



FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FASA
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
AREA: RECURSOS HUMANOS

ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

NOME: LILIANE CRISTINA RODRIGUES DOS REIS

RA: 20279254

PROFº. ORIENTADOR: LUIS ANTÔNIO PASQUETTI

Brasília/DF, maio de 2007

LILIANE CRISTINA RODRIGUES DOS REIS

ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

Monografia apresentada como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Prof. Orientador: Luis Antônio Pasquetti

Brasília/DF, maio de 2007

LILIANE CRISTINA RODRIGUES DOS REIS

ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

Monografia apresentada como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Profº. Orientador: Luis Antônio Pasquetti

Banca Examinadora:

Prof(a) Luis Antônio Pasquetti
Orientador

Prof(a) Mariangela
Orientador(a)

Prof(a) José Antônio
Orientador(a)

“Só é útil o conhecimento que nos torna
melhores”

(Sócrates)

Agradeço a Deus pois sem ele a conclusão deste trabalho seria impossível, à minha mãe que me apoiou no decorrer de todo o trabalho, ao professor orientador Luís Antônio Pasquetti que me ajudou no desenvolvimento e concretização, à advogada Alessandra que me atendeu e esclareceu dúvidas relacionadas a processos de leis trabalhistas, agradeço também ao meu noivo a paciência destinada a mim durante a confecção do trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 EMBASAMENTO TEÓRICO	10
3 APRESENTAÇÃO DOS CASOS E DADOS	26
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

RESUMO

A proposta deste trabalho é analisar a presença do assédio moral nas organizações, com foco no perfil de casos de assédio moral julgados no Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal. Para tanto, foram feitas pesquisas bibliográficas, constando teorias a respeito do assunto, visitas ao TRT – Tribunal Regional do Trabalho e TST – Tribunal Superior do Trabalho para consulta de processos julgados como deferido e não deferido de casos de assédio moral no Distrito Federal. Obtendo o resultado de como o assédio está presente nas organizações e suas conseqüências. Foram também apresentadas propostas de conscientização aos formandos do curso de Administração. O trabalho está dividido da seguinte forma, a primeira parte discorre um resumo sobre Gestão de Pessoas, seguindo do conceito teórico de assédio moral. Na segunda seção foram apresentados casos e dados tabelados de acordo com os processos analisados. E, finalmente, na última seção, apresentam-se as conclusões do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Presente nas organizações, porém ignorado, o assédio moral nos últimos 6 anos vem sendo um fator preocupante. Apesar de não existir uma lei específica sobre o caso no Brasil, em agosto de 2002 foi decretada uma jurisprudência a fim de resguardar vítimas que sofrem o assédio.

O curso de Administração forma profissionais afim de torná-los gestores, líderes organizacionais, porém, não os ensina a tratar o assunto. Com o grande índice de casos de assédio moral dentro do ambiente de trabalho, o administrador possui papel de maior relevância seja ele por cometer o assédio, ou por não perceber o assédio e impedi-lo, com o intuito de evitar maiores aborrecimentos futuros, já que uma denúncia de assédio moral, pode gerar uma depreciação à empresa.

O assédio moral, é gerador de problemas muitas vezes irreversíveis. Suas conseqüências são determinantes, pois cresce a preocupação e o cuidado que deve ser designado ao caso em si.

Este trabalho tem como objetivo geral, traçar um perfil com base em 25 processos de assédio moral julgados no Tribunal Regional do Trabalho – TRT 10ª Região. Para tanto, seus objetivos específicos são, descrever o assédio moral dentro das organizações com base na literatura, verificar até onde o assunto é fator relevante, e o grau de dificuldade de comprovação do assédio no Distrito Federal.

Como problema central desta monografia destaca-se: Quais os perfis dos casos de assédio moral julgados no TRT da 10ª Região nos anos de 2005 a 2007?

A fim de atingir os objetivos traçados utilizou-se como base precípua de levantamento de dados a pesquisa bibliográfica a partir de livros, artigos e internet. Assim, de acordo com a classificação apresentada por Beuren (2004), a pesquisa é classificada: quanto aos objetivos em explicativa e exploratória, já que visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência de um fenômeno.

Quanto aos procedimentos em bibliográfica que segundo Gil (1999, apud BEUREN, 2004) foi aquela desenvolvida mediante material já elaborado, principalmente livros e artigos científicos.

Quanto à abordagem ela é classificada como qualitativa, pois foi realizada uma pesquisa documental no TRT/DF 10ª Região, onde foram analisados 25 processos providos e não providos já em arquivo, a pesquisa foi feita no próprio TRT

e também no TRF quando os processos encontravam-se em 2ª instância, outra fonte de pesquisa página do TRT na internet. De acordo com Richardson (1999, apud BEUREN, 2004), esse tipo de estudo pode descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, bem como, possibilitar o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

Esta monografia está dividida da seguinte maneira, a primeira seção discorre um resumo sobre Gestão de Pessoas, seguindo do conceito teórico de assédio moral. Na segunda seção foi apresentado os dados tabelados de acordo com os processos julgados pelo TRT/DF e TST/DF no casos de 2ª instancia nos anos de 2005 à 2007 bem como o objetivo do trabalho e a metodologia utilizada. E finalmente na última seção, apresentam-se as conclusões do trabalho.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas baseia-se no fato de que o desempenho de uma organização depende fortemente da contribuição das pessoas que a compõem e da forma como elas estão organizadas, são estimuladas e capacitadas, e como são mantidas em um ambiente de trabalho e num clima organizacional adequado.

As empresas buscam cada vez mais alcançar produtos de qualidade, com boa penetração de mercado e com clientes satisfeitos e fiéis. Dentre as estratégias usadas para se chegar a esse objetivo, destaca-se a motivação, que age como fator diferenciador e competitivo. Equipe motivada, conseqüentemente, produtos melhores.

Sabe-se que a motivação das pessoas tem uma relação direta na excelência da qualidade dos produtos e serviços das organizações. As várias correntes acerca do comportamento do homem organizacional demonstram uma particular estratégia de comportamento individual e grupal. É o norteador da maneira de agir da organização que defronta os indivíduos que com ela colaboram e interagem.

Maslow (1970), em sua obra intitulada *Motivation and Personality*, apresentou uma teoria segundo a qual as necessidades humanas estão dispostas em níveis de importância e influência. O homem faz o que faz por causa das suas necessidades e enumera estas necessidades de forma hierárquica, conhecida como a pirâmide de Maslow: necessidade de auto-realização, necessidade de estima, necessidades sociais, necessidade de segurança e necessidades fisiológicas.

Outro especialista em motivação foi Herzberg (1959), que em sua Teoria dos Dois Fatores, afirma existirem dois grupos para motivação de equipes que são os Fatores Higiênicos e os Fatores Motivacionais. Os Fatores Higiênicos não estimulam a motivação, mas se tornam a causa de desmotivação das pessoas se não forem satisfatórios. Já os Fatores Motivacionais tem uma contribuição direta na qualidade de vida das pessoas e na qualidade dos produtos.

Há uma correlação imediata entre os índices favoráveis do clima interno e da saúde dos resultados empresariais. Uma pessoa motivada, além de gerar qualidade, produz um clima de trabalho no qual as pessoas se sentem bem e há interação.

2.2 Assédio Moral

Tende-se a falar de assédio quando se é perseguido pelo tempo, associando o termo ao estresse, quando nos sentimos humilhados pela hierarquia, mesmo que a agressão tenha sido pontual. Segundo o dicionário Robert, “assédio é submeter sem trégua a pequenos ataques repetidos”. É um ato que só se adquire significado pela insistência.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen¹ (2002, p. 17), conceitua assédio moral como sendo

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, comportamento, atitudes....) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Conseqüentemente esse constante clima de terror psicológico gera na vítima assediada, moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

A Mestre e Doutoranda em Direito das Relações Sociais Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 46) pela PUC-SP, define

Vítima ou sujeito passivo do assédio moral é aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda satisfação no trabalho e conseqüente queda na produtividade; além dos danos pessoais à vítima que somatiza e reverte em dano à saúde mental e física, acaba gerando conseqüentemente, incapacidade para o trabalho afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio.

O assédio moral é um fenômeno portador de um risco invisível, porém com conseqüências concretas, principalmente quando ele produz efeitos tão graves que podem levar até mesmo ao suicídio.

Fatores relevantes levam as pessoas a uma identificação concreta do assédio moral, um dos elementos mais característicos do assédio é a intencionalidade do ato, elemento que se revela como resultado dessa perversidade, e que é verificado justamente pela repetição e duração do tempo das condutas abusivas. Outro fenômeno a se destacar consiste na manipulação perversa. Está já se mostra ser

¹ Os trabalhos de Hirigoyen, tem sido fonte bibliográfica para diversos outros autores que trabalham com o mesmo conceito tais como Assédio Moral nas Ralações do Trabalho de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira.

uma maneira insidiosa de assediar um empregado, e isso pode acontecer por meios nem sempre percebidos como o isolamento, a comunicação hostil, a humilhação.

Embora no Brasil seja escassa a legislação sobre o tema, existe uma jurisprudência:

“Assédio Moral – Contrato de Inação – Indenização por Dano Moral – A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT – 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionizio – 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237)

O Distrito Federal editou a Lei 2.949 de 19/04/2002, que em seu artigo 2º também enquadrou, embora de forma mais branda, a prática de assédio moral como sendo:

“Art. 2º Para os efeitos desta Lei, configura prática de assédio moral: I – desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes; II – tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas; III – exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho; IV – exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado. “No Brasil, o assédio moral, além da nulidade da despedida e da reintegração do emprego art. 4º , I, da Lei 9.029/95, pode dar ensejo à pretensão de resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, a e b, da CLT). Também autoriza a dispensa por justa causa dos colegas, chefes, gerentes ou diretores responsáveis pela prática da violência. Entretanto, o efeito jurídico mais importante é a possibilidade de reparação dos danos patrimoniais e morais sofridos pelo ofendido.

2.3 Contexto Histórico

O fenômeno assédio moral no ambiente de trabalho, infelizmente não é algo recente. Pode-se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. No entanto, o problema somente ganhou relevância nas últimas décadas com a divulgação de estudos realizados na área da Psicologia, desenvolvidos na Europa, onde se chegaram a diferentes visões do fenômeno. O assédio moral existe em toda parte, com colorações diferentes dependendo das culturas e os contextos. Porém, os estudos que o abordam o são em termos relativos onde tem-se a necessidade de melhor entender essas cinco diferentes visões para mostrar em que a noção de assédio moral difere de um certo número desses estudos.

2.3.1 O *Mobbing*

Segundo Hirigoyen (2002), nos anos 80, Heinz Leymann, psicólogo de origem alemã radicado na Suécia, decidiu introduzir o conceito de *mobbing*, para descrever as severas formas de assédio moral nas organizações.

Este termo, utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de grupos de animais que querem expulsar um intruso, foi reproduzido nos anos 60 por um médico sueco, Peter Poul Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças com relação a outras, dentro de uma escola.

O termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, onde a tradução é maltratar, perseguir, sitiar, atacar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não esquecendo que *Mob* com letra maiúscula em inglês significa máfia. Sua origem mostra claramente que se trata de um fenômeno de grupo, e por seu sentido anexo, faz pensar que seus métodos nem sempre são evidentes.

Para Leymann (1989), o *mobbing* consiste em manobras hostis freqüentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa. É uma forma grave de estresse psicossocial.

As pesquisas de Leymann fizeram com que fossem levadas em conta ofensas de caráter psicológico em uma lei sobre condições de trabalho, completada por um decreto específico sobre a vitimação no trabalho, em 1994. Foi a seguinte a definição adotada: “Por *mobbing*, entendem-se as ações repetidas e repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra empregados de uma maneira ofensiva, e

que podem conduzir a seu isolamento do grupo no local de trabalho” (Hirigoyen, 2002). No texto, observa-se que as vítimas necessitam de tratamentos médicos, porém, os profissionais não eram capacitados para lidar com o problema. Assim, Leymann criou uma clínica especializada na qual estabeleceu um programa específico de reabilitação das vítimas, que funcionou até ter sido obrigado a fechá-la, sob pressão do sistema de saúde sueco. Heinz Leymann trabalhou arduamente na pesquisa sobre o mobbing até falecer, em janeiro de 1999.

No século XXI, esse é um tema que vem sendo tratado por outros profissionais que estudam o fenômeno mobbing, onde o mesmo corresponde de início as perseguições coletivas e a violência ligada a organização, mas que podem incluir desvios que, progressivamente transformam-se em violência física.

2.3.2 O *bullyng*

Em inglês, *to bully* significa desumanidade, com grosseria; e *bully* é uma pessoa grosseira e tirânica, que ataca os mais fracos. Inicialmente, diferentemente do *mobbing*, o termo não veio para descrever as humilhações no trabalho. Falava-se de *bullying* essencialmente para descrever as humilhações, os vexames ou ameaças que certas crianças ou grupos de crianças infligem a outras. Em seguida, o termo estendeu-se as agressões do exercito, nas atividades esportivas, na vida familiar, em particular em pessoas de idade, e só então começou a ser usado no mundo do trabalho (ADAMS, 1992).

2.3.3 O *harasmet*

Segundo Hirigoyen (2002), o fenômeno é estudado desde 1076 pelo psiquiatra americano Carroll Brodsky, no livro intitulado *The Harassed Worker?* (1976). O autor afirma que o *harasment* consiste em ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la, enfim, provocá-la, onde assinala os efeitos nocivos a saúde da vítima.

2.3.4 Os *whistleblowers*

Literalmente, um *whistleblower* é aquele que descobre um erro, uma farsa, e a denúncia. E em decorrência disso se torna alvo de represálias. Toma para si a decisão de alertar a opinião pública sobre malversações e atos de corrupção ou denunciar violações das leis que rege os serviços públicos onde trabalham.

Na prática, aqueles que denunciam os problemas do funcionamento de um sistema sofrem, evidentemente, represálias da parte do próprio sistema. Trata-se de uma forma específica de assédio moral, destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo.

Nos Estados Unidos, os *whistleblowers* se organizaram e criaram grupos de apoio para trocar experiências e, obter proteções jurídicas. Na maior parte dos países com cultura anglo-saxônica, foram tomadas medidas para proteger os denunciadores.

2.3.5 O *ijime*

No Japão o assédio moral é um fenômeno muito antigo, e o termo *ijime* (assédio em japonês) é utilizado não só para descrever ofensas e humilhações infligidas às crianças no colégio, mas também para descrever, nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo como objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores.

O sistema educativo japonês, baseado em avaliações permanentes para determinar os melhores elementos e orientá-los rumo às melhores carreiras, desenvolve nos estudantes um sentimento de rivalidade que transcende o ambiente escolar. Durante muito tempo, os professores consideraram o fenômeno do *ijime* como um rito de iniciação necessário à estruturação psíquica dos adolescentes. Tal sistema, pela pressão psicológica que provoca nas crianças, levou o *ijime* a adquirir tamanha amplitude, que se tornou, nos anos 90, uma verdadeira chaga social.

Tal descrição das condições escolares do Japão não é desprovida de relação com o mundo do trabalho, pois o *ijime* é antes de tudo um instrumento de controle social.

A partir de tais pesquisas no ramo da Psicologia, o assédio moral começou a chamar a atenção dos estudiosos de outras áreas. Logo percebeu-se que o tema é multidisciplinar, tendo a necessidade de ser explorado por outras áreas do conhecimento humano, como a Sociologia e o Direito, com o intuito de conhecer os principais focos originadores do problema, bem como os meios de solucioná-los.

2.4 Como se origina o assédio moral, e quais os fatores mais comuns?

Pode-se afirmar que o assédio moral, é um dos problemas mais graves enfrentados por nossa realidade atual no ambiente de trabalho. O assédio moral, tende a começar frequentemente pela recusa de uma diferença. Mulheres em cargos masculinos, funcionário mais velho diante de jovens... Provavelmente da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável afim de não correr risco de receber uma sanção.

Quando a recusa se origina de um grupo, para ele é difícil aceitar alguém que pensa ou age de forma diferente, ou que tem espírito crítico.

O que detestam naquele que pensa de outra maneira não é o tanto a opinião diferente manifestada, mas a desenvoltura com que quer julgar por si próprio – o que, com certeza eles nunca fazem e, no foro íntimo, têm consciência de não fazê-lo HIRIGOYEN (2002, p. 56).

Além da maneira de trabalhar, existe uma maneira de pensar, de se vestir, de falar, de agir, e é isso que muitos não conseguem ver, e respeitar, proporcionando inicialmente um desconforto a vítima que pode não se intimidar e logo dizer “Eu não sou como os outros!”, ou apagar as diferenças ou a originalidade e, como camaleões, terminam por se difundir ao grupo.

A inveja, o ciúme e a rivalidade são outros fatores que levam ao assédio moral. É verdade que é algo não confessado facilmente. Como dizer aos outros ou a si mesmo que: “Eu não vou com a cara de fulano porque ele é mais inteligente, mais bonito, mais rico ou parece ser mais amado do que eu”?!? E não podendo dizê-lo, fazemos e tentamos destruir o outro com o intuito de sobressair-se.

De acordo com Hirigoyen (2002), a rivalidade entre pessoas tornou-se possível por causa do desaparecimento das equipes e da coletividade. Sob o pretexto de estabelecer uma concorrência estimulante, mas também com o objetivo de destruir as alianças, o sistema atual de gerência tende a instigar os grupos uns contra os outros, como por exemplo, valorizar os diplomados menosprezando os demais, onde criam-se entre eles, um sentimento de superioridade, e/ou inferioridade.

Segundo Hirigoyen (2002), outro causador do assédio moral nas organizações e o medo. O medo é um motor indispensável ao assédio moral, pois,

de uma maneira geral, é por medo que alguém se torna violento, ataca-se antes de ser atacado. Agredimos com o intuito de estarmos nos auto protegendo.

Ainda segundo Hirigoyen (2002), o medo faz com que excomunguemos o outro, atribuindo a ele sentimentos agressivos, por estarmos em uma posição instável e nos sentirmos ameaçados, e assim podemos ser induzidos a assediar uma pessoa, não pelo que ela realmente é, mas pelo que imaginamos que ela seja. Surge a manipulação por poder.

Para Ferreira (2004), quer venha de um indivíduo ou de um sistema organizacional, o assédio moral é um processo perverso, pois permite que o homem seja manipulado á custa do desprezo por sua liberdade, com o único propósito de fazer com que outros aumentem poder e vantagens, onde para um indivíduo perverso, isso justifica a eliminação daqueles que podem ser um obstáculo ao seu progresso.

2.5 Fases da humilhação no trabalho

Para Alkimin (2004), a humilhação no trabalho envolve os fenômenos vertical e horizontal. O fenômeno vertical é caracterizado por relações autoritárias, desumanas e antiéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e 'flexibilização'. Com isso, exige-se dos trabalhadores maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade) visando produzir mais a baixo custo.

Para Ferreira (2004), com a globalização, a "flexibilização" inclui a agilidade das empresas diante do mercado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. A "flexibilização", que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo,

informalidade, bicos e sub-empregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas. A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc. que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho

Para Hirigoyen (2002), o fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e a disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a “cultura do contentamento geral”. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que “carregam” a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os “improdutivos”, humilhando-os.

Segundo Hirigoyen (2002), a competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente.

Para Ferreira (2004) a organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade da 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. É sempre positivo que associações, sindicatos, coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio.

2.6 O que não é assédio moral

2.6.1 Estresse

De acordo com Hirigoyen (2002), o estresse ao contrário do assédio moral, não existe intencionalidade maldosa. O estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só.

Hirigoyen (2002), também acrescenta que os efeitos colaterais são outros, o funcionário estressado, com alguns dias de folga, retorna ao trabalho melhor, com mais força para melhorar suas atividades. O profissional vítima de assédio moral não, a humilhação e a vergonha, não permitem que ele melhore, muito pelo contrário, cada dia que passa a situação só piora.

No assédio moral o alvo é o próprio indivíduo, com o interesse de prejudicá-lo. Não se trata de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados, mas se livrar de uma pessoa que de uma forma ou de outra incomoda.

2.6.2 Conflito

O conflito, visa mudança, o que não deixa de ser uma coisa possivelmente positiva. Em um conflito as recriminações são faladas, ou seja, de alguma maneira a “guerra” é aberta. Já no assédio moral existe o não falado e o escondido.

De acordo com Hirigoyen (2002), o que caracteriza o conflito é uma “escala simétrica” ou seja, uma igualdade teórica entre os protagonistas. Porém, esse tipo de relação no ambiente de trabalho pode produzir clãs ou grupos rivais, no entanto, pode resultar em competição e rivalidade.

Ferreira (2004) acrescenta que em quanto o conflito existir, ele tende a se ampliar a por meio da procura de novos aliados, onde os conflitos que demoram a terminar se fortalecem e estendem-se de modo velado onde é nesse caso que os mesmos podem passarem a procedimentos de assédio moral.

Para Hirigoyen (2002), no assédio moral, não se observa uma relação simétrica, mas uma relação dominante-dominado, onde quem comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isso ocorre no âmbito de uma relação de subordinação, transformando-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa, onde mesmo quando o assédio ocorre entre colegas ou em nível

ascendente, é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima.

2.7 A explicitação do assédio moral

Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do(a) outro(a), estigmatizar os(as) adoecidos(as) pelo e para o trabalho, colocá-los/as em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele/a que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do(a) subordinado(a), não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar².

2.8 Perfil do agressor

Após muitos estudos, notou-se que as figuras do empregado e do empregador, ou superior hierárquico, não possuem posições definidas de vítima e agente agressor, respectivamente, em relação ao assédio moral. Isso porque as posições podem ser alteradas, de acordo com a relação estabelecida em cada caso concreto.

Em sua primeira análise de assédio moral, Hirigoyen (2002) procurou destacar o perfil do agressor e da vítima. Porém, como a própria pesquisadora notou, o agressor nem sempre é o doente paranóico, e nem sempre a vítima é o sujeito mais fraco da relação. O que nos leva a seguinte pergunta: existe um perfil ideal de agressor e de vítima no assédio moral?

Hirigoyen (2002) descobriu que não. Embora seja bem mais comum encontrar casos em que o empregado é assediado pelo empregador, existem casos também, nos quais o assédio moral é promovido entre colegas ou, contra um superior hierárquico.

² A explicitação do assédio moral. Disponível em <http://www.assediomoral.org>. Acesso em: 14 fev. 2007

Dentro dessa relação, as causas que levam ao processo assediador são diversas.

2.9 Estratégias do agressor

A seguir algumas estratégias do agressor segundo o site Assédio Moral³:

- a) Escolher a vítima e isolar do grupo.
- b) Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- c) Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- d) Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- e) Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- f) 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.
- g) Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação.
- h) Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

2.10 Conseqüências do assédio moral

Ao contrário do que possa parecer, as conseqüências geradas pelo assédio moral não se limitam à saúde do trabalhador que é a vítima do processo destruidor. Os resultados atingem também a esfera social da vida do empregado, além das conseqüências econômicas do fenômeno sobre o empregado, a empresa e a sociedade.

De acordo com as pesquisas realizadas por Hirigoyen (2002), demonstra que o processo de assédio moral quase sempre termina coma saída da vítima do emprego num estado de saúde tão debilitado, que acaba ficando sem condições físicas e mentais para se recolocar no mercado de trabalho. Os números são impressionantes: em 36% dos casos de assédio moral a vítima é desligada da empresa; em 20% destes a pessoa é demitida devida a falhas; em 9% a demissão é

³ Estratégias do Agressor. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 12 fev. 2007.

negociada; em 7% é a pessoa quem pede demissão; em 1% restante, a pessoa é colocada em pré-aposentadoria.

As conseqüências econômicas não se limitam à vida do empregado. A empresa também acaba sentindo os reflexos desse processo na produtividade. Um informativo da Organização Internacional do trabalho (OIT) mostrando um resultado de um estudo sobre a saúde mental no trabalho, publicou em 10 de outubro de 2000, comentou que as conseqüências do assédio moral nas empresas são percebidas nos altos custos com a baixa produtividade, na diminuição dos benefícios e na seleção e formação de pessoal substituto⁴.

O mesmo estudo aponta que nos Estados Unidos os pequenos e os grandes empregadores começam a tomar consciência de que os transtornos mentais advindos de más condições de trabalho significam elevação de custo, tanto pelos gastos médicos como pelos afastamentos por incapacidade, apercebendo-se da relação existente entre saúde mental e produtividade.

Para Ferreira (2004), as conseqüências do assédio moral sobre o empregado começam a ser observadas durante a própria evolução do processo de agressão, ainda sob a vigência do contratado de trabalho. São os efeitos ocasionados pela conduta do agente agressor, já abordadas. O isolamento da vítima que se vê acuada, a renúncia do conflito, a dúvida sobre suas origens, são conseqüências que acabam debilitando a saúde do empregado assediado, ocasionando perturbações que culminarão com o estresse.

Segundo Alkimin (2004), existe a conseqüência social gerada pelo fenômeno na vida da vítima, a mesma torna-se uma pessoa fragilizada, irritada, sensível ou às vezes agressivo podendo chegar muita das vezes ao isolamento acompanhando-a fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos. Não deixando de destacar, que quase sempre o assédio moral acarreta a desestruturação familiar.

2.11 Danos da humilhação à saúde

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde do empregado, revelando uma das formas mais poderosa de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais freqüente com as mulheres

⁴ Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/info/pr/2000/27.html>>. Acesso em: 13 mar. 2007 (texto original em francês).

e com os adoecidos. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento do funcionário, que mesmo doentes continuam trabalhando.

Freqüentemente os trabalhadores/as adoecidos são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como essas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. O trabalhador humilhado ou constrangido passa a vivenciar depressão, angustia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade dentro e fora do trabalho.

As emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciadas segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingarse. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso. Por fim as vítimas em geral passam a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido. É este sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que adoecer as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam⁵.

⁵ Estratégias do Agressor. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 12 fev. 2007.

2.12 Sintomas do assédio moral na saúde

Entrevistas realizadas por Barreto,(PUC/SP,2000) com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem). Os dados abaixo deram:

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

Fonte: Barreto, M. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP

De acordo com a pesquisa, os resultados nos mostram as diferentes reações que homens e mulheres tendem a sofrer devido ao assédio, como por exemplo as crises de choro que são 100% típico de vítimas mulheres, já dores generalizadas atingem aos dois sexos com 80% das vítimas. Porém, a sede de vingança, os homens sentem 50% a mais que a mulheres. Dentre outras reações mais fortes nos homens vítimas de assédio do que em mulheres vítimas do mesmo assédio é a idéia de suicídio que atingem 100% dos homens, contra 16,2% das mulheres e uso de bebidas alcoólicas que atingem 63% contra 5% das mulheres. A pesquisa nos fez observar que independente de qual transtorno o assédio cause, ele sempre trás conseqüências, essas podendo ser até fatais.

2.13 Espécies de assedio moral

Quanto às espécies, o assédio moral se classifica em: vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados); horizontal simples ou coletivo (parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço) vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico).

3 APRESENTAÇÃO DOS CASOS E DADOS

Por envolver verdades e interesses locais, esta pesquisa tem natureza aplicada. Sendo exploratória, por envolver levantamento bibliográfico, e, descritiva, por buscar descrever características de uma determinada população.

Segundo Gil (1999), pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o intuito de fornecer uma visão geral, acerca de um fato, constituindo, muitas vezes, a primeira etapa de uma investigação mais ampla.

Após pesquisa teórica foi feita uma pesquisa documental, onde foram consultados 25 processos já julgados, providos ou não providos à alegação de assédio moral nas organizações do Distrito Federal.

3.1 Síntese das informações processuais com vítimas de assédio moral.

Seguem relatórios de processos julgados no Tribunal Regional do Trabalho (TRT), 1ª instância e no Tribunal Superior do Trabalho(TST) na 2ª instância, ambos do Distrito Federal. As acusações são de vítimas que sofreram assédio moral no ambiente de trabalho, seja ele vertical descendente, horizontal simples/coletivo ou vertical ascendente.

Caso A:

No caso abaixo, decorre o processo onde a reclamante do sexo feminino, alega que sua hierárquica a persegue, que a tratava com rigor excessivo, utilizando-se de palavras de baixo calão, o que tornava o ambiente de trabalho insuportável.

Duas testemunhas a favor da reclamante declararam que presenciaram a funcionária sofrer desmaios após ser desqualificada e humilhada com a utilização de expressões pejorativas, onde o reclamado também privava o funcionário de ir ao banheiro e atender telefonemas pessoais.

A reclamante começou a passar mal, tendo desmaios, seu cabelo começou a cair, passando a precisar de medicação, uma vez que o reclamado a deixava bastante abalada. A funcionária procurou o chefe imediato da acusada mas nenhuma providencia foi tomada. Porém, o reclamado nega ter havido excessos no tratamento dispensado à reclamante.

Causa ganha em favor do reclamante em 1ª e 2ª instância, onde a empresa de pequeno porte teve de pagar uma indenização no valor de R\$7.000,00 pelo assédio moral comprovado.

Caso B:

Com o processo do caso B, a reclamante do sexo feminino, afirmou que sofreu humilhações e foi vítima de perseguição pelo diretor da reclamada.

Dentre as condutas praticadas, citou: que havia proibição de conversas no trabalho; que o diretor da reclamada lhe dirigia aos berros, e que controlava os extratos das contas e chegava a perguntar o motivo dos funcionários estarem utilizando cheque especial; que após sua posse a um cargo superior passou a sofrer hostilidades e pressões.

O reclamante disse ainda que em face das perseguições sofridas foi pressionada a renunciar ao cargo.

Testemunhas a favor do reclamante, alegaram que foi presenciado dureza do reclamado nas cobranças em relação aos serviços executados e que o mesmo chegava a ser ríspido, que se dirigia aos empregados da reclamada aos gritos e xingamentos, referindo-se as pessoas como “porra” e “merda”.

Já em 2ª instância, após ter obtido o mesmo resultado em 1ª instância, o reclamante ganha a causa depois de comprovado o assédio moral na empresa de médio porte que é designada a fazer um pagamento no valor de R\$ 30.000,00 de indenização à reclamante pelo assédio moral sofrido.

Caso C:

No processo do caso C, a reclamante do sexo feminino, narrou ter sofrido perseguição por parte do supervisor, o que teria culminado com a configuração de quadro depressivo e a conseqüente necessidade de administração de forte medicação. Sustentou que o supervisor teria passado a intimidá-la repreendendo-a até por ir ao banheiro. Narrou também que o rigoroso tratamento que lhe era dispensado causou-lhe insônia, mal-estar, além de sensação de medo da chefia e vergonha dos demais colegas.

Pelos fatos relatados, entende caracterizado o assédio moral apto a atrair a incidência da indenização. Porém, as duas testemunhas presentes alegaram jamais ter presenciado qualquer perseguição do reclamado. Chegaram a reparar que a

reclamante era bastante nervosa, chorando em algumas oportunidades, que na hora do lanche alguns colegas comentaram que a reclamante havia algum problema com o reclamado, mas que não sabiam qual o problema.

A reclamada, em defesa, negou a ocorrência de qualquer situação que caracterizasse o assédio moral ou a prática de qualquer outro ato que tivesse colaborado para o surgimento da enfermidade física ou mental da autora. Pontuou que as atividades desempenhadas pela reclamante eram típicas do cargo.

Diante aos relatos, e a não prova de caracterização dos fatos capazes de serem enquadrados como assédio moral foi negado provimento nos termos da fundamentação. Dando causa perdida à reclamante.

Caso D:

No processo, do caso D, o reclamante do sexo masculino, relata ter prestado serviços de interesse particular do supervisor hierárquico sem qualquer vinculação ao contrato de trabalho e sob ameaça de demissão.

Circunstancias que lhe autorizam o deferimento do pleito de indenização por assédio moral, uma vez que, mesmo contrariado, agia o reclamante sob fundado temor de perda do vínculo empregatício.

O reclamado negou todos os relatos, porém, duas testemunhas a favor do reclamante relataram que ter testemunhado abusos e ameaças do reclamado.

Por essas razões, estando comprovada a prática de assédio por pessoa que, no contexto funcional, representa a empresa, foi dado provimento ao recurso para condenar a reclamada a indenizar a reclamante por assédio moral.

A empresa de pequeno porte foi obrigada a pagar uma indenização no valor de R\$ 8.000,00 a acusada.

Caso E:

No processo que se descreve, a reclamante do sexo feminino, alegou ter sofrido assédio moral por parte da então coordenadora, atualmente gerente da instituição financeira reclamada. Alega que a referida gerente impunha metas impossíveis à reclamante e aos seus colegas, sempre com ameaças de demissão, a reclamante também disse que a reclamada repetia habitualmente que quem não alcançasse as metas ou não solucionasse as pendências antes do prazo

estabelecido pela matriz iria a rua e que demitiria os empregados que se ausentassem do serviço por ordens médicas.

Acrescentou também que graças ao assédio sofrido, apresentou transtornos psicológicos e físicos, afastando-se do trabalho pela Previdência Social.

Em defesa os reclamados negaram os fatos narrados, apresentaram os atestados dados pela reclamante, onde não demonstrava os alegados abalos psicológicos. Sustentaram também que as metas nunca ultrapassaram a normalidade, requerendo, por fim, a improcedência da ação.

As testemunhas alegaram que o banco recebia os atestados dos depoentes, mas não sabiam dizer, se para a reclamante esse direito era negado, os depoentes também alegaram terem sido ameaçados pela coordenadora de demissão, e acredita que o mesmo acontecia com a reclamante, porém, nenhum funcionário da empresa havia sido demitido por não ter conseguido cumprir em tempo as tarefas. As testemunhas também alegaram terem visto a reclamante chorando várias vezes ao final do expediente por conta de grosserias da coordenadora, mas não sabiam dizer exatamente quais grosserias eram.

Devido testemunhas confusas, e sem consistência nos relatos por não terem conseguido demonstrar o ato ilícito por parte dos reclamados, o provimento foi negado nos termos de fundamentação.

3.2 Gráficos

A pesquisa foi feita aleatoriamente aos processos arquivados no Tribunal Regional do Trabalho (TRT), e também na página da internet do mesmo entre os dias 15 de abril e 2 de maio de 2007.

A pesquisa demonstra a proporção do assédio moral segundo o sexo, ou seja, existe a relação da ocorrência do assédio moral para o sexo feminino ou masculino? Os danos da humilhação à saúde da vítima, se gerou conseqüências? Com relação a descrição do processo, a acusação de assédio moral dentro da organização, ela segue sozinha ou com outros danos relacionados? Qual a frequência de casos providos ou não providos e o porquê do resultado. Existe relação com o índice de assédio cometido nas organizações, com o porte da empresa? E qual a espécie de assedio moral?

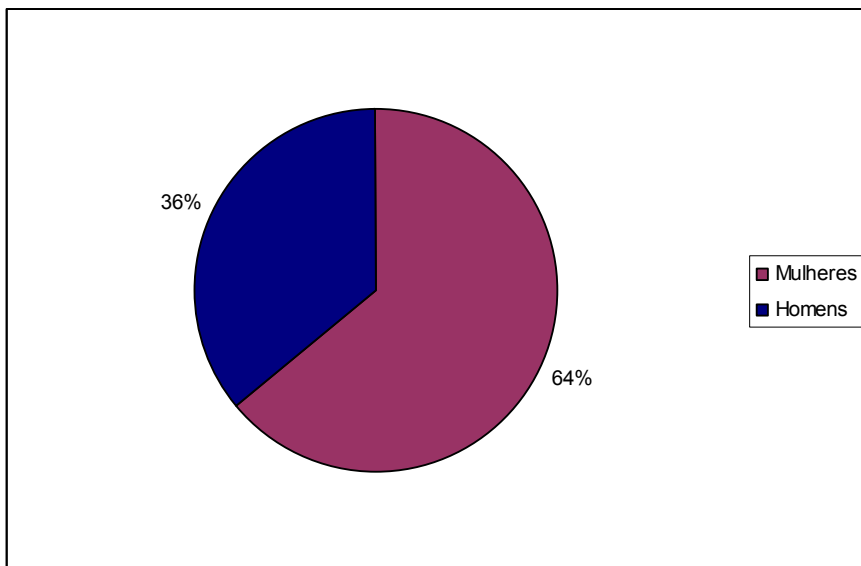


GRÁFICO A: Proporção de assédio moral segundo o sexo.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir das consultas feitas aos processos julgados como providos e não providos pelo TRT sobre assédio moral por Liliane Cristina Rodrigues dos Reis, Brasília, maio de 2007.

O gráfico apresenta a proporção de vítimas do assédio moral segundo o sexo, ao passo que, dentre os 25 processos consultados 64% das pessoas que sofreram o assédio é do sexo feminino contra os 36% para o sexo masculino. O que confirma ainda mais os estudos feitos em todo o mundo onde o índice de assédio moral é mais recorrente entre pessoas do sexo feminino.

Segundo Hirigoyen (2002), a incidência maior no sexo feminino do que no masculino, pode acontecer pelo fato de o chefe querer se impor diante as subordinadas, outro fator determinante seria a não aceitação de mulheres tomando lugares de grande posição dentro das organizações, ou seja, o machismo ainda encontra-se presente mesmo dentro das organizações.

Essa discriminação pode aumentar conforme a aparência física da mulher, e do que ela significa para a empresa. Mulheres de boa aparência, inteligentes e seguras são ainda mais aptas à sofrerem o assédio moral dentro de uma organização.

No caso dos 36% dos homens, pode-se afirmar que 80% deles são negros ou homossexuais, os outros 20% são homens idosos ou com algum problema físico.

Quanto à conseqüências na saúde física e/ou mental, ambos os sexos apresentam. No próximo quadro esse resultado será mais bem explicado.

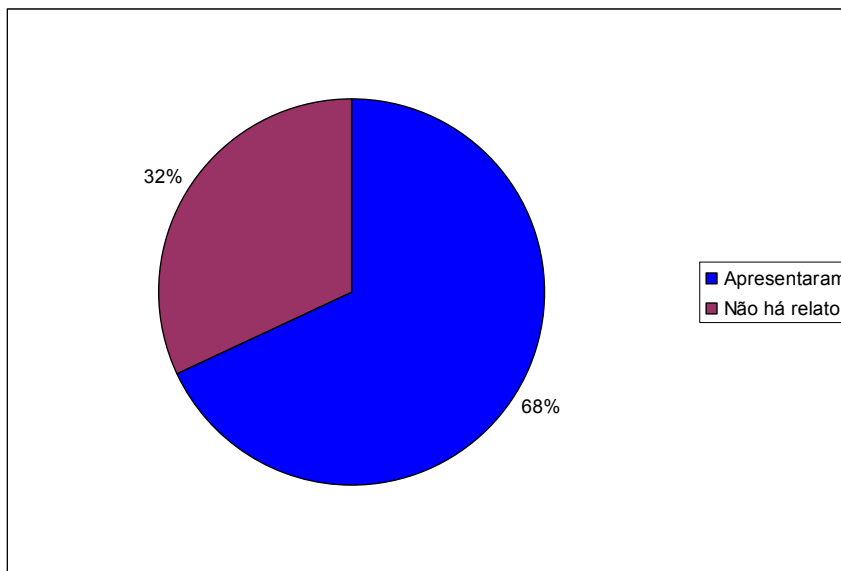


GRÁFICO B: Danos da humilhação a saúde

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir das consultas feitas aos processos julgados como providos e não providos pelo TRT sobre assédio moral por Liliane Cristina Rodrigues dos Reis, Brasília, maio de 2007.

O gráfico demonstra a proporção de vítimas que sofreram assédio moral e veio a desenvolver algum tipo de seqüelas a saúde física e/ou mental, porém, diante aos processos consultados, não se pode afirmar de fato, se dentre os casos que as vítimas não apresentaram seqüelas, as mesmas não existiram ou apenas não foram relatadas.

Em 32% dos casos analisados, as vítimas do assédio moral, não expuseram, ou não relataram se tiveram ou não alguma conseqüência física ou mental a saúde, porém, 68% dos casos às vítimas de assédio moral, relataram que apresentaram algum dano a saúde física ou mental.

De acordo com a teoria estudada, às seqüelas apresentadas variam de crises de enxaquecas e tremores até a tentativa de suicídio.

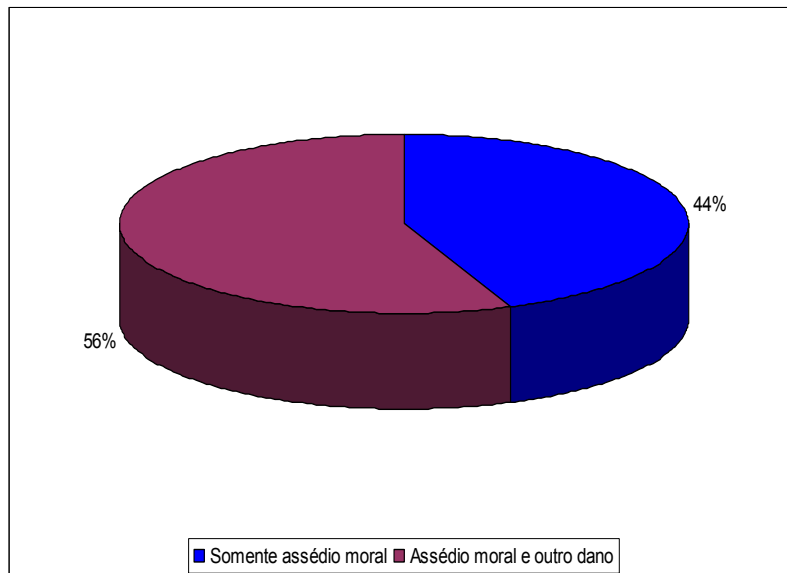


GRÁFICO C: Processos somente de assédio moral X Processos com outros danos relacionados.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir das consultas feitas aos processos julgados como providos e não providos pelo TRT sobre assédio moral por Liliane Cristina Rodrigues dos Reis, Brasília, maio de 2007.

O gráfico demonstra que o assédio moral geralmente vem acompanhado de outro dano, ou abuso. Diante aos processos consultados, foi observado que na maioria deles, a acusação de assédio moral vem acompanhado por outros abusos como danos morais, assédio sexual, desvio de função, excesso de horas de trabalho, dentre outras o que corresponde a um índice de 56% dos casos julgados contra 44% dos casos julgados somente com a acusação de assédio moral.

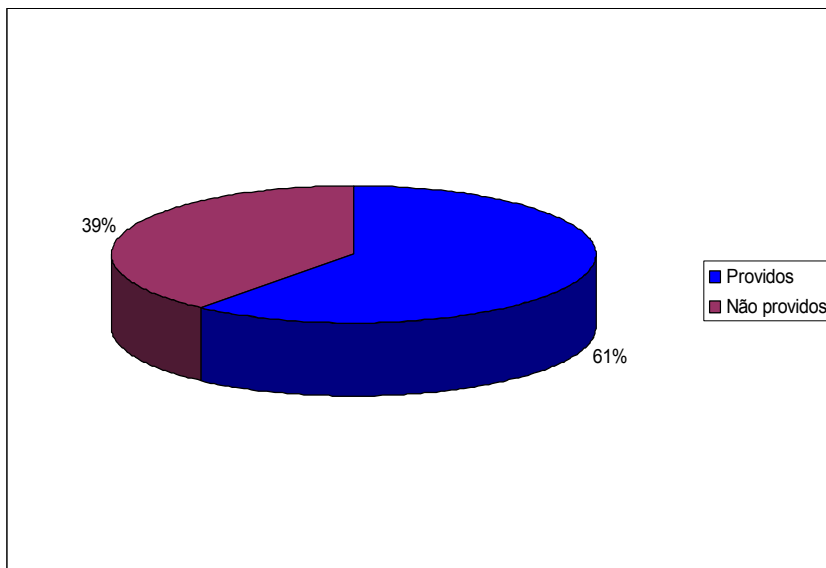


GRAFICO D: Assédio moral julgados providos e não providos

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir das consultas feitas aos processos julgados como providos e não providos pelo TRT sobre assédio moral por Liliane Cristina Rodrigues dos Reis, Brasília, maio de 2007.

O gráfico relata a proporção de casos que conseguiram ser comprovados o assédio moral dentro das organizações. O que pôde ser observado é que na maioria das vezes em que o caso é negado provimento, é a falta de provas das vítimas, ou seja, testemunhas confusas e incoerentes no que dizem, são as responsáveis pelo resultado negativo ao reclamante. Entre os casos julgados e sentenciados como providos temos 61% das vezes. E com 39% temos os casos julgados e sentenciados como não providos.

Para Hirigoyen (2002), a probabilidade de um processo ser sentenciado como não provido, teria uma percentagem bem menor se não existisse o medo da demissão do trabalhador que está sendo testemunha a favor da vítima, já que a própria empresa pode fazer algum tipo de imposição ou ameaça. Caso o testemunho da intimada cause algum dano à empresa, a mesma pode ser desligada da companhia.

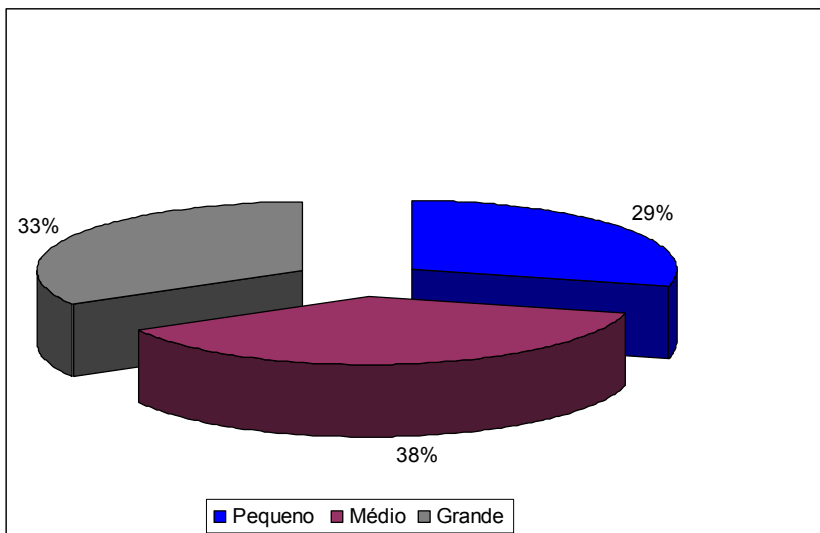


GRÁFICO E: Porte das empresas que cometem os assédios moral

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir das consultas feitas aos processos julgados como providos e não providos pelo TRT sobre assédio moral por Liliane Cristina Rodrigues dos Reis, Brasília, maio de 2007.

Nessa análise, o gráfico apresenta a relação de casos de assédio moral segundo a dimensão da empresa. Conforme os processos consultados puderam ser observados que o porte da empresa não tem relação determinante à ocorrência de assédio moral nas organizações. Os resultados são muito próximos, podemos observar que em empresas de grande porte esse assédio acontece com uma frequência um pouco maior de 38% dos casos relatados, contra 33% em empresas de médio porte e 29% em empresas de pequeno porte.

A análise condiz com a teoria estudada, já que a mesma alega a presença do assédio moral nas empresas independente do seu porte.

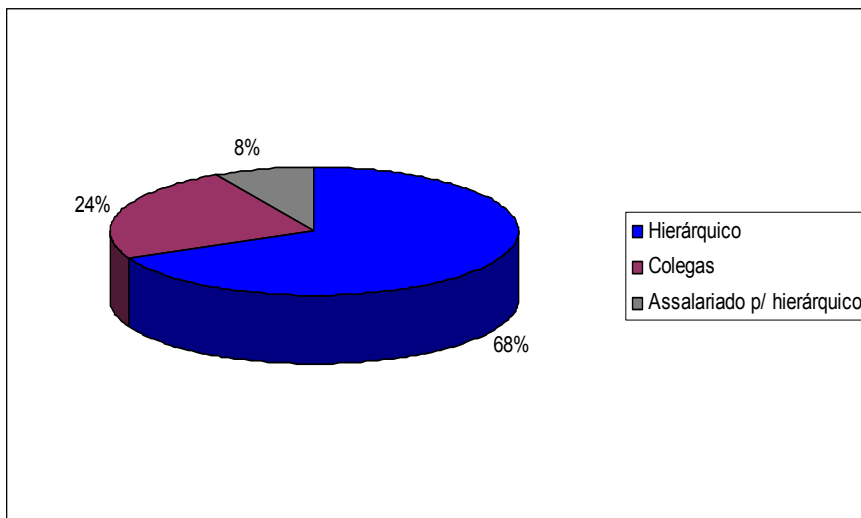


GRÁFICO F: Espécie de assédio moral

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir das consultas feitas aos processos julgados como providos e não providos pelo TRT sobre assédio moral por Liliane Cristina Rodrigues dos Reis, Brasília, maio de 2007.

Já nessa outra análise, o quadro demonstra a proporção de ocorrência do assédio moral quanto a sua espécie dentro da empresa, ou seja, de onde vem o assédio moral? Quem mais o comete? Em 68% dos casos, o assédio acontece na vertical descendente, o que significa que vem do chefe em relação ao assalariado, com 24% dos casos, esse assédio parte de um ou mais trabalhadores com relação ao colega de trabalho, e com 8% os casos de assédio parte do assalariado em relação ao superior hierárquico.

Os dados encontrados condisseram integralmente com a bibliografia estudada. Dar-se então a importância de uma melhor preparação dos profissionais da área administrativa que assumirá um cargo de chefia em uma organização. A falta de preparação desses profissionais pode agravar ainda mais esse resultado de 68% de casos de assédio moral cometidos pelo chefe.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Violência psicológica, constrangimento, humilhação. Os ingredientes básicos para a definição do quadro de assédio moral são inerentes às relações humanas, sobretudo ao mundo do trabalho. Na última década, porém, a conduta começou a ser estudada, denunciada e, finalmente, coibida e punida. Estudos inter e multidisciplinar, envolvendo as áreas de Psicologia, Medicina, Direito, Administração de Empresas e outros, tornaram possível, de certa forma, delinear e conceituar o assédio moral dentro e fora das organizações. Porém, o Brasil, possui apenas uma jurisprudência para o caso.

O assédio moral, é um fenômeno portador de um risco invisível, porém com conseqüências concretas que podem levar até mesmo ao suicídio. Ele é caracterizado por submeter sem trégua a pequenos ataques repetidos. É portanto, um ato que só adquire significado pelo insistência, visando atingir a auto-estima da pessoa. Ele é tratado como um mal, muitas das vezes, discreto e, até mesmo, silencioso, causador de gravíssimas conseqüências para suas vítimas, não só psicológicas, mas também físicas. Por isso, a enorme necessidade de não ser ignorado, mas sim, enfrentado, objetivando tornar a conduta que deflagra esse mal socialmente inaceitável.

As pesquisas para a realização da monografia e as pesquisas bibliográficas, apesar de terem sido realizadas em regiões com característica diferentes apresentam resultados semelhantes. O fenômeno pode acontecer em empresas de pequeno, médio e grande porte, e gerar conseqüências que podem partir de pequenas crises de choro e levar até ao suicídio. Também foi observado que com 64% as maiores vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho são as mulheres. O assédio moral acontece de várias formas dentro de uma organização, podendo partir dos colegas de trabalho a um funcionário, dos funcionários ao seu superior, porém, com um índice de 68% parte do superior hierárquico a seus subordinados.

Provas da agressão como testemunhas, advertências por escrito, gravação de agressões e xingamentos são fatores relevantes na hora de comprovar o assédio moral. Por isso a importância de uma estratégia de defesa, como anotar detalhes da humilhação, (dia, mês, local, testemunhas, nome do agressor), e recorrer a centros de referência em saúde do trabalhador. E o principal, a existência de uma lei que resguarde as vítimas do assédio moral nas organizações.

O trabalho contribuiu para alertar ao curso de Administração de Empresas o agravante interno e externo que o assédio moral pode trazer para uma organização. Onde lhe é sugerido uma das matérias a ser dado na disciplina de Recursos Humanos, com foco em como não cometer um assédio moral nas organizações.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMS, A. **Bullying at work**. 3. ed. Londres:Virago Press, 1992.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral no emprego**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2004.

Assédio moral no trabalho: chega de humilhação! [homepage na Internet]. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho [atualizada em 2004 Jul; acesso em 2007 Fev 12]. Disponível em: www.assediomoral.org

BEUREN, Ilze Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Russell, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral**. 1. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, H. **Mobbing la persécution au travail**. 2. ed. Paris: Seuil, 1986.

OIT – Organização Internacional do Trabalho [homepage na Internet]. Brasília: Organização Internacional do Trabalho – Escritório no Brasil [atualizada em 2007 Mar 13; acesso em 2007 Abr 21 a Mai 05]. Disponível em: www.tst.gov.br

TRT – Tribunal Regional do Trabalho [homepage na Internet]. Brasília: Tribunal Regional do Trabalho [atualizada em 2007 Abr 21; acesso em 2007 Abr 21 a Mai 05]. Disponível em: www.tst.gov.br

TST – Tribunal Superior do Trabalho [homepage na Internet]. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho [atualizada em 2007 Abr 21; acesso em 2007 Abr 21]. Disponível em: www.tst.gov.br