



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



A violência silenciosa na empresa: o assédio moral e a saúde do trabalhador

The silent violence in company: moral harassment and health worker

Bruno Rafael Silva Taveira
Bacharel em Administração
bruno_fael@hotmail.com
UFPI

Diego Pereira Portela Cardoso
Bacharel em Administração
diego_pport@hotmail.com
UFPI

Cristiane Feitosa Pinheiro
Mestre em Direito
cristianeufpi@gmail.com
UFPI



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

BRUNO RAFAEL SILVA TAVEIRA
DIEGO PEREIRA PORTELA CARDOSO

O assédio moral e a saúde do trabalhador

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

() **Aprovados(as)**

(X) **Aprovados(as) com restrições**

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 16 de SETEMBRO de 2013.

Cristiane Feitosa Pinheiro

Orientador – Cristiane Feitosa Pinheiro
Orientadora

Welbert Feitosa Pinheiro

Welbert Feitosa Pinheiro
Membro

Liliane Araújo Pinto

Liliane Araújo Pinto
Membro

Luciana Maria Leitão Rêgo

Luciana Maria Leitão Rêgo
Membro

Resumo

Este artigo, em seu objetivo principal, procura compreender como o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho afeta a saúde do trabalhador. Para tanto, verificou-se os perfis, características e formas de atuação dos assediadores e assediados, sendo que destes últimos, os assediados, verificou-se também os danos causados a sua saúde. Em seguida, abordou-se sobre a importância da função social da empresa, e a partir das informações encontradas, elaborou-se uma análise de dados enfocando ações preventivas e o combate a este mal, citando-se também o ordenamento jurídico sobre o tema, destacando-se o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. A partir de uma pesquisa bibliográfica reuniu-se informações pertinentes ao assunto, onde foram elencados dados, extraídos de livros, artigos e teses com conceitos e informações de especialistas no tema, assumindo desta forma uma característica descritiva, pois se buscou discorrer sobre tal fenômeno como ele acontece de fato. Foi possível perceber que são consideráveis os males físicos e psicológicos causados à saúde dos trabalhadores que foram submetidos ao assédio moral. Bem como, notou-se a importância do papel da empresa em combater este mal, promovendo ações preventivas que visem o bem estar no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral; Saúde do trabalhador; Função social da empresa.

Abstract

This article, on their main objective, seeks to understand how bullying the health of the worker occurred in the work environment affects. Therefore, it was found the types of profiles, characteristics, and ways of acting stalkers and harassed, and of these latter, harassed, there was also damage your health. Then we dealt with the importance of the social function of the company, and from the information found, we have presented an analysis of data focusing on preventive actions and combat this evil, citing also the law on the subject, highlighting the constitutional principle of human dignity. From a literature gathered information relevant to the subject, which were listed data extracted from books, articles and theses with concepts and information of experts on the subject, thus assuming a trait, because it sought to discuss this phenomenon as it happens indeed. It could be observed that are significant physical and psychological ills caused to the health of workers who were subjected to bullying. Moreover, the study emphasizes the important role of the company in combat this evil, promoting preventive actions aimed at the well being in the workplace.

Keywords: Moral harassment; Health worker; Social function of the company.

1 INTRODUÇÃO

A reflexão e o debate sobre o assédio moral são temas recentes em nosso país, mas sua prática é bastante antiga. No trabalho, o assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores, de ambos os sexos, a situações de humilhações que se repetem e acabam por degradar as condições de trabalho e acarretar prejuízos ao trabalhador, influenciando no seu rendimento e produtividade, bem como causando danos a sua saúde e interferindo em sua vida profissional e pessoal.

A prática do assédio moral pode surgir também sob a forma de pressão psicológica, geralmente cometida por superiores hierárquicos aos seus subordinados através de cobranças contínuas para o cumprimento de metas abusivas, em busca de resultados imediatos. Essa pressão psicológica acaba afetando a saúde do trabalhador de tal forma que proporciona o surgimento de diversos tipos de doenças ou males relacionados a ela; são danos físicos e psicológicos que, se não forem identificados e tratados a tempo, podem causar danos irreversíveis à saúde do mesmo.

Entende-se que é de extrema relevância o estudo sobre os males que o assédio moral causa à saúde do trabalhador. Visto que é um tema de pouco conhecimento ou abordagem, principalmente, por parte dos envolvidos, assediadores e assediados, no ambiente de trabalho. Então, a partir dessa premissa, o presente trabalho visa entender o tema a partir de diferentes pontos de vista, realizando-se uma revisão bibliográfica, dando ênfase aos danos à saúde e do sofrimento da vítima assediada, possibilitando-se abrir um espaço para a discussão dos danos físicos e psicológicos que o assédio moral comporta, servindo, assim, de base para futuras pesquisas ou discussões sobre o assunto.

O presente artigo visa verificar os impactos que o assédio moral, no ambiente de trabalho, traz à saúde do trabalhador. Assim, inicia-se o estudo buscando conhecer a história do assédio moral, seu princípio no território brasileiro e suas raízes no período escravocrata do nosso país. Em seguida, buscou-se chegar a um conceito sobre assédio moral, no âmbito geral e, mais especificamente, no que diz respeito à saúde do trabalhador que sofre esse mal. Para isso, foram feitas pesquisas bibliográficas em livros e teses publicadas na internet, de fontes idôneas, dos mais diversos autores, dentre eles Sergio Pinto Martins (2011), Silvia Maria Zimmermann e Sônia Mascaro Nascimento, utilizando-se de seus conceitos sobre o tema, incluindo-se também ações preventivas que podem ser aplicadas no âmbito da empresa a fim de se evitar essa prática.

Para tanto, elegeu-se o seguinte problema de pesquisa: “Quais os danos que a prática do assédio moral causa à saúde do trabalhador assediado?”.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Assédio moral: uma abordagem histórica

Heloani (2004) argumenta que o assédio moral é um acontecimento que ao longo do tempo esteve presente ao lado do homem e do trabalho. Para uma noção mais apropriada de sua existência pode-se mencionar, por exemplo, o Brasil no período Colonial, onde os índios e os negros africanos foram moralmente assediados, humilhados por serem considerados inferiores em relação à cultura e à economia dos brancos.

Os colonizadores, por acreditarem serem superiores, aproveitaram para assediar aqueles que julgavam inferiores. O assédio moral vinha, na maioria das vezes, acompanhado de outro procedimento, também constrangedor e que hoje se denomina assédio sexual, que constitui em obrigar uma pessoa de sexo oposto, ou do mesmo sexo, a manter uma prática sexual, sem que esta esteja de acordo.

Ainda segundo Heloani (2004), considerando a história brasileira em seu período escravocrata, com suas características feudais e patriarcais, pode-se avaliar que o assédio moral sempre se fez presente nas mais variadas formas.

Então, percebe-se que, de acordo com o que foi dito pelo autor, o assédio moral no Brasil ocorre desde o início da sua colonização, ou seja, é um problema social que assola a população, principalmente a classe dos trabalhadores e que, até agora, não foi solucionado ou pelo menos combatido de forma eficiente a fim de extingui-la das organizações.

Leymann (1996) apontou o assédio moral como objeto de pesquisa, afirmando que o assédio moral é um conceito que ocorre em uma situação comunicativa hostil, onde um ou mais indivíduos coagem alguém até que este seja colocado em uma situação de fraqueza.

Os assediadores geralmente exploram suas vítimas através de uma pressão psicológica e acaba fragilizando-as e é a partir daí que o assediado vira refém desse terror psicológico e, como consequência, acaba desenvolvendo vários tipos de males relacionados a ela.

Segundo Heloani (2004), quem disseminou a ideia de assédio moral como um sofrimento invisível, no local de trabalho, foi a psiquiatra Marie-France Hirigoyen. Este assédio está relacionado à conduta abusiva em relação a uma pessoa, fazendo com que a mesma sofra algum dano na personalidade, levando à degradação do ambiente de trabalho ou perda de emprego da vítima.

As empresas, assim como toda organização, precisam de uma sinergia entre as pessoas que a compõem, pois é através do trabalho individual e coletivo que surgem os resultados esperados e a empresa acaba atingindo seus objetivos. E, é a harmonia e o cooperativismo entre as pessoas que formam um ambiente de trabalho favorável ao cumprimento das suas atividades laborais, através de um fluxo contínuo de entendimento ou sintonia entre elas. O assédio moral, por sua vez, vem fazer com que aja a perda dessa harmonia entre as pessoas, diante da exploração do assediadores nos seus assediados, perdendo-se, assim, o elo de sintonia entre os trabalhadores que sofrem esse mal e seus colegas de trabalho. Como consequência, degradam o ambiente de trabalho, forçando a vítima a pedir demissão por não suportar tal situação ou ser demitida por não cumprir aquilo que lhe foi proposto.

Dissertando sobre o tema, Martins (2012) enfoca o trabalho de Margarida Barreto, médica do trabalho, em torno da saúde no trabalho e os males que o assédio moral traz para a mesma. A médica definiu o assédio moral, ou violência moral no trabalho, como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras ao realizar sua função. O assédio moral acontece repetitivamente, caracterizando um ato desumano, além de antiético, nas relações de trabalho, este assédio é realizado por um ou mais chefes contra seu subordinado.

O assédio moral é intencional e acontece de forma constante, desqualificando a vítima e fragilizando-a. Nos dias de hoje, o assédio moral abrange todas as classes, não só o servicial sem maiores qualificações, como foi comum em momentos passados. Martins define o assédio moral, como sendo:

A conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o

trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Compreende o assédio moral um ato. Não diz respeito a uma possibilidade de o ato ser praticado. Não haverá assédio moral por ter alguém imaginando estar sendo perseguido. (2012, p. 17)

Entende-se que o autor define o assédio moral, no ambiente de trabalho, como um ato, independente de como ele ocorra, ou seja, é algo que pode acontecer mesmo sem agir com a intenção de prejudicar ou assediar o colega de trabalho.

O assédio moral ofende a dignidade do ser humano. O trabalhador não deve e não pode ser assediado moralmente, quanto mais em seu ambiente de trabalho. A vítima do assédio moral pode ou não sofrer prejuízo ou dano ao ser assediado, sendo que a mesma pode receber os atos de seu assediador sem sofrer nenhum prejuízo, podendo até se fortalecer por o assediador mostrar interesse na vítima, provando que a mesma tem valor.

2.2 Assédio moral: algumas definições doutrinárias

O assédio moral não é um ato isolado, ocorrem repetições, humilhações e constrangimentos. As consequências que o mesmo acarreta dependem bastante do psicológico do assediado. Encontrando uma pessoa vulnerável, que dê condições propícias para o desenvolvimento desta prática, ela provocará danos graves, tanto físicos como mentais, interferindo assim na saúde do trabalhador.

Segundo linha doutrinária de Freitas, discutindo sobre assédio moral, afirma que:

O assédio é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade, as suas condições de trabalho e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (2008, p. 09)

A organização Mundial da Saúde considera que saúde é o completo bem estar físico, social e também mental e não unicamente a falta de doença. Saúde constitui-se ainda, em um direito fundamental do ser humano.

Martins (2012, p. 54) afirma que “o assédio moral pode afetar direitos fundamentais do trabalhador, que são protegidos pela Constituição, como os direitos a integridade física e psicológica do trabalhador ou de saúde no trabalho”.

Portanto, percebe-se a importância do zelo que as empresas devem ter com seus trabalhadores, pois ela é responsável em garantir seus direitos fundamentais, proporcionando condições dignas de trabalho para que os mesmos possam gozar de seus direitos ao pleno exercício laboral.

Martins adverte ainda que:

Entende-se por saúde do trabalhador um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim com vista à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo a assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho [...]. O empregado, portanto, tem direito à saúde no trabalho e não pode ficar sujeito a ser assediado moralmente no trabalho pelo empregador ou por seus prepostos. (2012, p. 56)

Portando, percebe-se que o assédio moral é muito mais amplo do que se imagina, é um problema social que engloba não só o trabalhador, mas também, a empresa como um todo e o Estado que ficam responsáveis pela promoção e prevenção da saúde dos trabalhadores.

Sobre os danos que o assédio moral causa no trabalhador, são relevantes os comentários de Zimmermann, *et al.*:

Todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores vítimas de assédio moral, devendo, ser, evidentemente, consideradas como doenças do trabalho. Os primeiros sintomas são problemas clínicos devido ao estresse [...]. Depois, começa a ser afetada a parte psicológica [...]. A autoestima da pessoa começa a entrar em declínio. (2013, p. 04)

No início é difícil perceber que uma pessoa está sendo assediada moralmente, até pela própria vítima. Geralmente, quando os sintomas físicos começam a aparecer, faz-se a ligação a outras causas alheias, o que dificulta no diagnóstico correto da causa.

Hirigoyen (2001) discorre sobre os sintomas do assédio moral, dizendo que inicialmente estes sintomas são confundidos com stress. Os sintomas vão desde distúrbios do sono ao agravamento para um estado depressivo. Diz ainda que o organismo do assediado tenta adaptar-se ao assédio moral, como salienta no trecho abaixo:

Quando o assédio moral é recente existe ainda uma possibilidade de reação, os sintomas no início, são parecidos com os sintomas de estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais como exemplo listamos: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna. É a autodefesa do organismo uma hiperestimulação, é a tentativa da pessoa de adaptar-se para enfrentar a situação. Mas, se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou agravar-se a um estado depressivo mais forte pode se solidificar. (HIRIGOYEN, 2001, p. 127).

É a partir desses sintomas iniciais que se pode perceber que algo está errado com a saúde do trabalhador, mas infelizmente, no início é difícil saber do que se trata. Portanto, percebe-se a necessidade de uma atenção maior por parte da empresa em buscar uma aproximação com seu empregado e ver realmente qual é a causa da doença.

Dissertando sobre o tema, Heloani aborda a respeito das consequências do assédio moral à saúde:

A pessoa assediada automaticamente perde o interesse por seu ambiente laborativo, suas atribuições apresentam: apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores, esta se torna um colaborador desmotivado, não só por seu trabalho, mas também por sua própria vida [...] o assédio não é uma doença ou um problema ético da classe trabalhadora. É uma patologia organizacional, um problema social. Ou modificamos a forma de organizar o trabalho ou teremos de conviver ainda por muito tempo com o assédio moral. (2004, p. 04)

Portanto, é notória a gravidade que o assédio moral causa à saúde do trabalhador, visto que se reflete não só na sua saúde física e mental, como na sua vida pessoal e social. Vê-se a necessidade de uma maior atenção por parte das empresas ao combate desse tipo de violência.

Tem-se ainda a visão de Peixoto e Pereira. Para os doutrinadores:

O assédio moral nas relações de trabalho é um fenômeno invisível, porém de consequências concretas à vida sociofamiliar e econômica do trabalhador vitimado. O trabalhador assediado, em função da insatisfação laboral e baixa da autoestima, torna-se fragilizado e fortemente susceptível aos agravos da sua saúde física e

mental, gerando quadros preponderantemente de transtornos psicossomáticos. O psicoterrorismo laboral é algo previsível ou neutralizável, dependendo, entre outros fatores, de mudanças comportamentais de liderança e humanização da organização do trabalho. (2005, p. 01)

Nota-se a importância do olhar que tem que se dar pra esse tipo de violência contra a dignidade humana, uma vez que o trabalhador fica impedido de realizar suas atividades laborais de maneira plena e de acordo com o que sua função exige, já que seu sofrimento diante desse mal o impede de agir e raciocinar de maneira correta.

2.3 O assediador: delimitando um perfil

A prática do assédio moral, como já mencionado anteriormente, remonta há tempos distantes e, nos dias de hoje, é uma prática bastante utilizada por gerentes e empregadores.

O assédio moral consiste em exercer intensamente pressão psicológica em um empregado que possivelmente não é mais desejado pelo empregador que espera conseguir com que o mesmo peça demissão, conforme pondera Lima (2012).

A expressão assédio moral vem com a ideia de pressão, opressão, um cerco realizado com um indivíduo, assédio. Moral traz a conotação de em torno da estrutura psicológica do indivíduo. O assédio moral é caracterizado por práticas abusivas repetitivas e que se estendem no tempo. Segundo Lima:

O assédio moral pode ser constatado na família, na sociedade e até na escola. No trabalho, classifica-se em vertical e horizontal. O vertical é descendente – do superior hierárquico para inferior – ou ascendente – dos subalternos para com o superior hierárquico. O horizontal se verifica quando é praticado pelos trabalhadores contra o colega de trabalho. (2010, p. 143)

Compreende-se que o assédio moral na forma vertical é caracterizado por relações de autoritarismo, aéticas e ainda, desumanas. Nesse fenômeno, há um predomínio de manipulação do medo, uma série de desmandos, a existência de grande competitividade e a insistência para que haja uma grande produtividade acarretada de alta qualidade. Segundo Martins, há o assédio moral vertical ascendente e o descendente, ele assim os caracteriza:

O assédio moral vertical ascendente é quando um grupo de subordinados se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidades ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo. [...] Se o assédio moral é feito pelo superior ao subordinado chama-se assédio moral vertical descendente. O superior pretende afirmar-se perante os subordinados. Tenta mostrar que detém poder na organização. Objetiva destacar-se perante seus subordinados ou querer afirmar que ele manda no local. (2012, p. 28)

O assédio na forma horizontal refere-se à intensa pressão para produzir a baixo custo, mas com altíssima qualidade. Geralmente o trabalhador desenvolve o medo de perder seu emprego e não conseguir outro, isso faz com que a tirania seja fortalecida e a submissão ocorra. O medo que passa a existir no ambiente de trabalho faz com que haja a tolerância a práticas autoritárias no interior das empresas, bem como favorece o individualismo. Dessa forma, trabalhadores doentes, com problemas ou, ainda, doentes e com problemas passam a ocultar tais situações, enquanto os sadios, mesmo na certeza de que possam vir a sofrer dos

mesmos males, começam a discriminar os trabalhadores considerados improdutivos, humilhando-os e levando o discurso dos chefes adiante. Conforme Martins:

O assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível, que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho. Pode ser o exemplo de um colega que não quer a concorrência de outro, que pode atrapalhá-lo em eventual promoção. É uma forma de eliminar competidores. O assediador começa a apontar problemas do assédio no trabalho, como de falta de competência, desempenho, comportamento inadequado, distorcendo informações em relação ao assediado. Pode ocorrer em razão de intolerância racial de opção sexual ou religiosa. (2012, p. 29)

Tanto o assédio em sua forma vertical quanto horizontal acarreta na disseminação das práticas agressivas na relação entre trabalhadores, leva à indiferença, ao sofrimento dos assediados moralmente e faz com que o autoritarismo e os desmandos dos patrões sejam algo tido como natural. Ocorre, ainda, o fim dos laços afetivos entre os trabalhadores, aumenta, assim, o individualismo.

O trabalhador que sofre o assédio moral tem dificuldade para enfrentar as agressões infligidas no trabalho e é difícil a integração como equipe, o assédio compromete também a saúde do trabalhador, a sua dignidade e identidade e, é fato que o mesmo pode levar à morte. O trabalhador que sofre assédio moral tem sua produtividade reduzida, cresce no mesmo o descontentamento com o trabalho, não há prazer para o mesmo em trabalhar, o empregado sente-se inútil, vê-se como um objeto, como uma “coisa”, tudo isso faz com que o mesmo peça demissão e fique desempregado.

Uma das práticas persistentes do assédio moral é a desqualificação da pessoa mediante a sua capacidade de realizar seu serviço, procurando dar a mesma a condição de incompetência, onde os colegas de trabalho passarão a tratá-la com hostilidade e vê-la com desdém. A pessoa vítima deste tipo de assédio pode sofrer pressão para atingir metas, não conseguindo cumpri-las será ainda mais hostilizada, como sentencia Lima (2010).

Deve-se olhar com rigor para as chamadas motivações do assediador.

Importante frisar que alguns doutrinadores colocam como objetivo primordial do agressor excluir a vítima do ambiente de trabalho. Entretanto, não se pode colocar a exclusão do assediado como o intuito principal, mas, sim, como um dos possíveis objetivos do assédio moral ou, até mesmo, como consequência da violência psicológica praticada.

De fato, a motivação (animus) do assediador nem sempre é a exclusão da vítima do ambiente laboral, vez que, em muitos casos, ele deseja perpetuar os atos de humilhação para demonstrar seu poder diante das demais pessoas que o circundam. Ou, em outra hipótese, o assediador simplesmente deseja satisfazer um prazer pessoal. (PINTO, 2011, p. 31)

Há vários tipos de perfis de assediadores, cada um tem um objetivo específico em relação ao assediado. Zimmermann, *et al.* (2013) definem oito tipos de assediadores, são eles:

- Profeta - Para ele, demitir é uma grande realização. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.
- Pit-bull - Humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
- Troglodita - é aquele que sempre tem razão, nunca ouve os seus subordinados ou colegas de trabalho.
- Tigrão - Quer ser temido para esconder sua incapacidade e necessita de público para sentir-se respeitado.
- Mala-babão - É um capataz moderno que controla e persegue os subordinados com “mão de ferro”.

- Grande irmão - Finge ser amigo do trabalhador, mas depois de conhecer seus problemas particulares manipula-o na primeira oportunidade.
- Garganta - Vive contando vantagens e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.
- Tassea (Tá se achando) - É confuso e inseguro. Dá ordens contraditórias. Se forem feitos elogios ao trabalho, está sempre pronto para recebê-los, contudo, se é criticado, coloca a culpa nos subordinados.

O assédio moral atinge tanto empregados estáveis, como funcionários públicos, diretores de sindicatos, quanto trabalhadores da iniciativa privada. A estratégia em assediá-los é para que recorram ao pedido de demissão, já que estão protegidos contra a demissão sem justa causa.

Segundo Lima (2010), a perseguição política também desencadeia a prática do assédio moral, sendo usada por mandatários públicos. Empresas estatais também assediam moralmente seus funcionários optando muitas vezes por tortura psicológica, podendo levar a um nível elevado de complexo de inferioridade, depressão e, em casos mais extremos, ao suicídio. Ameaças de demissão sem vantagens, transferência para alguma localidade distante onde possa realizar o mesmo trabalho podem levar a vítima do assédio moral a aderir aos planos de desligamento voluntário, muitas vezes induzida por ilusão monetária, pensando estar lucrando com a demissão. Nesses casos é comum o arrependimento da vítima, já que o terror psicológico que enfrentaram foi o grande motivador do desligamento.

O assédio moral enquadra-se no princípio geral de incolumidade da dignidade da pessoa, sendo, portanto cabível nos artigos 1º, III, e 5º, III da Constituição e 12 do Código Civil.

Essa conduta do empregador e de seus prepostos gera duas consequências imediatas: a) o direito do trabalhador à rescisão indireta – art. 483 da CLT, alínea d, cumulativamente, conforme o caso, com as alíneas b, c, eeg; b) reparação por dano moral, arts.12 e 186 do Código Civil. (LIMA, 2010, p. 144)

Gerentes e diretores devem responder juntamente com a empresa em caso de uma **ação de indenização por danos morais**, sendo possível a comprovação, pois o assédio moral acontece exteriormente, assim à vítima pode receber indenização de ordem material e de ordem moral.

O assédio moral segue o padrão: escolher a vítima, esconder dela informações, fingir que a mesma é invisível, despejar sobre a mesma inúmeras tarefas sem utilidade alguma. Não leva muito para que os colegas de trabalho se posicionem contra o assediado. Ocorre o isolamento, a culpa é um dos sintomas acarretado do sentimento de incompetência, a única saída é pedir demissão.

Perder a autoconfiança e o interesse pelo trabalho também são consequências do terror psicológico infligido à vítima. O assédio moral pode destruir o assediado, pois desencadeia ou agrava doenças pré-existentes. O consumo de drogas e álcool pode ser também acarretado pelo assédio moral, comprometendo a saúde do trabalhador.

2.4 A vítima: identificando o perfil

Quando se fala em assédio moral é comum atentar-se somente para olhar em torno do assediador e suas formas de atuação, e para as consequências das vítimas acometidas desse mal. Mas, em relação às vítimas, é importante um olhar mais profundo, verificar se as vítimas

possuem um perfil específico, ou se a pessoa assediada têm características que fazem com que esteja propensa a esse tipo de assédio.

Leymann (1996) argumenta que o perfil do assediado independe do acontecimento do assédio, ou seja, é irrelevante saber o perfil do assediado uma vez que o fenômeno acontece. Já para Hirigoyen (2001), o assédio inicia quando a pessoa resiste a um superior autoritário, “é a sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que leva a tornar-se um alvo”. Ela diz que geralmente são os empregados que se mostram mais dedicados, perfeccionistas, que possuem uma capacidade proativa dentro da empresa. Para Heloani (2003), as vítimas são as que questionam um posicionamento que consideram injusto, enfrentam seu superior em uma causa ou questionam algum privilégio e com isso acabam sendo alvos de assédio moral.

Nota-se que o assédio moral ocorre nas pessoas que possuem um perfil proativo, ou seja, são pessoas que questionam decisões, posicionamentos e discordam de algo que eles consideram injusto dentro das organizações. O assediador, por sua vez, escolhe essas vítimas pois temem que elas possam atrapalhar seus objetivos ou ameaçá-las na organização, como por exemplo em uma promoção que ela está em vista.

Segundo Hirigoyen (2001), não há um perfil psicológico padrão, mas têm características de algumas pessoas que dependendo do contexto pode facilitar para que ocorram situações de assédio moral como, por exemplo, pessoas que não tem um bom relacionamento com as demais, aquelas que resistem às mudanças, os assalariados protegidos por cargos efetivos, pessoas debilitadas temporariamente, pessoas que ficam afastadas de grupos, com menos amor-próprio, pessoas demasiadamente competentes, ou aqueles que buscam exageradamente por reconhecimento.

Percebe-se então que as vítimas podem facilitar o assédio moral, a partir do seu comportamento e da situação ou contexto no ambiente de trabalho, combinado também com características específicas.

Quanto ao gênero, há muitas controvérsias se as mulheres são mais assediadas ou os homens ou se é de maneira similar entre ambos os sexos. Algumas pesquisas afirmam que as mulheres são mais assediadas (HIRIGOYEN, 2001; BARRETO 2005), outra aponta que o problema acontece de maneira similar entre homens e mulheres (LEYMANN, 1996), mas a maioria aponta que de fato são as mulheres as mais assediadas. Quanto às pesquisas, percebe-se que foram utilizadas metodologias diferentes, o que dificulta as comparações entre os resultados, pois existem outros fatores que podem influenciar na pesquisa, como as diferenças culturais de cada local.

Hirigoyen (2001) afirma que as mulheres além de serem as mais frequentes vítimas de assédio moral, nelas ocorrem de maneira diferente, pois o assédio é acompanhado, por vezes, de conotações sexuais e machistas. Ela diz ainda que a diferença da incidência entre mulheres e homens, se dá pelas desigualdades de oportunidades entre as pessoas de um país, enquanto alguns países estão preocupados em oferecer oportunidades iguais entre homens e mulheres, há outros que veem a mulher como uma ameaça, que veio para “roubar” a vaga do homem.

É importante ressaltar que embora a maioria das pesquisas aponte que as mulheres são as vítimas mais frequentes de assédio moral, é preciso ter certo receio em relação a esses dados, uma vez que os homens não gostam de comentar tal situação, ou seja, não assumem que estão sendo vítimas desse mal no ambiente de trabalho, pois são mais contidos e tem dificuldade em assumir. Percebe-se então que se precisa de certa cautela ao analisar tal situação, pois a realidade pode ser um pouco diferente do que as pesquisas mostram.

Com relação à idade dos assediados, as pesquisas apontam também que não há uma faixa etária específica. Leymann (1996), numa pesquisa concluiu que não há diferença na incidência entre jovens e mais maduros em relação ao assédio moral. Já numa pesquisa feita

no Brasil, Barreto (2005), concluiu que 30% eram pessoas de até 30 anos e 70% eram pessoas de 30 a 50 anos e, em relação ao serviço público, cerca de 85% dos assediados tinham mais de 50 anos.

Em relação às pessoas mais maduras, há casos que ao invés de serem mais respeitadas no ambiente de trabalho, acabam por vezes sendo as mais assediadas, principalmente por mais jovens que questionam as ordens ou posicionamento destes, julgando-os incapazes por suas idades avançadas acompanhada de um nível de escolaridade considerada inferior em relação aos mais jovens.

2.5 O assédio moral e a saúde do trabalhador: os rastros da violência

A saúde no trabalho é um direito do empregado, portanto o trabalhador não pode estar sujeito a ser assediado moralmente por seus chefes ou colegas de trabalho, visto que o assédio moral pode desencadear uma série de problemas à saúde da pessoa que passa por este tipo de humilhação. Os problemas de saúde que o terror psicológico causa nos trabalhadores vão desde sintomas físicos a distúrbios mentais. Segundo Peixoto e Pereira:

Por assédio em um local de trabalho entende-se toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, 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. Caracteriza-se pela intencionalidade e repetitividade de longa duração. (2005, p. 02)

O assédio moral é uma humilhação que ocorre de forma constante e que se constitui em risco à saúde dos trabalhadores, e, desse modo, uma forma poderosa de violência sutil nas relações de trabalho. O assédio moral tem sido uma prática costumeira nas empresas, onde muitas vezes vigora a indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores e o menosprezo aos mesmos.

A culpabilidade sobre a baixa produtividade e pelo desemprego, entre outros, é colocada sobre os trabalhadores adoecidos e causam medo individual, também eleva a submissão coletiva que se funda no medo. Os trabalhadores que sofrem o assédio moral, por medo do desemprego, passam a trabalhar e produzir além do que suas forças permitem isso ocorre ainda por tentativa de se evitar a humilhação, escondem suas queixas, podendo ser levado a um estado de desgaste muito alto.

O assediador usa de ironia, algo muito eficaz, pois o trabalhador que é humilhado começa a conviver com a depressão, os distúrbios do sono, conflitos internos, angústia, confusão de sentimento de inutilidade e de fracasso, podem ocorrer ainda dores generalizadas, alteração da libido e tentativas ou pensamentos de suicídio, que tornam o dia-a-dia um sofrimento.

Homens e mulheres podem sofrer o assédio moral de forma diferenciada, algo comum devido ao sexo, pois as emoções fazem parte de todos os seres, mas as mesmas tendem a manifestar-se de forma diferente. Assim os homens vítimas do assédio moral passam a conviver com a indignação, com sentimento de desonra e revolta, cresce o desejo de vingança, no ambiente familiar demonstram vergonha e baixa autoestima. Já as mulheres ao serem humilhadas protagonizam cenas de choro, ficam magoadas e tristes, isso é visível.

Analisando os principais sintomas que acompanham a vítima de assédio, Peixoto e Pereira afirmam que:

Ao trabalhador vítima de psicoterrorismo no trabalho, sobram a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos à sua qualidade de vida. A exteriorização de sentimentos em condição humilhante ou de constrangimento varia. As trabalhadoras respondem com choro, tristeza, ressentimento e mágoa, rejeitando o ambiente de trabalho que antes era seu. Já os homens manifestam indignação e raiva, o desejo de vingança é forte. A agressão psíquica no ambiente laboral, continuada e duradoura, leva o trabalhador de ambos os sexos à baixa da autoestima, preponderando estados depressivos e podendo surgir conseqüências somáticas da patogenia psíquica, sendo mais comuns a úlcera péptica, o infarto do miocárdio, a impotência sexual e o acidente vascular cerebral. Os acidentes de trabalho tornam-se amiúde e culminam com o agravamento da questão social. (2005, p. 03)

O assédio moral traz danos profundos à saúde física e psicossocial do trabalhador que sofre o assédio. Assim é um risco ao psico-organizacional, é também um acontecimento que traz danos nocivos concretos ao trabalhador, a saúde mental é a mais afetada.

2.6 O assédio moral e a violação da função social da empresa

A função social da empresa está diretamente ligada ao princípio básico da propriedade privada, visto que se espera por parte da mesma, conforme noções de justiça social, um comportamento funcional proativo por parte dos gestores. É necessário ressaltar que segurança e dignidade são de fundamental importância para o trabalhador e para as relações de trabalho saudáveis.

Encontrando alicerce no artigo 170, inciso III da Constituição Federal que afirma que a ordem econômica brasileira tem como um de seus princípios, observar a função social da propriedade, a função social a ser atingida pela empresa passa também pela prevenção e combate ao assédio moral.

Segundo Comparato (s/d, p. 71-72), discutindo a noção de função social, afirma que se trata de:

Um poder, mais especificamente, o poder de dar ao objeto da propriedade destino determinado de vinculá-lo a certo objetivo. O adjetivo social mostra que esse objetivo corresponde ao interesse coletivo e não ao interesse próprio do dominus; o que não significa que não possa haver harmonização entre um e outro. Mas, de qualquer modo, se está diante de um interesse coletivo, essa função social da propriedade corresponde a um poder-dever do proprietário, sancionável pela ordem jurídica.

O objetivo da empresa deve, pois, estar associado ao objetivo da sociedade e esta não aceita a ideia dos trabalhadores serem assediados moralmente no espaço de trabalho.

Entende-se que uma empresa visa, primordialmente, obtenção de lucro, com isso, ela têm compromissos com seus investidores, a respeito da geração e distribuição desse lucro, porém, a mesma têm também compromissos sociais com seus funcionários, além das relações formais de trabalho, uma vez que eles não são apenas uma força de trabalho ou muito menos uma mercadoria na qual se adquire e depois pode ser descartada.

Os empregados são o capital humano que fazem com que a empresa exista de fato, sem eles a empresa não produz e nem gera lucro, pois cada um tem um papel importante dentro da organização e, se por ventura algum deles não estiver bem, físico e/ou mentalmente, a empresa pode ser afetada negativamente, então, cabe à empresa zelar para que todos seus trabalhadores estejam em plena saúde e, para isso, tem que proporcionar um ambiente de trabalho adequado para o pleno exercício laboral.

Hoje em dia, é inaceitável que as empresas visem somente à maximização dos lucros e se esqueçam de valorizar a dignidade humana, de acordo com princípios legais, correndo risco de ir contra a ordem jurídica e ser penalizada.

A função social da empresa apresenta-se ainda no seguimento completo dos direitos do trabalhador que são os menos favorecidos na relação trabalhista. No que diz respeito à manutenção dos direitos do trabalhador, é necessário salientar que o bem estar do ambiente de trabalho é peça fundamental para que as relações interpessoais sejam bem sucedidas e ações voltadas para conscientização a favor da valorização do trabalhador mostram-se bastante eficazes e apropriadas no combate à prática do assédio moral, preservando a dignidade e a saúde das possíveis vítimas desse mal.

Sobre a dignidade do trabalhador, Zanoti salienta:

O postulado da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da organização nacional, tendo passado a se constituir no vértice para o qual convergem todos os direitos individuais (da pessoa humana) e coletivos (dos sindicatos, das associações, das entidades de classe, dentre outras), proclamados nas constituições democráticas de uma sociedade cada vez mais pluralista. (2006, p. 125)

Entende-se que nos termos éticos que norteiam o direito do trabalhador, a dignidade humana é naturalmente direito do homem e é inaceitável qualquer conduta onde tal direito seja ferido por parte de pessoas que usam de meios indignos para interferir negativamente na saúde, no trabalho e na vida das pessoas por meio de uma prática proposital, coercitiva e danosa, física e mentalmente.

Zanoti assim fala sobre o agir do empresário:

A sensibilização do empresário mediante a necessidade de se desenvolverem políticas públicas e privadas, que pugnem pela redução das acentuadas desigualdades sociais, é de vital importância para a valorização da dignidade do ser humano, numa concepção civil contemporânea de gerir e focar o trabalho num contexto de cidadania universal, formulado pela atual construção do conceito de empresa, que tem por escopo a inserção do homem num meio onde ele possa interagir com os meios de produção. (2006, p. 130)

O empresário não deve se preocupar somente em olhar para o que gira em torno da sua empresa, quanto aos negócios e o lucro, ele deve perceber a empresa como um agente de mudança inserida na sociedade e, para tanto, deve promover ações que visem atender os anseios da mesma como, por exemplo, a diminuição das desigualdades sociais e valorização da dignidade humana. Atualmente, a sociedade cobra mais das empresas, além das relações de compra e venda, elas querem perceber o retorno social que a empresa traz a todos, ver o que ela realmente faz para contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária.

Neto (2010) busca ressaltar que a empresa tem papel de instituição social e, como tal, deve apresentar **função social e valorização do trabalho**. Referindo-se aos trabalhadores, a empresa deve cumprir efetivamente a legislação trabalhista, entende-se aqui, não ser permitido pela mesma a prática de atos que vão violar a dignidade do trabalhador, como é o caso do assédio moral, que provoca graves problemas à saúde do trabalhador [...] e qualquer prática discriminatória, seja ela por cor, raça, opções sexuais ou crença, como também abuso de autoridade, por parte da direção que detém o poder.

Em virtude do que foi afirmado, percebe-se que é função social da empresa preservar as boas condições do ambiente de trabalho, proporcionando um local digno e adequado, além de prevenir a empresa da conduta de assédio moral, amparar o funcionário vítima e coibir os excessos por parte dos gestores. A dignidade humana deve ser preservada na sua melhor forma e os direitos do trabalhador assegurados. E, cabe à empresa olhar o seu lado social

como um agente de mudança na sociedade e promover ações que possam contribuir para o desenvolvimento da mesma.

3 ANÁLISE DOS DADOS

De acordo com os dados coletados percebe-se que os impactos que o assédio moral causa a saúde do trabalhador são grandes. A vítima fica com a saúde, física e mental, fragilizada, e com isso, afeta também seu desempenho no trabalho e no seu convívio sócio familiar. Percebe-se então a necessidade da empresa agir para que possa prevenir e combater esse mal dentro da organização, protegendo assim, não só o trabalhador, mas também a empresa como um todo.

De acordo com Nascimento (2009) tanto as empresas, como os trabalhadores podem recorrer a ações preventivas, visando o impedimento de práticas caracterizadoras do assédio moral. As empresas, por sua vez, podem tomar como medidas preventivas a formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral. Estas informações são importantes, pois o conhecimento deste tipo de conduta abusiva é crucial nas relações empresariais. Como uma excelente ação preventiva pode-se citar também o treinamento de gerentes em métodos de administração.

Proporcionar ao trabalhador certa autonomia dentro da empresa e participação na vida da mesma, também é uma ação preventiva, bem como definir tarefas, funções e condições de trabalho.

Nascimento (2009) salienta que a declaração por parte da empresa de que não tolera de forma alguma condutas que possam ser caracterizadas como abuso de poder e ainda estabelecer as formas de relação social dentro da mesma, incentivando relações de trabalho saudáveis e acima de tudo avaliar e discernir os riscos ao físico e ao mental do trabalhador assediado nas empresas constitui-se em uma ação preventiva bastante eficaz para que não ocorra assédio moral na empresa.

As medidas referidas são de cunho da empresa, como local de trabalho e vivência do trabalhador. Há, porém, medidas de prevenção que podem e devem ser tomadas pelo empregado assediado.

Para Nascimento (2009) como uma das mais eficazes medidas de prevenção, o assediado não deve nunca calar-se ao ver sofrendo situação de assédio, tentar resolver o problema sozinho não vai ajudar, muito menos resolver a questão, ao se isolar a vítima sofrerá problemas de saúde e pode ela mesma ser considerada o problema, pois é essa visão que o assediado terá. Ela devesse comunicar rapidamente e contar aos colegas de sua confiança os abusos que vem sofrendo, deve ainda, de forma imediata pedir intervenção da empresa.

Um grande problema é a vítima sentir-se, em muitos casos, culpada pela prática do assédio que ela mesma vem sofrendo e achar que existem motivos para perseguição. É recomendável nesses casos, que busque ajuda psicológica, passe a se utilizar de práticas de enfrentamento e relaxamento que não comprometam sua saúde, existem associações de vítimas onde ocorre apoio emocional e também ajuda psicológica e assessoramento legal.

Desse modo, fica claro que o assédio moral é uma realidade ameaçadora no local de trabalho e, sendo uma ameaça, deve ser tratada como tal. Empresas e trabalhadores devem ficar atentos aos riscos que este assédio traz para a saúde física e mental do trabalhador e buscar meios de evitar esta prática que tem se tornado tão corriqueiras nos locais de trabalho e que vem cada vez mais comprometendo a saúde dos trabalhadores.

O tripé empresa-trabalhador-Estado fica comprometido e ameaçado sempre que as práticas de assédio moral acontecem. Segundo Martins:

Todos perdem com o assédio moral. A empresa, porque se instala um ambiente negativo, sem harmonia, que influencia na produção dos empregados. O empregado, que fica doente. O Estado, que tem de gastar para tratar o indivíduo acometido de doença decorrente do assédio moral, que é uma doença do trabalho. (2012, p. 119)

Muitas vezes, somente ações preventivas não conseguem fazer com que o assédio moral não aconteça nas empresas, nesses casos é importante que haja um combate direto a este mal, e para isso é importante ter um embasamento jurídico que proteja as pessoas vítimas deste tipo de assédio. Entender sobre as garantias constitucionais e principalmente no que diz respeito à dignidade da pessoa humana torna-se imprescindível para que se possa cobrar da justiça o que lhes foi violado pela prática deste tipo de violência.

A dignidade é inerente ao ser humano que está inserido em uma sociedade, cultura, religião, etc., e como tal, deve ser respeitada e preservada. O conceito da dignidade da pessoa humana ganhou uma fundamentação clássica a partir da obra de Immanuel Kant intitulada “Fundamentação da Metafísica dos Costumes”, onde ele formulou tal princípio: “No reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade.”

Entende-se que dignidade da pessoa humana está relacionada a diversos valores e princípios, não é um objeto tangível, ou seja, não se pode mensurar ou colocar um valor monetário sobre tal e com isso, está acima de qualquer preço, empresa ou negócio. Mas quando se trata de relações econômicas, percebe-se que, muitas vezes, os interesses financeiros excedem aos princípios fundamentais das pessoas. Percebe-se que há uma dominação econômica de um superior, dono do capital, em relação aos seus subordinados, tornando-os meros instrumentos de força de trabalho para obtenção dos objetivos organizacionais. Uma vez que isto aconteça, o trabalhador está sujeito a ser, entre outras coisas, assediado moralmente, e com isso, ter seus direitos constitucionais violados.

Por isso, é importante ressaltar os princípios fundamentais, presentes na Constituição Federal de 1988 em seu artigo primeiro, a saber:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Percebe-se que o assédio moral no trabalho viola pelo menos três garantias constitucionais, acima citadas, ao ser humano: a dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e também o direito à saúde.

Para Nascimento (2009), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Brasil, não apresenta ações específicas para o amparo preventivo do assédio moral. No entanto, é possível apresentar algumas atitudes que de pacto com o ordenamento jurídico brasileiro podem ser ferramentas que auxiliem na precaução desta conduta e que são reconhecidas constitucionalmente e assim tendem a causar melhoria nas condições de trabalho.

Pode-se apresentar uma denúncia a Delegacia Regional do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho e ainda existe a possibilidade de encontrar respaldo na Justiça do Trabalho, como aponta Nascimento (2009).

Apesar de o assédio moral ser um problema antigo no Brasil, desde a época da sua colonização, ainda não há uma lei federal específica que trate sobre o assunto. Mas,

atualmente existe uma série de projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional sobre o tema. E, alguns municípios e Estados têm leis específicas ao combate deste mal.

Portanto, vê-se a importância de criar-se uma lei específica que trate do tema, uma vez que o assédio moral fere princípios constitucionais garantidos as pessoas, e isso, é um ato ilícito civil, podendo o responsável pelo acometimento, desde que comprovado, reparar o dano causado e, também, pode ser um ato ilícito penal, desde que haja uma legislação que entenda assim, como em outros países que já existe.

Ribeiro disserta que:

Hodiernamente, a verdadeira e lúdima empresa é vista como uma instituição social, sendo inelutável sua função social e de valorização do trabalho, conforme se depreende da aplicação do art. 170, e incisos, da Carta Constitucional, sobretudo porque é nela que se aloca a maior parte da mão de obra produtiva do país, porque ela a fornecedora de bens e serviços necessários à sociedade e ela que arrecada os tributos que compõem o patrimônio do Estado. (1999, p. 171)

Além de suas obrigações legais a empresa tem uma obrigação humanitária que acima de tudo deve ser observada atentamente pelos gestores nas organizações, ou seja, o simples fato de os funcionários não se sentirem dignos em seu local de trabalho já fere um direito que é seu, dado constitucionalmente, onde se digna dever de caráter irrefutável no ambiente organizacional.

4 METODOLOGIA

Segundo Ribeiro (2005, p. 21), “método é o caminho a ser seguido a fim de que as metas sejam atingidas. Portanto, a seleção do instrumental metodológico está diretamente relacionada com o problema a ser estudado”.

O presente artigo pode ser classificado quanto aos fins como descritivo, pois procura descrever um fenômeno de acordo como acontece, facilitando assim, uma melhor compreensão do tema. Quanto aos meios, adotou-se uma revisão bibliográfica, uma vez que se pretendeu dissertar sobre o tema do assédio moral e nas implicações, em linhas gerais, sobre a saúde do trabalhador.

A metodologia adotada neste artigo facilitou o entendimento do tema, uma vez que oportunizou o contato com uma variedade de doutrinadores que se debruçaram sobre o assunto, contribuindo através de conceitos, informações pertinentes, que serviram de base para a elaboração do mesmo.

Abordou-se, primeiramente, o início histórico da prática do assédio moral identificado, principalmente, no período escravocrata, em seguida, buscaram-se conceitos de alguns autores especialistas no assunto, bem como, traçaram-se características dos perfis de assediadores e assediados, e verificaram-se os impactos causados na saúde do trabalhador vítima dessa prática prejudicial no ambiente de trabalho. Abordou-se ainda, sobre a função social da empresa. Depois foi feita uma análise de dados, enfocando ações preventivas e o combate a essa prática, também se citou princípios constitucionais, destacando-se principalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, visando um embasamento jurídico que venha a proteger as vítimas deste mal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisarem-se as implicações do assédio moral sobre o trabalhador, constatou-se que o impacto da violência do assédio moral sobre a saúde destes é grande e danoso não apenas para ele, que passará a viver com diversas doenças físicas e psíquicas, mas também para a empresa que perde o seu profissional e, sutilmente constrói um ambiente negativo em matéria de convivência, que implicará nos seus resultados, como também para o Estado que assumirá o ônus previdenciário em ter que habilitar a saúde do trabalhador, custear seu tratamento e promover sua reinserção no mercado de trabalho.

Portanto, percebe-se a necessidade de um controle rigoroso por parte da empresa a respeito desse tipo de violência. É importante que a mesma realize ações preventivas, expondo esse problema social aos seus trabalhadores e os incentivem a ficar atentos a esse tipo de comportamento dentro da organização. É importante ressaltar que, além dos direitos dos trabalhadores, deverão ser resguardados os direitos da dignidade humana de cada indivíduo.

A função social das empresas vai muito além de ações preventivas e a coibição da prática do assédio moral, extrapolando o conceito de prevenção e coibição. Ela deve surgir como um preceito moral, uma prática proativa onde as organizações devem proporcionar condições de trabalho apropriado, uma conscientização mútua, valorizar e preservar a dignidade da pessoa humana. As organizações devem estabelecer um ambiente saudável e receptivo aos seus funcionários, primar pelas boas relações entre os parceiros de trabalho e realizar atividades voltadas à melhoria da saúde do trabalhador.

A empresa deve ter uma visão estratégica em relação à função social que ela exerce perante a sociedade, ela precisa realizar ações que visem o bem estar e o desenvolvimento, não só dos seus trabalhadores ou da empresa, mas também da sociedade como um todo. Promovendo respeito à dignidade humana, valorização do trabalho, condições dignas de trabalho e um ambiente saudável na organização; assim, ela estará respeitando os direitos dos seus trabalhadores e cumprindo também seu papel social, proporcionando um retorno à sociedade daquilo que ela usufrui.

Por fim, é importante lembrar que não existe empresa sem pessoas, são elas que fazem com que a empresa produza e prospere, portanto se ela cuidar bem e valorizar os trabalhadores que a compõem, ela estará cuidando bem de si mesma, pois eles são fundamentais para a sua sobrevivência, é uma cumplicidade mútua, os trabalhadores precisam de empregos para sobreviverem em quanto as empresas precisam de trabalhadores para que prospere. Então é inadmissível que exista este tipo de conduta em qualquer organização, não só o gestor tem de estar atento a este tipo de conduta, mas todos que compõem a empresa, prevenir e combater este mal é uma questão de sobrevivência a ambas as partes.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. **Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil.** Tese (doutorado em psicologia social), Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal.

COMPARATO, Fábio Konder. Função Social da Propriedade dos Bens de Produção. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro.** São Paulo: Malheiros, n. 63, s/d, p. 71-72.

FREITAS, Ester. *et al.* **Assédio Moral no Trabalho.** 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HELOANI, José Roberto Montes. Assédio Moral: Um Ensaio Sobre a Expropriação da Dignidade no Trabalho. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica,** São Paulo, v. 2, n. 1, p. 03-05, jan./jun. 2004. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482004000100011.pdf> Acesso em: 09 Ago. 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **O Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano.** 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes e Outros Escritos. Disponível em: <http://www.xr.pro.br/IF/KANT-Fundamentacao_da_Metafisica_dos_Costumes.pdf>. Acesso em: 25 Set. 2013.

LEYMANN, Heinz. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/AndreiaGarbin.pdf>>. Acesso em: 06 Ago. 2013.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTR, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Medidas Preventivas Contra o Assédio Moral.** Disponível em: <<http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>> Acesso em: 17 Ago. 2013.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTR, 2010.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. **Metodologia da Pesquisa: Abordagem teórico-prática.** 10. ed. Campinas, SP: Papirus, 2004.

PEIXOTO, Osvaldo da Silva e PEREIRA, Ivonete Vieira. **Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do Trabalhador.** Disponível

em:<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Artigo_Assedio_Moral_no_Trabalho.pdf>.
Acesso em: 10 Ago. 2013.

PINTO, Rafael Morais Carvalho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. 2011. 161 f. Dissertação (Pós-graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

RIBEIRO, Magno Alves *et al.* **Manual para elaboração e apresentação de monografias** . 1. ed. Tangará da Serra: Unemat, 2005.

RIBEIRO, Márcia Carla Pereira. **Sociedade de economia mista e empresa privada: estrutura e função**. Curitiba: Juruá, 1999, pág. 171.

ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho. **A função social da Empresa como forma de valorização da dignidade da pessoa humana**. 2006. 240 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Marília, Marília, 2006.

ZIMMERMANN, Silvia Maria. *et al.* **Assédio moral**. Disponível em:
<<http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/carreira/assedio-moral-fator-de-desmotivacao-organizacional/62319/>>. Acesso em: 17 ago. 2013.

_____. **Assédio moral no local de trabalho**. Disponível em:
<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/cartilha_do_NUCODIS_DRT_SC.pdf> Acesso em:
02 Set. 2013.



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
"JOSÉ ALBANO DE MACEDO"

Identificação do Tipo de Documento

- Tese
 Dissertação
 Monografia
 Artigo

Eu, DIEGO PEREIRA PORTELA CARDOSO e BRUNO RAFAEL SILVA TAVEIRA, autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação A violência silenciosa na empresa: o medo moral e a saúde do trabalhador de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 02 de Outubro de 2013.

Bruno Rafael Silva Taveira

Assinatura

Diego Pereira Portela Cardoso

Assinatura