



CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE TANCREDO DE
ALMEIDA NEVES

A PRÁTICA DO *MOBBING* SOB O VIÉS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Bruna de Fátima Almeida Freitas ¹

Heloísa Laura Aparecida de Castro ²

Resumo

O objetivo do presente estudo é analisar os infaustos efeitos do fenômeno conhecido por *mobbing* e o liame dessa prática com o princípio da dignidade da pessoa humana. A discussão justifica-se pela necessidade de regulamentação jurídica específica para este instituto. Será adotada pesquisa bibliográfica no desenvolvimento deste estudo sendo feita, numa primeira análise, referência ao conceito de *mobbing* e às características do agressor e da vítima. Posteriormente, analisar-se-á como tal fenômeno fere o princípio da dignidade da pessoa humana. Por fim, as consequências pessoais e sociais causadas com essa prática. E nesta linha de pensamento demonstrar-se-á a urgência de implementação de soluções e sanções adequadas à prática de *mobbing* e assim, fortificar a defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores e garantir a efetiva proteção ao princípio basilar para a construção do Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: *Mobbing* – Assédio moral – Dignidade da Pessoa Humana.

¹ Acadêmica do curso de Direito no Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves (UNIPTAN), e-mail: bruninha_bfaf@hotmail.com

² Acadêmica do curso de Direito no Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves (UNIPTAN), e-mail: lo_locatro@hotmail.com

1 Introdução

Pesquisas realizadas em diversos países europeus demonstram que a violência e o assédio moral e psicológico têm afetado grande parte dos trabalhadores. O *mobbing* não deve ser visto como um problema específico de apenas alguns países, e sim como uma prática difusa, ou seja, generalizada. De fato, a maior parte das informações disponíveis, assim como os estudos realizados de forma mais aprofundada e as iniciativas adotadas para o combate desse fenômeno advêm dos países que são mais desenvolvidos, os quais possuem e investem maiores recursos para as pesquisas dessa natureza.

No Brasil, essa prática é descrita como assédio moral ou psicoterrorismo e vem sendo estudada principalmente por especialistas da área jurídica. No ano de 2000, os debates sobre esse assunto começaram a ganhar mais intensidade. Primeiro, com o estudo realizado por Margarida Maria Silveira Barreto em sua dissertação de mestrado em Psicologia Social, na PUC de São Paulo, intitulado “Uma Jornada de Humilhações”, e, em seguida, com a publicação do livro “Assédio Moral – A Violência Perversa no Quotidiano”, da psicanalista francesa Marie France Hirigoyen, publicado em 1998, na França e lançado no Brasil em meados de maio de 2000. Dessa forma, percebe-se que o reconhecimento e o interesse pelo estudo do *mobbing* como uma causa de indisposição e adoecimento das pessoas no ambiente laboral têm instigado não só os advogados como também pesquisadores de várias outras áreas da saúde mental e ocupacional.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propõe recentes modelos como forma de analisar a violência no meio laboral, sendo dada importância aos atos de violência, que eram considerados como irrelevantes, tais como, o amedrontamento e a intimidação do empregado. Assim, a ideia de que o assédio moral no ambiente de trabalho comporta apenas fatores pessoais é afastada, considerando-o como resultado de uma combinação de diversas causas referentes às pessoas, ao ambiente de trabalho e às cláusulas e condições contratuais.

Com base no exposto, o objetivo do presente estudo é fazer uma análise das terríveis consequências e os efeitos causados pelo *mobbing*, demonstrando como essa prática é antagônica ao princípio da Dignidade Humana, sendo fundamental descrever e compreender o significado desse fenômeno tão antigo quanto o próprio

trabalho e suas influências na vida pessoal e profissional do trabalhador, mas que, ainda hoje, não é regulamentado pela nossa legislação.

Como no Brasil, o interesse pelo estudo das causas e consequências do *mobbing* é recente, torna-se necessário como método de trabalho uma apurada busca por material sobre o tema em obras bibliográficas, publicações, artigos, revistas e jurisprudências. E, após reunir um bom material de autores renomados, como a francesa Marie France Hirigoyen, o alemão Heinz Leymann, a brasileira Margarida Barreto entre outros, e analisar o seu conteúdo, chega-se ao problema da questão e indaga-se, em diversos momentos da pesquisa: como a prática do *mobbing* e seus aspectos negativos ferem o princípio da dignidade da pessoa humana e qual a necessidade de Lei Federal específica para tutelar os direitos da personalidade no ambiente laboral?

Assim, o presente estudo, busca demonstrar a necessidade de regulamentação jurídica específica para este instituto, apresentando possíveis soluções, como políticas de prevenção e providências que possam contribuir para a redução desse fenômeno, e assim, fortificar cada vez mais a defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Indubitavelmente, verifica-se que a luta para combater os atos de assédio moral no ambiente de trabalho não traz benefícios apenas ao empregado que sofre a violência, sendo benéfica também para a organização da empresa e para a sociedade em geral garantindo, inclusive, a efetiva proteção à dignidade da pessoa humana como base da construção do Estado Democrático de Direito.

2 *Mobbing*: etimologia da palavra

Antes de demonstrar a necessidade de regulamentação jurídica específica para a prática do *mobbing*, é fundamental entender a origem da palavra. *Mobbing* provém do verbo “*to mob*” que significa atacar, tumultuar. Se analisarmos apenas o substantivo “*mob*”, que deriva desse mesmo verbo, a tradução é gentalha, ralé. Segundo Pereira (2009), a expressão tem sido utilizada tanto como sinônimo de assédio moral como de assédio psicológico.

O *mobbing* é considerado uma das mais graves ameaças em termos de saúde dos trabalhadores a ser enfrentada atualmente. Além dos graves efeitos que

podem levar a outras complicações relacionadas à saúde ocupacional, o *mobbing* tem afetado de modo preocupante a saúde mental e física da população ativa.

Sobre a denominação desse fenômeno, Freitas *et al.* (2008) esclarecem que diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para indicar comportamentos indesejados, contínuos e insidiosos com efeitos hostis e com o intuito de afastar determinado empregado de seu ambiente laboral. Vejamos algumas dessas expressões: na França – *harcèlement moral*, na Itália – *molestie psicologiche*, – na Inglaterra, Irlanda e Austrália – *bullying, bossing, harassment* (tiranizar), no Japão – *murahachibu*, nos Estados Unidos – *mobbing*, em Portugal – *coacção moral* e no Brasil – assédio moral, psicoterrorismo, *mobbing*.

Amado (2009), explica que essa pluralidade de termos para expressar o fenômeno ao redor do mundo, segue a cultura de cada povo e, principalmente, a ênfase que se deseja colocar sobre algum dos vários aspectos que levam determinados indivíduos a praticar a violência moral e psicológica no ambiente de trabalho. Se por um lado, essas diversas expressões demonstram uma grande riqueza cultural, por outro, o esforço para tentar definir e descrever esse fenômeno em nível universal se vê, de certa forma, prejudicado exigindo dos pesquisadores uma aproximação de entendimentos, princípios, teorias, estudos e práticas transculturais.

3 Definição de *mobbing*

A palavra *mobbing* origina-se da etologia – ciência que estuda a motivação do comportamento animal e, principalmente, o seu instinto. O conceito de *mobbing* foi apontado pela primeira vez por Tinbergen e Lorenz (1920) em suas pesquisas realizadas com aves, mais precisamente com gansos e gaivotas. Nesse contexto etológico, o *mobbing* pode ser definido como o ataque de um determinado grupo de animais dirigido, por exemplo, a um predador. Ou seja, é um ataque coletivo direcionado a um alvo que é considerado perigoso.

O psicólogo alemão, Heinz Leymann, na década de 1980, popularizou o conceito de *mobbing*, passando, então, a ser considerado o "*pai do mobbing*". Ele retomou as pesquisas realizadas anteriormente por Tinbergen e Lorenz (1920), mas dessa vez, relacionando-as ao estudo do comportamento humano no ambiente laboral. Nessa época, Leymann definiu *mobbing* como:

O fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (1990, p. 121).

De maneira geral, conclui-se que o *mobbing* é uma reação extrema de um indivíduo a uma situação ameaçadora ou de estresse.

Leymann (1990, p. 172) relata o fenômeno como "um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável" e que essa ação pode ser observada através de três grupos de comportamentos, sendo:

- 1) quanto à comunicabilidade com a pessoa atacada, tendendo à interrupção total da comunicação;
- 2) tentativas de denegrir a reputação da pessoa atacada;
- 3) a manipulação da dignidade profissional da pessoa agredida (LEYMANN, 1990). Somente se estas ações forem realizadas propositalmente, com frequência e por um longo tempo serão consideradas "*mobbing*".

Suárez (2002) adiciona mais uma ação às citadas por Leymann (1990), qual seja, a manipulação das contrapartidas laborais.

Segundo Piñuel e Zabala (2001, p. 32 *apud* Margarida Barreto 2000, p. 41) o assédio laboral tem como objetivo:

[...] intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.

Ressalta-se que estes casos afetam também as pessoas que, mesmo não sendo as vítimas diretas, acabam testemunhando e observando episódios de assédio moral em seu ambiente de trabalho. O fato de alguém ser testemunha do

assédio é uma característica bastante significativa do estresse geral e dos reflexos em relação ao mesmo.

Leymann (1990) esclarece ainda que, nem todas as situações que acontecem no ambiente laboral podem ser consideradas *mobbing*, por exemplo, o estresse e ansiedade causados pela urgência na execução de alguma tarefa ou a concorrência empresarial existente, ter um dia ruim, manter conflito com um determinado companheiro e sofrer por causa de um patrão mais exigente ou perfeccionista. Também não se incluem as desavenças, as tensões e os casos isolados que são normais em organizações modernas nas quais o grau de interdependência é ampliado, o que acaba gerando inúmeras situações de desencontro. Estas situações não caracterizam o fenômeno e sobre essa questão, o psicólogo do trabalho, Leymann faz, no seu livro "*Mobbing*" uma indispensável constatação:

[...] os conflitos são inevitáveis [...] não estamos falando aqui, do conflito. Nos referimos a um tipo de situação comunicacional que ameaça infligir ao indivíduo graves prejuízos psíquicos e físicos. O *mobbing* é um processo de destruição; compõe-se de uma série de atuações hostis que, se vistas de forma isolada, poderiam parecer anódinas, mas cuja repetição constante tem efeitos perniciosos (1990, p. 8).

A grande maioria dos autores concorda com a existência de três tipos de assédio, sendo: ascendente - uma pessoa que pertence a um cargo superior da organização se vê atacada por um ou vários subordinados, horizontal - quando um trabalhador se vê assediado por um companheiro com o mesmo nível hierárquico e descendente, essa é a situação mais habitual - trata-se de uma conduta na qual a pessoa que detém o poder, através de críticas, insultos, ofensas e falsas acusações, ataca o trabalhador para se destacar na frente de seus subordinados, para manter sua posição hierárquica.

Barreto (2002) reconhece que é missão complexa indicar uma ordem fixa de etapas no decorrer de um processo de assédio moral no ambiente de trabalho que permita compreender desde seu início até o final. Esta inexecutabilidade se deve, principalmente, pelas particularidades do caso concreto. Para identificar fatores de risco, e assim prevenir a violência no trabalho, é importante entender as suas causas.

Estudos desenvolvidos com o propósito de investigar os efeitos do *mobbing* propõem que esta situação reduz gradativamente a saúde psicológica e física de suas vítimas e afeta, de forma negativa, a sua disposição e a eficiência no trabalho, ao mesmo tempo em que instala a negligência, a ausência no serviço, um aumento de atestados, pedidos de licença médica e afastamento por doença. Nesta direção, são sintomas típicos relacionados ao *mobbing*, a falta de ânimo, insônia, melancolia e o estresse.

Glockner (2004) elenca, em um rol exemplificativo, as formas de assédio moral, sendo:

1) Deterioração intencional das condições de trabalho

Retirar da vítima a autonomia; não lhe transmitir mais informações úteis para a realização de tarefas; criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.; dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; atribuir às vítimas tarefas incompatíveis com sua saúde; causar danos em seu local de trabalho; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho; induzir a vítima ao erro (GLOCKNER, 2004, p. 26).

2) Isolamento e recusa de comunicação:

A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; a comunicação com ela é unicamente por escrito; recusam todo o contato com ela, mesmo o visual; é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; não a deixam falar com ninguém (GLOCKNER, 2004, p. 26).

3) Atentado contra a dignidade:

Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros etc); é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham rumores ao seu respeito; atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental), zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada e caricaturada; criticam sua vida privada; zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem-lhe tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes (GLOCKNER, 2004, p. 27).

4) Violência verbal, física ou sexual:

Ameaças de violência física; agredem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe as portas na cara; falam com ela aos gritos; invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; é assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas); não levam em conta seus problemas de saúde (GLOCKNER, 2004, p. 27).

Como já foi dito, trata-se de um rol exemplificativo, ou seja, não se limita apenas ao indicado, deixando a lista em aberto para que outras formas sejam inseridas de acordo com a análise do caso.

4 Características do agressor e da vítima

Através das pesquisas e estudos já realizados, percebe-se que ainda não existe um consenso a respeito das principais causas do *mobbing*, o que gera obstáculos em traçar um perfil detalhado para o agressor e para a vítima.

Nascimento (2011) aponta como fatores propícios ao surgimento deste tipo de fenômeno o aumento do ritmo de trabalho, a pressão competitiva entre os funcionários, a facilidade de substituição da mão de obra, o anonimato da direção da empresa e as formas de contratação dos empregados.

Segundo Barreto (2000), em termos psicológicos, a vítima de assédio moral não é apenas uma pessoa com debilidades emocionais, falta de confiança e que não desempenha a sua atividade profissional com perfeição. Às vezes, a vítima é justamente aquele que se destaca em suas funções. Por outro lado, não se pode confundir o agressor com um chefe mais severo e exigente. O agressor pode ser um

indivíduo ou um grupo de indivíduos e as características destes, tal como acontece com a vítima, estão diretamente ligadas com a personalidade, ameaças de perda de poder e controle, bem como com o exercício de uma liderança negativa.

Assim como as características de personalidade e sociais são fundamentais, não podemos excluir outros tipos de características, como por exemplo, o gênero e a idade. As mulheres são alvos mais fáceis para o assediador moral, por suas características físicas e psicológicas, pois, enquanto mãe, por exemplo, encontra-se mais vulnerável e exposta a retaliações. Mas não é sempre a mulher que é vítima, nesta mesma linha se enquadram os homossexuais, as pessoas com mais idade em um ambiente mais jovial ou os mais jovens em meio aos mais experientes, homens em funções onde predominam as mulheres e mulheres em funções e cargos em que predominam homens. Todos podem ser vítimas do assédio moral em seu ambiente de trabalho.

O agressor é, muitas vezes, identificado como alguém com uma experiência de vida difícil, com problemas de sanidade mental, dependência em álcool ou drogas. Estes fatores também condicionam a sua postura no ambiente de trabalho, tornando o relacionamento profissional extremamente difícil. A forma que o assediador encontra para gerir seus problemas é exercendo o seu poder de forma perversa, sem qualquer tipo de sensibilidade em relação às consequências de seus atos (FILHO, 2006).

5 O *mobbing* e o princípio da dignidade humana

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, estabelece em seu artigo 1º dois pilares relacionados ao princípio da dignidade humana “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e percepção e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

Quando se fala deste princípio, deve ter-se em conta que todas as normas jurídicas têm de estar em conformidade com o mesmo. Contudo, está presente de uma forma mais intensa nos direitos fundamentais. Para Miranda (2008, p. 210), “cada indivíduo vive em relação comunitária, mas a dignidade que possui é dela mesma, e não da situação em si”.

O *mobbing*, independente de sua origem ser ascendente, descendente ou horizontal, interfere na vida da vítima de forma direta ferindo sua dignidade, a sua vida social e familiar, pois é definido como todo o comportamento indesejado, relacionado com políticas discriminatórias, que tem por finalidade, segundo Quintas (2004, p. 126) “afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Doutrinadores vêm discutindo a necessidade da comprovação dos danos físicos ou morais efetivos na esfera pessoal da vítima para caracterizar o *mobbing* e como isto acarreta uma dificuldade em penalizar o agressor que, com a sua conduta, pratica atos ilícitos, mas que não terminam em situações de doença. Por este viés, fere-se diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana porque o assédio moral, além de gerar efeitos nefastos para a vítima, acarreta consequências negativas a nível social.

Ainda que não se verifique o dano na vítima, a mesma dispõe dos mesmos mecanismos de reação que teria se houvesse danos efetivos para a sua pessoa, analisando cada caso em concreto, pois, este fenômeno se identifica como um leque variado de comportamentos e se manifesta lesivo a diversos direitos, por exemplo, o direito ao bom nome e reputação, à imagem, à integridade física e moral, entre outros.

Para Hirigoyen (2000) o trabalhador não pode ser visto apenas e só como tal. Antes de ser trabalhador, é uma pessoa, então, não se pode dissociar em momento algum a sua dignidade enquanto pessoa humana.

6 As consequências da prática do *mobbing*

Barreto (2000) afirma que o *mobbing* é um fenômeno com tendência crescente. Este problema, pela sua intensidade, é bastante preocupante uma vez que, certas situações podem ter consequências semelhantes às detectadas em pessoas que passaram por grandes traumas e, em casos extremos, podem levar a vítima ao suicídio.

É possível que, dentro de uma empresa com um funcionamento anormal haja tendência para existirem consequências bastante mais amplas do que as de mera discordância pessoal a que, inúmeras vezes, não é dada a devida atenção ou acaba sendo camuflada.

Freitas *et al.* (2008) apontam que os primeiros danos que se apresentam na saúde das vítimas do *mobbing* estão relacionados com tensão muscular e os distúrbios do sono. O fato do *mobbing* ser um fenômeno que perdura ao longo do tempo desencadeia, frequentemente, o aparecimento de depressões, estresse, fadiga crônica, alergias, dependência em remédios, distúrbios cardíacos, entre outros.

O assédio que provém de superior hierárquico “provoca consequências mais graves, físicas e psicológicas, para o assediado quando comparado com o assédio proveniente de outros agentes” (PEIXOTO; PEREIRA, 2005, p. 31).

Peixoto e Pereira (2005) afirmam ainda que a organização onde ocorre o assédio também é prejudicada. A vítima, naturalmente, não tem o mesmo rendimento de trabalho que teria num ambiente propício ao desempenho das suas funções. Quando a vítima recorre ao atestado médico, a empresa fica com um número de trabalhadores reduzido e não poderá apresentar os mesmos resultados esperados se estivesse com todos os trabalhadores desenvolvendo bem suas atividades.

7 O *mobbing* no panorama nacional

Algumas cidades brasileiras têm se preocupado em legislar no sentido de penalizar essa prática no ambiente de trabalho, como exemplo, Americana, Bauru, Campinas, Guarulhos, São Paulo, Cascavel, Rio de Janeiro, entre outras.

Em 2002, o Estado do Rio de Janeiro foi pioneiro na adoção de legislação específica com o surgimento da Lei Estadual nº 3.921/2002. Com esta Lei, passou a ser proibido aos órgãos públicos o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que possa ser caracterizado como assédio moral, por parte dos superiores contra funcionário, servidor ou empregado que seja verificado como violação da dignidade desses ou sujeitando-os a condições de trabalho que sejam consideradas humilhantes e degradantes.

Esta Lei apresenta, no seu artigo 2º, a seguinte definição de assédio moral:

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

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

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

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

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

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

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

Já a Lei Municipal nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, da cidade de São Paulo, aplicável aos servidores públicos municipais da administração pública direta e indireta, conceitualiza o assédio moral, como:

(...) todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Referidas leis apresentam como sanções aos agressores/assediadores penas como a suspensão, multa ou despedida por justa causa.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera como motivo para a rescisão unilateral de contrato de trabalho a “falta grave de uma das partes”. Levando em conta que o assédio moral é uma falta grave cometida por parte da empresa, o empregado pode recorrer a este mecanismo para requerer em juízo a rescisão de seu contrato de trabalho.

Embora o assédio moral não seja uma matéria regulamentada no Brasil, as decisões de nosso Egrégio Tribunal se mostram favoráveis ao trabalhador. Assim, em se tratando de ambiente de trabalho, objeto do presente artigo, salutar que a dignidade humana esteja não apenas presente, mas protegida e assegurada.

8 Conclusão

Por se tratar de um tema com alta complexidade, a abordagem do fenômeno social do *mobbing* requer um ponto de vista multidisciplinar, tanto para chegar a um conceito universal como para uma intervenção no sentido de prevenção e tratamento. Estas intervenções podem se efetivar em dois campos: a resolução da situação de assédio moral e a abordagem das consequências do assédio para o próprio sujeito.

Para a abordagem do *mobbing* na organização do trabalho requer-se, como uma primeira estratégia, a criação de planos preventivos, tanto de informação como de implementação de adequados Protocolos de Ação, como a entrega de cartilhas, sistemas de ouvidoria, caixa de sugestões e campanhas de conscientização.

A segunda estratégia de tratamento do assédio moral na organização propõe ativar Planos de Ação paliativos das consequências do *mobbing* e curativos dos danos que este processo tenha causado às vítimas. Dessa forma, a proposta feita é chamar o empregador para exercer o seu poder como diretor, e assim evitar a prática do *mobbing* e, em caso de insucesso, reprimir essa prática tão maléfica para toda a organização.

A simultaneidade das intervenções psicológicas e jurídicas, como medida para impedir que o dano continue crescendo, possibilitará o fortalecimento da autoestima e da identidade da pessoa, valorizando-a e ajudando-a a recuperar suas emoções positivas vinculadas à percepção da autoeficácia.

Encontramo-nos, portanto, diante de uma circunstância laboral que se caracteriza por altíssimos custos humanos, econômicos e sociais, e cujos indicadores mais expressivos podem ser concretizados nos seguintes aspectos: uma perda de potencial profissional para as organizações, um dano de difícil reparação na saúde da vítima, uma piora de suas relações pessoais e com os familiares e um elevado custo ao sistema de saúde e benefícios previdenciários.

A prática do *mobbing* não é um fato isolado e, como vimos neste estudo, baseia-se na repetição de ações, ao longo do tempo, constrangedoras e vexatórias revelando a degradação das condições de trabalho. A luta para recuperar a dignidade, o respeito no ambiente laboral e a autoestima, deve ser feita de maneira coletiva, englobando os Sindicatos dos Trabalhadores, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), as Comissões de Saúde dos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST), a Comissão de Direitos Humanos, entre outros diversos órgãos existentes.

É preciso dar um basta à humilhação e é possível conquistar um espaço de trabalho saudável na medida em que haja uma vigilância constante com o objetivo de criar condições dignas, que sejam sempre fundamentadas no respeito mútuo, no incentivo da criatividade dos funcionários e na prestação de ajuda.

Para o combate de forma eficiente ao *mobbing* é necessária a formação de um coletivo multidisciplinar, abrangendo os sindicatos, psicólogos, advogados, magistrados, médicos do trabalho, antropólogos, sociólogos e os diferentes grupos de estudos e reflexão sobre o assédio moral.

Assim, a necessidade de lei federal para coibir a prática do *mobbing* em território nacional traz inegáveis vantagens para o empregado, empregador e Estado, sendo as relações humanas respeitadas e estimuladas, favorecendo o aumento da produção, a preservação dos cofres públicos e o mais relevante que é a saúde do empregado.

Estes, sem dúvidas, são os primeiros passos para a conquista de um ambiente de trabalho que seja sinônimo de cidadania.

Referências

AMADO, João Leal. **As faces do assédio**. Questões Laborais, Ano XVI, nº 33, Coimbra Editora: janeiro/junho de 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada de Humilhações**. Orientador: Bader Burihan Sawaia. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BARROS, Moura. Mobbing. **Revista da Faculdade de Direito de Lisboa**, 1980, nº 81.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto Lei nº 5.442, de 01 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 03 set 2017.

BRASIL, Rio de Janeiro. **Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002**. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em: 17 set 2017.

BRASIL, São Paulo. **Lei nº 13.288, 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2002/1329/13288/lei-ordinaria-n-13288-2002-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-e-indireta-por-servidores-publicos-municipais-2003-07-31-versao-consolidada>. Acesso em: 17 set 2017.

BRASIL, Unicef. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acesso em 17 set 2017.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

FILHO, Rodolfo Pamplona. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v. 70, n. 9, 2006.

FREITAS, Maria Ester *et al.* **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Ed. Cengage, 2008.

GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Editora Thomson IOB, 2004.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de M. H. Kühner. São Paulo: Ed. Bertrand do Brasil, 2000.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing - Violence and Victims**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

LIMA, Diego Turcatti. **Assédio moral nas relações de trabalho – um mal pernicioso**. Orientador: Professor Wallace Ricardo Magri. 2009. 123 f. Monografia (Bacharelado em Direito). Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, São Paulo, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEIXOTO, Osvaldo da Silva; PEREIRA, Ivonete Vieira. Assédio Moral no Trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 3, n. 2, p. 135 – 137, ago./dez. 2005. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Artigo_Assedio_Moral_no_Trabalho.pdf. Acesso em: 05 de maio de 2017.

PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho**. Coimbra Editora, Coimbra: 2009.

TRINDADE, Jorge. **Manual de psicologia jurídica para operadores do direito**. 3. ed. Porto Alegre: 2008.