

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**FRANCISCO CELSO DA SILVA FILHO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS ALUNOS  
FORMANDOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE 2007-2 DA UFSC**

**FLORIANÓPOLIS  
2007**

**FRANCISCO CELSO DA SILVA FILHO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS ALUNOS  
FORMANDOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE 2007-2 DA UFSC**

**Monografia apresentada ao curso de  
Ciências Contábeis da Universidade Federal  
de Santa Catarina como requisito parcial à  
obtenção de grau de Bacharel em Ciências  
Contábeis.**

**Orientadora: Prof. Dra. Maria Denize H.  
Casagrande  
Co-orientador: Prof. Dante M. Girardi,  
Msc.**

**FLORIANÓPOLIS  
2007**

**FRANCISCO CELSO DA SILVA FILHO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS ALUNOS  
FORMANDOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE 2007-2 DA UFSC**

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão de curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota (média) de \_\_\_\_\_ atribuída pela banca constituída pelo orientador e membros abaixo.

Florianópolis, 04 de dezembro de 2007.

---

Prof<sup>ª</sup>. Elisete Dahmer Pfitscher. Dra.  
Coordenadora de Monografias do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca:

---

Prof<sup>ª</sup>. Maria Denize Henrique Casagrande, Dra.

---

Prof. Sergio Marian (Esp)

---

Prof. Dante M. Girardi, Msc

**Florianópolis  
2007**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus que sempre me deu força e saúde para transpor toda dificuldade e conquistar mais esse objetivo em minha vida.

Ao meu pai Francisco e minha mãe Claudete, por toda educação, incentivo e amor durante toda minha vida.

À minha esposa Luciana e minha filha Luana, que sempre estiveram ao meu lado, apoiando em todos os momentos de dificuldade permitindo assim a conclusão do curso.

À professora Maria Denize H. Casagrande e ao professor Dante M. Girardi, que sempre estiveram à disposição e demonstraram muita competência e paciência sendo estes fundamentais para que esta monografia atingisse o seu objetivo.

Minhas irmãs Cláudia, Andréa, Fabiana, Tatiana e minha sobrinha Priscila, que sempre me apoiaram e deram muito carinho.

A todos os meus familiares que sempre acreditaram em meu sucesso nesta empreitada.

A todos os meus colegas de faculdade, que de algum modo fizeram parte da minha vida durante a realização do curso.

## RESUMO

SILVA FILHO, Francisco Celso da. Assédio moral no ambiente de trabalho dos alunos formandos em Ciências Contábeis de 2007-2 da UFSC. Monografia (Ciências Contábeis) - Departamento de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2007.

Com as mudanças constantes nas relações de trabalho, a evolução tecnológica e a globalização, o trabalhador passa a ter uma concorrência direta com seus colegas de trabalho, onde somente o melhor resultado passa a ter valor. Para obter melhor resultado e atingir suas metas a pressão no trabalho aumenta, exigindo muito preparo e qualificação. No ambiente de trabalho quando a cobrança passa a não ter limite, surge quem manda e quem obedece, tornando-se a autoridade abusiva e estressante, surgindo o assédio moral, e para se confirmar a sua existência nesse ambiente, buscou-se através de um questionário, respondido pelos alunos formandos em Ciências Contábeis de 2007-2 da UFSC. Os resultados de pesquisas em vários países são alarmantes, e revelam conseqüências traumáticas da maioria dos trabalhadores assediados e um grande perigo para o resultado econômico de empresas onde pode ser observado o assédio moral. Para dar conta de responder a questão da pesquisa, analisou-se cada uma das respostas dadas pelos alunos formandos, apresentando-se o resultado encontrado.

Analisando-se as respostas, observou-se que dos 49 (quarenta e nove) alunos respondentes, 18 (dezoito) deles afirmaram que já tinham sido vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho, representando 36,74% (trinta e seis vírgula setenta e quatro por cento) dos entrevistados e 63,26% (sessenta e três vírgula vinte e seis por cento) afirmam que nunca passaram por esta experiência.

Palavras-chave: Assédio Moral, Alunos formandos.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

STIQPF/SP - Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosmético e Similares de São Paulo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Repercussões da humilhação na saúde, segundo o sexo.....	31
--	----

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1 -</b>	Estatística sobre assédio moral na Europa.....	17
<b>Gráfico 2 -</b>	A incidência do assédio moral no trabalho de acordo com a pesquisa com alunos.....	39
<b>Gráfico 3 -</b>	A incidência do assédio moral por gênero com os alunos pesquisados.....	40
<b>Gráfico 4 -</b>	A idade das vítimas por assédio moral no ambiente de trabalho, de acordo com o questionário aplicado com os alunos.....	41
<b>Gráfico 5 -</b>	A identificação do assediador ou agressor por gênero, segundo questionário aplicado com os alunos.....	42
<b>Gráfico 6 -</b>	Os tipos de assédio mais citados na pesquisa com os alunos formandos.....	43
<b>Gráfico 7 -</b>	A função do agressor na organização e a média de idade dos citados...	44
<b>Gráfico 8 -</b>	Alterações na capacidade produtiva da vítima de assédio moral no ambiente de trabalho.....	45
<b>Gráfico 9 -</b>	A diminuição da capacidade produtiva do trabalhador que sofre de assédio moral no ambiente de trabalho.....	47



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.1 Tema e Problema.....	11
1.2 Objetivos.....	12
1.2.1 Objetivo geral.....	12
1.2.2 Objetivo Específico.....	12
1.2.3 Justificativa.....	12
1.3 Metodologia.....	13
1.4 Limitações da pesquisa.....	14
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>16</b>
2.1 Assédio moral.....	18
2.2 Assédio moral nas relações de trabalho.....	20
2.3 Tipos e métodos de assédio moral no ambiente de trabalho.....	22
2.4 Os sujeitos do assédio moral no ambiente de trabalho.....	24
2.5 Conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho.....	29
2.6 Conseqüências do assédio moral para o empregado.....	30
2.7 Prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho.....	32
2.8 Legislação brasileira sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.....	35
2.9 As provas do assédio moral no ambiente de trabalho.....	37
<b>3 PESQUISA COM OS ALUNOS FORMANDOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS 2007-2 DA UFSC.....</b>	<b>38</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>48</b>
<b>5 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>50</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>55</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com o crescimento da população no nosso globo terrestre, alguns valores de relação com o próximo, estão ficando esquecidos. As pessoas estão preocupadas em alguns momentos, somente com sua situação, se está em um plano confortável, sem ameaças, e até mesmo a preocupação com a estabilidade no emprego, submetendo-se aos princípios das organizações, esquecendo de observar se tais princípios são bons ou ruins, assim esquecem que ao seu lado, está geralmente, aquele ou aquela que por alguns momentos tornou-se seu amigo.

As pressões do mundo atual, sejam no emprego ou em qualquer outro local, estão levando as pessoas a se tornarem individualistas, pensando apenas em si, fazendo muitas vezes com que prejudiquem o seu colega para tirar proveito próprio.

Em qualquer ambiente de trabalho, a busca pela perfeição, pelo maior lucro, pode gerar este clima de terror e medo no indivíduo. Dentro desse contexto surge o assédio moral, não mais preservando a integridade, seja física ou mental dos indivíduos, fazendo com que esta guerra psicológica e invisível estabeleça perdas nas relações de trabalho.

Essa pressão com certeza leva o trabalhador a doenças, que passam de simples dores de cabeça ou pequenos esquecimentos até situações mais graves como passar a beber e tentativas de suicídio. Mas está tudo interligado. É justamente nessas organizações, que se observa claramente o assédio moral, seja por intimidações ou pressão por melhores resultados e maior produtividade.

Estando a maioria das empresas, sejam elas nacionais ou multinacionais, encontrando uma concorrência cada vez mais acirrada, tendem a extrair o máximo em sua produção, e com isso aparecem cobranças sobre os funcionários. Na maioria dos casos esta cobrança em demasia transforma-se em assédio moral, deixando o funcionário em condições desumanas para exercer sua função.

A imprensa nacional noticia, diariamente, casos de assédio moral no trabalho, mas no Brasil ainda depende-se de leis estaduais para proteger o empregado, lembrando que apenas o Estado do Rio de Janeiro possui lei específica sobre o assunto para o setor público

([www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)) acesso em 20-10-2007.

Mas a maioria dos casos de assédio está calcada em documentos médicos, como atestados e receitas médicas, que fortalecem a defesa do cidadão assediado. O medo da demissão faz com que muitos assediados não possam fortalecer suas denúncias com colegas de trabalho, e geralmente são esses que assistem a todo o processo de assédio no ambiente de trabalho.

Verifica-se mais à frente, que no Brasil existem várias propostas de lei contra o assédio moral no trabalho em discussão, mas por ser um caso polêmico e discutível, devido ao entendimento do assunto, esses continuam sem aprovação.

Diante do exposto, o trabalho busca descrever e analisar o quanto é importante o estudo do assédio moral nas organizações, não só em como acontece, mas também como preveni-lo e o quanto este pode interferir na produção do assediado. Para se confirmar o que esta se discutindo, foi aplicado um questionário, respondido pelos alunos formandos do Curso de Ciências Contábeis de 2007-2 da UFSC, com o objetivo de obter uma resposta mais próxima da realidade.

## **1.1 Tema e Problema**

A globalização faz com que os mercados internacionais provoquem uma busca incessante por preços cada vez mais atrativos, e essa busca provoca fortes mudanças na maioria das fábricas.

Essa mudança vem acompanhada das constantes evoluções das novas tecnologias, quando o trabalhador se vê obrigado a adaptar-se com maior rapidez, torna-se polivalente e fica com o seu tempo cada vez mais escasso, levando a perder o contato com os companheiros de trabalho. Desta forma, não consegue enxergar o sofrimento de um colega próximo, conforme relata Hirigoyen (2002, p. 188 e 189) e ainda completa:

Pede-se aos assalariados que produzam cada vez mais, com equipes que trabalham por menos tempo. É preciso, pois, fazer tudo com maior rapidez e aproveitar da melhor forma o tempo despendido na tarefa. De agora em diante é a corrida contra o relógio: os ritmos de trabalho são fixados, as interrupções são restringidas a comunicação é limitada ao mínimo estrito.

Podendo assim surgir o assédio moral no ambiente de trabalho e diante disso,

apresenta-se a seguinte questão problema: “Quais as alterações provocadas pela incidência do assédio moral no ambiente de trabalho dos alunos formandos em Ciências Contábeis de 2007-2 da UFSC”.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

O objetivo geral deste trabalho é identificar as mudanças provocadas pela incidência do assédio moral no ambiente de trabalho dos alunos formandos de Ciências Contábeis de 2007-2 da UFSC.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

Os objetivos específicos são descritos como segue:

- a) definir o que é assédio moral no ambiente de trabalho;
- b) apresentar o comportamento e as conseqüências do aluno assediado;
- c) descrever as alterações no desempenho do assediado no ambiente de trabalho.

### **1.2.3 Justificativa**

O presente trabalho se justifica pela necessidade de se obter maiores informações sobre assédio moral nas organizações e suas conseqüências para o empregado e também para o empregador, devido ao mesmo estar sendo abordado com freqüência pelos variados meios de comunicação, onde demonstra que o trabalhador está mais ciente do assunto e está procurando os meios legais para se proteger, evitando assim, quando possível, danos morais e danos a sua saúde, já que são esses os itens que mais prejudicam o assediado moralmente.

“Tanto a OIT (Organização Internacional do Trabalho) quanto a OMS (Organização Mundial da Saúde) vêem perspectivas sombrias para as duas próximas décadas do ‘mal-estar da civilização’, nas quais predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão e de organização do trabalho que degradam as condições de trabalho” (TRIBUNAL POPULAR, 2003, p.123).

Por se tratar de um assunto pouco estudado, o trabalho requer uma pesquisa (questionário) para tornar o trabalho mais próximo possível da realidade. A pesquisa é viável, pois com as bibliografias existentes e o questionário a ser realizado, torna-se possível fazer

uma análise sobre o assédio moral nas organizações, descrevendo situações em que o trabalhador pode considerar uma atitude como sendo assédio moral e não o confundindo com uma simples brincadeira de um colega ou superior. Possibilita também verificar formas de prevenção, procurando fazer com que tal situação possa ser evitada para que não haja desconforto no ambiente de trabalho e nas próprias relações de trabalho, não alterando assim a capacidade produtiva de determinada organização.

### **1.3 Metodologia**

Para a elaboração do trabalho se faz necessária a pesquisa, de caráter descritiva e com abordagem quali-quantitativa.

A pesquisa descritiva, segundo Cervo e Bervian (2007, p. 102) é aquela que analisa, observa, registra e correlaciona os aspectos que envolvem os fatos ou fenômenos, sem manipulá-los.

Os fenômenos humanos ou naturais são investigados sem a interferência do pesquisador que apenas “procura descobrir, com a [máxima] precisão possível a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características”. CERVO e BERVIAN (apud Leonel, 2007, p. 102)

Já na abordagem qualitativa, conhecer as percepções dos sujeitos pesquisados acerca da situação-problema, objeto da investigação é o principal objetivo, conforme relata Leonel (2007, p. 108).

Assim, neste tipo de abordagem, é importante levar em conta o aspecto da subjetividade, que está centrada no olhar do sujeito, exigindo deste certo distanciamento crítico, como uma forma de garantir confiabilidade nos resultados apresentados.

A abordagem quantitativa está mais preocupada com a generalização, relacionada com o aspecto da objetividade passível de ser mensurável, permitindo uma idéia de racionalidade, como sinônimo de quantificação. Em outras palavras, este tipo de abordagem se define pela idéia de rigor, precisão e objetividade conforme relata Bicudo (apud LEONEL, 2004, p. 104)

Na busca pela melhor informação para o trabalho, a técnica adotada na primeira etapa foi a realização de uma pesquisa bibliográfica no segundo semestre de 2007, em dissertações, livros, trabalhos de conclusão de curso, internet e artigos, constituindo com estes a fundamentação teórica.

A segunda etapa, diz respeito à coleta de dados, onde foi realizada uma pesquisa através de questionário (Apêndice A) em outubro de 2007, com os prováveis formandos no curso de Graduação de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina no semestre de 2007-2, questionário aplicado em sala de aula e via e-mail.

O questionário foi dirigido aos 82 (oitenta e dois) prováveis formandos, sendo que destes apenas 49 (quarenta e nove) alunos, representando um total de 59,76% (cinquenta e nove vírgula setenta e seis por cento) responderam, ficando os demais 33 (trinta e três) alunos, representando 40,24% (quarenta vírgula vinte e quatro por cento) do total sem responder o questionário, sendo que destes, alguns se manifestaram dizendo que não se formarão neste semestre.

O questionário visa observar várias características tanto da vítima quanto do agressor, entre elas a idade, profissão e sexo, bem como o tipo de assédio sofrido, procurando destacar também o efeito na produtividade do assediado: se aumenta, não altera ou diminui, quando o mesmo sofre assédio moral.

O objetivo da pesquisa com os alunos é trazer à realidade a incidência do assédio moral no exercício da atividade profissional dos alunos formandos em Ciências Contábeis da UFSC em 2007-2, e se, existindo a ocorrência do fato, procurar demonstrar se o assédio pode alterar a capacidade produtiva da vítima, de acordo com a visão dos alunos pesquisados sobre o referido tema.

#### **1.4 Limitações da Pesquisa**

Apresentam-se as seguintes limitações:

a) O assunto estudado, ainda apresenta diferentes formas de interpretação em alguns pontos quando se discute o que é assédio moral, muito confundido com o estresse do dia-a-dia ou com pequenas brincadeiras no ambiente de trabalho, onde não são de forma contínua e constante, não caracterizando assim o assédio moral.

b) A pesquisa torna-se difícil quando realizada com os alunos, mas não impossível. Mostra desconfiança por parte da maioria dos entrevistados por se tratar de um assunto ainda em debate, existindo limitações nas informações passadas por estes, pois o receio e o medo

ainda predominam nas relações do empregado com o empregador quando o assunto é abordado.

c) No Brasil, ainda não existem leis em nível nacional para tratar do assunto, apenas o Estado do Rio de Janeiro já possui lei específica ([www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)) acessado em 20 de outubro de 2007, e outros já discutem as leis a serem seguidas. Nestes, ainda em processo de aprovação, ainda gera desconforto para quem passa a julgar um processo onde o motivo é Assédio Moral.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No Brasil, apesar de não haver uma lei federal específica tratando do assunto assédio moral, os casos são julgados com amparo na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e alguns já resultam em favor das vítimas, fazendo assim, com que muitos sejam indenizados pelos danos sofridos em algum momento (ver Anexos).

O assédio moral no trabalho é um fenômeno muito antigo, caracterizado pela exposição do trabalhador a situação constrangedora e até mesmo humilhante por um período longo e repetitivo afirma Guedes (2003, p. 32) que ainda descreve:

O assédio moral, na realidade, decorre de atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho”, [...] “é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

É visível o comportamento do assediado, que já não rende o esperado, está sempre desmotivado e perde a capacidade de liderança e espírito de equipe. Por conseqüência, se deixa abater e os problemas de saúde não demoram a se manifestar, porque em um organismo sempre tenso, cansado e sem forças, a doença prevalece.

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. (GUEDES, 2003, p. 93)

O rendimento do assediado já não será mais o mesmo com o aparecimento de doenças crônicas, suas visitas ao médico serão uma constante, o medo de afastamento ou substituição serão notórios bem como a angústia do não crescimento na empresa, e seu nível motivacional estará comprometido. As empresas precisam cada vez mais adotar o diálogo como meio de evitar o assédio moral, evitando abusos de poder e discriminações no ambiente de trabalho. Conscientizar o trabalhador através de palestras e atividades em grupo também ajudam a levar à reflexão acerca do referido tema. (GUEDES, 2003, p. 143 e144)

O fenômeno assédio moral, esta evidenciado em vários países, não caracterizado apenas como um problema regional. O ato perverso de agressão é cada vez mais freqüente,



sendo a globalização um dos principais fatores para seu acontecimento, com o aumento da concorrência entre os continentes, à exigência de maiores níveis de produção torna-se uma constante.

Em uma pesquisa, atualizada em Julho de 2004 pode-se observar que países desenvolvidos se destacam quando se refere ao assédio moral no trabalho.

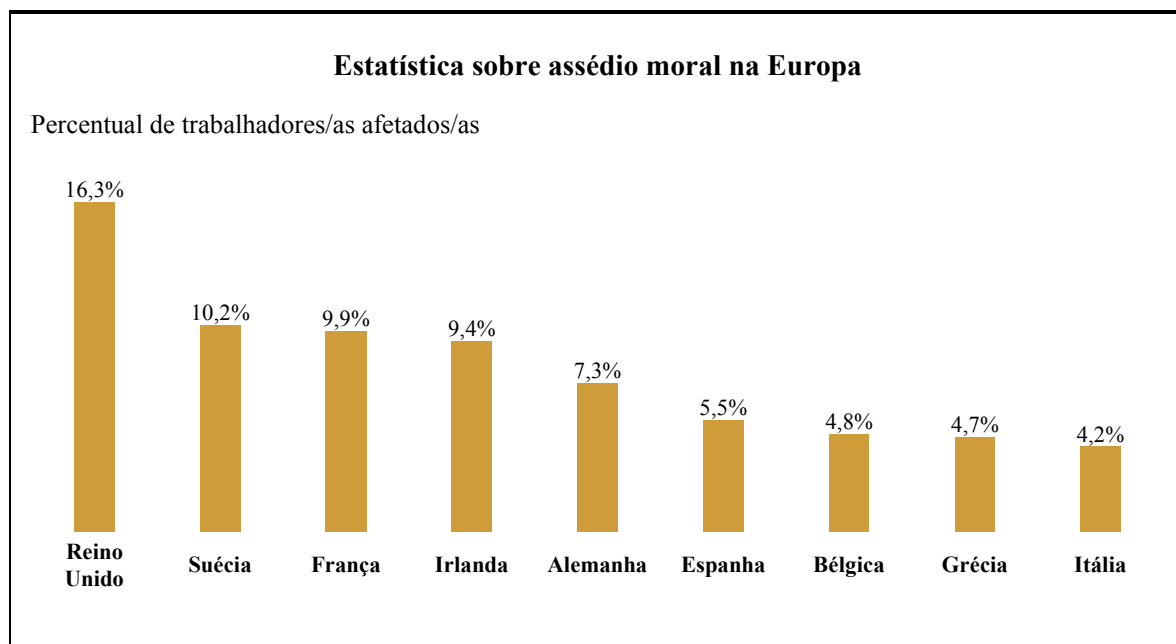


Gráfico 1 - Estatística sobre assédio moral na Europa – atualizado em 2004  
Fonte: [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)

Na Itália, conforme Guedes (apud BITTAR; GOMES, 2003, p. 123), Bittar e Gomes asseguram que “é no direito italiano que se encontra a melhor e mais original sistematização jurídica dos direitos da personalidade”, pois mesmo sem leis específicas, protege a saúde física e moral do trabalhador, relatam que no Código Civil italiano a regra contida no art. 2.087 já orienta o empregador, procurando assim evitar danos físicos e morais ao trabalhador, assim dispõe expressamente:

o empregado é obrigado a adotar no exercício da empresa as medidas que, segundo as particularidades do trabalho, a experiência e a técnica, são necessárias a tutelar a integridade física e a personalidade moral dos prestadores de serviço.

Na França os trabalhadores começaram a contar com proteção da Lei já em 2002, onde esta apresentava de que forma todos deveriam ser tratados, afim de se evitar o assédio moral, protegendo assim sua saúde e capacidade de trabalho, a seguir apresenta-se um artigo

da lei francesa que trata do referido assunto: ([www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)), acesso em 20-10-2007.

LEI - ASSÉDIO MORAL – FRANÇA. LEI No. 2002-73 de 17 de Janeiro de 2002 de modernização social (1) Art. L. 122-49.:

Nenhum assalariado deve sofrer os atos repetitivos de assédio moral que têm por objeto ou para efeito uma degradação das condições de trabalho susceptível de prejudicar os seus direitos e a sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental ou comprometer o seu futuro profissional. Nenhum assalariado pode ser aprovado, despedido ou ser objeto de uma medida discriminatória, direta ou indireta, em particular no modo de remuneração, formação, reclassificação, qualificação, classificação, promoção profissional, mutação ou renovação de contrato por ter sofrido, ou ter recusado sofrer, os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por ter testemunhado de tais atuações ou havê-los relatado.

A Noruega procura proteger seus trabalhadores através da Legislação Trabalhista, direcionando para uma melhor organização e orientação das condições de trabalho. A seguir destaca-se o Artigo 12 da Legislação Trabalhista deste país ([www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)) acesso em 20-10-2007.

#### LEGISLAÇÃO TRABALHISTA - NORUEGA

Código do Trabalho (Working Environment Acts, 1977)

Artigo 12 - Planejando o trabalho

##### 1. Condições Gerais

A tecnologia, a organização do trabalho, a execução do trabalho, o horário de trabalho e os regimes salariais deverão ser organizados de forma a não expor os trabalhadores a efeitos físicos ou mentais adversos e de maneira a garantir as suas possibilidades de exercer cautela e de se assegurar que as suas condições de segurança não são prejudicadas.

Os meios necessários para prevenir os efeitos físicos adversos serão colocados à disposição dos trabalhadores. Os trabalhadores não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta imprópria.

As condições de trabalho serão organizadas de tal forma que os trabalhadores possam ter oportunidades para um desenvolvimento profissional e pessoal no trabalho.

Pode-se observar que outros países, já trabalham em projetos, para estabelecer formas e meios de proteção ao trabalhador, procurando assim, estabelecer leis a fim de evitar a ocorrência do assédio moral, já que este não trás problemas somente para a vítima, mas sim para a economia nacional ([www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)) acesso em 20-10-2007.

## 2.1 Assédio moral

O assédio moral está no centro de muitos debates nos vários setores, como o acadêmico, o sindical e o dos profissionais de saúde, possibilitando uma ampla criação de artigos que possam ajudar no entendimento do assunto.

Mas nem todas as denúncias de assédio são realmente de fato, podendo ser confundido ligeiramente com o estresse, que por definição: “[...] é antes de tudo um estado biológico e que as situações sociais e sócio-psicológicas o geram” (HIRIGOYEN, 2002, p. 19).

O assédio moral é muito mais que um estresse, e o é considerado quando:

[...] a pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto. Isto é, logo que a recusa de comunicação é manifesta e humilhante, quando as críticas a respeito do seu trabalho se tornam maldosas e as atitudes e palavras se tornam injuriosas. (HIRIGOYEN, 2002, p. 20).

É um fenômeno antigo, e atinge diversos países, sejam desenvolvidos ou não, segundo a Organização Mundial da Saúde, caracterizado pela exposição do trabalhador em situações constrangedoras ou humilhantes em repetidas vezes e por longos períodos. O assédio pode existir tanto na vida privada, na escola e no trabalho, sendo este último o alvo de nosso estudo.

Na vida privada, “o terror psicológico faz adoecer e pode matar, todavia, a humanidade convive silenciosamente com esse fenômeno, desde os primórdios da vida familiar e social”. (GUEDES, 2003, p. 21)

A escola também não escapa desse fenômeno assustador, no Japão o Ministério da Educação teve que adotar providências devido à constatação da fuga de 82 mil crianças somente no ano de 1995, devido a ofensas e humilhações (GUEDES, 2003, p. 23)

E no trabalho segundo Barreto (2003, p. 29): “em estudo com 2072 (dois mil e setenta e dois) trabalhadores, nos anos de 1996 a 1997, chegou a 42% (quarenta e dois por cento) dos entrevistados relatando humilhações, ficando as mulheres com 57% (cinquenta e sete por cento) e os homens com 43% (quarenta e três por cento) dos casos”.

Foi com Barreto em 2000, que no Brasil, aconteceu o amadurecimento do tema, através de seus estudos e seu trabalho, assim começam a discutir todo o processo do assédio moral no trabalho.

De acordo com os números, o assédio é distribuído em 70% (setenta por cento) de mulheres, contra 30% (trinta por cento) de homens, números confirmados com o auxílio de

médicos do trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 95 e 99). E referente à faixa etária dos assediados, um levantamento apresenta os seguintes resultados:

- a) nenhum caso antes de 25 anos;
- b) 8% entre 26 e 35 anos;
- c) 29% entre 36 e 45 anos;
- d) 43% entre 46 e 55 anos (sendo 21% entre 46 e 50 anos e 24% entre 51 e 55 anos)
- e) 19% com mais de 56 anos.

Os dados apresentam uma média de 48 (quarenta e oito) anos apontando uma predominância do assédio em indivíduos acima de 50 (cinquenta) anos, considerados não suficientemente adaptáveis e menos produtivos. De acordo com a Confederação Nacional dos Bancários (2005, p. 12 e 14) a mulher é o alvo preferencial, e representa hoje, 50% (cinquenta por cento) da força de trabalho no Sistema Financeiro Nacional com salários até 20% (vinte por cento) menores que os dos homens.

## **2.2 Assédio moral nas relações de trabalho**

O assédio moral sempre existiu em locais de trabalho, Hirigoyen (2002, p. 65) relata: “Embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho.” Mas a realidade é que este parece estar reaparecendo e com mais intensidade. Hoje não só nas pequenas empresas onde existe o poder concentrado, mas também em grandes corporações, onde o poder é distribuído, vem acontecendo com frequência a denúncia do assédio ao trabalhador.

Com as novas tecnologias, as empresas estão sofrendo modificações diariamente, e o trabalhador tem que se adaptar ao novo sistema o mais rápido possível. Sabendo-se que as pessoas têm diferentes níveis de aprendizado, algumas demoram mais para aprender e desenvolver o serviço com agilidade, perdendo tempo e podendo diminuir a produção, tornando-se vítimas fáceis para o agressor.

O assédio praticado por colegas de trabalho, muitas vezes visa somente humilhar o companheiro, tentando inferiorizá-lo perante outras pessoas, pois tenta o assediador se sobressair frente aos colegas, e normalmente a empresa não se pronuncia sobre o caso, afirma (HIRIGOYEN, 2002, p. 67). Mas mesmo nestes casos o conflito degenera, porque a empresa não interfere e os espectadores também não se pronunciam sobre o acontecimento.

Entretanto, este afastamento entre companheiros de trabalho também é reflexo da pressão sofrida por todos em uma empresa, quando existe a cobrança excessiva. Esquecem uns dos outros, pois quase não existe tempo para observar as necessidades dos colegas: os trabalhadores passam a não enxergar mais o sofrimento alheio, ficando com atenção total na produção que lhe é exigido, e que não pode ser comprometida. O fantasma do desemprego e da possibilidade de assumir um novo posto de trabalho, geralmente alimenta a rivalidade entre pessoas, ajudando ao desaparecimento da coletividade.

Também é praticado, na maioria das vezes, por pessoas com cargos de chefia nas empresas, pessoas incumbidas de cobrar resultados e que fixam ritmos de trabalho alucinantes, levando o trabalhador ao extremo de sua condição física, psicológica, muitas vezes praticado por funcionários que almejam ser impecáveis, perfeccionistas. Para Hirigoyen (2002, p. 65):

Assédio Moral em um local de trabalho é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobre tudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2002) destaca que o assédio pode ser invisível para algumas pessoas, já que apenas os gestos ou os atos podem caracterizar o assédio, só observado pela própria vítima, que dependendo da situação, não consegue prová-lo em favor de sua defesa. Já Barreto aponta algumas formas de como o trabalhador é alvo de críticas, mesmo estando com sua saúde debilitada, onde relata:

Nas empresas, é comum afirmar-se que o trabalhador doente, faz corpo mole para não trabalhar, que inventa doença, que é descuidado e por isso adoecer ou sofre acidentes, que é preguiçoso, parece porcelana, é neurótico e mentiroso. São afirmações que vão decompondo o modo de ser dos trabalhadores (BARRETO, 2003, p. 37).

Os próprios médicos são coniventes com esta situação, pois omitem os riscos existentes à saúde, não fornecendo resultados de exames, não notificando as doenças e ridicularizando os atestados dos colegas, assim os trabalhadores correm de um consultório a outro em busca de alívio para a “dor de existir”, conforme relata Barreto (2003, p. 38). O assédio moral não aparece já de forma constrangedora, e sim com pequenas brincadeiras e cobranças e com o passar do tempo, isso se torna mais freqüente e repetitivo, ficando a vítima

cada vez mais acuada e tratada com inferioridade e hostilidade por períodos maiores.

Em muitos casos, o assédio poderia ser evitado se o possível agressor tomasse uma atitude correta e simples, conforme Hirigoyen (2002, p. 66), que destaca: “há os que contestam que o assédio possa ser simplesmente a consequência de inabilidade de relacionamento de indivíduos que não sabem se comunicar, ou foram mal educados”. Relata, por exemplo, que um simples pedir de desculpas poderia descaracterizar o assédio.

### **2.3 Tipos e métodos de assédio moral no ambiente de trabalho**

Os tipos de assédio moral no ambiente de trabalho podem ocorrer da seguinte forma segundo Hirigoyen (2002, p. 112, 113 e 114):

a) Na vertical descendente, este geralmente vem de um superior para o subordinado e apresentando consequências muito mais graves à saúde do trabalhador do que o assédio horizontal, que apresenta o assédio por parte de colegas. Na forma vertical descendente a vítima geralmente fica ainda mais isolada e não consegue achar uma solução para o problema. A relação de desigualdade aparece facilmente pelo fato de haver uma subordinação.

b) Na forma horizontal, aparece com mais frequência quando existe uma disputa interna por uma promoção ou até mesmo a obtenção de um mesmo cargo.

Quando a chefia ou superiores, não tomam providências no caso de um assédio horizontal, automaticamente passam a ser cúmplices do assédio, passando o mesmo a ser caracterizado como assédio misto, e quando acontece o assédio de subordinados para com superiores, chamamos de assédio ascendente, não sendo levado em consideração, mas para a vítima pode ser tão trágico quanto qualquer outro tipo de assédio. Em um levantamento com 186 (cento e oitenta e seis) pessoas feito por Hirigoyen (2002, p. 111) dá para verificar a origem do tipo de assédio assim:

- a) em 58% dos casos, vem da hierarquia;
- b) em 29% dos casos, vêm de diversas pessoas, colegas e chefia;
- c) em 12% dos casos, vem de colegas; e
- d) em 1% dos casos, vem dos subordinados.

Quanto aos métodos utilizados no assédio moral no trabalho, detalham-se as atitudes hostis em quatro grupos, começando com as mais difíceis de destacar até as mais evidentes,

mesmo assim a intenção maldosa não é fácil de ser provada, quando o agressor argumenta a utilização de determinada atitude em nome do interesse do serviço, conforme Hirigoyen (2002, p. 108 e 109).

a) Deterioração proposital das condições de trabalho:  
Retirar da vítima a autonomia.  
Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.  
Contestar sistematicamente todas as suas decisões.  
Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.  
Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...  
Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.  
Dar-lhe permanentemente novas tarefas.  
Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.  
Pressiona-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).  
Agir de modo a impedir que tenha promoção.  
Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.  
Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.  
Causar danos em seu local de trabalho.  
Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.  
Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.  
Induzir a vítima ao erro.

Nesta primeira parte apresentada, pode-se observar claramente o que Hirigoyen já havia alertado, a dificuldade de se identificar os indícios de assédio moral, já que algumas tarefas são constantemente passadas para outras pessoas, afim de buscar sua conclusão e em alguns momentos poderá estar surgindo uma forma de assédio moral. Hirigoyen, segue com os métodos de agressão:

b) Isolamento e recusa de comunicação:  
A vítima é interrompida constantemente.  
Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.  
A comunicação com ela é unicamente por escrito.  
Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.  
É posta separada dos outros.  
Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.  
Proíbem os colegas de lhe falar.  
Já não a deixam falar com ninguém.  
A direção recusa qualquer tipo de entrevista.

No segundo grupo destacado acima começam a aparecer os sinais mais visíveis de agressão, onde o agressor utiliza atitudes não recomendáveis dentro de uma organização. Em seguida destaca-se mais dois grupos de atitudes hostis.

c) Atentado contra a dignidade:  
Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.  
Fazem gesto de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros...).  
É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.  
Espalham rumores ao seu respeito.  
Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).  
Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico, é imitada ou caricaturada.  
Criticam a sua vida privada.  
Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.

Atribuem-lhe tarefas humilhantes.  
É injuriada com termos obscenos ou degradantes.  
d) Violência verbal, física ou sexual:  
Ameaças de violência física.  
Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.  
Falam com ela aos gritos.  
Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.  
Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.  
Fazem estragos em seu automóvel.  
É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).  
Não levam em conta seus problemas de saúde.

Nos dois grupos apresentados, pode-se ver claramente as situações de agressão que o empregado poderá estar sendo submetido dentro de uma organização, as agressões ficam cada vez mais claras e evidentes caracterizando o próprio assédio moral.

Todos os métodos colocados agredem profundamente qualquer ser humano, mas que geralmente são banalizados pelo agressor. Quando o assédio já está bem caracterizado, o assediador utiliza a violência verbal, sendo esta visível por todos na empresa, e a vítima pode estar inteiramente estigmatizada.

Algumas frases discriminatórias frequentemente utilizadas pelo agressor também tendem a humilhação e foram destacadas pelo ([www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)) acesso em 20-10-2007, as frases procuram desestabilizar as vítimas e coloca-las como culpadas da situação. (ANEXO E).

Observa-se que o agressor não mede esforços para humilhar e maltratar sua vítima, buscando em palavras agredir não só a vítima, mas sim todo o seu ambiente de trabalho e familiar.

## **2.4 Os sujeitos do assédio moral no ambiente de trabalho**

Com o entendimento de o que é assédio moral no ambiente de trabalho e quais são seus tipos e métodos, passa-se a delinear, então, quem são seus agentes, identificados como o agressor ou assediador, vítima ou assediado e espectadores, iniciando com a figura do assediador ou agressor conforme destaca Guedes (2003, p. 57):

O assediador é aquele que pratica o ato de assédio moral, é o sujeito perverso.  
[...]  
Sabemos que toda e qualquer pessoa, em um dado momento de crise, é levada a utilizar-se de mecanismos perversos para se defender. A vontade de nos vingar, de



destruir o outro, quando nos sentimos lesados, é natural. O que nos distingue de um sujeito perverso é que esses sentimentos não passam de reações ocasionais, momentâneas, e passageiras e são seguidas de remorsos e arrependimentos. O sujeito perverso, ao contrário, tem esses comportamentos como regras de vida. Na realidade, a perversidade amplia estratégias de utilização e depois de destruição do outro, sem a menor culpa.

Guedes (apud EGE, 2003, p. 59), inclina-se a descobrir as causas sociais do assédio e esclarece:

[...] o perverso não tem dentes pontiagudos, orelhas longas, e a boca grande como o lobo da fábula..., e nos convida para uma reflexão:  
Comporto-me como perverso? Isto porque existem muitos perversos por aí que não têm consciência da gravidade de sua ação e frequentemente são aqueles que não querem nem mesmo ouvir falar de assédio moral.

Ege (2003, p. 59) continua e descreve que para se tornar um agressor, basta utilizar a comunicação de forma errônea, não sendo necessário a imagem conhecida de um perverso:

[...] não é em absoluto dito que é necessariamente um perverso, um agressor da violência moral, um colega ou qualquer pessoa de comportamento semelhante a de um daqueles descritos. A tipologia descrita indica uma certa probabilidade de a pessoa ser ou se tornar um agressor.

Hirigoyen (2002, p. 144), também destaca o agressor perverso narcisista sendo:

[...] indivíduos megalômanos, que se colocam como referenciais, medida padrão do bem e do mal, da verdade [...] Apresentam uma total falta de interesse, e de empatia para com os outros, mas desejam que os outros se interessem por eles. Tudo lhes é devido. Criticam todo mundo, mas não admitem o menor questionamento ou a menor censura (HIRIGOYEN, 2002, p. 144)

Guedes também destaca a classificação criada por Harald Ege que caracteriza o assediador ou agressor (ANEXO F)

Já Barreto (2003, p. 215), em sua obra, apresenta o perfil dos agressores no assédio:

**Profeta:** Sua missão é "enxugar" o mais rápido possível a "máquina", demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a "grande realização da sua vida". Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em "esmagar" elegantemente.

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

**Pitt-bull:** É o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite

friamente e humilha por prazer.

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

**Grande irmão:** Aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira "oportunidade", utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.

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

**Garganta:** É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

**Tasea:** "Ta se achando". Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a "incompetência" dos seus subordinados.

Pode-se observar que o trabalhador já consegue identificar um possível agressor, pois ele costuma estar enquadrado em um ou mais perfis citados anteriormente.

Ao contrário do que se imagina, a vítima ou assediado não é apenas o empregado negligente ou sem responsabilidade. Conforme afirma Guedes (2003, p. 63), as vítimas "são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais". Relata ainda que a vítima é escolhida, por ter justamente algo a mais que os outros, e é esse algo a mais que o agressor procura roubar.

Hirigoyen (2002, p. 153) destaca que a vítima, nada tem de específico para o agressor, é um objeto intercambiável, que estava a mão em um bom e/ou mau momento e que cometeu o erro de deixar-se seduzir.

A vítima de assédio pode ser homem ou mulher, desde o simples servente ao executivo, relata Guedes (apud HUBBER, 2003, p. 64), mas demonstra os quatro tipos de pessoas que correm o maior risco de tornar-se vítimas, que são:

- a) Uma pessoa sozinha: uma única mulher em um escritório de homens; um único enfermeiro em um hospital somente de enfermeiras.
- b) Uma pessoa estranha. Alguém que não se confunde com a maioria. Muitas vezes pode ocorrer que o simples fato de vestir-se ou de falar pode despertar a inveja e o ódio em outros. De modo geral, uma pessoa que pertence a uma minoria tem alta probabilidade de ser aterrorizada.
- c) Uma pessoa que faz sucesso. É fácil despertar o ciúme, a inveja dos colegas pelo simples fato de receber um elogio de um superior, de um cliente, ou uma promoção; isso basta para desencadear uma cascata de piadas e sabotagens.
- d) A pessoa nova. Aquela que passa a ocupar o cargo anteriormente ocupado por

outra muito popular, ou a pessoa nova tem qualquer coisa a mais do que os outros (talvez seja mais qualificada ou simplesmente mais jovem).

Assim observa-se que uma pessoa que chama muita atenção, por se destacar de alguma forma, independente de local e hora, podendo se transformar em uma vítima de assédio moral.

Segundo Guedes (2003, p. 65) vários autores delinearão uma classificação de tipos ideais de vítimas do assédio moral, que indica a probabilidade a respeito de outros e que deve ser examinada com reserva. Trata-se de uma classificação meramente formal, descrito como segue:

**O distraído** é ele que não se dá conta de que a situação ao seu redor mudou e não está em condições de avaliá-la corretamente e realisticamente.

**O prisioneiro** é o tipo de vítima que não encontra em si mesma a capacidade de escapar da violência e procurar uma alternativa ao seu lugar de trabalho, permanecendo preso à situação e se deixa arrastar pelo evento, sem reagir. Frequentemente as dificuldades objetivas de encontrar um outro emprego são aquilo que aprisiona a vítima.

**O paranóico** é aquele que acredita e vê perigo por toda parte. Aos seus olhos a administração da empresa e os colegas querem prejudicá-lo. São geralmente pessoas inseguras, auto-sugestionáveis e susceptíveis.

**O severo**, é o sistemático crônico, mantém suas regras para todos os casos e o pior é quando pretende impô-las aos demais.

**O presunçoso**. É o tipo que pensa ser mais daquilo que realmente é. É um clássico modo de fazer que provoca o assédio, enquanto os colegas se sentem quase justificados a tramar contra uma pessoa desse tipo.

**O passivo dependente**, espera muito reconhecimento por parte dos colegas e seu caráter servil pode muito bem despertar a antipatia daqueles. É uma vítima muito sensível.

**O brincalhão**, sem dúvida, é sempre prazeroso trabalhar com pessoas bem-humoradas. O problema surge quando essa pessoa brincalhona, gozadora é estigmatizada, isto é, tornar-se para todos a causa do riso, o palhaço, o bobo. Ninguém o leva a sério e facilmente pode se tornar vítima do assédio moral do tipo horizontal.

**O hipocondríaco**, é aquele tipo que não tem condições de suportar o peso subjetivo que o trabalho lhe causa e inclina-se para a autocomiseração, sente-se vítima de forças externas, lamenta-se continuamente do esforço que faz para desenvolver seu trabalho, até provocar nos colegas uma antipatia que evolui para o isolamento, degenerando para o abuso moral.

**O verdadeiro colega**, por incrível que pareça, o verdadeiro colega pode facilmente tornar-se vítima do abuso moral, justamente pelo seu comportamento honesto, eficiente, disponível, com senso de justiça.

Observa-se que o agressor encontra facilidade em escolher sua vítima, aproveitando-se até mesmo de pessoas que de alguma forma, estariam ajudando a manter o ambiente descontraído, mas acabam se tornando presas fáceis para o assédio. Guedes continua sua classificação.

**O ambicioso** procura fazer carreira na sua profissão através de uma excelente prestação, razão pela qual faz horas extras voluntariamente, carrega trabalho para

casa, trabalha fins de semana. Agindo assim não se dá conta de que acaba fazendo sombra para os demais.

**O seguro de si** é uma pessoa que crê em si mesma e na sua capacidade, por isso a crítica não a alcança e não derruba sua confiança em si mesma. Um caráter assim tão seguro pode desencadear inveja nos colegas.

**O camarada**, como o verdadeiro colega, esse tipo não tem problemas de relacionamento com os colegas. Organiza os aniversários e confraternizações, razão pela qual goza de um alto grau de popularidade. Esse comportamento entretanto poderá despertar a inveja de outros.

**O servil**, é o puxa saco do chefe, tudo faz para obter a plena satisfação do chefe, sem dúvida atrai assim muitos inimigos.

**O sofredor** é uma pessoa que tende para a depressão e para a insatisfação. Qualquer coisa no ambiente de trabalho é motivo de sofrimento e lamento. Cansados das queixas, os colegas não o levam a sério, o que facilita a ação do perverso, que tem mais chances de executar sua agressão impunemente.

**O bode expiatório**, é a válvula de escape de todo o grupo. Normalmente é o membro mais fraco do grupo que faz o papel da vítima. É o alvo permanente das críticas e dos erros de todos. Nessas circunstâncias, elevam-se exponencialmente as possibilidades de o bode expiatório tornar-se vítima do abuso moral.

**O medroso**. À semelhança do paranóico, medroso não é capaz de perceber a realidade em torno de si. Tem medo de tudo, de perder o emprego, do chefe, de errar, de trabalhar e de viver. A ação do agressor poderá ser justificada como estratégia de defesa.

**O sensível** é a pessoa egocêntrica, que tem uma necessidade doentia de reconhecimento. Uma simples crítica tem para ele efeito devastador, seu equilíbrio precário rompe-se com facilidade diante de uma advertência, fazendo-o desabar em pranto, o que resvala para a histeria escandalosa.

**O introvertido** é uma pessoa com extrema dificuldade de se relacionar com os outros. A sua dificuldade de comunicação pode ser mal interpretada pelos colegas, que enxergam um comportamento arrogante e hostil, assim desencadeando a ação perversa.

Esta classificação demonstra claramente, que, não só os amigos, mas qualquer pessoa que estiver próxima ou não do agressor, podem vir a se tornar uma vítima de assédio moral.

Apresenta-se as várias características das vítimas e dos agressores do assédio moral no trabalho, mas não se deve deixar de apresentar outro sujeito do assédio, que são os espectadores.

Os espectadores são todas as pessoas, independentes do nível de hierarquia dentro de uma organização, que de algum modo participam da violência moral ou a vivenciam, mesmo que sejam por reflexo. Em uma empresa o número de pessoas envolvidas com o assédio moral, seja direta ou indiretamente é grande. Destaca ainda que dentre os espectadores, observa-se os conformistas passivos e os conformistas ativos, conforme relata Guedes (2003, p. 62):

Os conformistas, são espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua personalidade porque nada fazem para frear a violência psicológica

desencadeada pelo sujeito perverso, ou, muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor.

Segundo Guedes (apud EGE, 2003, p. 62) o espectador conformista ativo não age frontalmente, mas lateralmente no confronto com a vítima, não são os adversários diretos, eles ajudam o verdadeiro agressor a destruir mais rapidamente a vítima.

## **2.5 Conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho**

O assédio moral, não limita seus efeitos apenas ao assediado, traz conseqüências também para a organização de um modo geral, principalmente em termos de custos para a empresa que responde pelas conseqüências da violência no interior do grupo de trabalho. Ainda conforme Guedes (2003, p. 95):

Verifica-se em nível de grupo, uma redução na capacidade produtiva e na eficácia; acentuada crítica aos empregadores; elevada taxa de absenteísmo por doenças; tendência do grupo de fazer tempestades em copo d'água, transformando pequenos problemas em gigantescos conflitos; a busca de bodes expiatórios, para mascarar os reais problemas e culpados.

As faltas por doenças, substituições e despesas judiciais, levam ao aumento dos custos da empresa, e o trabalhador assediado moralmente pode ter um rendimento inferior a 60% (sessenta por cento) na sua produtividade e eficiência, comparando aos demais trabalhadores, elevando seu custo para a empresa em até 180% (cento e oitenta por cento) ou mais, conforme (GUEDES, 2003, p. 95), podendo levar a péssimos resultados financeiros, trazendo conseqüências no seu desempenho futuro.

Hirigoyen (2002, p. 118) destaca um levantamento que pode confirmar as conseqüências citadas acima para a organização.

[...]  
de 193 pessoas questionadas, 74% confirmam a interrupção de trabalho, e dessas 143 pessoas, 131 informaram a duração exata dessa interrupção:

- a) 23% tiveram interrupção do trabalho inferior a um mês;
- b) 23,5% de 1 a 3 meses;
- c) 36% de 3 meses a 1 ano;
- d) 10,5% de 1 a 2 anos;
- e) 7% tiveram uma parada de 2 anos ou mais.

Este levantamento só vem a confirmar, o aumento dos custos para a empresa, quando existe o afastamento do trabalhador, por danos à saúde quando este sofre assédio moral no ambiente de trabalho. Podem ser observadas, nos Anexos, algumas situações de indenizações, o que justamente acarreta o acréscimo dos custos para algumas organizações.

## **2.6 Conseqüências do assédio moral para o empregado**

Os efeitos para a vítima de assédio moral são geralmente trágicos, trazendo danos principalmente à saúde do trabalhador e a sua vida pessoal. Guedes (2003, p. 93), destaca esta relação dizendo que: “os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limita ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões”.

O assediado procura principalmente recuperar sua honra denegrida pelo agressor , de acordo com a colocação de Hirigoyen (2002, p. 172):

O que há em comum nos quadros de assédio em relação às outras formas de sofrimento no trabalho é a predominância da vergonha e da humilhação. Ela vem habitualmente acompanhada da ausência de ódio pelo agressor. [...] Elas têm vontade de se esconder e se retirar do mundo.

Complementando as conseqüências para o empregador Araújo, acessado em 01-11-2007 diz que:

Reação de enfrentamento ao estresse provocado pelo assédio pode levar ao aumento do consumo de álcool, tabaco, drogas, medicamentos gerando ou agravando situações de dependência química concomitante. Transtornos do sono são freqüentes.

A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que leva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e a sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, endocrinológicos, dérmicos etc. Os distúrbios são em geral, de longa duração, mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida, isto as impede de viver de modo pleno. Em geral, a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal.

Na pesquisa, já mencionada, realizada por Barreto (2003, p. 217) com 2072 (dois mil e setenta e dois) trabalhadores entre 1996 a 1997, pode-se observar com exatidão, as manifestações relatadas por eles, observe:

<b>Queixas/ Sintomas/ Diagnóstico</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>
Irritação	90	70
Dores generalizadas e esporádicas	80	80
Raiva	56	100
Vontade de vingar-se	50	100
Alterações do sono	69,6	63,6
Medo exagerado	100	23
Sensação de piora de dores pré-existentes	89	32
Manifestações depressivas	60	70
Palpitações, tremores	80	40
Tristeza	100	9,3
Sensação de inutilidade	72	40
Mágoas	100	2,4
Vontade de chorar por tudo	100	-
Sentimento de revolta	17	100
Pensamento de suicídio	16,2	100
Vergonha dos filhos	10,7	100
Pensamentos confusos	56	36
Indignação	7	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Desespero/ preocupação	70	8,5
Diminuição da libido	60	15
Omissão da humilhação aos familiares	2,2	90
Cefaléia	40	33,2
Desencadeamento da vontade de beber	5	63
Enjôos, distúrbios digestivos	40	15
Sensação de que foi enganado traído	16,6	42
Sensação de que foi desvalorizado	11,3	40
Decepção, desânimo	13,6	35
Vontade de ficar só	2,6	48
Insegurança	13,6	30
Sentimento de desamparo	30	5,3
Falta de ar (diapnéia)	10	30
Dores no pescoço	26,3	3,2
Dores constantes	19,2	10
Tonturas	22,3	3,2
Falta de apetite	13,3	2,1
Tentativa de suicídio	-	18,3
Dores no peito	-	9

Quadro 1 – Repercussões da humilhação na saúde, segundo o sexo.

Fonte: BARRETO, 2003, p. 217 e 218

No quadro apresentado, observa-se a grande manifestação do assédio moral no trabalho, com evidência maior sobre as mulheres. Destaca-se um maior índice com homens e mulheres nas queixas de irritação e dores generalizadas, mas não escondem um item importante que não podemos deixar de destacar no estudo apresentado, que é a tentativa de suicídio por parte dos homens, que apesar de baixo, traz grande relevância ao tema da monografia, tratando-se de um perigo real ao mais importante bem de uma pessoa possa ter, que é a sua vida.

Guedes (2003, p. 49) relata: “Segundo dados mais recentes, hoje na Europa, o *mobbing* (assédio moral) responde por cerca de 10% (dez por cento) a 15% (quinze por cento) dos casos de suicídio”.

A obra de Guedes (2003, p. 49) só vem a confirmar o resultado do trabalho de Barreto (2003, p. 217), onde destaca o assédio moral sendo uma das principais causas de mortes por suicídio.

## **2.7 Prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho**

Estudos mostram que uma pessoa não pode sozinha lidar com uma situação de assédio moral, deve sim procurar interlocutores, conforme retrata Hirigoyen (2002, p. 285), “[...] é a ausência de terceiro que conduz ao caso jurídico”. Procurando os interlocutores, certamente algum deles vai escutá-lo e analisar a situação, avaliando se é um caso realmente de assédio moral. O assediado raramente encontra dentro da empresa, o suporte que procura desesperadamente no caso de assédio.

Hirigoyen, (2002, p. 288 e 289) destaca a quem o assediado procura proteção e ajuda:

- a) em 40% dos casos, dos delegados sindicais, mas só conseguiram solução em 10% dos casos;
- b) em 39% dos casos, do médico do trabalho, mas só conseguiram auxílio em 13% dos casos;
- c) em 39% dos casos, de colegas, mas só conseguiram em 20% dos casos;
- d) em 37% dos casos, da hierarquia, mas só conseguiram apoio em 5% dos casos;
- e) em 19% dos casos, dos departamentos de relações humanas, mas somente 1% das pessoas obteve ajuda por parte deles.

Guedes (2003, p. 143) relata a posição da empresa quando do aparecimento de um agressor:

[...] a existência de um perverso que deverá ser condenado por seus atos de crueldade por si só é razão suficiente para que a companhia não queira ter seu nome a ele associado, e não raro, procura escapar da discussão, negando a existência do fenômeno em suas dependências.

São situações assim, que levam o assediado a buscar auxílio fora da empresa, procurando sindicatos, médicos do trabalho, advogados, psiquiatras e outros que em um momento de desespero possam parecer um apoio ou sustentação para se defender.



Os sindicatos já estão se conscientizando sobre a situação do assédio moral, Hirigoyen (2002, p. 291) relata também a importância do médico do trabalho junto aos empregados, pois é ele que pode ajudar a prevenir como também através de diálogo com ambas as partes resolver uma situação de assédio, a qual deveria ser resolvida pela direção da empresa. A educação adquirida pelo administrador também pode ajudar a prevenir o assédio, ficando o responsável a preocupar-se não somente com a produtividade, mas também levar em conta a pessoa, o ser humano.

As medidas tomadas, em relação à prevenção, demonstram que as condições de trabalho sendo boas, ajudam a prevenir o estresse que pode encaminhar para a situação de assédio moral, já por outro lado a pressão por tempo cria condição para o aparecimento de situação de assédio (HIRIGOYEN, 2002, p. 314).

Destaca Guedes (2003, p. 145):

[...] está robustamente provado que em um ambiente de trabalho monótono, estressante e dominados por medíocres condições de trabalho reduzem o espírito de colaboração e favorecem largamente o aparecimento de conflitos pessoais [...]

Confirmando que a prevenção do assédio moral começa nas condições de trabalho de cada indivíduo, quando a empresa implanta programas de bem-estar e círculos de saúde, resulta em melhoria da auto-estima de cada um. Hirigoyen, (2002, p. 321) aponta para a mesma direção relatando que: “Uma prevenção eficaz do assédio moral e de todas as formas de desvios relacionais pode produzir valor agregado e resultados. Quando se maltrata o funcionário, desperdiça-se talento”.

Observa-se que o diálogo, a comunicação verdadeira entre todos em uma organização, é, primeiro e o mais importante passo para prevenir o assédio moral, e neste sentido o médico do trabalho tem uma função essencial, pois é nele que respinga todo e qualquer início de sofrimento de um trabalhador, é a ele que o trabalhador primeiro recorre a procura de resposta a mudanças na sua saúde.

SPACIL, RAMBO e WAGNER (2004, São Paulo) acesso em 05-11-2007, recomendam para a prevenção do assédio moral:

Uma forma eficiente de prevenção é a realização de campanha nas empresas ou nos órgãos públicos para divulgação das informações sobre o assédio moral, a fim de

que o maior número de trabalhadores esteja ciente desse tipo de conduta, de como agir diante dela, e das suas possíveis conseqüências nas esferas cível, trabalhista/administrativa e criminal. Dessa forma, estará sendo possibilitada a criação de uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores, o que, por si só, tem o efeito de intimidar os possíveis agressores. Nesse sentido, cabe destacar que uma forma de combate e prevenção do assédio moral é a solidarização no ambiente de trabalho: aquele que é testemunha de uma conduta de assédio deve procurar fugir da 'rede de silêncio' e conivência, mostrando sua desconformidade com a conduta e sendo solidário com o colega na busca de soluções para o problema. Mesmo porque quem hoje é testemunha, em outra ocasião pode estar na situação de vítima do assédio, quando precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho.

A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho pode começar a ser desenhado no próprio contrato de trabalho, evidenciando os direitos e deveres tanto do contratado como do contratante.

Diniz (1995, p. 32 e 33) destaca em sua obra à importância na formatação do contrato de trabalho e assim descreve o Princípio da Autonomia da Vontade:

Consiste no poder das partes de estipular livremente, como melhor lhes convier, mediante acordo de vontades, a disciplina de seus interesses, suscitando efeitos tutelados pela ordem jurídica, envolvendo, além da liberdade de criação do contrato, a liberdade de contratar ou não contratar, de escolher o outro contraente e de fixar o conteúdo do contratado, limitadas pelas normas de ordem pública, pelos bons costumes e pela revisão judicial dos contratos.

Diniz destaca também o Princípio da Boa Fé desta forma:

Segundo esse princípio, na interpretação do contrato, é preciso ater-se mais à atenção do que ao sentido literal da linguagem, e, em prol do interesse social de segurança das relações jurídicas, as partes deverão agir com lealdade e confiança recíprocas, auxiliando-se mutuamente na formação e na execução do contrato.

E na formação adequado do contrato de trabalho destaca a necessidade do acordo entre as partes, evitando assim futuros descontentamentos:

Todo contrato requer o acordo de vontades das partes contratantes ou o consentimento, que não constitui somente um requisito de validade, mas também um pressuposto de sua existência [...]

Pode-se observar que a autora mostra a possibilidade que todo trabalhador pode e deve prevenir-se de qualquer tipo de aborrecimento ou desconforto, se, já no contrato de trabalho ficar caracterizado, de como devem se comportar, ambas as partes.

## 2.8 Legislação brasileira sobre o assédio moral no ambiente de trabalho

O assunto abordado evidencia a violação à personalidade do trabalhador, trazendo prejuízo a toda sociedade. Mesmo sem uma lei federal, referenciando o assédio moral, o trabalhador tem como se guarnecer, contra este mal, já na Constituição Federal, em seu art. 1º, incisos III: “a dignidade da pessoa humana” e inciso IV: “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Sedimenta-se toda a questão envolvendo o assédio moral, estabelecendo a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

O autor Menezes (1996, p. 164) assim destaca em sua obra:

É da Justiça do Trabalho a competência para apreciação da demanda em que o empregado e empregador estejam litigando por compensação moral ou patrimonial referente a dano originado de ato relacionado ao vínculo de emprego.

O Rio de Janeiro é o único Estado brasileiro a ter uma lei vigente sobre o assédio moral para o setor público (Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002). A seguir seus dois primeiros artigos para um breve conhecimento da mesma.

Art 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Destacam-se também alguns municípios de São Paulo, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e Mato Grosso do Sul também já possuir leis sobre o assunto.

O trabalhador brasileiro defende-se também com a Consolidação das Leis do Trabalho, onde destaca hipóteses nas quais procura exercer seu direito de resistência. Na CLT, (art. 483) o trabalhador constitui sua defesa e pode rescindir o contrato de trabalho por justa causa quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador, ou os seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos o ofenderem fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

É neste artigo que se observa o enquadramento de todas as manifestações, atitudes, comportamento e condutas que caracterizam o assédio moral, onde se substancia a violação do empregador as suas obrigações para o trabalhador.

Abaixo, declaração da Organização Internacional dos Trabalhadores (OIT) sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho:

[...] organização Internacional dos Trabalhadores declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar,

promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Pode-se observar na declaração da OIT a preocupação com o ser humano, procurando orientar o contratante às condições de trabalho.

## **2.9 As provas do assédio moral no ambiente de trabalho**

Toda e qualquer pessoa que esteja se sentindo vítima de assédio moral no trabalho, deve procurar confirmar a situação de assédio e posteriormente começar a coletar todas as provas possíveis, para que possa se defender e procurar seus direitos de cidadão perante a justiça.

A dificuldade para a vítima, começa já na definição do que é considerado prova, em situação de assédio moral, mas a prova que se destaca ainda são as testemunhas. A advogada Carolina de Aguiar (<http://jus2.uol.com.br>) acessado em 05-11-2007, destaca e sugere às vítimas:

Meras alegações de nada valem ao Judiciário. A este interessa somente as provas, cuja coleta pode transforma-se em grande teste de paciência ao assediado. Tão logo a vítima perceba que está sendo assediada moralmente, deve reunir documentos escritos pelo assediador, como e-mails, cartas e bilhetes, além de laudos médicos, cartões de ponto, e quaisquer outros documentos que provem uma perseguição. Gravações das ofensas do malfeitor diretamente à vítima também são possíveis. Outra prova importantíssima são as testemunhas, que podem comprovar gestos, comportamentos e palavras relativas ao assédio. Recomendável também é procurar um advogado para melhor aconselhar-se na questão probatória.

Observa-se que a vítima precisa obter uma grande quantidade de provas, e também que as mesmas sejam consistentes, pois só assim conseguirá, em juízo, qualquer vitória, seja um simples pedido de desculpas em público ou até mesmo uma volumosa indenização.

### **3 PESQUISA COM OS ALUNOS FORMANDOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS 2007-2 DA UFSC**

Acompanha-se nos meios de comunicação, que os acontecimentos referindo-se ao assédio moral no ambiente de trabalho, estão cada vez mais freqüentes e em variados tipos de ambientes. Devido a esta freqüência, surgiu a necessidade de uma resposta para a seguinte pergunta: O assédio moral no ambiente de trabalho altera a capacidade produtiva da vítima? E de quanto poderia ser esta alteração?

Sabendo-se da dificuldade para se ter uma resposta clara para esta pergunta dentro de uma organização, foi realizada a aplicação de um questionário, com os alunos formandos em Ciências Contábeis de 2007-2 da UFSC, e assim buscar uma resposta, ao tema da pesquisa que seja o mais próximo da realidade.

O questionário foi aplicado em sala de aula, ficando uma pequena parte que foi respondida via eletrônica, ou seja, por *e-mail*. Vários itens foram visados no questionário, os quais serão apresentados individualmente, o primeiro, seria determinar a quantidade de alunos afetados pelo assédio moral no ambiente de trabalho, podendo-se ter com isso uma noção geral da atual situação dos formandos.

Analisando-se as respostas, observou-se que dos 49 (quarenta e nove) alunos respondentes, 18 (dezoito) deles afirmaram que já tinham sido vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho, representando 36,74% (trinta e seis vírgula setenta e quatro por cento) dos entrevistados e 63,26% (sessenta e três vírgula vinte e seis por cento) afirmam que nunca passaram por esta experiência.

O resultado fica muito próximo de uma pesquisa realizada entre os anos de 1996 e 2000 por Barreto em São Paulo, que dos 2.072 (dois mil e setenta e dois) entrevistados, 870 (oitocentos e setenta) pessoas, ou seja, 41,98% (quarenta e um vírgula noventa e oito por cento) alegaram ter sido vítimas de assédio Barreto (2003, p. 29), confirmando assim que existe um percentual de trabalhadores, que está sendo vítima desse mal, podendo trazer prejuízos à saúde do trabalhador e ao resultado econômico da empresa.

Observa-se no gráfico 2, a necessidade que as empresas têm em procurar meios para executar um plano de prevenção contra o assédio moral no ambiente de trabalho, levando

assim a uma redução dos números de casos de assédio.

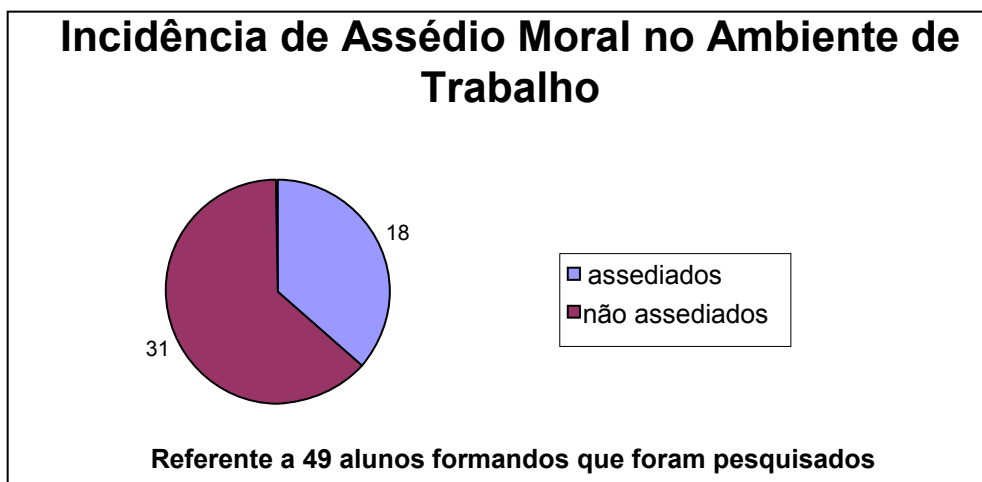


Gráfico 2 - A incidência do assédio moral no ambiente de trabalho dos alunos pesquisados.

Fonte: dados primários

Na seqüência buscou-se descobrir, qual o gênero que está mais vulnerável, a ser uma vítima do assédio moral no ambiente de trabalho. Dos 18 (dezoito) alunos que afirmam já ter sido vítima de assédio moral, 8 (oito) deles ou seja 44,44% (quarenta e quatro vírgula quarenta e quatro por cento) são do sexo masculino, 8 (oito) deles ou seja 44,44% (quarenta e quatro vírgula quarenta e quatro por cento) são do sexo feminino e 2 (dois) deles ou seja 11,12% (onze vírgula doze por cento) não identificaram o sexo.

Pesquisas mostram diferentes resultados na questão do gênero, de um país para outro, na Suécia 45% (quarenta e cinco por cento) dos homens são afetados, já as mulheres representam 55% (cinquenta e cinco por cento) relata Hirigoyen ( apud LEYMANN, 2002, p. 99 ), em Estrasburgo, 43,50% (quarenta e três vírgula cinquenta por cento) das mulheres foram assediadas, contra 56,50% (cinquenta e seis vírgula cinquenta por cento) dos homens, confirma Hirigoyen (apud SEILER, 2002, p. 99).

Hirigoyen (2002, p. 99) alerta que os resultados se dão devido ao contexto sociocultural de cada país e relata:

Os países escandinavos e a Alemanha manifestam uma real preocupação com a igualdade de oportunidades entre os dois sexos. Nos países latinos ainda reina uma atmosfera machista. Na Itália, na Espanha e na América Latina, muitos homens consideram que cada mulher que trabalha é culpada por um desempregado entre os homens.

Através do gráfico 3, observamos que ambos os sexos estão sendo vítimas na mesma proporção de assédio moral no trabalho, demonstrando assim, que o agressor procura uma vítima e dependendo da situação independe o sexo, mas sim pelas condições propícias que a vítima demonstra no momento.

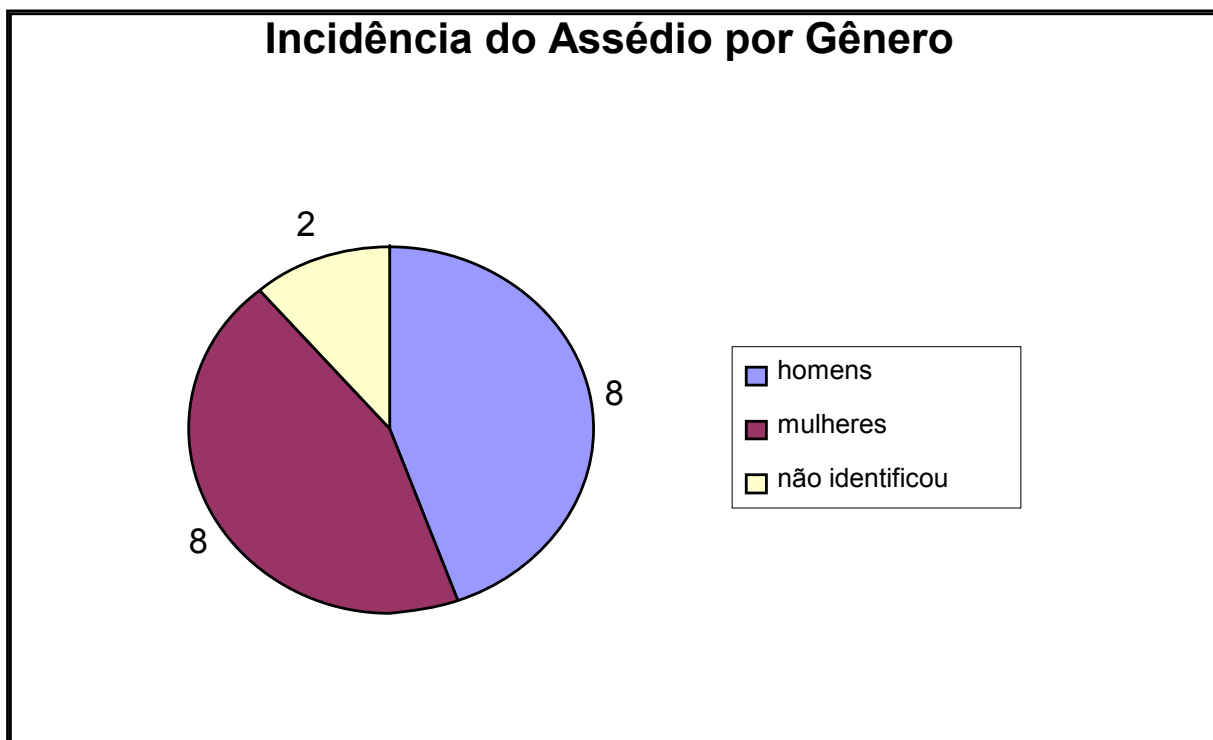


Gráfico 3 - A incidência do assédio moral por gênero com os alunos pesquisados  
Fonte: dados primários

Hirigoyen (2002, p. 99) afirma que as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral, e este assédio também ocorre de forma diferente do que acontece com os homens e relata ainda: “o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral”.

A idade da vítima é mais uma informação observada e destacada na pesquisa, procurando assim descobrir se o agressor dirige seu ato usando a idade como fator na escolha de uma vítima. Com a pesquisa, observou-se que dos 18 (dezoito) alunos que afirmam já ter sido vítima de assédio moral, 5 (cinco) deles ou 27,78% (vinte sete vírgula setenta e oito por cento) tem idade entre 20 (vinte) à 24 (vinte quatro) anos, 7 (sete) deles ou seja 38,89% (trinta e oito vírgula oitenta e nove por cento) tem idade entre 25 (vinte cinco) à 29 (vinte nove) anos e 5 (cinco) deles ou seja 27,78% (vinte sete vírgula setenta e oito por cento) tem idade acima de 30 (trinta) anos, e 1 (um) deles ou seja 5,55% (cinco vírgula cinquenta e cinco por cento) não identificou sua idade (gráfico 4).



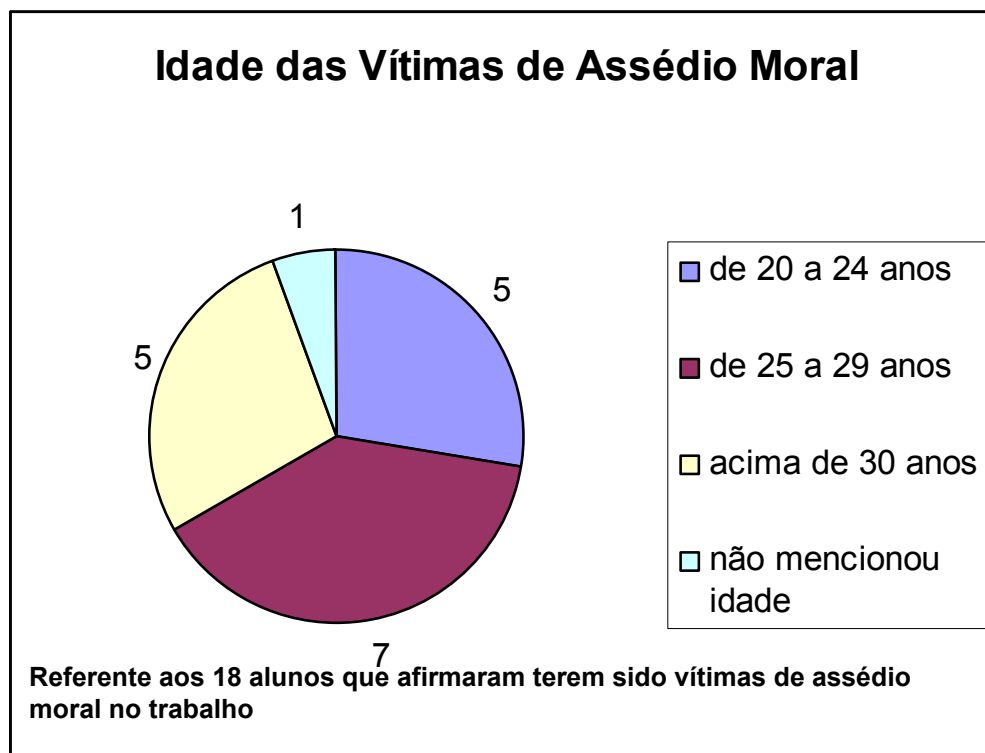


Gráfico 4 - A idade das vítimas por assédio moral no ambiente de trabalho, de acordo com o questionário aplicado.  
 Fonte: dados primários

Observa-se que a vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, não apresenta uma faixa de idade bem específica, ou seja, um grupo que tenha uma faixa de idade bem definida, para o agressor entrar em ação, independe a idade da vítima. A pesquisa apresenta uma distribuição quase por igual, na faixa etária dos alunos que afirmam terem sido vítima de assédio moral, em pesquisa realizada, Barreto (2003, p. 32) apresenta as mulheres com idade entre 32 (trinta e dois) e 49 (quarenta e nove) anos e os homens variam de 29 (vinte nove) a 51 (cinquenta e um) anos, confirmando assim, que não só o jovem que está ingressando no mercado de trabalho, mas também pessoas com 50 (cinquenta) anos são escolhidas pelo agressor.

Quanto ao agressor ser do sexo feminino ou masculino, pode-se observar na pesquisa, que os homens destacam-se com 66,66% (sessenta e seis vírgula sessenta e seis por cento) dos casos de assédio moral, contra 33,34% (trinta e três vírgula trinta e quatro por cento) das mulheres. Neste caso houve uma diferença relevante, e nas bibliografias pesquisadas, não foi possível detectar dados com esta informação. Dos 18 (dezoito) alunos que afirmaram já ter sido assediados moralmente, 6 (seis) deles ou seja 33,34% (trinta e três vírgula trinta e quatro por cento) foram assediados por mulheres, e 12 (doze) deles ou seja

66,66% (sessenta e seis vírgula sessenta e seis por cento) foram assediados por homens (gráfico 5).

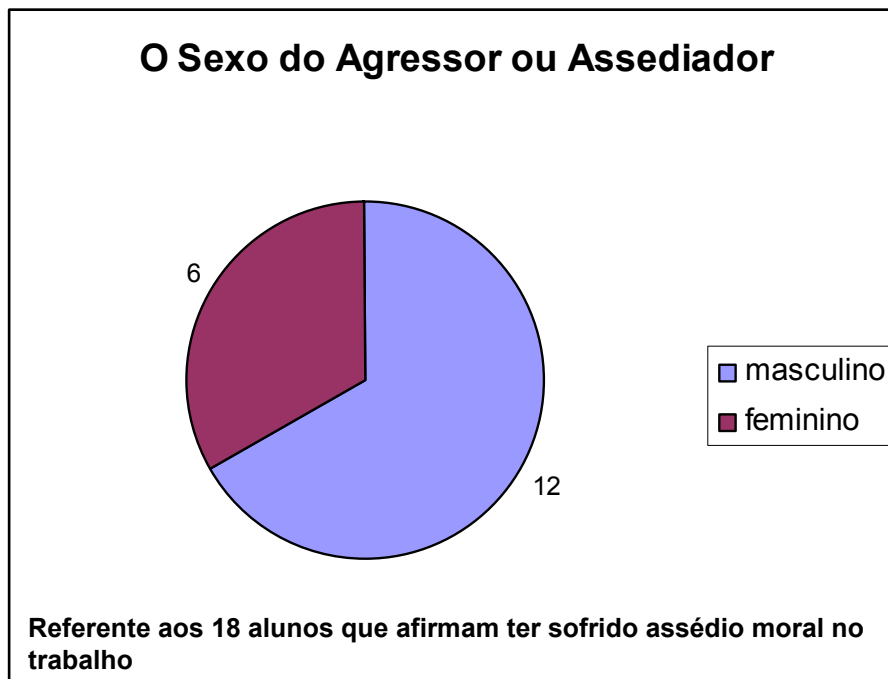


Gráfico 5 - A identificação do assediador ou agressor por gênero, segundo questionário aplicado.  
Fonte: dados primários

Pode-se observar que o agressor do sexo masculino predomina na pesquisa sobre assédio moral no trabalho, provavelmente por este estar em cargos de chefia, em maior proporção do que as mulheres, mas destaca-se também já a participação das mulheres como agressoras em 33,34% (trinta e três vírgula trinta e quatro por cento) dos casos pesquisados.

O assédio moral pode acontecer de três formas, na horizontal onde o assédio é com pessoas que estejam no mesmo nível de hierarquia do agressor, outra forma é na vertical descendente, quando o assédio vem de cima para baixo e está na maioria dos casos, a terceira e última forma é o assédio na vertical ascendente, que consiste na agressão a uma pessoa que esteja em um nível de hierarquia superior ao agressor, esta é uma forma de assédio muito rara, mas acontece. Na pesquisa realizada, pode-se observar que dos casos de agressão, 100% deles foram de forma vertical descendente, onde as vítimas eram subordinadas ao agressor.

Quanto aos tipos de assédio moral no ambiente de trabalho, os autores relatam vários, com efeito de imobilizar a vítima e dificultar sua reação, entre eles relata Hirigoyen (2002, p. 96): recusar a comunicação direta, desqualificar, desacreditar, isolar e induzir ao erro, já

Guedes (2003, p. 47) menciona: recusar a comunicação, desqualificar, destruir a auto-estima, cortar as relações sociais e vexar ou constranger.

Na pesquisa com os alunos formandos, os casos mais citados foram (gráfico 6):

- a) Falou com a vítima aos gritos, em 55,55% dos casos, ou seja, 10 citações;
- b) Espalhou rumores ao seu respeito, em 11,11% dos casos, ou seja, 2 citações;
- c) Ignorou sua presença, em 11,11% dos casos, ou seja, 2 citações;
- d) Induziu você ao erro, em 11,11% dos casos, ou seja, 2 citações;
- e) Tratou com desrespeito, em 5,56% dos casos, ou seja, 1 citação;
- f) Tratou de forma humilhante, em 5,56% dos casos, ou seja, 1 citação.

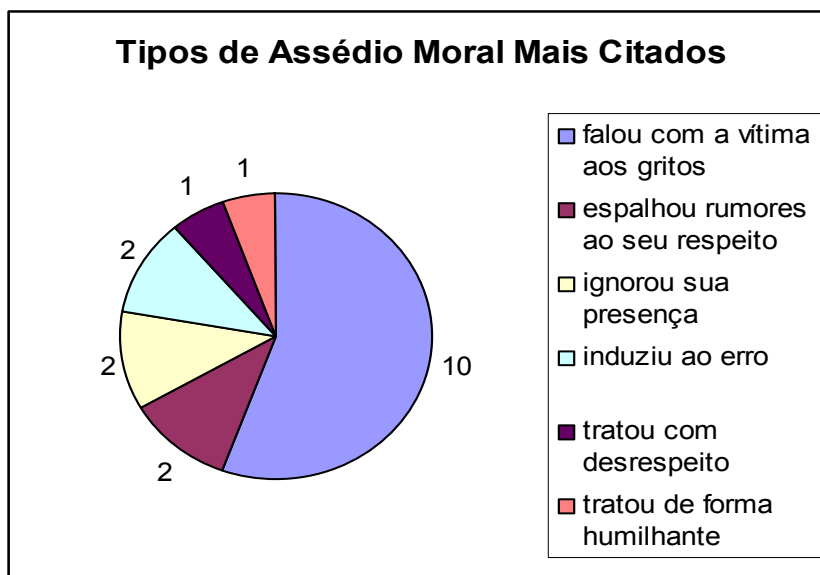


Gráfico 6 - Os tipos de assédio mais citados na pesquisa com os alunos formandos.  
Fonte: dados primários

Tratar as vítimas com tom de voz acima do normal “aos gritos”, predominou nas respostas da pesquisa, sendo esta caracterizada, por ser a forma de repreensão mais rápida que o agressor pode usar no momento do assédio moral, assim intimidando tanto a vítima quanto a quem estiver próximo da cena.

Hirigoyen (2002, p. 110) relata sobre a violência verbal:

a violência verbal, física ou sexual (ameaças de violência física, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual, assédio que prossegue fora da empresa, com telefonemas noturnos ou cartas anônimas...). Esta violência surge quando o assédio já está bem declarado e visível por todos.

Hirigoyen (2002, p. 111) complementa que as ameaças verbais, físicas e sexuais correspondem a 31% (trinta e um por cento) dos casos de agressão.

Em uma das perguntas do questionário, procurou-se descobrir se o aluno conhece alguém que já foi vítima de assédio moral no trabalho, e dos 49 (quarenta e nove) alunos pesquisados, 51,03% (cinquenta e um vírgula zero três por cento) ou seja, 25 (vinte e cinco) alunos, conhecem alguém que já foi vítima desse mal.

Outra pergunta trazia a função do agressor e sua idade média, neste caso com os 18 (dezoito) alunos que afirmam, já ter sofrido assédio moral no trabalho, e ficou assim descrito (gráfico 7):

- a) Chefe - citado em 4 casos com idade média de 40 anos;
- b) Gerente – citado em 4 casos com idade média de 40 anos;
- c) Proprietário – citado em 3 casos com idade média de 48 anos;
- d) Supervisor – citado em 2 casos com idade média de 55 anos;
- e) Diretor – citado em 2 casos com idade média de 45 anos;
- f) Administrador – citado em 1 caso com idade de 35 anos;
- g) Supervisor – citado em 1 caso com idade de 40 anos;
- h) Psicóloga – citado em 1 caso com idade de 29 anos.

Obs: Os alunos que relataram o chefe como agressor, não informaram o cargo ocupado por esta pessoa.

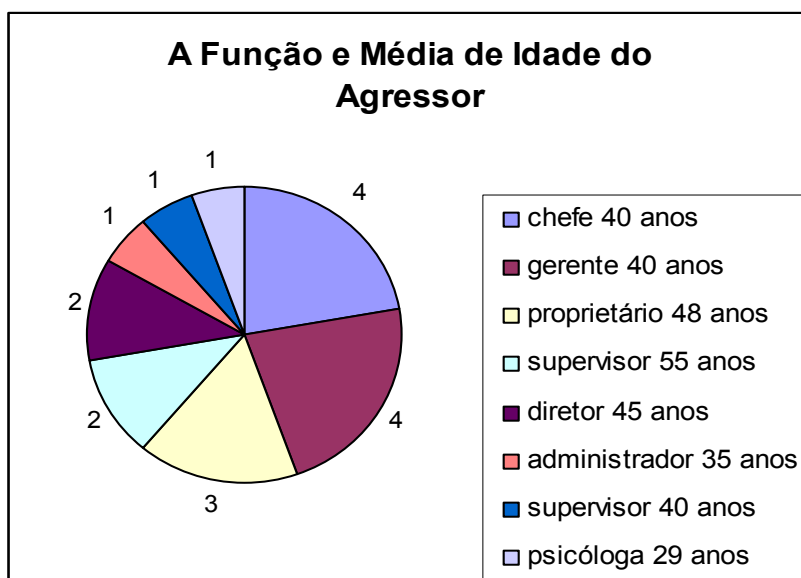


Gráfico 7 - A função do agressor na organização e a média de idade dos citados.  
Fonte: dados primários.

O resultado da pesquisa destaca que as agressões ocorreram somente no tipo de assédio vertical descendente, o agressor sempre estava em posto de hierarquia acima da vítima, não ocorrendo assim, nenhum caso de assédio no sentido horizontal ou vertical ascendente. Destacam-se as funções de chefe e gerente como sendo os maiores agressores e este resultado acompanha o resultado da pesquisa de Hirigoyen (2002, p. 111), onde apresenta com 58% (cinquenta e oito por cento) dos casos o assédio que vem da hierarquia.

Da pesquisa realizada com os alunos formandos, os agressores mais citados, apresentam idade média entre 40 (quarenta) e 48 (quarenta e oito) anos.

Quando perguntados do efeito na capacidade produtiva das vítimas, os 49 (quarenta e nove) alunos submetidos ao questionário, responderam (gráfico 8):

a) Aumenta, com a afirmação de 1 (um) aluno, ou seja, 2,04% (dois vírgula zero quatro por cento) dos pesquisados e não consegue determinar de quanto é esta proporção.

b) Não altera, com a afirmação de 2 (dois) alunos, ou seja, 4,09% (quatro vírgula zero nove por cento) dos pesquisados.

c) Não informou se existe alteração, com 1 (um) aluno, ou seja, 2,04% (dois vírgula zero quatro por cento) dos pesquisados.

d) Diminui, com afirmação de 45 (quarenta e cinco) alunos, ou seja, 91,83% dos pesquisados.

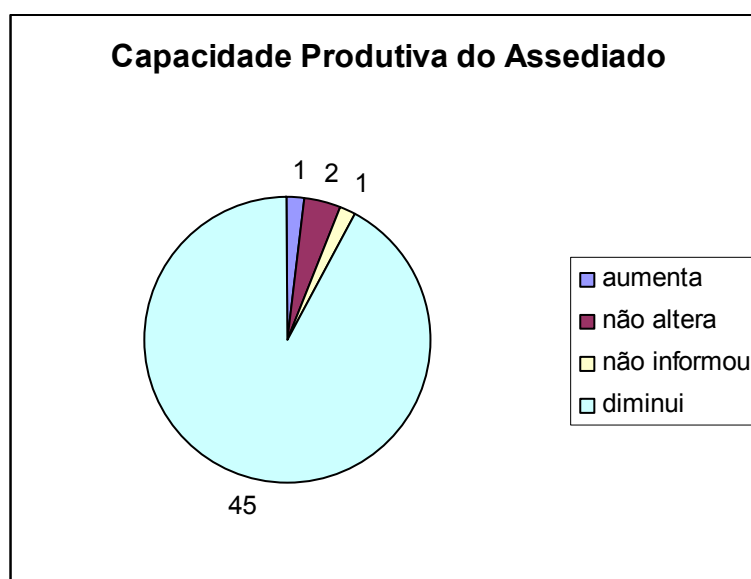


Gráfico 8 - Alterações na capacidade produtiva da vítima de assédio moral no ambiente de trabalho  
Fonte: Dados primários

A questão colocada referente às alterações da capacidade produtiva do indivíduo assediado, demonstra muito bem, a real situação da vítima, que na pesquisa, com 91,83% (noventa e um vírgula oitenta e três por cento) dos alunos afirmando a existência desta diminuição.

Guedes (2003, p. 95) relatava sobre os efeitos do assédio moral para o trabalhador:

De modo geral, verifica-se em nível do grupo, uma redução na capacidade produtiva e na eficácia; acentuada crítica aos empregadores; elevada taxa de absenteísmo por doenças; tendência do grupo de fazer tempestades em copo d água, transformando pequenos problemas em gigantescos conflitos; a busca de bodes expiatórios, pára mascarar os reais problemas e culpados.

Dos 45 (quarenta e cinco) alunos que afirmam existir uma diminuição na capacidade produtiva da vítima por assédio moral no ambiente de trabalho, pode-se destacar em que proporção esta diminuição afeta o rendimento, de acordo com os mesmos, assim:

- a) quase na totalidade da capacidade, com 4 indicações, ou seja, 8,89% do total;
- b) muito, com 26 indicações, ou seja, 57,78% do total;
- c) médio, com 6 indicações, ou seja, 13,33% do total;
- d) pouco, com 3 indicações, ou seja, 6,67% do total;
- e) pouco abaixo da capacidade, com 1 indicação, ou seja, 2,22% do total;
- f) não consegue determinar, com 5 indicações, ou seja, 11,11% do total.

Observa-se no gráfico 9, que quando existe assédio moral no trabalho, a vítima tem sua capacidade produtiva alterada, e de acordo com a pesquisa, esta alteração é significativa, já que entre as opções, foi destacado que diminui muito sua capacidade de produção individual

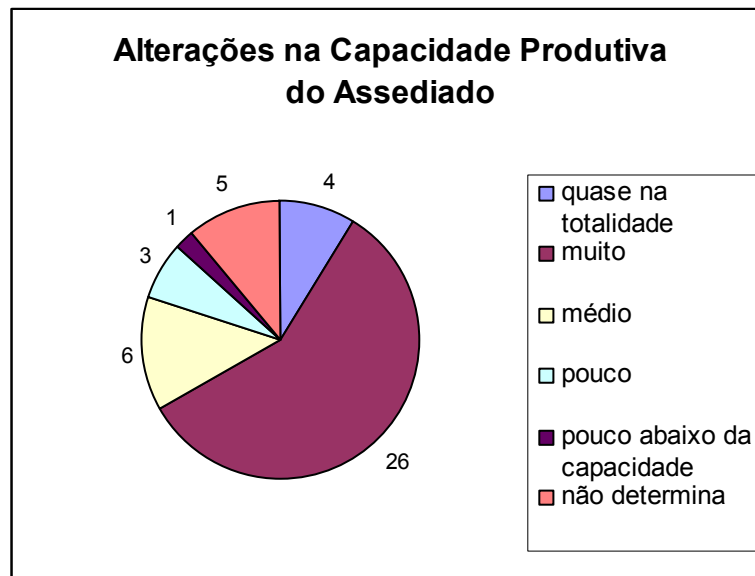


Gráfico 9 - A diminuição da capacidade produtiva do trabalhador que sofre de assédio moral no ambiente de trabalho.  
Fonte: Dados primários

Hirigoyen (2002, p. 95) comenta sobre a produtividade da vítima de assédio moral no ambiente de trabalho:

O aumento dos custos da empresa é determinado pelas faltas por doenças, substituições e despesas com processos judiciais. Está provado que um trabalhador submetido a violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência, em relação a outros trabalhadores, e o seu custo para o empregador é de 180% a mais.

O resultado da pesquisa com os alunos formandos e o relato de Hirigoyen só vem a comprovar que o trabalhador quando assediado, só trás prejuízos para a empresa, deixando de produzir e trazer benefícios para ambos. Ficando assim as empresas, responsáveis em adiantar-se e implantar métodos que evitem ou dificultem o máximo possível o surgimento do assédio moral em sua organização entre eles pode-se citar: realização de pesquisa interna com os funcionários para a verificação de situações de assédio; implantação de um código de ética na empresa; novas formas de contratação onde o RH possa identificar no entrevistado, características de um agressor; abrir espaços para os funcionários relatarem suas queixas com sigilo, tomando providências para verificação da procedência ou não da queixa, tomando as medidas cabíveis; fazendo assim a empresa responsável por manter um clima de cordialidade, amizade e solidariedade entre os funcionários, onde as atitudes discriminatórias e ofensivas devem ser evitadas. Com algumas precauções, é pouco provável que uma empresa tenha problemas com assédio moral.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho mostrou a necessidade das organizações em manter um relacionamento interno dos melhores possíveis entre todos os trabalhadores, principalmente quando são de níveis hierárquicos diferentes. Ficou evidente que o assédio moral no trabalho, acontece em vários tipos de organização, levando a vítima a não conseguir desempenhar suas funções como deveria, atingindo assim um menor resultado e prejudicando o desenvolvimento da empresa.

Por se tratar de um assunto polêmico e ainda sem leis específicas a nível nacional, o assédio moral, apesar de muito antigo, destaca-se nos telejornais e na imprensa escrita.

O Estado do Rio de Janeiro saiu na frente e já dispõe de Lei Estadual, procurando proteger o Servidor Público deste mal, sendo seguido por outros estados, que já possuem Projetos de Lei em andamento.

A abertura cada vez maior nos mercados internacionais, a busca incessante por melhores resultados, leva algumas empresas a adotar estratégias que tornam quase impossível, alcançar os resultados previstos, surgindo assim muitas vezes o assédio, que pode aparecer de várias formas, como já estudado e apresentado neste trabalho.

O resultado da pesquisa com os alunos formandos no Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, mostra com clareza, o grande número de casos de assédio moral, chegando a 36,74% dos pesquisados, e destacando que do total de alunos pesquisados, chegou ao índice de 51,03% de alunos que conhecem alguém que já sofreu assédio moral no trabalho, reforçando assim a necessidade de um maior comprometimento das empresas com os funcionários, buscando cada vez mais, uma forma de prevenção deste mal que por muitas vezes fica invisível, trazendo prejuízos principalmente para a saúde da vítima, e para os resultados financeiros da organização.

Com a pesquisa ficou evidente a diminuição da capacidade produtiva da vítima, colocando assim, o agressor em uma posição que só prejudica a organização, sabendo-se que o agressor está apto a tirar vantagem em todo o processo de assédio moral.



O trabalho demonstrou as conseqüências do assédio moral tanto para a vítima, como para o agressor, sugerindo assim uma prevenção eficaz nas organizações, e com a pesquisa, ficou evidente a incidência do assédio moral, com uma parcela dos alunos pesquisados, no seu local de trabalho, sugerindo assim, para futuras pesquisas, um aprofundamento nas atuais prevenções do assédio moral no ambiente de trabalho, e também suas conseqüências para o acadêmico no seu aproveitamento escolar diário.

## REFERÊNCIAS

ANGHER, Anne Joyce (organização). **Código Comercial, Código Tributário, Constituição Federal**. 5ª ed. São Paulo: Rideel, 2005.

ARAÚJO, Alberto José de. **Assédio moral** - A máscara que cai, da pressão (não mais) oculta no Trabalho! SINDIPETRO. Disponível em:

<<http://www.sindipetro.org.br/saude/assediomoral.htm>>. Acesso em: 01 novembro 2007.

**Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 20 outubro 2007.

BARBETTA, Pedro Alberto. **O planejamento da coleta de dados**. Disponível em:

<<http://www.inf.ufsc.br/~barbetta/livro1.htm>>. Acesso em: 14 novembro 2007

BARRETO, Margarida Maria Suilveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2003.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a consolidação das leis do trabalho**. Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em:

<[www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/CLT/INDICE.html](http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/CLT/INDICE.html)>. Acesso em: 05 novembro 2007.

CARDOSO, Abdoral. **Bancária apelidada de bruxa ganha indenização por assédio moral na justiça do trabalho**. Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em:

<<http://www.trt14.gov.br/Noticias/Materia%202006/24.02.06-%20Bancaria%20apelidada%20de%20bruxa.html>>. Acesso em: 10 novembro 2007.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**: para uso dos estudantes universitários. 3. ed. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1983.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS. **Cartilha assédio moral é ilegal e imoral**. Recife: AGN Gráfica, 2005.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em:

<[http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/declarac\\_port.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/declarac_port.pdf)>. Acesso em: 05 novembro 2007.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 1995.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEONEL, Vilson; MOTTA, Alexandre de Medeiros; BASTOS, Viviane. **Ciência e pesquisa: livro didático**. 2ª. ed. rev. atual. Palhoça: Unisul Virtual, 2007.

MENDES, Carolina de Aguiar Teixeira. **Identificando o assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7767>>. Acesso em: 05 novembro 2007.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Direito processual do trabalho: recentes alterações do CPC, temas atuais**. São Paulo: LTr, 1996.

RODRIGUES, Suzineide (coordenação). **Cartilha projeto assédio moral na categoria bancária: Uma experiência no Brasil**. Recife, 2005.

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (SEEB) DE DOURADOS. **Banco do Brasil é condenado por assédio moral em dourados**. Central Única dos Trabalhadores. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/site/start.php?infoid=13999&sid=22>>. Acesso em: 10 novembro 2007.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis. **Assédio moral: A Microviolência do Cotidiano - Uma cartilha voltada para o serviço público**. Disponível em: <<http://www.wagner.adv.br/estudo.php?id=58>>. Acesso em 05 novembro 2007.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis; INÁCIO, Aparecido. **Cartilha informativa sobre assédio moral no mundo do trabalho**. Disponível em: <<http://www.inacioepereira.com.br/downloads/CartilhaAssedioMoral.pdf>>. Acesso em: 05 novembro 2007.

**Tribunal popular sobre assédio moral e sexual nas relações de trabalho.** Palestras & debates. Vários organizadores. Florianópolis: Agnus, 2003

## APÊNDICES

### Apêndice A.

## QUESTIONÁRIO

Para ser usado em monografia do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina.

A INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL DOS ALUNOS FORMANDOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS – UFSC 2007-2

### RESPONDA NA SEQUÊNCIA

- 1- VOCÊ TRABALHA OU JÁ TRABALHOU SIM ( ) ; NÃO ( ) .
- 2- QUAL SUA IDADE: \_\_\_\_\_ ANOS E SEXO: M ( ) ; F ( )
- 3- VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO  
SIM ( ) ; NÃO ( ) .

#### CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

“ o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude,...) que atente, 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”

(Hirigoyen, Marie-France; Mal-Estar no Trabalho, pg.17).

- 4- VOCÊ JÁ SOFREU ASSÉDIO MORAL NO LOCAL TRABALHO  
( ) SIM  
( ) NÃO

#### SE SUA RESPOSTA FOR SIM, RESPONDA::

- QUAL O SEXO DO ASSEDIADOR: M ( ) ; F ( )
- QUAL A FUNÇÃO DO ASSEDIADOR: \_\_\_\_\_
- QUAL A IDADE (APROXIMADA) DO ASSEDIADOR: \_\_\_\_\_
- QUAL A FUNÇÃO DO ASSEDIADO: \_\_\_\_\_
- QUAL O TIPO DE ASSÉDIO: ASSINALE UMA OU MAIS OPÇÕES:
  - \* IGNOROU SUA PRESENÇA ( )
  - \* INDUZIU VOCÊ AO ERRO ( )
  - \* ESPALHOU RUMORES AO SEU RESPEITO ( )
  - \* FALOU COM VOCÊ AOS GRITOS ( )
  - \* OUTROS \_\_\_\_\_

- 5- VOCÊ CONHECE ALGUÉM QUE JÁ SOFREU ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO  
( ) SIM  
( ) NÃO

#### SE SUA RESPOSTA FOR SIM, RESPONDA:

- QUAL O SEXO DO ASSEDIADOR: M ( ) ; F ( )
- QUAL A FUNÇÃO DO ASSEDIADOR: \_\_\_\_\_
- QUAL A IDADE (APROXIMADA) DO ASSEDIADOR: \_\_\_\_\_
- QUAL A IDADE \_\_\_\_\_ E FUNÇÃO DO ASSEDIADO: \_\_\_\_\_
- QUAL O TIPO DE ASSÉDIO: ASSINALE UMA OU MAIS OPÇÕES:
  - \* IGNOROU A PRESENÇA ( )

- \* INDUZIU AO ERRO ( )
- \* ESPALHOU RUMORES A RESPEITO DA VÍTIMA ( )
- \* FALOU COM A VÍTIMA AOS GRITOS ( )
- \* OUTROS \_\_\_\_\_

- 6- QUAL O EFEITO DO ASSÉDIO MORAL NA PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR.
- ( ) AUMENTA
  - ( ) DIMINUI
  - ( ) NÃO ALTERA

7- SE AUMENTA OU DIMINUI, VOCÊ CONSEGUE DETERMINAR APROXIMADAMENTE DE QUANTO É ESTA ALTERAÇÃO.

**ASSINALE APENAS UMA OPÇÃO:**

- \*AUMENTA :** ( ) 1- QUASE DOBRA A CAPACIDADE  
( ) 2- MUITO  
( ) 3- MÉDIO  
( ) 4- POUCO  
( ) 5- POUCO ACIMA DA CAPACIDADE  
( ) 6- NÃO CONSIGO DETERMINAR  
( ) 7- OUTRA: \_\_\_\_\_
- 

- \*DIMINUI :** ( ) 1- QUASE NA TOTALIDADE DA CAPACIDADE  
( ) 2- MUITO  
( ) 3- MÉDIO  
( ) 4- POUCO  
( ) 5- POUCO ABAIXO DA CAPACIDADE  
( ) 6- NÃO CONSIGO DETERMINAR  
( ) 7- OUTRA \_\_\_\_\_
- 

OBRIGADO POR SUA PARTICIPAÇÃO

**DENUNCIE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

## ANEXOS

### CASOS REAIS DE CONDENAÇÕES POR ASSÉDIO MORAL

#### Anexo A

Banco do Brasil é condenado por assédio moral em Dourados  
Publicado: 11/10/2007 - 17:35  
Por: Seeb Dourados  
Site CUT – em 10-11-2007

Reconhecer o assédio moral não é fácil. Pode ser uma palavra do superior hierárquico, intencional e frequentemente pronunciada, capaz de causar um estrago físico e mental no empregado. Assim, por ser um processo gradual, não é possível estabelecer o tempo de prescrição.

Em ação impetrada pelo Sindicato dos Bancários de Dourados, o Banco do Brasil foi condenado a pagar vinte e cinco mil reais por danos morais ao funcionário Robério Batista. Robério que é diretor do Sindicato e funcionário do Banco do Brasil, sofreu constrangimentos e abusos de autoridade quando lotado na agência de Maracaju e posteriormente na agência centro em Dourados.

O Juiz do Trabalho acatou a ação de indenização por danos morais movida pelo sindicato contra o banco do Brasil, condenou o banco a indenizar o funcionário por danos morais, tendo em vista a vasta prova produzida pelo autor no processo. É importante notar que o assédio moral caracteriza-se a partir de uma conduta rotineira e freqüente, o que pressupõe dizer que o dano físico ou psíquico apresenta-se de forma lenta e silenciosa.

Por isso o bancário que se sentir ofendido, que ataque sua conduta moral deve buscar seus direitos e garantir sua preservação psíquica.

## **Anexo B**

24/02/2006 - Bancária apelidada de bruxa ganha indenização por assédio moral na Justiça do Trabalho - por ABDORAL CARDOSO site TRT – em 10-11-2007

A agência do Banco da Amazônia em Humaitá (AM) foi condenada pela Justiça do Trabalho a pagar uma indenização de R\$ 100 mil por assédio moral à bancária Osvaldisa Maria Barros Vieira. O juiz substituto da 5ª Vara da Justiça do Trabalho de Porto Velho (RO), André Sousa Pereira, se baseou em afirmações de testemunhas e da reclamante de que o gerente local Nivaldo Marcelino dos Santos a discriminava com adjetivos do tipo “bruxa” e também a acusava de não fazer parte do grupo “operativo” da agência, após confirmação da sua participação na greve da categoria, deflagrada de 22 de setembro a 8 de outubro de 2004.

O ex-gerente alegou em sua defesa que a reclamante faltava muito ao trabalho, mas testemunhas disseram que Osvaldisa era vítima de práticas de assédio moral desde 2001, e por isso teria entrado em depressão, doença diagnosticada mais tarde pela perícia médica em laudo constante dos autos do processo.

Ainda assim, a campanha de difamação contra a reclamante aumentou. As testemunhas afirmaram ainda que, a gerência negou até mesmo liberação de senha à reclamante, quando todos os outros funcionários, inclusive os estagiários podiam ter acesso ao sistema do banco, e somente o gerente tinha a prerrogativa de conceder ou negar a liberação de senhas.

O fato se confirmou quando o marido da reclamante foi impedido de efetuar depósitos bancários em conta corrente, e a própria senha da funcionária correntista não foi liberada.

Outra agravante foi a quebra do seu sigilo bancário, quando Nivaldo autorizou juntar ao processo o seu contracheque, sem autorização.

O juiz concluiu que, o assédio moral configurado implica em danos morais para a vítima, porque agredidos seus direitos imateriais fundamentais, como os citados acima, o dano decorreu. Desta



## Anexo C

HSBC condenado por assédio moral

Publicado: 02/08/2007 - 08:19

Por: Contraf - CUT

Site CUT – em 10-11-2007

O HSBC mostra, com o tratamento dado ao bancário Fernando Soares, de Pernambuco, a receita que usa para roubar de seus trabalhadores a sanidade física e psíquica. Primeiro: deixemo-los trabalhar até adoecer. Segundo: isolemos dos demais os funcionários adoecidos. Rebaixemos sua auto-estima até quase nada. E façamo-los enlouquecer aos poucos até se virem forçados a pedir demissão. Esta a história vivida por Fernando. O tratamento indigno foi reconhecido pela Justiça, que obrigou o banco a pagar uma indenização de 100 vezes o salário do trabalhador. A sentença foi expedida no dia 25 de julho, pela juíza Solange Moura, da 18ª vara do Trabalho.

Fernando tem 25 anos de banco e já tinha a doença ocupacional como parte de sua vida. Mas quando foi obrigado a se licenciar pela primeira vez, decidiu cobrar do banco suas horas extras não pagas, e os danos morais pelo adoecimento. Em junho de 2005, mudou a gerência, que passou para Sérgio Barbosa. E começou o calvário do trabalhador.

De volta de mais um período de licença, o bancário foi isolado em uma sala. Com ele, trabalhavam mais dois: outro lesionado, e um funcionário de outro departamento. Só este último tinha a senha do computador. Era dele também o birô que os demais tinham que desocupar sempre que o "dono" chegasse. "Me encostaram naquela sala como um estorvo. Me deixaram sem qualquer função. Eu pedia serviço, ninguém me respondia. Por orientação do Sindicato, enviei uma carta para o setor de Recursos Humanos, para o diretor de Relações Trabalhistas. Não houve resposta. Eu não podia sair da sala que o gerente ia atrás de mim, para garantir que eu não falasse com ninguém", conta Fernando.

Isolado, o bancário deixou de ser convidado para as festividades de final de ano. Também era escanteado nas reuniões e no contato com os demais colegas. "A indenização decorre do processo repetitivo e desencadeador da total alienação do empregado no mundo social que o cerca, sentindo-se inútil, ocasionando uma lesão a sua personalidade (...) cuja reparação se faz mediante ajuda psicológica e/ou psiquiátrica", diz a sentença.

Insatisfeitos com o tratamento dado ao bancário, os gestores decidiram dar mais um golpe em sua auto-estima. Na avaliação de desempenho profissional, deram a ele nota 4, em uma escala na qual o mais baixo grau é 5. "Eu questionei: eles estavam me avaliando em quê, se durante todo esse tempo não me deram qualquer trabalho nem meta para cumprir?"

Explique-se: o chamado CDP - Componente de Desempenho Profissional do HSBC é um programa de avaliação baseado em metas. Quem recebe de 1 a 3 pontos, ganha de 2 a 4 salários. Quem fica na escala entre 4 e 5, não recebe nada e fica passível de demissão.

Junto com o Sindicato, Fernando denunciou o procedimento incorreto para sua avaliação ao Recursos Humanos nacional do banco. Esperou a resposta durante muito tempo. E, finalmente ela veio, da boca do gerente regional, Leandro Peón: "se dependesse dele, a nota 4 seria mantida, mas como houve erros operacionais e técnicos na condução do processo, ele modificou para 3", conta o bancário.

Os sintomas da depressão começaram a se manifestar justamente em seu ambiente familiar, junto às pessoas que ele mais amava. "Eu agredia minha mulher, minhas filhas... depois caía em mim, e chorava. Só de falar nisso, tenho vontade de chorar", lembra Fernando. Felizmente, a família deu apoio, e o estimularam a procurar ajuda médica. "Eles me conheciam, sabiam que eu não era assim...". No laudo da psicóloga e da psiquiatra, enviado ao banco, a

recomendação: ele deveria ser transferido daquele ambiente insalubre. Ou, ao menos, passar algumas horas afastado da sala. Nenhuma providência foi tomada. Fernando continuou no mesmo lugar.

A transferência, de volta para a compensação, só veio muito tempo depois, quando o banco já havia recebido a notificação judicial. Os objetivos do banco eram claros: tentar descaracterizar a perseguição frente a Justiça. A própria sentença reconhece. A ação foi movida pelo escritório de Pedro Paulo Porpino, que presta serviço ao Sindicato. A audiência de instrução deu a dimensão da gravidade do caso: foram seis horas de duração. "E ainda tinham outras duas testemunhas para serem ouvidas, mas a juíza se deu por satisfeita", conta Fernando.

## Anexo D

Jornalista será indenizada em R\$ 260 mil por assédio moral

Ocorria tratamento agressivo, aos gritos, na frente de todos, por qualquer razão

Publicado: 29/06/2007 - 10:53

Por: CUT

Site CUT – em 10-11-2007

Após comprovar os maus tratos e agressões sofridas por parte de sua superiora hierárquica, uma jornalista receberá indenização de R\$ 260 mil por dano moral da Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA). A decisão da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve indenização fixada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO), correspondente a cem vezes o salário da empregada. O relator, ministro Ives Gandra Martins Filho, esclareceu na decisão que “o Regional consignou que a empregadora permitiu que sua funcionária mantivesse um comportamento ofensivo em relação aos empregados colocados sob sua orientação, agredindo-os verbalmente e de forma contínua”.

A jornalista foi admitida pela CNA para trabalhar na assessoria de imprensa, onde permaneceu por oito anos. Com larga experiência, ela já tinha atuado em veículos de comunicação consagrados, inclusive como apresentadora de TV. Afirmou que, ao longo do tempo, sofreu constrangimentos por parte da chefe que “minaram suas forças físicas e morais, a ponto de adoecer”. Contou que era frequentemente chamada de “incompetente e irresponsável”, o que a levou a pedir demissão por duas vezes (a segunda concretizada), tamanha a pressão sofrida por parte da chefe, que normalmente entrava em contradição. Em um dos episódios relatados, a superiora teria determinado o envio de uma matéria para o jornal Correio Braziliense e depois negado que o tivesse feito, culpando a jornalista por agir por conta própria.

O tratamento agressivo, aos gritos, ocorria na frente de todos, por qualquer razão. A empregada disse que suportou o quanto pôde, pois tinha sob sua responsabilidade mãe e filha para sustentar. Ressaltou que foi a única a permanecer tanto tempo no local, por onde já passaram vários colegas, e que, numa ocasião, outra jornalista agredida da mesma forma levou o fato ao presidente da CNA, que prometeu tomar providências mas nada fez, mesmo reconhecendo que “a funcionária era uma pessoa difícil e má”. A Confederação alegou, na defesa, que não foram provadas as práticas abusivas por parte da chefe, nem os fatos relatados pela empregada.

A juíza da 20ª Vara do Trabalho de Brasília reconheceu o dano moral e condenou a CNA a pagar indenização no valor de três salários da jornalista, além das verbas rescisórias, entendendo que “a chefe imediata não agia conforme os padrões ideais de polidez e educação”. Ambas as partes recorreram ao TRT/DF, que negou provimento ao recurso ordinário da CNA e reformou a sentença somente quanto ao valor da indenização. Segundo a decisão, o valor arbitrado foi baixo, “em face das circunstâncias que envolvem o caso: agressões verbais contínuas e na presença de outros empregados, a idade da vítima (53), a condição social da empregada, que tinha que manter seus familiares com o salário que recebia, e a omissão da empresa diante de reiteradas atitudes abusivas”.

O ministro Ives Gandra manteve a tese regional e negou provimento ao agravo apresentado pela Confederação, que insistiu na falta de provas, além de considerar o TRT omissivo quanto ao tema. O relator ressaltou que “o TRT não se reportou a qual das partes caberia o ônus da prova, mas concluiu, ao analisar os elementos contidos nos autos, que eles foram suficientes para amparar o pagamento de indenização por dano moral”.

O ministro explicou que não houve violação à Constituição, e ressaltou que a condenação

decorreu da comprovação da conduta lesiva da empregadora, lembrando a vedação ao TST da análise de fatos e provas, pela Súmula 126.

## **Anexo E**

Frases discriminatórias ([www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org))- acesso em 20-10-2007

- a) Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso..., e só você não consegue!
- b) É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra! Não é para gente como você!
- c) Não quer trabalhar..., fique em casa! Lugar de doente é em casa! Quer ficar folgando..., descansando..., de férias pra dormir até mais tarde....
- d) A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- e) Se você não quer trabalhar... por que não dá o lugar pra outro?
- f) Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalho ou toma conta do filho!
- g) Lugar de doente é no hospital... Aqui é pra trabalhar.
- h) Ou você trabalha ou você vai a médico. É pegar ou largar..., não preciso de funcionário indeciso como você!
- i) Pessoas como você... Está cheio aí fora!
- j) Você é mole..., frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa? Vá pra casa lavar roupa!
- k) Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção! E você só atrapalha!
- l) Reconheço que foi acidente..., mas você tem de continuar trabalhando! Você não pode ir a médico! O que interessa é a produção!
- m) É melhor você pedir demissão... Você está doente..., está indo muito a médicos!
- n) Para que você foi ao médico? Que frescura é essa? Está com frescura? Se quiser ir pra casa de dia..., tem de trabalhar à noite!
- o) Se não pode pegar peso..., dizem piadinhas. "Ah..., está muito bom para você! Trabalhar até as duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!"
- p) Não existe lugar aqui pra quem não quer trabalhar!
- q) Se você ficar pedindo saída eu vou ter de transferir você de empresa..., de posto de trabalho..., de horário...
- r) Seu trabalho é ótimo, maravilhoso..., mas a empresa neste momento não precisa de você!
- s) Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?
- t) Você me enganou com seu currículo... Não sabe fazer metade do que colocou no papel.
- u) Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa, pra trabalhar comigo, porque você... Esquece tudo!
- v) A empresa não precisa de incompetente igual a você!
- w) Ela faz confusão com tudo... É muito encraveira! É histérica! É mal casada! Não dormiu bem..., é falta de ferro!
- x) Vamos ver que brigou com o marido!

## Anexo F

A classificação do assediador ou agressor conforme Guedes (apud Harald Ege, 2003, p. 59):

**O instigador:** Diz-se que é o perverso clássico do abuso moral. De propósito aterroriza a vítima, provavelmente se divertindo também com o fato de que planeja sempre novas estratégias para estressar e destruir a vítima.

**O casual:** Surge a partir de um conflito sem sentido. Ele se presume inocente porque não teria criado o conflito, e uma consequência dessa sua presunção é a imprevisibilidade das suas manobras. Para esse tipo de agressor a vítima ideal é aquela emotiva e com dificuldade de controlar suas reações.

**O colérico:** Não tem tolerância para com os outros. Descarrega o seu mau humor de forma descontrolada diante dos colegas, mas também é capaz de se recompor e retornar ao seu trabalho como se nada tivesse acontecido.

**O megalômano:** Possui uma idéia errada de si mesmo. Tem um senso grandioso da sua própria importância. Imagina-se singular e poderoso. O ponto fundamental do seu caráter é a ausência de consciência do seu próprio valor.

**O frustrado:** Enfrenta as frustrações corriqueiras da vida com uma excessiva dose de inveja e ciúmes diante dos outros, pois para ele os outros são inimigos porque não sofrem de seus problemas. O frustrado pode se tornar perigosamente destrutivo.

**O crítico:** Ele critica muitíssimo, mas não propõe solução, na realidade, rejeita se alguém a propõe, porque não está interessado em outra coisa senão na crítica em si mesma. Este tipo de pessoa perturba gravemente o ambiente de trabalho.

**O sádico:** Com esse tipo não se brinca, ao ferir moralmente uma pessoa, a fim de destruí-la o sádico sente prazer e na realidade a pressão exercida sobre a vítima é para ele um estímulo para continuar sua ação.

**O puxa-saco:** este se comporta como um tirano diante de seus pares, mas como um escravo diante dos superiores. Encontramos frequentemente este tipo nas pessoas muito ambiciosas. Segundo o educador e filósofo Paulo Freire o capataz pode ser mais tirano do que o verdadeiro opressor, pois na sua ambição de agradar ao chefe ou patrão não poupa a crueldade.

**O tirano:** É certamente o pior tipo de agressor moral. Pratica o abuso moral apenas pelo gosto de rebaixar, humilhar e submeter a vítima. Seus métodos são frequentemente muito cruéis. Geralmente um tirano sofre da falta de confiança em si mesmo e, para não demonstrar esta sua fraqueza, mantém distância dos outros pelo autoritarismo.

**O aterrorizador:** A razão do terror desse tipo de agressor é a competição. Ele entra em pânico ante o simples pensamento de que alguém possa demonstrar-se melhor do que ele, roubar-lhe o cargo ou substituí-lo.

**O invejoso:** Aqui não se trata a inveja ocasional, que é uma fraqueza humana, trata-se do invejoso crônico, vazio, cujo comportamento está inteiramente orientado para o seu exterior. O invejoso crônico não aceita que outro seja melhor ou mais afortunado do que ele, tende, pois, a destruí-lo.

**O carreirista:** Trata-se do tipo que busca todos os meios, inclusive os não legais de fazer carreira, sem qualquer escrúpulo de fechar o caminho da vítima. O carreirista não possui qualquer sentimento de colaboração social, está preocupado apenas com sua própria ascensão.

**O pusilânime:** É o sujeito que numa situação de assédio moral, geralmente age como cúmplice do agressor, é um velhaco que teme o confronto direto, sua ação é desleal, escondida, tenderá a tecer comentários desairosos sobre a vítima, mas pelas costas, sabota o trabalho desta sem aparecer, é capaz de surrupiar documentos importantes da gaveta, destruir ou danificar coisas propositalmente, que estejam sob a responsabilidade da vítima para culpá-la.

