

ANÁLISE DAS DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL DE EMPRESAS PRIVADAS NO ESTADO DA PARAÍBA

Fernanda Santana do Nascimento Menezes
njfena@hotmail.com

Adriana Guedes de Castilho
adriana.castilho@ifpb.edu.br

Resumo

O assédio moral é um fenômeno que está presente nas mais remotas relações de trabalho, caracterizado por condutas arbitrarias, que se destinam a humilhar e diminuir um indivíduo ou um grupo, tornando o ambiente de trabalho degradável. O estudo se propôs a analisar o assédio moral, buscando na bibliografia a causa desse problema, os diferentes tipos e quais as implicações para o bem estar físico e mental das vítimas. A metodologia adotada foi quanti-qualitativa, buscando o número de denúncias e ações judiciais no site do Ministério Público do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho, respectivamente. O período adotado para análise das denúncias de assédio moral no Estado da Paraíba foi de 2014-2017. Esse quantitativo foi comparado com o número de processos que tramitam na justiça. Constatou-se que o número de denúncias, nesse intervalo de tempo, é elevado, tendo em vista a facilidade e o anonimato para realizá-la. Conclui-se que a divulgação da temática do assédio favoreceu a busca pela reparação dos danos para as vítimas, mas, ainda há muito a se fazer, sendo necessária uma política de conscientização para que o assédio seja combatido.

Palavras-chave: Assédio Moral; denúncias; Paraíba..

Abstract

Bullying is a phenomenon that is present in the most remote labor relations, characterized by arbitrary conduct, which is designed to humiliate and diminish an individual or a group, making the work environment degradable. The study aimed to analyze bullying, searching in the bibliography the cause of this problem, the different types and what the implications for the physical and mental well-being of the victims. The methodology adopted was quanti-qualitative, seeking the number of complaints and lawsuits on the website of the Public Labor Ministry and Regional Labor Court, respectively. The period adopted for the analysis of the allegations of moral harassment in the State of Paraíba was from 2014 to 2017. This amount was compared with the number of lawsuits. It was found that the number of complaints within this timeframe is high, given the ease and anonymity to carry it out. It is concluded that the dissemination of the harassment theme favored the search for damages for the victims, but there is still a lot to be done, and a policy of awareness is necessary for harassment to be tackled.

Key words: Moral Harassment; denunciations; Paraíba.

1. INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje, a discussão sobre o assédio moral dentro das organizações está se tornando cada vez mais frequente, um dos motivos para esse fato seria o avanço da tecnologia e do seu uso, que faz com que ocorra uma troca maior de informações entre as pessoas. Ocorrendo uma maior conscientização e discussão sobre diversas questões, inclusive sobre o assédio moral.

A expressão Assédio Moral começou a ser conhecida no Brasil, à partir do ano 2000, quando Margarida Barreto defendeu sua tese de mestrado em Psicologia Social intitulada “Uma jornada de humilhação” na Pontífica Universidade Católica (PUC-SP), no qual alguns pontos apontados foram, Saúde-doença e emoções, Saúde enquanto virtude e simetria: corpo, alma e sociedade, O trabalho, A expropriação da saúde no trabalho, dentre outros.

De acordo com Hirigoyen(2011) qualquer procedimento abusivo que se manifeste por comportamentos, palavras, atos, gestos e/ou escritos que venham a acarretar prejuízo a personalidade, a dignidade ou a integridade ou ainda, colocar em risco seu emprego, pode ser considerado assédio moral. O assédio pode ocorrer tanto nas relações entre superior e subordinados, como entre colegas de trabalho e até mesmo dos subordinados para os seus superiores.

É muito importante conhecer as características do assédio moral, para que não seja cometido o equívoco de confundir-lo com conflitos saudáveis, que ocorrem dentro das organizações e são muito importantes para as mesmas.

Este comportamento traz consequências negativas para uma convivência pacífica, produtiva e equilibrada das pessoas no ambiente de trabalho, afeta também a vida social da vítima, seu convívio com a família e amigos, pode trazer doenças, como aumento da pressão arterial, depressão, podendo chegar ao extremo da tentativa de suicídio. O assédio também traz consequências negativas para a organização, a mesma pode sofrer processos judiciais, ou até mesmo perder um bom funcionário que foi vítima desse mal.

Pela importância do tema, que a cada dia está recebendo mais atenção, a pesquisa pretende conhecer a evolução do assédio, seus conceitos, consequências e causas, através de uma pesquisa das denúncias de assédio moral recebidas pelo Ministério Público do Trabalho do Estado da Paraíba, entre os anos de 2014-2017, e das ações judiciais, coletando dados no site do Tribunal Regional do Trabalho e jusbrasil. Diante desse fato, surgem várias indagações: O número de denúncias de assédio no estado da Paraíba é crescente? Qual o motivo para o número crescente de denúncias de assédio?

O estudo tem como objetivos gerais verificar qual a causa desse problema, entender os diferentes tipos de assédio moral, investigar quais são as implicações para o bem estar físico e mental da vítimas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não é um problema enfrentado apenas nos dias atuais, mais sim, já existe desde os primórdios das relações humanas. Os primeiros estudos referente a esse comportamento no ambiente de trabalho foram realizados pelo psicólogo alemão Heinz Leymann. De acordo com Leymann (1996 apud ELGENNENI, VERCESI 2009) o assédio moral é, “uma forma através do qual um indivíduo é atacado sistematicamente por um ou mais indivíduos em uma intensidade quase diária e por períodos de vários meses”.

O assédio moral é uma conduta abusiva e intencional que ocorre de forma frequente visando diminuir, humilhar, ofender e desqualificar um indivíduo ou um grupo, fazendo com que as condições de trabalho se tornem degradáveis e comprometendo sua integridade nos aspectos pessoais e profissionais, de acordo com (FREITAS, 2007)

Ele se tornou um tema com uma profunda preocupação social, pois trás fortes impactos negativos na vida da vítima, na sua saúde e no seu bem-estar, como Schmidt (2001, p. 142):

A violência moral no trabalho não é nenhuma novidade. Ela existe a muito em todo o mundo. O que é novo são a gravidade, a generalização e a banalização do problema. Há 20 anos, a maioria das pessoas poderia razoavelmente acreditar que iria trabalhar durante os anos necessários à sua aposentadoria sem um incidente sério de assédio moral. Hoje, ao contrário, quase todos os trabalhadores parecem estar correndo riscos de serem seriamente assediados em suas carreiras, talvez mais de uma vez.

Na concepção de Nascimento (2012), o assédio seria todo comportamento que gere constrangimento físico ou psíquico à pessoa, ferindo a dignidade psíquica da vítima e proporcionando um ambiente laboral deteriorado.

De acordo com Hirigoyen (2002, p.15) o assédio moral “ é um ato que só adquire significado pela insistência”, logo, o que caracteriza o assédio não é o que é feito e nem como, mais sim, sua frequência e duração. Para Leymann (1996 apud ELGENNENI e VERCESI 2009), as agressões só são caracterizadas como assédio moral se incidir em pelo menos uma vez na semana por um período mínimo de seis meses.

Conclui-se que o assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, que ocorre de forma prolongada e repetitivas durante o período de trabalho e no exercício das suas funções. Assim, seja qual for a definição adaptadas, o assédio moral é uma violência em pequenos golpes, que não se detecta, mas que é todavia muito destruidora (Hirigoyen,2002, p.15).

É muito importante distingui o que seria ou não assédio moral, não se pode confundí-lo com o stresse profissional, mesmo que a pessoa que sofra assédio passe por esse momento de stresse.

Hirigoyen (2005) exclui como pressuposto ao pleito do assédio moral o estresse, as virtudes do conflito, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições de trabalho, as imposições profissionais e outras formas de violência.

Outro equívoco que acontece é entender que um conflito, que tem como objetivo reorganizar e reestruturar uma organização, seria um assédio. Nos conflitos as regras, tarefas, estratégias e discussões são abertas e claras e a comunicação é honesta e sincera, já no assédio as coisas ficam escondidas, existe uma negação de conflito, a comunicação é indireta e evasiva.

O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferência e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo o trabalho apresente um grau de imposição e dependência (Hirigoyen, 2002, p.15).

Uma reação pontual e impulsiva de um determinado empregador não significa que o empregado esteja sofrendo assédio moral. Essa reação pode ter sido uma resposta de algum conflito existente, tendo em vista que o assédio é algo premeditado. Márcia Novaes Guedes (2003, p.3) ensina que:

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental. (...) O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança do local de trabalho, a exigência no cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. O mobbing não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência, a repetição das humilhações dentro de certo lapso de tempo.

Nas organizações consolida-se cada vez mais um ambiente perverso em que o medo, a pressão e a humilhação são utilizados para atingir objetivos de desempenho, produção e rendimento. Somado a isso, a concorrência interna existente entre os próprios trabalhadores fomenta as condutas comissivas de destruição, com consequências em todos os níveis (Martiningo Filho & Siqueira, 2007).

2.2 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Ávila (2009), Barros (2013), Nascimento (2012), Schmidt (2001),

Pamplona Filho (2007), Silva Neto (2011), classificam o assédio moral em razão da sua procedência de ataque, sendo identificado como vertical, horizontal, combinado ou ascendente, por competência e organizacional.

Na primeira hipótese, temos o assédio vertical que pode ser ascendente ou descendente. O descendente é proveniente da hierarquia, ou seja, procedimentos abusivos de um superior para com um subordinado. Os motivos que podem levar um indivíduo a cometer este tipo de assédio são: autoritarismo e abuso de poder, necessidade de autovalorização do agressor, insegurança, e ainda o intuito de se eximir do pagamento dos direitos trabalhistas ao dispensar o funcionário, forçando-o a se demitir. Há uma relação estreita entre o desrespeito ao direito dos funcionários, o abuso de poder e o assédio moral (PASSOS, 2004).

O Assédio ascendente é proveniente de um ou mais subordinados que assediam um superior, e sua incidência se dá em razão deste não conseguir manter o controle sobre aqueles devido à sua fragilidade, insegurança, inexperiência na função, ou a problemas emocionais (Souza, 2011). Em relação ao assédio moral combinado, observa-se a existência da união de chefes e colegas de trabalho almejando o afastamento de determinado empregado.

O Assédio horizontal é frequente entre os colegas de trabalho. Assim, Márcia Novaes Guedes (2003, p. 27) conceitua esse assédio:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal da chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo.

Assédio misto é um assédio horizontal que passa a assédio vertical descendente. O assédio horizontal prolongado e sem interferência da hierarquia, que desta forma se torna cúmplice, passa a ser um assédio vertical descendente.

O assédio moral por competência se revela ser a pior forma de manifestação deste fenômeno. As pessoas reconhecidas como competentes, habilidosas, inteligentes, acabam recebendo grandes tarefas para cumprir, existindo desproporcionalidade na divisão das atividades com outras pessoas que exercem a mesma função. O assediado sofre tratamento discriminatório e continua recebendo remuneração igual ao do colega que está em idêntica situação profissional.(SILVA NETO, 2011)

No assédio organizacional, ao contrário do assédio por competência que é dirigido a um determinado indivíduo, esse tipo de assédio é dirigido para o corpo funcional da empresa.

Por conseguinte, o traço essencial para distinguirem-se as duas modalidades de assédio é o universo dos indivíduos atingidos: no caso do assédio por competência em razão da produtividade será sempre um único trabalhador o vitimado pela ocorrência, ainda que o assediante se comporte da mesma forma com relação a outros trabalhadores; é que, no caso, o componente ensejador do assédio sob análise é de ordem personalíssima; já o assédio moral organizacional se dirige a todo corpo funcional indistintamente, eis que se trata de modelo de organização do trabalho adotado pela empresa ou pela repartição pública. (SILVA NETO, 2011)

2.3 CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

Segundo Hirigoyen (2012), o assédio moral no trabalho, considerado pela autora como uma “guerra” psicológica, envolve duas questões: o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; e a manipulação perversa, que se instala de forma muito mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores.

De acordo com Bonilha (2004, p. 37) os vários fatores de ordem econômica influenciam a ocorrência do assédio moral:

O assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro; e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Conforme Zapf (1999), as causas do assedio moral são múltiplas e podem ser motivados por mais de um fator referente à organização, ao agressor, ao sistema social de grupo de trabalho e à própria vítima. Não é certo estudar as causas do assedio moral apenas por uma perspectiva isolada, pois tudo se relaciona e contribui para o surgimento do problema.

Na visão de Oliveira (2013, p. 17)

A pressão competitiva, os prazos a cumprir, os objetivos a serem alcançados dentro da previsão orçamentária, a redução de custos e o aumento da produtividade, a indefinição de procedimentos, as margens de lucro a serem alcançadas e o grande número de solicitações diárias que requerem atenção de forma continuada, são um risco permanente da ocorrência de estresse profissional e da degeneração dos ambientes de trabalho e dos níveis de produtividade.

O assédio moral, segundo Nilson Nascimento (2009), é consequência da atual fase do sistema econômico, que vislumbra somente a produção e o lucro, sendo também derivado da atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através

do medo e da ameaça.

2.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Muitas vezes, o assédio surge como se fosse algo inocente, mas, em seguida se multiplica, e a vítima começa a sofrer perseguições, passa por situações de inferioridade, por hostilidades. Algumas vítimas sofrem em silêncio e quando se constata o problema a sua saúde já está muito afetada. De acordo com Hirigoyen (2002, p. 159).

[...] se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. A pessoa assediada apresenta, então, apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. Assim, como consequência do assédio moral no trabalho, a vítima pode passar a sofrer de doenças psicossomáticas como distúrbios alimentares e do sono, aumento da pressão arterial, depressão, insegurança, podendo chegar à morte, inclusive por suicídio

Segundo Belmont (2008, p. 1332):

A submissão a condições de trabalho degradantes, em ambiente de trabalho autoritário, hostil, aéctico, atemorizador, extremamente competitivo e exigente, pode gerar danos à saúde do trabalhador e levá-lo à exaustão emocional ou estresse, atingindo assim o aspecto físico da personalidade .

Para o autor Pacheco (2007) os danos do assédio variam de vítimas para vítimas, dependem da personalidade de cada uma, de suas seguranças e inseguranças, sua auto-estima e autoconfiança e do apoio prestado pelos seus colegas de trabalho e de sua família. Segundo o autor:

As consequências do assédio moral no trabalho são extraordinariamente nefastas, com possíveis reflexos ao nível da saúde física e psíquica do assediado, influenciando negativamente na sua própria família, tal como nas suas relações sociais. Os seus efeitos nocivos poderão estender-se mesmo à própria empresa que permite este fenómeno, mas, por fim, repercutir-se-ão sempre sobre a sociedade em geral (PACHECO, 2007, p. 119).

Cada indivíduo reage de uma maneira diferente ao passar por um mesmo problema, pode acontecer de uma pessoa se sentir atingido e ofendido por alguns comentários que escute a seu respeito, e outro indivíduo não se sinta nem um pouco incomodado caso isso ocorra com ele.

Em entrevista concedida à Revista Você S.a em 2001, Margarida Barreto aponta os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho na saúde de 870 mulheres e homens, as reações foram diversas, de choro à tentativas de suicídios. Este estudo revelou que cerca de 60% das mulheres apresentavam depressão, enquanto dos homens eram 70%. Em relação ao suicídio, 100% dos homens exibiam pensamento suicidas, enquanto somente 16% das mulheres apresentavam este distúrbio psíquico.

De acordo com a mesma entrevista citada anteriormente, Barreto (2001) destaca que cerca de 80% das pessoas que se dizem humilhadas reclamam de irritabilidade, há queixas de distúrbio do sono (67%), medo exagerado (66,5%), agravamento de dores persistentes (64,4%), distúrbios digestivos (29%), dores de cabeça (37%), choro fácil (56,8%), podendo ocorrer o agravamento de outros distúrbios.

Os resultados do assédio também refletem negativamente na empresa, na qualidade e quantidade de trabalho, e na produtividade dos trabalhadores atingidos. Pode afetar também a imagem da empresa perante seus clientes e fornecedores, pois os funcionários possui um papel muito importante na reputação da organização. Dessa forma, extingue-se a confiabilidade da empresa no mercado, tornando desfavorável novas negociações (PASSOS, 2004).

É muito importante às empresas lançarem políticas que evitem o surgimento desse problema dentro das organizações e reavaliar os métodos que estão sendo utilizados, além de disponibilizar ajuda para aquelas pessoas que já foram atingidas por esse mal.

3. METODOLOGIA

Na medida em que se pretende empreender uma reflexão coerente com a temática proposta, o estudo que ora se apresenta analisará as denúncias e ações judiciais acerca do assédio moral, partindo de uma revisão bibliográfica, onde a base material existente servirá para compreender a problemática do assédio moral.

Quanto à forma de abordagem do problema, a pesquisa poderá ser classificada como quantitativa. Será quantitativa, tendo em vista que busca o quantitativo de denúncias e ações judiciais de assédio moral no estado da Paraíba e, também, qualitativa, tendo em vista que a partir dos dados existentes, analisará a relação dinâmica entre o mundo real objetivo e os sujeitos envolvidos nas relações que serão estudadas. O estudo que emprega uma metodologia qualitativa, no entendimento de Richardson (1989), pode descrever a complexidade de determinado problema, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais. Esta seria uma forma mais adequada para conhecer a questão do assédio moral.

A coleta de dados foi feita através de uma busca por denúncias de assédio moral no site do Ministério Público do trabalho, sendo considerado o período de 2014-2017, com aporte da Reportagem do Jornal União. Foram coletados dados nos sites do Tribunal Regional do Trabalho e jusbrasil, utilizando a palavra-chave assédio moral para verificar o número de processos que tramitam na justiça.

Após coleta de dados, foi feita uma análise no quantitativo de denúncias e ações judiciais e

observada a evolução do instituto do assédio. Dois casos específico de ações judiciais foram analisados.

Encontrei dificuldades de coletar os dados direto no site do MPT-PB, a maior parte dos números disponibilizados foi retirado da reportagem citada.

4. DISCUSSÃO E RESULTADOS

De acordo com a reportagem do Jornal A união, as denúncias de assédio moral no ambiente de trabalho no estado da Paraíba estão se tornando cada vez mais frequente.

Conforme o Ministério Público do Trabalho, um estudo divulgado em 2016, em cinco anos, na Paraíba, o número de processos de denúncias de assédio moral cresceu 255%. De acordo com esse levantamento, em 2010 foram 52 procedimentos, já em 2015 os números subiam para 185.

A reportagem mostra que o Ministério Público do Trabalho da Paraíba (MPT-PB) registrou 577 denúncias ou procedimentos envolvendo assédio no trabalho – moral e/ou sexual, no período de janeiro de 2014 a março de 2017, só nos primeiros meses de 2017 foram registradas 56 novas denúncias pelo MPT-PB, nesse mesmo período 230 procedimentos envolvente assédio no trabalho – moral e/ou sexual, estavam em tramitação.

O procurador do trabalho Flávio Gondim relata na reportagem que as denúncias podem ser anônimas, feitas por telefone e através do site do Ministério Público do Trabalho, onde o indivíduo pode preencher um formulário, sem que precise identificar-se, e também existe a possibilidade da denúncia sigilosa.

Segundo o procurador, existem duas espécies de assédio moral, o assédio interpessoal, que é quando há o desejo deliberado de prejudicar uma determinada vítima, ou até mais de uma vítima, o agressor sabe qual é a vítima que ele quer atingir. O assedio organizacional é caracterizado por comportamentos genéricos do empregador ou de um funcionário mais graduado da empresa, tornando o ambiente de trabalho hostil, mais não existe uma vítima escolhida. O procurador acrescenta que, geralmente, o Ministério Público do Trabalho atua apenas nessas denúncias de assédio moral organizacional. Nas denúncias de assédio moral interpessoal, o Ministério aconselha a vítima constituir um advogado particular ou procurar o sindicato profissional para entrar com uma ação trabalhista e pedir uma indenização por danos morais, pois o MPT-PB não reivindica uma indenização em favor de um único trabalhador.

Nos casos de assédio moral organizacional, o MPT não vai requerer indenização em favor dos trabalhadores, mas sim vai requerer nas ações judiciais uma punição ao empregador, que na maioria das vezes é uma indenização que vai retornar para um fundo, como o Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (FDD). O procurar destaca que a intenção é impedir que

a situação de assédio ocorra dentro da organização, e que haja uma mudança de comportamento da mesma.

Quando se analisa a esfera judicial^[1], observa-se que o número de ações cai quando comparada às denúncias do MPT. Essa queda ocorre devido à necessidade de o indivíduo assediado procurar advogado, tendo gasto financeiro e deixando de existir o anonimato. Todavia, o número continua significativo. No TRT – 13 região (Paraíba) tramita 116 ações. Quando se busca o número de ações nos demais tribunais da Paraíba (TJ, TRE, TRF), excluindo TRT, o número de ações vai para 123, confirmando uma baixa de ações de assédio em esfera não trabalhista. Quando a busca é feita no número de ações nos TRTs de todo Brasil, o número chegou a 22.481, número bastante elevado que confirma a evolução do instituto do assédio, principalmente na esfera trabalhista. Na análise de algumas sentenças que tramitam nos tribunais do trabalho, observa-se que os tipos de assédio mais comum são o assédio vertical descendente, proveniente da hierarquia, e o assédio horizontal, que é aquele freqüente entre os colegas de trabalho. Em alguns casos ocorrem os dois tipos juntos, ou até mesmo o assédio misto, que é quando está ocorrendo o assédio horizontal, a empresa toma conhecimento, mas não faz nada para finalizá-lo, assim ela se tornar cúmplice do ato, então o assédio passa a ser assédio vertical descendente. As ações são mais corriqueiras em empresas privadas, tendo em vista que quando foi feita a busca em conjunto nos tribunais não trabalhista (TJ, TER e TRF), o número de ações foi baixo.

Um exemplo foi a ação movida por um ex- funcionário da empresa Via Varejo S/A, um dos maiores grupos varejistas do país, que por maioria de votos, a Segunda Turma do Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região), seguiu o voto do relator do Processo 0001109-33.2016.5.13.0024, desembargador Thiago de Oliveira Andrade, que aumentou para R\$ 40 mil o valor da indenização por danos morais imposto à empresa.

Na reclamação trabalhista também por discriminação no trabalho, assédio moral, homofobia, conduta reiterada, ofensa à honra do trabalhador e indenização devida, que teve origem na 5ª Vara do Trabalho de Campina Grande, a empresa fora condenada ao pagamento de R\$ 5 mil. O funcionário recorreu da decisão inicial, por considerar o valor irrisório, pela empresa ser de “grande porte” e não ter cumprido sua função disciplinar e pedagógica.

A empresa foi contrária à condenação e afirmou, em depoimento, que adota política agressiva para prevenção do assédio moral, orienta e treina todos os funcionários para agirem com respeito e dignidade com os demais colegas e clientes, além de disponibilizar a todos os funcionários uma Cartilha Contra o Assédio Sexual e Moral nas Relação de Trabalho.

Apesar da tentativa da empresa em provar sua inocência à prova testemunhal apresentada foi suficiente para comprovar a prática de assédio por parte de superior hierárquico e de alguns colegas do autor, assim os desembargadores concluíram, portanto, que a indenização de R\$ 40 mil mede-se

pela extensão do dano, considerando o tempo de duração do contrato de quase três anos, com humilhações diárias.

Nessa ação pode-se verificar que ocorreu o assédio descendente e o assédio horizontal, mesmo a empresa afirmando que tinha uma política para a prevenção desde mal. O que se constata é que não é apenas a organização que deve se preocupar com a prevenção do surgimento do assédio, mas isso deve vir de cada um dos trabalhadores, o respeito pelo próximo, pelas diferenças, e assim criar um bom ambiente de trabalho. Outro exemplo de empresa que foi condenada a pagar indenização a uma ex-funcionária foram as empresas Atento Brasil S/A e a Telefônica do Brasil S/A . A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região) manteve a decisão do juízo da 4ª Vara do Trabalho de Campina Grande que condenou as duas pagarem uma indenização por danos morais no valor de R\$ 30 mil em face dos assédios moral e sexual.

O valor total da condenação foi fixado em R\$ 35 mil incluindo os valores referentes a outros direitos trabalhistas. Na reclamação trabalhista (Processo nº 0001590-96.2016.5.13.0023), a trabalhadora pleiteou que seu pedido de demissão fosse convertido em rescisão indireta do contrato de trabalho, alegando que fora obrigada a fazê-lo, uma vez que teve sua dignidade afrontada por meio de um gerente da empresa que a constrangeu, bem como invadiu sua privacidade.

Nesta sentença ocorreu o assédio descendente e, além do assédio moral, ocorreu o assédio sexual. Uma prática muito comum é a que o superior não quer demitir o subordinado para não pagar os direitos do mesmo e o assedia até ele não suportar mais e pedir a demissão, que podemos ver esse exemplo nesta sentença.

[1] Consulta feito no site www.jusbrasil.com.br que traz as decisões de todos os tribunais brasileiro.

5.CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio é uma prática existente nas mais antigas relações laborais e que vem recebendo mais atenção nas últimas décadas. A prática causa grave danos psicológicos e físicos as vítimas, decorrente das humilhações às quais são expostas. A auto-estima e auto-confiança são afetadas,

levando a traumas irreversíveis e até a perda de sua dignidade.

O trabalho mostra que o número de denúncias de assédio feitas no Ministério Público do Trabalho cresceu bastante, devido, principalmente, a facilidade de fazê-la. A denúncia pode ser feita por telefone ou no site do Ministério Público do Trabalho, não sendo necessário se identificar. Também não há custos, pois não há necessidade de advogado.

Ao se analisar decisão judicial, quando comparado às denúncias do Ministério Público, o número de ações se reduz, mas ainda é bem significativo. Essa redução se dá, principalmente, aos elevados custos, pois para dar entrada em um processo tem que contratar um advogado; a vítima precisa se identificar, o que provoca medo, pois há o medo de perder o emprego ou ter dificuldade de encontrar um novo emprego ou de sofrer alguma represália por parte de seus colegas de trabalho.

Observa-se que as ações judiciais ocorrem mais nas empresas privadas, pois há um número elevado de ações que tramitam no Tribunal do Trabalho (TRT). Entretanto, existem também ações de assédio nas instituições públicas, pois há casos em tribunais não trabalhistas, mas em um percentual bem menor.

Os tipos de assédio mais comuns são o vertical descendente e o horizontal. Isso pode ser atribuído ao fato de que no assédio vertical descendente existe uma demanda de um poder do empregador sobre o empregado, muitas vezes ocorrem pelo autoritarismo, pelo abuso de poder do trabalhador hierarquicamente superior.

O assédio moral horizontal ocorre entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa. O motivo seria o aumento acelerado da competitividade dentro das organizações. Existe uma disputa para saber quem se destaca mais para aumentar o poder financeiro, pois algumas empresas pagam comissão sobre vendas, então quanto mais vendas mais dinheiro irá receber.

O assédio é um problema gravíssimo que atingi toda a sociedade, sendo necessária uma atuação eficaz do governo, das instituições públicas e particulares, para que sejam evitados no quadro de funcionários, indivíduos autoritários e condutas negativas que trazem não só problemas às vítimas, mas também às organizações e ao governo.

Já houve bastante evolução e publicação sobre o assédio, como se comprovou com os dados obtidos, mas é imprescindível à criação de leis específicas e eficazes sobre o assunto. E cabe também ao estado desenvolver políticas de conscientização, preparação e fiscalização das atividades empresarias, para garantir o cumprimento dessas leis.

O trabalho de prevenção ao assédio é importante e tem que ser um trabalho conjunto entre o governo e as instituições. O governo trabalha para a implementação e fiscalização das leis e as

organizações tem que fazer a sua parte, como fiscalizar o trabalho dos seus gestores, implantar um código de ética e de conduta de todos os empregados, para todos os cargos, inclusive os de chefia, sempre se baseando no respeito mútuo e na preservação da dignidade de seus colaboradores.

Assim, conclui-se que a divulgação da temática do assédio favoreceu a busca pela reparação dos danos para as vítimas. Mas, ainda há muito a se fazer. É necessária uma política de conscientização para que o assédio seja combatido eficazmente, pois atinge de maneira negativa toda a sociedade, com reflexos que influenciam negativamente o desenvolvimento da vítima e das empresas

6. REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1994.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: Uma jornada de Humilhações**. São Paulo: EDUC – Editora da Puc – SP, 2000.

BARRETO, Margarida. **Tortura psicológica**. Revista Você S.A. p. 77 a 79. 2001. Entrevista concedida a Mauro Silveira.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O assédio à mulher nas relações de trabalho**. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Coord.), 2008.

BONILHA, Hádassa Dolores. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FREITAS, Maria Ester. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** RA eletrônica, v.6. n.1. Janeiro-Junho, 2007.

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

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução por Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 14.ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2012.

_____. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2 ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005

LEYMANN, Heinz. The mobbing Encyclopaedia. 2006. Disponível em: . Acesso em 29/08/2006. Apud ELGENNENI, Sara Maria de Melo; VERCESI, Cristiane. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**. Brasília. Vol 9. Nº1. p. 68-85. Janeiro-Junho. 2009.

MARTININGO FILHO, A.; Siqueira. **Assédio Moral e Gestão de Pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de Gestão de Pessoas**. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro, 2007.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. **Assédio moral e bullying no ambiente de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 197, v. 145, jan. 2012.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: LTr, 2013.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho**. Coimbra: Almedina, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 125, p. 192, jan, São Paulo, 2007.

PASSOS, Elizete. **O assédio moral nas organizações**. In: Ética nas organizações. São Paulo: Atlas, 2004.

PORTAL CORREIO. Disponível em:

http://auniao.pb.gov.br/noticias/caderno_paraiba/assedio-moral-e-realidade-frequente-no-ambiente-de-

[trabalho-mpt-pb-registra-577-casos-em-4-anos](#)

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social** : métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1989.

SCHMIDT, Martha Halfeld de Mendonça. **O assédio moral no trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 103, p. 142, jul. 2001.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio por competência nas relações de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 906, p. 319, abr. 2011.

SOUZA, J. D. **As chefias avassaladoras: a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa prática devastadora** (2a ed.). São Paulo: Novo Século Editora. 2011.

ZAPF, Dieter. **Causas organizacionais, relacionadas ao grup de trabalho e pesos demobbing bullyng no trabalho**. International Journal of Manpower, v. 20, n ½, p. 70-85, 1999. trabalho. São Paulo: Ltr, 2009.

