

O assédio moral no ambiente de trabalho**The moral harassment in the work environment**

DOI:10.34117/bjdv5n6-115

Recebimento dos originais: 21/03/2019

Aceitação para publicação: 26/04/2019

Marcia dos Santos Pimentel Nunes

Mestranda da Universidade Veiga de Almeida, Rio de Janeiro, RJ.

Professora vinculada da Universidade Estácio de Sá, Unidade Sulacap

Av. Marechal Fontenele, 3555 - Jardim Sulacap, Rio de Janeiro - RJ, CEP: 21740-001

Email : pna.advogados@hotmail.com

Maria Cristina Ribeiro Dantas

Advogada, Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário,

Av. Júlio de Sá Bierrenbach, 65 - Sala 215, Edifício Gemini

Email : pna.advogados@hotmail.com , cd2408@gmail.com.

RESUMO

O estudo proposto tem por fim analisar o assédio moral como causa de afastamento do trabalho. Hoje no Brasil os transtornos psíquicos são a segunda causa de afastamento do trabalhador de suas atividades laborais, perdendo apenas para as Lesões por Esforço Repetitivo (LER), conhecidas também por Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho. (DORT). A Organização Mundial da Saúde – OMS prevê que até 2020 será a depressão a maior causa de afastamento do trabalho no mundo. Hoje, aqui no Brasil, segundo dados do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) através de pesquisa realizada junto com a Universidade de Brasília (UnB), 48,8% dos trabalhadores que se afastam por mais de 15 dias do trabalho sofrem transtorno mental, como o assédio moral. Muitas vezes, essas patologias psiquiátricas se desenvolvem a partir do que se chama de estresse ocupacional, que é ocasionado por vários fatores. Um deles, por exemplo, é “ter de cumprir metas abusivas”. Há muita cobrança, muita competitividade nos ambientes corporativos, e toda essa pressão leva o trabalhador ao estresse. Essa situação alarmante exige urgentes políticas claras que possam combater, ou pelo menos atenuar esse panorama tão triste e tão real.

Palavras chaves: Assédio moral. Cumprimento de meta. Afastamento do trabalho.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the bullying as a cause of absence from work. Today in Brazil, psychic disorders are the second cause of the absence of the worker from his labor activities, losing only to Repetitive Strain Injury – RSI. The World Health Organization – WHO predict that until 2020 depression will be the first cause of absence from work in the world. In our days in Brazil, according to a survey of the *Instituto Nacional de Seguro Social (INSS)* and the *Universidade de Brasília (UnB)*, 48,8% of the workers who are away for more than 15 days from work suffer mental disorder, as bullying. Often, these psychiatric pathologies develop from what is called occupational stress, which is caused by several factors. One, for example, is "having to meet abusive goals". There is a lot of charging, a lot

of competitiveness in corporate environments, and all this pressure pushes the worker to stress. This alarming situation requires urgent clear policies that can combat, or at least mitigate, this sad and real panorama.

Keywords: Bullying. Goal fulfillment. Absence from work.

1 INTRODUÇÃO

Antes de adentrarmos direto na questão do assédio moral, causa de afastamento do trabalho, é importante lembrar que as relações de trabalho estão no centro das relações sociais do ser humano, assim, ter um trabalho saudável e digno é direito de todo ser humano. Quando acordar para trabalhar passa a ser um sofrimento, visto que seu trabalho já se tornou humilhante, degradante e detestável, isso influenciará todos os aspectos de vida desse trabalhador. As empresas, por sua vez, têm a busca incessante por lucro e, para isso, passaram a adotar como modelo padrão de gestão econômica o modelo de cumprimento de metas. Assim, nesse universo capitalista e globalizante, liderar é alcançar a meta consistentemente e “bater” meta é estar entre as melhores do mercado.

Com a evolução dos direitos humanos, que alçou a dignidade da pessoa humana como princípio principal a permear todas as situações vividas pelo homem, o assédio moral impregnado na sociedade sai do campo do direito e vai ao campo psicológico, pois afeta a doença física e mental do ser humano. Por conseguinte, afeta também a economia do governo, pois quando o empregado adoce socorre-se dos programas assistenciais do governo.

Por todo o exposto, esse trabalho tem como objetivo identificar, de forma geral, o fato histórico que embasou tal fenômeno – assédio moral - sua conceituação e identificação, e em decorrência suas nuances durante toda a evolução histórica, para ao final verificar as consequências na saúde física e psiquiátrica do trabalhador e suas formas de prevenção de abuso.

É imprescindível que antes de entramos diretamente no tema assédio moral, falemos primeiramente sobre a evolução dos direitos humanos e dos direitos e garantias fundamentais, uma vez que possui natureza constitucional e trabalhista. Assim, poderemos, ao final, vislumbrar suas formas de ocorrência e prevenção.

2 DIREITOS HUMANOS – SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O reconhecimento dos direitos humanos começa já na Antiguidade entre os séculos VIII e II a.C.¹. Segundo Fábio Konder Comparato², muitos foram os filósofos que trataram de direitos dos indivíduos, inspirando-nos até os dias de hoje: Zaratustra na Pérsia, Buda na Índia, Confúcio na China e o Dêutero-Isaías em Israel. Todos tinham em comum a adoção de códigos de comportamento baseado no amor e respeito ao outro.

2.1 A HERANÇA GREGA

Os gregos contribuíram grandemente na estabilização dos direitos humanos, começando com os direitos políticos, que possibilitou aos cidadãos sua participação na democracia ateniense, sendo mais tarde aprofundada pela proteção dos direitos humanos.

Tal contribuição foi lembrada pela Ministra Cármen Lúcia em seu voto na ADPF 187, julgada em 15 de julho de 2011:

A Ágora – símbolo maior da democracia grega – era a praça em que os cidadãos atenienses se reuniam para deliberarem sobre os assuntos da *pólis*. A liberdade dos antigos, para usar a conhecida expressão de Benjamin Constant, era justamente a liberdade de ‘liberar em praça pública’ sobre os mais diversos assuntos: a guerra e a paz, os tratados com os estrangeiros, votar as leis, pronunciar as sentenças, examinar as contas, os atos, as gestões dos magistrados e tudo o mais que interessava ao povo. A democracia nasceu, portanto, dentro de uma praça (voto da Ministra Cármen Lúcia, ADPF 187, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 15-6-11, Plenário, Informativo 631).

2.2 OS ROMANOS

A solidificação do princípio da legalidade foi uma herança do direito romano à proteção de direitos humanos. Uma proibição ao arbítrio foi sem dúvida a estipulação da *lex scripta* como diretriz das condutas estabelecida pela Lei das Doze Tábuas. Ademais, vários direitos ainda foram consagrados pelo direito romano, tais quais, o da propriedade, liberdade, personalidade jurídica, e outros. Houve também um grande passo no reconhecimento da igualdade pela aceitação do *jus gentium*, o direito aplicado a todos, romanos ou não.

¹Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da USP, no precioso acervo de “Documentos Históricos”. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br>.

²COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 7ªed. São Paulo:Saraiva, 2010.

Ainda, Marco Túlio Cícero defendia a *recta ratio* (razão reta), ressaltando que na República a verdadeira lei é a da razão, intocável ainda que diante da vontade do poder. Propagava, também, que apesar de as diferenças de raças, de religiões e opiniões, todos poderiam permanecer unidos se respeitassem o ‘viver reto’, que evitaria causar o mal a outros.

2.3 O ANTIGO E O NOVO TESTAMENTO

A Torah, os cinco livros de Moisés, preconizavam solidariedade e preocupação com o bem-estar entre os hebreus (1800-1500 a.C.). E essa necessidade de respeito a todos, principalmente aos vulneráveis, está muito clara na passagem do Êxodo no Antigo Testamento:

Não afligireis a nenhuma viúva ou órfão. Se o afligires e ele clamar a mim escutarei o seu clamor; minha ira se ascenderá e vos farei perecer pela espada: vossas mulheres ficarão viúvas e vossos filhos, órfãos (Êxodo, 22:20-26).

Ainda no Antigo Testamento, no Livro dos Provérbios (25:21-22) se apregoa que “Se teu inimigo tem fome, dá-lhe de beber: assim amontoas brasas sobre sua cabeça, e Javé te recompensará”.

Igualmente, o Novo Testamento, em várias passagens da Bíblia, prega a igualdade e solidariedade com o outro, como a conhecida passagem de Paulo, na Epístola aos Gálatas, que diz: “Não há judeu nem grego; não há escravo nem livre; não há homem nem mulher; porque todos vós sois um em Cristo Jesus” (III, 28).

Dentre os filósofos católicos merece ser citado em especial São Tomás de Aquino, que em sua obra *Suma Teológica*, no capítulo sobre o Direito, apregoa a igualdade dos homens e aplicação justa da lei. Aquilo que é justo (*id quod justum est*) é aquilo que corresponde a cada ser humano na ordem social, era esse o pensamento da escolástica aquiniana.

No entanto, mesmo defendendo a igualdade espiritual, no passado o cristianismo conviveu com a escravidão e a servidão de milhões, desigualdades jurídicas inconcebíveis para a proteção de direitos humanos. Esses foram valores que, embora tênues naquela época, contribuíram, com o passar dos séculos, para a solidificação histórica dos direitos humanos.

2.4 DIREITOS HUMANOS NA ANTIGUIDADE

Benjamin Constant no seu clássico artigo sobre a “liberdade dos antigos” e a “liberdade dos modernos” elaborou a síntese mais difundida da concepção da Antiguidade sobre o indivíduo. Para os antigos, liberdade era participar da vida social na cidade, já para os modernos (iluministas do século XVIII e pensadores posteriores do século XIX) era atuar sem amarras na vida privada. Essa visão de liberdade na Antiguidade não propiciou discussão sobre a limitação do poder do Estado, um dos papéis tradicionais do regime jurídico dos direitos humanos.

No Estado pré-constitucional suas regras não garantiam ao indivíduo direitos de limitação ao poder estatal. Por isso, parte da doutrina defende que nessa época pré-Estado Constitucional não havia regras de direitos humanos. Todavia, essa crítica doutrinária, que deve ser considerada, não apaga a inestimável influência de culturas antigas na afirmação dos direitos humanos, através de costumes e instituições sociais de várias civilizações da Antiguidade que valorizavam a justiça e igualdade, hoje contidos em normas de direitos humanos.

2.5 HOBBS, GRÓCIO, LOCKE, ROUSSEAU E OS ILUMINISTAS

Politicamente, um dos primeiros textos que colocou explicitamente o *direito do ser humano*, pleno somente no *estado da natureza*, está no Capítulo XIV da obra de Thomas Hobbes, o *Leviatã*, de 1651, que defendia que o primeiro direito do ser humano era o de usar seu próprio poder livremente para a preservação de sua vida. Justificava a existência do Estado pela necessidade de se dar segurança ao indivíduo, diante das ameaças de seus semelhantes. Era certo que os indivíduos não tinham nenhuma proteção contra o poder do Estado. Certamente, que essa visão de Hobbes o distanciava da proteção atual dos direitos humanos.

Ainda no século XVII, a concepção de Hobbes foi contestada por outros autores que defendiam a existência do direito além do estado da natureza. Um deles, Hugo Grócio, considerado um dos fundadores do Direito Internacional, em seu livro *O direito da guerra e da paz* de 1625, defendeu a existência do direito natural, de cunho racionalista. Essa foi mais uma contribuição, de marca jusnaturalista, ao arcabouço dos direitos humanos, especialmente ao que se refere ao reconhecimento de normas inerentes à condição humana.

A contribuição de Locke, no entanto, foi essencial, vez que defendeu o direito dos indivíduos mesmo contra o Estado, um dos esteios do atual estatuto dos direitos humanos. Para ele, a finalidade do governo em uma sociedade é proteger os direitos naturais do homem existentes desde o estado da natureza³. E o maior objetivo das sociedades políticas sob a tutela de um determinado governo é a preservação dos direitos à vida, à liberdade e à propriedade.

Em 1762 Jean-Jacques Rousseau escreveu *Do contrato social*, que defendia uma vida em sociedade baseada em um contrato entre homens livres e iguais, que estruturam o Estado para zelar pelo bem-estar da maioria. E também que a igualdade e a liberdade são inerentes aos seres humanos, e por consequência, são capazes de expressar sua vontade e exercer o poder. A base do pensamento de Hobbes da renúncia dos homens à liberdade e igualdade nos Estados autocráticos é inimaginável para Rousseau, vez que a renúncia seria incompatível com a natureza humana.

A ideia de indisponibilidade dos direitos humanos e outras ideias de Rousseau faziam parte do movimento chamado de Iluminismo (tradução da palavra alemã *Aufklärung*; o século XVII seria o século das luzes), no qual pensadores como Voltaire, Diderot e D' Alembert, entre outros, protegiam o uso da razão para dirigir a sociedade em todos os seus aspectos⁴.

Já Cesare Beccaria lutou por ideias essenciais para os direitos humanos em uma área delicada: o Direito Penal. Escreveu o livro *Dos delitos e das penas* em 1766, onde defendia a existência de limites para a ação do Estado na repressão penal, referenciando o *jus puniendi* com preponderância até os dias atuais.

No final do século XVIII, no ano de 1785⁵, Kant defendeu a existência da dignidade intrínseca a todo ser racional, que não tem preço ou equivalente. E justamente por essa dignidade, o homem não é para ser tratado como um meio, mas sim como um *fim* em si mesmo. Esse conceito kantiano do valor superior e sem equivalente da dignidade humana será, depois, retomado no regime jurídico dos direitos humanos

³ LOCKE, John. *Segundo tratado sobre o governo civil: ensaio sobre a origem, os limites e os fins verdadeiros do governo civil (1689)*. Trad. Magada Lopes e Marisa Lobo da Costa. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

⁴ BINETTI, Saffo Testoni. Iluminismo. In: BOBBIO, Norberto; MATEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco (Coords). *Dicionário de política*. Trad. João Ferreira. 4.ed. Brasília: UnB, 1992, v.1, p.605-611.

⁵ KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes (1775)*. Trad. Antônio Pinto de Carvalho. São Paulo: Companhia Editora nacional, 1964.

contemporâneos, em especial no que tange à indisponibilidade e à proibição de tratamento do homem como objeto⁶.

2.6 CONSTITUCIONALISMO LIBERAL – DECLARAÇÕES DE DIREITOS

Foram as Declarações de Direitos das revoluções liberais, inglesa, americana e francesa, o marco da primeira clara afirmação histórica dos direitos humanos.

A “Revolução Inglesa” foi a primeira e teve como base a *Petition of Right* de 1628 e o *Bill of Rights* de 1689, que consagraram a supremacia do Parlamento e o império da lei.

A “Revolução Americana” levou ao processo de independência das colônias britânicas na América do Norte, incorrendo na criação da primeira Constituição do mundo em 1787. A defesa das liberdades públicas contra o absolutismo do rei culminou na edição da “Declaração do Bom Povo da Virgínia” em 12 de junho de 1776, menos de um mês da declaração de independência em 4 de julho.

Curiosamente, não havia um rol de direitos nessa Constituição de 1787 por que os representantes da Convenção da Filadélfia (que editou a Constituição) temiam introduzir direitos humanos em uma Constituição que organizaria a esfera federal, possibilitando a federalização de vários aspectos da vida social. Somente em 1791 foram aprovadas as 10 Emendas que, finalmente, introduziram um rol de direitos na Constituição norte-americana.

Por sua vez, a “Revolução Francesa” editou a “Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão”, um marco na proteção de direitos humanos no plano nacional. Em 27 de agosto de 1789 a “Declaração Francesa dos Direitos do Homem e dos Povos” consagrou a igualdade e liberdade como direitos inatos a todos os indivíduos. O lema dos agora revolucionários era de clareza evidente clareza: “liberdade, igualdade e fraternidade” (*liberte, egalité et fraternité*).

O desejo de espalhar os ideais revolucionários distinguiu a Revolução Francesa das anteriores revoluções liberais, inglesa e americana, o que legitimou a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão ser a primeira com vocação universal.

Esse universalismo veio a ser o grande embasamento da afirmação dos direitos humanos no século XX, com a edição da Declaração Universal dos Direitos Humanos,

⁶ RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p.43.

que de acordo com a constitucionalista Flávia Piovesan (2006) deu origem a moderna concepção contemporânea de direitos humanos. Reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993, é consequência do movimento de internacionalização dos direitos humanos, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo.

3 DIREITO DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS

O Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito Previdenciário (ou de Seguridade Social). É por meio desses meios jurídicos que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais, vinculadas basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana⁷.

Os direitos fundamentais visam à tutela do princípio que baseia toda nossa Constituição, o da dignidade da pessoa humana. São indivisíveis e interdependentes, assim, quando desrespeitados implicam violação direta a esse princípio basilar. Os direitos fundamentais trabalhistas, os previstos nos artigos 7º a 11 da Carta Magna, integram o bloco de constitucionalidade, e devem ser observados como parâmetros na elaboração, interpretação e aplicação das normas, para que seja preservada a constitucionalidade e garantida a dignidade da pessoa humana inerente ao trabalhador, uma vez que os direitos trabalhistas elencados na Carta da República estão embasados no princípio supracitado.

Sendo a dignidade da pessoa humana uma referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais, e por isso, um dos pilares do Estado Democrático de Direito implica não só no reconhecimento da liberdade, mas também na garantia de condições mínimas de existência da relação de trabalho. Não há dúvidas que, através das relações de trabalho e emprego, acompanhadas de uma política saudável e digna, os princípios evocados serão atendidos.

Devido às circunstâncias e condições desumanas em que viviam os trabalhadores durante a Revolução Industrial, houve uma demanda mundial para melhorar essas condições. E assim, após a primeira guerra mundial, a Conferência da Paz em junho de 1919 em Versalhes criou a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o organismo internacional mais importante na busca da paz mundial e melhores condições de vida para os trabalhadores⁸.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010, p.76.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6.ed. São Paulo: LTr, 2007, p.7.

3.1 MAS, O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

Conhecido também como *bullying*, *mobbing*, manipulação perversa, terror psicológico e psicoterrorismo, o assédio moral se manifesta sob diversas formas e em qualquer ambiente onde esteja inserido o ser humano. E no âmbito do Direito do Trabalho esse tema é tão antigo quanto o próprio trabalho.

É uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.

O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Porém, para que sejam caracterizadas como assédio, essas ações devem ser um processo frequente e prolongado.

O assédio nem sempre é intencional. Às vezes, as práticas ocorrem sem que os agressores saibam que o abuso de poder frequente e repetitivo é uma forma de violência psicológica. Porém, isso não retira a gravidade do assédio moral e dos danos causados às pessoas, que devem procurar ajuda para cessar o problema.

A psicóloga Marie-France Hirigoyen⁹ assim define o assédio moral no trabalho:

Qualquer conduta abusiva, seja gesto, palavra, comportamento ou 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.

O advogado Vilja Marques Asse¹⁰ destaca que:

O psicoterrorismo é a exposição dos trabalhadores e das trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais.

⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perverso no cotidiano*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17

¹⁰ ASSE, Vilja Marques. *Um fenômeno chamado psicoterrorismo*. São Paulo: LTr: legislação do trabalho, jul.2004. v. 68, n. 7, p. 819–821.

Sintetizando os conceitos acima delineados, a Dr^a Márcia Novais Guedes, Juíza do Trabalho da 5^a região da Bahia e Membro do IBDT - Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, em seu artigo *Mobbing - Violência psicológica no trabalho* de 2003 afirma que assédio moral compõe-se de atos oriundos de qualquer nível hierárquico acima ou abaixo, que representam comportamento de perseguição contínua e que acarreta danos significativos ao bem-estar físico, psíquico e moral da vítima.

Pode-se afirmar, sem dúvida alguma, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. E é decorrente de várias causas como da globalização econômica predatória, que somente visa à produção e principalmente o lucro; da atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça, somente para dizer algumas. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida¹¹.

3.2 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

As figuras do empregado e empregador, ou superior hierárquico, não possuem posições definidas de vítima e agressor em relação ao assédio moral. Isto porque, conforme o caso concreto as posições podem ser alteradas¹².

Frequentemente, mas não necessariamente, o agressor é o chefe. Isto por que o assédio moral pode advir do comando hierárquico (vertical); de colegas da mesma hierarquia funcional (horizontal); da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão (descendente), ou caso raro, quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior e sim nas mãos do subalterno (ascendente - é o *mobbing* de baixo para cima; subordinados que se amotinam e aterrorizam um superior, normalmente utilizando atos de sabotagem do trabalho deste). Não obstante a raridade dessas duas últimas modalidades, elas são tão cruéis quanto a vertical e produzem danos à integridade física, psíquica e moral das vítimas igualmente graves.

¹¹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 37/38.

¹² FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.p. 50.

Mas é sem dúvida alguma quem detém o poder o que mais dele abusa, sobretudo quando se trata de chefes considerados medíocres profissionalmente, com baixa autoestima e, conseqüentemente, necessidade de ser admirado e destacado¹³.

As vítimas mais frequentes do assédio moral são aqueles empregados que fogem aos padrões estabelecidos, são as pessoas "atípicas": as excessivamente competentes ou as que ocupam espaço demais; as aliadas a grupos divergentes da administração; as improdutivas ou temporariamente fragilizadas por licenças de saúde¹⁴.

O ato de assediar consiste em constranger, amedrontar, admoestar, menosprezar, desprezar, inferiorizar e humilhar o assediado, sem trégua, repetidamente. Compreende comportamentos e atitudes como tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores a capacidade intelectual ou física do assediado, rebaixamento funcional, invasão de privacidade e intimidade ou sujeitando a vítima a injúrias, calúnias, críticas, ironias e discriminações reiteradas em público, agressão verbal e física, falta de comunicação com o objetivo de isolar o assediado e afastá-lo do trabalho, produzindo no assediado o sentimento de ter sido maltratado, desprezado, humilhado, rejeitado.

Ressalte-se que não se trata de mero estresse, desentendimentos ou conflitos individuais pontuais, aliás, frequentes no convívio humano, ao contrário, trata-se, claramente, de conduta deliberada, intencional, com o objetivo de atacar a vítima na sua autoestima, desgastando-a, humilhando-a¹⁵.

3.3 ASSÉDIO MORAL E METAS ABUSIVAS

O fenômeno do assédio moral, sob a ótica jurídica trabalhista surge com as chamadas metas abusivas no trabalho. Até que ponto uma meta é salutar ou quando esta ultrapassa os limites permitidos e passa a influenciar no assédio moral?

Verifica-se que as instituições financeiras mais principalmente os grandes bancos são os detentores do assédio moral no trabalho com as imposições de metas quando estas se tornam abusivas, fazendo assim com que as vítimas sofram com tais práticas hodiernas.

¹³ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 29.

¹⁴ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha *Assédio moral nas relações de trabalho*. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.p. 50

¹⁵ FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação*. 2. ed. São Paulo/SP: LTr, 2007, p. 180.

Quanto mais responsabilidade, mais o empregado acaba sendo cobrado, ainda mais quando se trabalha em uma instituição que tem uma grande marca a zelar.

O objetivo das políticas ou estratégias empresariais é de alcançar, ou manter, determinados índices de produtividade e/ou atingimento de metas, redução de custos do trabalho ou controle dos trabalhadores. Por isso, estabelecer penalidades aos trabalhadores com menor produção ou que não conseguem atingir as metas, tais como pagamento de “prendas” (dançar em cima de mesas com movimentos constrangedores, marchar no pátio, fazer flexões, vestir fantasias, receber troféu depreciativo - abacaxi, tartaruga, pig); expor o nome do “pior vendedor ou trabalhador do setor” em mural; estabelecer metas conjuntas, criando punições para o grupo, caso um dos empregados não consiga atingir a meta ou estabelecer metas de trabalho sempre superiores às que são atingidas pelo obreiro, gerando uma espiral sem fim e disseminando para os empregados que o fato de não atingir as metas originará o seu rebaixamento e até a sua despedida, são exemplos claros da perseguição decorrente da política de metas.

No entanto, metas são resultados abrangentes com os quais a empresa assume um compromisso definitivo. Para atingir suas metas, a empresa deve estar disposta a comprometer os recursos dinheiro e pessoas, necessários para alcançar os resultados almejados. As metas definidas para a empresa devem ditar as opções de negócio, orientando o processo decisório em toda a organização.

É necessário saber, que a política de metas não é só cobrar resultados dos funcionários, tem todo um trabalho por trás disso, por exemplo, antes de o vendedor trabalhar a venda do produto, a produção e o fornecimento precisam estar estruturados, o marketing deve estar bem posicionado. O produto já deve estar praticamente aceito junto à sociedade, antes da cobrança de se alcançar vendas exorbitantes (Simony Jara Russo 2009).

Em outras palavras, a fixação das políticas de metas deve ser consciente para que esta seja benéfica à organização, bem como aos empregados, o que significa que não adianta uma cobrança por resultados grandiosos, sem que haja uma estrutura mercadológica compatível com tal cobrança.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para que haja uma considerável atenção ao ambiente de trabalho, a avaliação do ambiente deve ser uma preocupação constante da empresa, no caso do assédio moral por ser um canal desencadeador de doenças tipicamente emocionais e de perturbações mentais, cabe

a empresa promover ciclos de palestras sobre questões ligadas a esse tipo de prática e suas consequências as quais certamente não recaem em um só indivíduo, mas como pode atingir toda a coletividade.

Desta forma, o assunto deve ser tratado abertamente dentro das empresas, com diálogos resgatando a comunicação através de reunião geral entre a gerência e os trabalhadores, humanizando o ambiente de trabalho.

Por derradeiro, cabe a empresa promover programas de treinamento que resgatem o respeito à dignidade, empoderando os funcionários que já foram vítimas de assédio, criando um ambiente de trabalho decente e voltado para a produtividade.

REFERÊNCIAS

ASSE, Vilja Marques. *Um fenômeno chamado psicoterrorismo*. São Paulo: LTr: legislação do trabalho, jul.2004.

BINETTI, Saffo Testoni. Iluminismo. In:BOBBIO, Norberto; MATEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco (Coords). *Dicionário de política*. Trad. João Ferreira. 4.ed. Brasília:UnB, 1992.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 7ªed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação*. 2. ed. São Paulo/SP: LTr, 2007.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perverso no cotidiano*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes* (1785). Trad. Antônio Pinto de Carvalho. São Paulo: Companhia Editora nacional, 1964.

LOCKE, John. *Segundo tratado sobre o governo civil: ensaio sobre a origem, os limites e os fins verdadeiros do governo civil* (1689). Trad. Magada Lopes e Marisa Lobo da Costa. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.