticas violentas que incidem nas relações humanas, em suas mais distintas formas.

Em verdade, não foi somente a frequência de acontecimentos que se alterou, mas sim a percepção e reprovação da sociedade para com certos atos cruéis, rotulados desumanos. A sensibilidade, essencial ao combate da reprovável conduta invasiva, tem crescido palpavelmente nas últimas décadas. Justamente essa percepção mais aguçada dos problemas sociais relativos à violência é que traz a possibilidade de combatê-los.

De acordo com Silva (2009), a questão da violência e as violações dos direitos humanos no Brasil, especialmente as que atingem a vida e a integridade física

dos indivíduos, têm sido amplamente divulgadas na sociedade em geral, aparecendo com bastante ênfase nos meios de comunicação de massa e, segundo as pesquisas de opinião pública, constituem-se em uma das maiores preocupações da população nas grandes cidades.

Segundo Lima Filho (2007), dentre todas as formas de violência com as quais é travado um embate através de leis e ações sociais, encontra-se uma mais sutil e de difícil impedimento frente ao silêncio que a cerca, a exemplo desta temos o assédio moral.

As primeiras manifestações do *mobbing* são quase imperceptíveis e somente com a reiteração das práticas vexatórias é que o fenômeno se identifica e incorpora. Com a permanência e a intencionalidade dos ataques, a vítima se desestabiliza emocionalmente e fica fragilizada, sofrendo efeitos perniciosos em sua saúde física e psíquica.

Na tentativa de inibir a sua prática, sociedades mais avançadas têm criado institutos normativos e mecanismos de conscientização, não em vão. Contudo ainda não foi atingido o resultado pelo qual anseiam as civilizações mais desenvolvidas, o assédio moral continua se manifestando, mais especificamente nas relações de trabalho, causando a degradação do meio ambiente laboral.

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

No que se acredita ser a primeira obra de autoria brasileira acerca do tema, Guedes (2003) expõe: “A relevância do estudo, porém, reside na constatação de que só nas últimas décadas do século XX é que o assédio moral veio a ser identificado como ‘fenômeno destruidor do ambiente de trabalho’”.

Somando-se o exposto acima com uma análise superficial do tema em estudo, difere-se que um dos grandes fatores de desenvolvimento da violência psíquica no ambiente de trabalho é o sistema de produção capitalista. Porém tal afirmativa não implica a aceitação do socialismo como a forma mais eficiente de impedir a prática do assédio moral no trabalho, apesar da sua ideologia, inteiramente conectada à igualdade material, que não dá espaço ao surgimento da competitividade

e obsessão pela alta produtividade característica do capitalismo, anteriormente substancialmente ocidental e hoje global.

Assim se expressa Lima Filho (2007) no tocante à contribuição do capitalismo para a concretização do assédio moral nas relações de trabalho, todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui-se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no planeta.

Soma-se a tal pensamento, o dito por Molon (2005), em um novo ambiente de trabalho, forjado pela globalização e a modernização, indústrias e empresas vêm cada vez mais forçando o seu ritmo de trabalho na luta pelo lucro. A organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva são fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam elas físicas ou psíquicas.

Atualmente, as altas taxas de desemprego que assolam praticamente a maioria dos países do globo refletem a instabilidade econômica atual. A competição da sociedade capitalista em que vivemos torna as pessoas cada dia mais inseguras quanto à instabilidade no emprego. Em consonância a isso, a busca desenfreada pelo poder influencia o âmago de algumas pessoas e as fazem tornar o ambiente de trabalho um lugar de conflitos sem escrúpulos. As diferenças, sejam elas sociais, étnicas, psicológicas, políticas tornam o ambiente de trabalho lugar de discriminação e marginalização.

Para piorar, o contexto econômico atual propicia a busca desenfreada pelo lucro sem precedentes na história: leis de mercado que geram competitividade exacerbada, a busca incessante do aperfeiçoamento profissional, a disciplina interna voltada para conseguir o máximo de produtividade com o mínimo de dispêndio. Tudo isso tem contribuído para gerar um certo distanciamento entre as pessoas dentro da empresa, um grau tamanho de impessoalidade com a consequente adoção de procedimentos moralmente reprováveis.

Dita a situação ensejadora da incidência do assédio moral nas relações de trabalho, passemos à sua origem. Apesar de relativamente novo quando levado em

consideração o ponto inicial do seu estudo pelas ciências psicológicas, médicas, sociológicas e jurídicas, o assédio no ambiente de trabalho data da escravidão decorrente de dívidas nas civilizações romanas, gregas e egípcias, passando pela discriminação racial em momento posterior da história e ainda presente na realidade brasileira, como atestam as estatísticas divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, em 1998 publicou a primeira edição de um importante documento acerca da violência no trabalho. Tal assertiva decorre da análise mais minuciosa da palavra trabalho feita por Paroski

No latim vulgar, trabalho é *tripaliare* e significa torturar. No latim clássico é *tripalium*, instrumento de tortura de outrora. O trabalho já foi uma atividade necessária à sobrevivência do homem, quando o estado de igualdade era uma realidade. Nesta época não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada.

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. O trabalho passou a significar tortura. Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos, destituídos de direitos.

Após essa fase, já na Idade Média, quando as crenças religiosas eram de todo fortes, traçando o destino dos homens, o trabalho deixou de ser vergonhoso, passando agora ao *status* de redenção, um meio para alcançar o caminho dos céus. Mais uma vez está presente o assédio moral, o clero e a nobreza, por serem considerados à época intermediários entre os súditos e Deus, mantinham todos em submissão às suas vontades humanas.

Observando as relações de trabalho formadas em nosso país no decurso do tempo, dizendo que com o término da escravidão e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes, não houve substancial mudança do antigo modelo existente, pois persistiram os relatos de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual.

Prosseguindo nesta análise histórico-evolutiva, chegamos à fase da industrialização que significou um inegável avanço tecnológico para a época, onde a ferramenta manual foi substituída pelas máquinas. Pode-se afirmar, na esteira do lecionado por Delgado (2005), que no período da Revolução Industrial o trabalhador

se reconectou ao sistema produtivo através de uma relação de produção inovadora, que buscou combinar a liberdade com a subordinação, não havendo, contudo, significativo progresso no que tange aos direitos do trabalhador, persistindo nesta fase a precariedade nas relações de trabalho sem o reconhecimento de direitos basilares, submissão dos obreiros a jornadas extenuantes, salários ínfimos, ausência de assistência médica, condições de higiene degradantes e utilização da força de trabalho do menor.

Neste ponto, impende indicar as diversas denominações atribuídas ao assédio moral nos países em que o mesmo já é meditado, para tanto, levaremos em consideração o dito por Freitas

Em países como Itália, Alemanha e Países Escandinavos, o assédio moral é definido como *mobbing* que, segundo hirigoyen (2002, p. 77). "[...] vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa máfia."

Já na Inglaterra, tendo em vista o tratamento tirânico, grosseiro e desumano característico da violência moral, a nomenclatura escolhida foi *bullying*, cuja origem reside na palavra *bully*, ou seja, aquele que ataca os mais fracos.

Por sua vez, nos Estados Unidos, o vocábulo utilizado é *harassment* em homenagem às pesquisas de Carroll Brodsky que resultaram na obra denominada "The harrassed worker" e, no Japão, onde a concepção do individual não é bem aceita, a prática violenta é definida por *ijime*, cujo objetivo é "[...] inserir os indivíduos no grupo e os tornar adaptados. Um provérbio japonês resume claramente o fato: 'O prego que avança vai encontrar o martelo.' (HIRIGOYEN, 2002, p. 83).

Nos países de Língua Espanhola, é denominado psicoterror laboral ou *acoso moral* e nos de Língua Portuguesa, também pode ser encontrado sob o título de terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho.

Inicialmente, o conceito de assédio moral estava desligado das relações laborais e até das relações humanas, sendo somente na década de 80 que vem a obter aceitação no terreno da psiquiatria, isto porque o termo popularizou-se no âmbito dos estudos psicológicos. Ou seja, foram as ciências que estudam a mente que fizeram aparecer o alarme social frente ao comportamento que atinge direta e gravemente a dignidade e saúde do obreiro, pior, até então não havia qualquer ordenamento jurídico que o repelisse.

Para Lima Filho (2007), as alterações foram sentidas primeiramente no espaço europeu: no âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do *mobbing* (Lei de 11.06.02 - art. 32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. [...] Na Espanha as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório.

O cenário contraiu mudanças com esta percepção da violência existente no âmbito laboral. Inicialmente na Europa, a Suécia tem o privilégio de ser taxada como sendo o primeiro país a estabelecer mecanismos contra o assédio moral nas relações de trabalho através de um ordenamento jurídico, a Lei de Segurança e Saúde Laboral, de 21/09/93. Após a França publicou a Lei Francesa de Modernização Social, de 17/01/02, trazendo a prática desse assédio como crime tipificado em seu Código Penal.

Ainda na Europa, temos mais um surgimento de legislação criada para combater o assédio discriminatório, em Portugal o assunto é tratado no Código do Trabalho (Lei 99/03). O Parlamento Europeu, em 20/09/01, aprovou uma resolução acerca da violência moral no âmbito trabalhista.

Passando para a América, segundo Wyatt, os juristas dos Estados Unidos iniciaram os seus estudos sobre o tema a partir dos anos noventa, considerando-o um fenômeno de fim de século, ocorrido somente nas sociedades mais desenvolvidas. Somente após a publicação das obras de Leymann foram feitos novos estudos nesse Estado. Já na América Latina, o Uruguai elaborou lei prevendo em seu art. 1º o assédio moral e o assédio sexual, estabelecendo-os como falta laboral.

Apesar de ainda não possuir uma legislação federal que combata o assédio moral trabalhista, a Argentina, de acordo com a doutrina de Mac Donald, caminha para tal, tendo em vista que diversas de suas províncias, como Tucumã, Jujuy, Buenos Aires, Misiones e Santa Fé, já legislaram sobre o assunto. Quanto ao Brasil, Lima Filho (2007) esclarece, entre nós, aqui no Brasil somente mais recentemente é que se começou a abordar o fenômeno sob a perspectiva jurídica, especialmente no campo doutrinário e jurisdicional, na tentativa de estabelecer e definir os perfis jurídicos do

assédio moral. Todavia, infelizmente ainda não dispomos de uma legislação federal específica que discipline a questão do assédio moral.

Diante da insuficiente legislação pátria no que se refere especificamente ao terror psicológico, os doutrinadores, juristas e aplicadores do direito brasileiro têm fundamentado suas posições e decisões, para condenar essa prática repulsiva, na Constituição Federal de 1988, bem como no Código Civil de 2002.

Como é cedido, a Carta Magna de 1988 conferiu especial importância ao meio ambiente do trabalho, estatuidando em diversos preceitos, a exemplo do artigo 7º, inciso XXII, artigo 39, §3º, artigo 200, inciso VIII, artigo 170, inciso VI e artigo 225, caput, que é dever de todos preservar a sanidade ambiental, garantindo-se condições propícias de higiene e segurança e, em relação ao empregador, adotar medidas a fim de reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

O trabalho na nova ordem constitucional foi erigido à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, revelando-se como fonte de dignidade e meio de promoção da justiça social e do bem-estar.

Partindo-se da premissa de que o direito ao trabalho é um direito fundamental, consectário lógico desta afirmativa é entender que o local no qual o mesmo é desenvolvido deva também se revestir desta fundamentalidade. Logo, é imperioso enxergar o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado como um direito de todos, como um bem essencial à sadia qualidade de vida.

Apesar de muito importantes, não são as leis que resolverão o problema, mas, principalmente a conscientização da vítima, do agressor e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e de sua omissão.

### **2.3 Característica**

O Assédio Moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação, desmoralização, desestabilizando emocionalmente o ofendido, tornando o ambiente desagradável. Como ele acontece ao longo do tempo, não é fácil identifica-lo, e muito menos provar que isso acontece.

1-O assédio é realizado por profissionais despreparados para o cargo, embora não seja regra absoluta, normalmente o assediador é um superior hierárquico.

Entretanto, o assédio também pode acontecer entre colegas e de subordinados para a chefia.

2- A principal característica do assédio moral é a humilhação e/ou perseguição direta sofrida pela pessoa.

3- É necessário que haja repetição dos atos do assediador, uma vez que situações isoladas não caracterizam assédio.

4- Por humilhação podemos entender atos que com intenção

- usem de brincadeiras (racistas, sexistas) e outros comentários fora de contexto e que visem denegrir a imagem do colaborador;
- usem de ironia e descaso como ignorar um trabalho feito, desmerecer a inteligência, a formação, ou mesmo a presença do colaborador no ambiente de trabalho;
- a não delegação de trabalho ou delegar funções que estão aquém ou muito além do cargo para gerar constrangimento ou isolamento. Ex: Colocar o colaborador de castigo;
- desvalorizar sofrimento físico ou emocional, mesmo mediante atestados médicos (dizer que a dor é frescura, que quem tem depressão não dá risada, etc);
- não permitir que a pessoa fale ou que se defenda em uma argumentação;
- punições desproporcionais às normas de conduta utilizadas pela empresa;
- tom de voz alto, agressivo, depreciativo;
- a alteração de horários do colaborador para isolá-lo dos colegas e impedir que socialize;
- não permitir folgas, tratar de forma diferente do grupo;
- pressão por cumprimento de metas com humilhações para quem não as atinge (dancinhas da garrafa, entre outras).

Os tópicos acima não abrangem todas as possibilidades de humilhação e servem como exemplos para que a pessoa identifique alguns tipos de comportamentos que podem ser utilizados para humilhação e/ou perseguição.

5- A constância de situações de humilhação cria um isolamento progressivo do colaborador. Muitas vezes, os outros colegas de trabalho, embora presenciem as cenas, não apresentam posição ativa e de defesa do humilhado, gerando um sentimento ainda maior de injustiça e abandono. (na maioria das vezes o silêncio, tanto do abusado quanto dos cúmplices, está relacionado ao “medo de perder o emprego”).

6- Progressivamente acontece uma fragilização emocional da pessoa que sofre o assédio e o aparecimento de quadros ansiosos e depressivos (ou mesmo outros quadros psiquiátricos, caso a pessoa possua propensão). Além dos quadros psicológicos, é comum o aparecimento de doenças psicossomáticas associadas que podem progredir até o afastamento do colaborador.

## **2.4 Modalidades**

O assédio moral, mais do que um problema tendencialmente estrutural e inerente às relações de trabalho, tem sido utilizado para a manutenção da ordem e da perpetuação de relações assimétricas de poder, gerando toda sorte de infelicidade às suas vítimas, atentando contra a dignidade do trabalhador e ferindo gravemente os seus sentimentos mais íntimos, esse fenômeno introduzido, fez com que muitos cientistas considerassem as emoções dos trabalhadores para analisar a saúde de seus profissionais no trabalho, e as emoções podem estar ligadas incidência de assédio moral no trabalho.

Caracterizado por um conjunto de ações abusivas, repetitivas no trabalho o assédio moral é uma prática tão antiga quanto o trabalho. A forma mais conhecida do assédio moral é a interpessoal que ocorre entre pessoas que se identifica a figura do assediado e do assediador e pode acontecer de forma individual ou múltipla, “o chefe pode estar assediando uma pessoa ou a equipe toda”. A principal característica desse assédio é a identificação de sujeitos que praticam atos assediantes.

Já no assédio moral institucional é a prática que o objeto de assédio, ou seja, ocorre quando a empresa se utiliza de políticas institucionais para ofender direitos fundamentais a saúde mental dos trabalhadores.

Em geral, os casos de assédio moral institucional estão sujeitos a políticas

de metas, o objetivo dessa prática assediante é buscar mais lucros por meio de estabelecimento de metas se consegue humilhar e até afetar a saúde mental dos empregados.

## **2.5 Consequências do assédio moral**

São inúmeras as causas do assédio moral nas organizações, especialmente nas lideranças autoritárias, em que pessoas explodem quando acontece algum problema mais sério ou quando trabalham sobre pressão, ficando nervosas, podendo até conseguir seus objetivos diante de seus subordinados.

O assediador diante da sua liderança como uma forma de punição, reprime seus funcionários aproveitando as ocasiões como reuniões e os expõe a seus erros, esquecendo que o ser humano é passivo de erros, e não há algo pior do que receber críticas na presença de outros funcionários, afetando sua auto-estima, pois os seus erros são comentados e seus erros esquecidos.

Segundo Barreto (2000) “quando o homem prefere a morte à perda da dignidade se percebe muito bem com a saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato revelando a patogenicidade da humilhação”. Sendo assim temos o salário como um fator higiênico e não motivacional, pois o profissional deve ser respeitado como ser humano e ao perder sua dignidade não há motivos para viver.

Dentre as consequências que o assédio moral pode causar podemos destacar as seguintes causas:

- 1) depressão,
- 2) angústia,
- 3) estresse,
- 4) crises de competência,
- 5) choro sem motivo,
- 6) mal-estar físico / mental;
- 7) cansaço exagerado,
- 8) falta de interesse pelo trabalho,

- 9) irritação constante;
- 10) insônia, mudanças na rotina do dono e pesadelos;
- 11) diminuição da memorização;
- 12) diminuição da capacidade de concentração;
- 13) isolamento,
- 14) tristeza,
- 15) falta de interesse de relacionamento com outras pessoas;
- 16) pensamentos negativos em relação ao futuro;
- 17) confusão de personalidade,
- 18) reprodução das condutas de violência moral vividas;
- 19) aumento/ diminuição de peso;
- 20) aumento da pressão arterial,
- 21) problemas digestivos,
- 22) tremores e palpitações;
- 23) redução da libido;
- 24) sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- 25) uso de álcool e drogas;
- 26) tentativa de suicídio.

## **2.6 Assédio Moral X Assédio Sexual**

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. Enquanto o assédio moral visa a eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo terror psicológico, o assédio sexual é caracterizado pela conduta que objetiva o prazer sexual de várias formas, causando constrangimento e afetando a dignidade da vítima.

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. Enquanto o assédio moral visa a eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo terror psicológico, o assédio sexual é caracterizado pela conduta que objetiva o prazer sexual de várias formas, causando constrangimento e afetando a dignidade da vítima.

**Assédio Moral**

Necessidade de reiteração de atos hostis para sua caracterização. Visa prejudicar a vítima em seu ambiente de trabalho, causando terror psicológico. É necessária frequência nos atos, é necessária uma duração nos atos. Visa um afastamento entre pessoas.

**Assédio Sexual**

Um único ato poderá caracterizar o assédio sexual, possui finalidade libidinoso, a frequência é desnecessária, a duração é desnecessária. Visa uma aproximação entre pessoas.

Apesar de o assédio moral e o assédio sexual serem institutos totalmente diferentes, na prática nem sempre andam isolados. Existem situações em que o assédio sexual transforma-se em assédio moral, por exemplo, um chefe convida uma subordinada para jantar na intenção de assediá-la sexualmente. Esta por sua vez recusa o convite. Diante da recusa o superior começa o assédio moral perseguindo-a na finalidade que esta venha pedir demissão.

### 3 O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, 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.

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

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do novo trabalhador: autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado que procura a excelência e saúde perfeita. Estar apto significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

### 3.1 A importância da constatação do assédio moral

O grande problema do assédio moral está na reação inicial da vítima, que por receio de ser despedida, não formaliza qualquer reclamação junto aos Recursos Humanos da empresa, ou qualquer comissão interna, assim a vítima vai ficando aos poucos desacreditada, desqualificada e as situações vergonhosas e as humilhações vão se repetir cada vez mais.

É de extrema importância que as empresas sejam mais ativas na percepção de práticas do assédio moral, sobretudo sendo caracterizadas como uma violência invisível.

Essa característica individualista do mercado de trabalho, conflitos ou até mesmo o stress, acontece pela ineficácia dos dirigentes da empresa, que consideram os empregados como insignificantes, impedindo avanços nos seus direitos.

Para que o assédio moral diminua, as empresas primeiramente deveriam ter uma gestão de pessoas mais qualificadas, e com uma percepção mais técnica quanto a relação interpessoal entre os empregados e empregadores.

Porém, o empregador pode exercer seu poder de direção no termos em que a norma disciplina, sem que com isso fique caracterizado o assédio moral, pois existe a faculdade do empregador de traçar as diretrizes necessárias ao desenvolvimento do seu empreendimento. Com isso, pode delegar atribuições ou autorizar aos seus prepostos o desempenho de condutas que lhes são inerentes, e, desde que visem à organização empresarial, o controle sobre o trabalho desenvolvido e a disciplina no ambiente laboral com a finalidade de manutenção de um ambiente saudável que certamente terá como consequência maior produtividade.

Desta maneira, o assédio moral não pode ser confundido com formas aceitáveis de gerenciamento exercidas por chefias lúcidas e racionais e dotadas de liderança saudável, quando se objetiva, de maneira humana e racional, o sucesso no mundo dos negócios, com resultados econômicos e sociais favoráveis ao trabalhador e sua comunidade, desde que obedecidos os limites necessários.

### **3.2 Estratégias do agressor**

Escolher a vítima e isolar do grupo, impedir de se expressar e não explicar o porquê.

Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares, responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.

Desestabilizar emocional e profissionalmente, a vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho. Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante.

A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool. Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, frequentemente, por insubordinação. Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

### **3.3 As manifestações do assédio segundo o sexo**

Com as mulheres: os controles são diversificados e visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e frequência de permanência nos banheiros. Relaciona atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas ou promoções.

Com os homens: atingem a virilidade, preferencialmente. O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, como vimos ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas constrangedoras, explicitando o estrago de determinar as condições de trabalho num contexto de desemprego, de sindicalização e aumento da pobreza urbana. A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a autoestima, deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato. O basta a humilhação depende também da informação, organização e mobilização dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível na medida em que haja

"vigilância constante" objetivando condições de trabalho dignas, baseadas no respeito "ao outro como legítimo outro", no incentivo a criatividade, na cooperação.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho, exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

## 4 COMBATE E PREVENÇÃO

Não existe uma única ação isolada para garantir que seus gestores e colaboradores não pratiquem abusos contra seus subordinados e colegas. A empresa tem que se valer de uma série de atitudes e regras que eduquem seus colaboradores.

Para prevenção do assédio moral dentro das organizações é importante a união das partes envolvidas, tais como os gestores, médicos do trabalho, sindicatos, técnicos de segurança, os setores de RH, estes devem transmitir segurança e respeito quando procurados para que o funcionário possa expor seus sofrimentos e suas frustrações que acontecem na jornada de trabalho.

As ferramentas dos setores de RH como os códigos de ética e conduta, canal de denúncias, treinamento e desenvolvimento sobre ética organizacional, programas de integridade, entre outros, são fundamentais para conscientizar, educar, informar e treinar os gestores, para que os mesmos aprendam que o fator humano é tão importante quanto à produtividade e que funcionário motivado e satisfeito colabora para o crescimento e desenvolvimento da organização.

Com isso, economiza-se não só no alto número de indenização, como também no tempo que se despende para resolver os enormes problemas que incide do assédio. Essa prevenção deve conter dois enfoques indispensáveis, quais sejam: fiscalização e a educação. A primeira é uma atividade essencial do empregador, pois as condutas ocorridas do assédio causam danos não só a pessoa do assediado, como também ao ambiente de trabalho como no caso da queda de vendas, custos e produção. A segunda encontra-se vinculada, a campanhas esclarecedoras, como palestras, até mesmo panfletos informativos contendo informações prévias sobre as condutas que caracterizam o assédio, e tantas outras formas de prevenção.

É imprescindível a criação de um grupo que investigue cautelosamente as causas da violência e reflita sobre a necessidade de ser criado um “espaço de confiança”, no qual as pessoas que se julguem vítimas de condutas abusivas possam se expressar, sem medo de retaliações ou desqualificações. E, finalmente, advertimos que a escuta da vítima é fundamental, pois humaniza, dá voz ao silêncio e permite o melhor entendimento do processo gerador do sofrimento psíquico.

#### 4.1 Natureza jurídica

É de suma importância a verificação da natureza jurídica do assédio moral no ambiente de trabalho.

Podemos verificar que o mesmo pode ser inserido no âmbito do gênero “dano moral” ou mesmo do gênero da discriminação como temos observado.

O assédio moral e o assédio sexual estão presentes em condições discriminatórias em razão do sexo ou da capacidade da pessoa.

Isso é um conceito do assédio que dispõe a finalidade das maiorias da conduta que é a exclusão de pessoas do seu ambiente de trabalho. Sendo assim a vítima a uma situação de desigualdade propiciatoriamente e o que é mais importante sem ter um motivo legítimo.

Assim também pode ocorrer no assédio moral em que o assediador escolhe sua vítima para constrangê-la.

Já se conhece que toda a discriminação motivada por situações fáticas e legítimas, tendo em vista um exemplo de uma pessoa de baixa estatura (anã) se pede pra ela pegar um objeto que não está ao alcance de suas mãos por causa de sua estatura, a pessoa que pede pra ela pegar acaba cometendo uma prática discriminatória e desigual perante as condições dela.

A convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho dispõe

As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação (art.5º, I). Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não será considerada como discriminação.

Por outro lado pode-se classificar o assédio moral com uma espécie de gênero de dano moral tendo como característica o resultado de uma conduta que viola o direito da personalidade do indivíduo.

A respeito do assunto já se tem algumas jurisprudências no sentido conceitual do assunto.

Muito embora seja defensável tal entendimento do mesmo que não reflete a natureza jurídica do assédio mas, assim o seu resultado e a prática do assédio moral como o sexual se resulta em uma obrigação de repara o dano moral por causa de um ato discriminatório que se violou um direito da personalidade da pessoa humana.

## CONCLUSÃO

O assédio moral embora existente há muito tempo, nos últimos anos vem ganhando contornos mais nítidos no mundo do trabalho, potencializado pelo modo atual de produção capitalista, a globalização e todos os males que acarreta, a exemplo da competitividade, entre as empresas e entre os trabalhadores, a contínua e desumana busca pelo lucro, a redução dos postos de trabalho, o aumento da oferta da mão-de-obra, a valorização do individualismo, o desprezo do trabalho em grupo e a inversão dos valores humanos.

Muitos estudos têm sido desenvolvidos em diversas áreas do conhecimento científico, notadamente nos campos do Direito, da sociologia, da medicina do trabalho e da psiquiatria, contribuindo expressivamente para a identificação do assédio moral, objetivando coibi-lo, atuando na escala de prevenção e, caso consumado, fixando as suas consequências jurídicas em relação ao assediador, à vítima e ao empregador, bem como, servindo ao diagnóstico de doenças e indicação de tratamento adequado.

Para concluir esse trabalho, diremos que, a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para configuração do assédio moral. É necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho. A vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade.

## REFERÊNCIAS

DEGAN, Guilherme. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**. 2013. Disponível em: <<https://lugui7.jusbrasil.com.br/artigos/312230897/evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasi/>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. **Característica do Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo\\_id=9791&n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=9791&n_link=revista_artigos_leitura)>. Acesso em: 20 mar. 2018.

LIMA, Amanda Maria Prado. **Panorama histórico nas relações de trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,panorama-historico-do-assedio-moral-no-brasil-e-no-mundo,29207.html>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

SILVA, Sidney Gonçalves da. **Modalidades do Assédio Moral no Trabalho**. 2011. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2397>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

## Anexo A - Autorização de Divulgação



### TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”** apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 21 de Junho de 2018.

Nome	RG	Assinatura
Daniele Aparecida Ferreira	46.062.138-5	
Gabriela Cristina Bento	42.032.609-1	
Leandro Rodrigo Marques	45563400-2	
Letícia Adeline Satílio Pedro	46.324.067-4	

## Anexo B – Declaração de Autenticidade



### DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 21 de Junho de 2018.

Nome	RG	Assinatura
Daniele Aparecida Ferreira	46.062.138-5	
Gabriela Cristina Bento	42.032.609-1	
Leandro Rodrigo Marques	45563400-2	
Letícia Adeline Satílio Pedro	46.324.067-4	