

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Luísa Sousa Afonso de Campos Duarte¹

RESUMO

Este artigo aborda o comportamento conhecido como assédio moral e sua relação com os depoimentos de maus-tratos infligidos aos indivíduos no ambiente de trabalho, conforme relatos de agravos, injúrias, difamações, ofensas, afrontamentos, discussões, humilhações e perseguições denunciadas em processos judiciais trabalhistas. Assédio moral são os maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho. No Brasil a discussão ainda é recente, e o assédio moral no ambiente de trabalho ainda não foi incorporado pelos profissionais da área de saúde e trabalho como risco invisível (fator psicossocial) responsável pela deterioração das relações e condições de trabalho. Daí a importância de pressionar o poder público para que reconheça a importância e a gravidade do tema, editando leis específicas e proporcionando atendimento interdisciplinar e médico adequados para as vítimas.

Palavras-Chave: Maus-tratos. Ambiente de trabalho. Processos judiciais.

INTRODUÇÃO

Assim como ocorreu em diversos outros seguimentos sociais, as relações de trabalho sofreram e ainda sofrem constantes impactos decorrentes da globalização da

¹ Acadêmica do 2º Período do Curso de Direito – Faculdade Atenas Paracatu/ Minas Gerais. E-mail: lu_duarte3@yahoo.com.br.

economia. A acirrada competitividade das organizações, o alto número populacional e o modelo econômico que favorece as poderosas empresas do mercado, acentuam ainda mais o abismo sócio-econômico que separa e afasta os marginalizados e excluídos.

Diante desse processo, as relações humanas – já complexas por natureza – merecem estudo aprofundado, principalmente pelos distúrbios que vem ocorrendo em número expressivo e preocupante. No âmbito do trabalho, por exemplo, está se tornando comum se deparar com ocorrências de assédio moral, que provoca nas vítimas graves danos emocionais, psíquicos e físicos.

Dentro deste contexto, o universo jurídico tem sido palco de grandes discussões sobre a necessidade de proteger trabalhadores que são vítimas do assédio moral, de modo a estabelecer meios legais de prevenir, reparar e punir toda e qualquer violação à sua integridade, dignidade e direitos fundamentais.

As vítimas do “terror psicológico” como também é conhecido o assédio moral, sofrem mudanças consideráveis em sua personalidade, afetando a competência, a criatividade, o talento e a predisposição para o trabalho. As conseqüências não param por aí; como efeito-dominó, elas tornam-se pessoas anti-sociais, perdem a auto-estima e a motivação de viver, tornam-se auto-destrutivas, podendo incorrer a vícios e até mesmo ao suicídio.

1 CONCEITO DE ASSÉDIO

O termo “assédio” é utilizado para indicar toda a conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa, sendo que, pela sua natureza, comporta duas espécies: sexual e moral, conforme os respectivos conceitos.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, também denominado violência moral, refere-se ao fenômeno que indica situações onde a relação humana entre as partes predispõe-se ao desequilíbrio, de

forma que uma das partes age de forma abusiva, no sentido de impor à outra, violência nociva e perversa à moral, de modo sucessivo, habitual, causando graves danos à vítima.

Segundo Salvador (2002), tal fenômeno vinha sendo tratado e confundido com outros problemas do mundo do trabalho, como stress ou conflito natural entre colegas – fato que sempre prejudicou a caracterização e prevenção do problema. O autor cita a jurista Lydia Guevara Ramires, que anota que a pessoa assediada é escolhida:

Porque tem características pessoais que perturbam os interesses do elemento assediador, com ganância de poder, dinheiro ou outro atributo ao qual lhe resulta inconveniente o trabalhador ou trabalhadora, por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplo, ou simplesmente, quando estamos em presença de um desajustado sexual ou psíquico (...). (?????)

Segundo Barros:

o assédio moral está diretamente ligado à nossa própria estrutura emocional e sentimental, a que chamamos de caráter. Trata-se pois, de um atentado contra a dignidade humana, que de início se manifesta nos ambientes familiar e escolar, e que mais tarde, na vida adulta, pode chegar ao ambiente de trabalho e em outras áreas da sociedade, em forma de potencial razão negativa decorrente de ciúmes, invejas e rivalidades quando se depara com exibição de valores, relato de brilho e glória. Nessas situações, o Direito busca a proteção à dignidade da vítima, fato que justifica a punição do assédio moral, sendo este o seu fundamento. (BARROS: 2005, 871-872)

O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores de ambos os sexos a situações humilhantes, ofensivas e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, onde predominam condutas negativas, relações desumanas, partidas de um ou mais chefes e dirigida a um ou mais subordinados, causando a desestabilização na relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego (QUADROS: 2004, p.)

2.1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho se caracteriza pela degradação deliberada das condições de trabalho, visto que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação aos seus empregados, ocasionando uma experiência subjetiva que resulta em prejuízos emocionais e práticos para o trabalhador e para a empresa.

A partir da prática dessa violência por parte do empregador ou chefe, a vítima escolhida é isolada do grupo sem maiores explicações, passando a ser hostilizada, inferiorizada, ridicularizada, culpabilizada e desacreditada diante dos seus colegas. A reação

destes para com a vítima não é nada solidária, seja por medo do desemprego ou por também temerem sofrer humilhações, no mais das vezes rompem os laços afetivos com a vítima e, o que é pior, acabam reproduzindo ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, e quando a vítima vai perdendo a auto-estima e se fragilizando cada vez mais, instaura-se na empresa o “pacto da tolerância e do silêncio” (QUADROS, 2004).

Essa fragilidade decorrente da constante humilhação que sofre, passa afetar a vida particular da vítima, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, de forma a ocasionar gravíssimos danos à sua saúde física, emocional e mental, podendo evoluir inclusive para a incapacidade laborativa, conforma alerta Salvador (2002), como também para o desemprego até para a morte, de forma a constituir um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

3 ATITUDES DO AGRESSOR

Segundo Quadros (2004), uma das primeiras atitudes do agressor é escolher sua vítima e isolá-la do grupo, impedindo que a mesma se expresse e sem explicar qualquer motivo. Com isso, a vítima vai se fragilizando, se sentindo inferiorizada, e passa a ser ridicularizada e menosprezada na frente dos colegas, e muitas vezes, até por eles próprios.

O agressor passa então a culpar e responsabilizar a vítima, induzindo-a a cometer erros e ressaltando-os publicamente. Sem limites, os comentários sobre sua incapacidade podem, inclusive, afetar o espaço familiar, dando ensejo ao surgimento de doenças ou agravamento das pré-existentes.

Diante da crescente desestabilização emocional e profissional, a vítima vai perdendo sua auto-estima e autoconfiança, seu interesse pelo trabalho, fazendo com que o agressor alcance o seu intento.

O agressor utiliza meios diferentes para atingir homens e mulheres. Para atingir homens, atacam sua virilidade, preferencialmente. Já com as mulheres os controles são

diversificados, tais como a intimidação, a submissão, a proibição da fala, controle de tempo e frequência de permanência nos banheiros, e relacionando atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas e promoções, por exemplo.

Por se sentir acuada e sem apoio, a fragilização da vítima leva a sérios distúrbios de saúde. Em entrevista realizada com 870 homens e mulheres vítimas de violência moral no ambiente de trabalho, realizada por Barreto (“Uma jornada de humilhações, 2000, PUC/SP, *apud* QUADROS, 2004), indicam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem); vejamos:

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crise de choro	100	–
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia	69,9	63,3
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	–	18,3

Com tanta humilhação e constrangimento, a vítima mergulha em depressão, angústia, solidão, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que acabam por reafirmar o sentimento de inutilidade e fracasso pessoal e profissional. Enquanto as

mulheres expressam sua indignação por meio de choro, tristeza e mágoas; os homens sentem-se revoltados, traídos, envergonhados diante dos colegas e familiares, sentem vontade de se vingar e buscam o isolamento. A sensação de inutilidade gera tremores, palpitações, perda da libido, e leva, muitas vezes, a pensamentos ou tentativas de suicídios.

4 EFEITOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL

4.1 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL

Como bem destaca Barros:

é difícil construir um conceito jurídico de assédio moral, em virtude dos “difusos perfis do fenômeno”, e é que alguns doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica sofrida. Outros autores destacam a situação constrangedora e o dano à imagem provocada pelo assédio moral. Contudo, há elementos caracterizadores sobre os quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância. (BARROS: 2005, 875)

O assédio moral, conforme apregoa Nascimento (2004), tem natureza psicológica. Mais especificamente no que tange à natureza jurídica do assédio, encontra-se inserido no âmbito do gênero “dano moral” ou ainda do gênero “discriminação”, que se caracteriza por uma conduta abusiva atentatória à dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

4.2 REPARAÇÃO DO DANO E OUTRAS CONSEQÜÊNCIAS JURÍDICAS

O dano moral, segundo Saad, consiste na:

lesão ao patrimônio de valores ideais de uma pessoa, tendo como pressuposto a dor, o sofrimento moral causado por ato ilícito ou pelo descumprimento do ajustado contratualmente. (SAAD: 2000, 305)

Um ponto importante destacado por Barros (2005) refere-se à dificuldade da prova de condutas que comprovem as ações configuradoras do assédio moral, cabendo à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, forçando o demandado a assumir o ônus de demonstrar que a conduta foi razoável, e não atentatória a qualquer direito fundamental. Segundo a autora:

A experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções. (BARROS: 2005, 886)

Segundo Saad (2000), compete à Justiça do Trabalho conhecer e julgar casos de indenização do dano mora sofrido pelo empregado ou pelo empregador – hipótese prevista na alínea “k”, do art. 482, da CLT. Lembra também o autor que o art. 114, da Constituição Federal, estabelece que:

compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar (...) outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

5 CARACTERIZAÇÃO SUBJETIVA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, seja dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás, muito comumente, por motivos de competição ou discriminação pura e simples.

Ao primeiro caso se dá o nome de assédio vertical, verificando-se a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa de funcionário, tenta convencê-lo a se demitir ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento ao qual é responsável, transferir todas as suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado se sinta de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

Já o fenômeno percebido entre os próprios colegas que, motivados pela inveja do trabalho do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos, etc. submetem o sujeito “incômodo” a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho, é o denominado assédio horizontal.

Ainda são enumerados como espécie de assédio moral o mobbing combinado e o mobbing ascendente, conforme classificação do Dr. Leymann (ANO). Aquele se daria com a união, tanto do chefe quanto dos colegas, no objetivo de excluir um funcionário, enquanto o último seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo.

5.1 PERFIL DOS AGRESSORES SEGUNDO TRABALHADORES

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

Pitt-bull – é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Mala-babão – é aquele chefe que bajula o patrão e não dá folga aos seus subordinados. Persegue e controla cada um com “mão de ferro”. É uma espécie de capataz moderno.

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

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

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

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

Tasea – “Ta se achando”; confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o

que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados. (BARRETO: 2000, P.)

6 ANÁLISE DOS EFEITOS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O ato de coisificar o homem possui alguns significados nas relações de trabalho que podem ser traduzidos na dificuldade que algumas pessoas têm em considerar o semelhante como ser humano, estabelecendo vínculos “alicerçados em relações de força, desconfiança e manipulação” (HIRIGOYEN: 2001, 278)

O reflexo dessa postura ganha contornos de excesso de poder e de manipulação de pessoas ao reduzi-las a meros objetos, objetos estes que, na dinâmica da perversidade narcisista, conforma Hirigoyen (2001, p), refletem “[...] uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos [...]”.

A *fria racionalidade*, aqui citada, é oriunda do modo científico de administrar de Taylos (1963), no qual a divisão de tarefas e os estudos dos tempos e movimentos tiveram uma fundamental importância para o universo organizacional ao retirar a capacidade criativa do trabalhador, transformando-o no “homem-boi”, dócil, passivo, inerte e obediente, vinculado a procedimentos, normas e padrões planejados para impulsionar e padronizar a produção, sob comando de um superior.

O trabalhador assediado moralmente, a princípio, não é passivo e nem dócil como o “homem-boi” de Taylor (1963). Torna-se vítima porque reage às ações do agressor e por não concordar com a postura administrativa adotada por este enquanto detentor do poder.

Nesse sentido, pontua Freitas (2001), afirmando que:

[...] é o assédio que desencadeia a reação, posto que a vítima reage ao autoritarismo. É, pois, a sua recusa a submeter-se à autoridade, apesar das pressões, que a designa como alvo”. Para não se tornar assediado moralmente, “o trabalhador deve ser dócil, compreensivo, aceitar as mudanças e as restrições [...]”, complementa (RAMIREZ: 2003, 4)

Os efeitos do processo do assédio moral atingem de frente o talento da pessoa assediada, destruindo toda a sua potencialidade na organização:

extingue-se, assim, no empregado, tudo que ele poderia ter de inovador, toda iniciativa [...], se o empregado é útil ou indispensável, para que ele não vá embora, é preciso paralisá-lo, impedi-lo de pensar, de sentir-se capaz de trabalhar em outro lugar. Se ele resiste, é isolado. (HIRIGOYEN: 2001, 89-90)

7 A GLOBALIZAÇÃO E O ASSÉDIO MORAL

Com a globalização e a mundialização do capital, as organizações ajustam-se à nova realidade social, privilegiando a gestão estratégica de reorganização do trabalho e buscando outras formas de administrar, voltadas para flexibilização da produção, produtividade e competitividade (LAFETÁ: 2001, P.)

A necessidade de aumentar a produtividade e de apresentar produtos com qualidade exigem avanço tecnológico e a otimização do uso do potencial do empregado como ativador do processo do trabalho nas organizações, além da transferência de responsabilidade, autonomia de decisão, autocontrole e auto-regulação e aumento de cobranças para apresentar resultados.

As relações de trabalho são alteradas e essas transformações afetam negativamente a classe trabalhadora com o enxugamento das estruturas, a insegurança no emprego, a desilusão com as instituições, e aumento de exigências no perfil do empregado, empregos multifuncionais, o fim do emprego estável (PIRES: 2001, P.).

Para Santos:

o processo de globalização contém uma perversidade sistêmica, oriunda dos comportamentos competitivos que atualmente caracterizam as ações hegemônicas das organizações, isso porque houve o abandono da competição e a adoção da competitividade. (SANTOS: 2000, 38)

Sem sombra de dúvidas, a política neoliberal intensificou uma alteração nas relações interpessoais, atribuindo uma nova ordem e um novo modelo de comportamento de tal configuração que os conflitos internos, anteriormente não aflorados ou superficialmente expostos, passaram a ser mais acentuados, constituindo um clima de instabilidade entre os componentes do ambiente organizacional, uma vez que, na “ordem do dia”, passaram a constar novas atitudes como “produzir”, “oferecer resultados”, “cumprir metas”, de acordo com a resposta do capitalismo à sua crise estrutural.

Para Batista:

o denominado assédio moral tornou-se um modo de relacionamento entre os empregados e os empregadores nos locais de trabalho, no atual contexto da reestruturação do capital, porque os trabalhadores. Tornam-se mais frágeis, propensos a sofrer violência psicológica estimulada por um super-poder empresarial, decidido a torná-los máquinas produtivas, invocando, por meio de práticas de controle e de vulnerabilização, o direito à posse e à alma do coletivo que produz. A proliferação do assédio moral, nos últimos tempos, não deixa de estar diretamente relacionada com as imposições das novas técnicas de gerir as organizações, dentro do modelo ditado pela globalização na sua constante busca de mercados e rentabilidade, sendo exigida cada vez mais do trabalhador uma produtividade acima da sua capacidade, independentemente da sua condição física e mental (BATISTA: 2003, 1)

Ao contrário do que se pensa, a globalização e as novas técnicas de gestão por si só não geram o assédio moral, este continua vinculado a atitudes de caráter pessoal do indivíduo com poder dentro da organização, cuja prática administrativa leva-o rotineiramente a perseguir indivíduos, até usando os pretextos de incrementos de produtividade dentro da lógica competitiva do mercado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como legado da exploração da mão-de-obra escrava, da extorsão praticada contra os imigrantes assalariados e da prática abusiva aplicada à classe operária no início da industrialização, as relações de trabalho em nosso país são impregnadas pela falsa idéia de que o subalterno é obrigado a se submeter a uma forte depreciação enquanto ser humano, aceitando como condição normal de trabalho todo tipo de maus-tratos.

A agressão física ao indivíduo desapareceu com o tempo, mas outra forma de atingir o bem-estar do trabalhador – o assédio moral – surgiu, só que mais sofisticado e devidamente adaptada à exploração do trabalho humano na contemporaneidade, transformando o local de trabalho numa “arena” de conflitos, divergências, perseguições, sofrimentos e desilusões.

O assédio moral é evidenciado por ações como agravos, injúrias, difamações, ofensas, afrontamentos, discussões, humilhações, perseguições, aplicadas de forma intensa, sutil e constante pelo detentor do poder.

O agressor atinge o seu objetivo quando expulsa do ambiente do trabalho aquela pessoa que não suportou as primeiras agressões ou quando transforma o trabalhador que não rescindiu o contrato trabalhista num indivíduo doente, improdutivo e desnecessário ao ambiente produtivo da organização.

Apesar do conhecimento desse tipo de comportamento nos seus quadros funcionais e dos processos judiciais trabalhistas julgados procedentes, as organizações, de um modo geral, não têm verificado os efeitos decorrentes do assédio moral na deterioração do ambiente de trabalho, vale dizer, não mensuram as perdas advindas da improdutividade do corpo funcional, não relacionam essas perdas com o clima organizacional, não contabilizam o ônus por indenizações trabalhistas, e não apuram, enfim, a responsabilidade de quem o pratica, como se fosse algo simples, sem nenhuma implicação no seu resultado final e sem conseqüência alguma sobre o bem-estar do empregado atingido.

CONCLUSÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que existe há muito tempo, e que vem sendo praticado com freqüência em diversas partes do mundo. Ele consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e vexatórias, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados.

A persistência de tal conduta, leva a vítima a um estado de desconforto e desestabilização em relação ao ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego. Essa degradação deliberada das condições de trabalho constitui uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

É necessário que se criem leis para regulamentar e punir esse tipo de ocorrência, para que as vítimas possam pleitar, por vias judiciais, a reparação dos danos sofridos; assim como é preciso que os magistrados apliquem severas indenizações aos agressores, no intuito de cobrir a prática do assédio moral.

As atitudes do agressor podem vir em forma de ação ou omissão, e ocorrem em período prolongado, premeditado, visando desestabilizar psicologicamente a vítima. Em alguns casos, o assediador não dirige o olhar nem a palavra à vítima, sequer para um bom dia; comunica-se com ela por bilhetes, impedindo-a de se expressar; outras vezes deixa a vítima isolada e sem atividade para evitar que mantenha contato com os colegas de trabalho; pode também, para desqualificar a vítima, exigir dela tarefas incompatíveis com sua qualificação funcional e fora das atribuições de seu cargo; e outra forma é colocar a vítima sob pressão, perseguindo-a sem motivo justificado.

O lesado por assédio moral pode pleitar, em Juízo, além das verbas decorrentes da rescisão contratual indireta, também, ainda a indenização por dano moral assegurada pela Constituição Federal (art. 5º, inciso X).

O assédio moral causa danos permanentes à vítima, tendo que ser, por este motivo, principalmente, punido em todas as suas formas. É necessário que o agressor se conscientize do mal causado à sua vítima, todas as conseqüências possíveis dos seus atos, e assumir os danos que causa. Preciso é que, no Brasil, se de mais atenção a esse tipo de agressão, que por mais desconhecida que seja da população, não deixa de causar terríveis e inúmeros danos nos inúmeros trabalhadores que sofrem com esse mal, e às vezes, nem sabem que sofrem ou porque sofrem, por falta de informação.

MORAL BLOCKADE IN THE ATMOSPHERE OF WORK

ABSTRACT

This article approaches the known behavior as moral blockade, and your relationship with the depositions of ill-treatments inflicted the individuals in the work atmosphere, according to reports of offences, offenses, defamations, offenses, confrontations, discussions, humiliations and persecutions denounced in labor lawsuits. Blockade morals is the applied ill-treatments to the individuals in the organizations, derived of a perverse logic in the relationship of existent power in those places, manifested as product of the authoritarian relationships under the most several forms of persecutions and attritions between bosses and subordinates, or until among friends of the same functional hierarchy, being configured as a destructive phenomenon of the peaceful coexistence, of the individuals' harmonic and productive coexistence in the work atmosphere.

Keywords: *Bad-treatments. Adapt of work. Lawsuits.*

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. LTR Junho, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

FARIA JÚNIOR, Adolpho Paiva. **Reparação civil do dano moral**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. São Paulo: bertrand Brasil, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O assédio moral**. São Paulo: LTR, 1999.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000.

SALVADOR, Luiz. **Assédio moral: doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte.** Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 59, out. 2002.

SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação Civil.** 1. ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 1999.