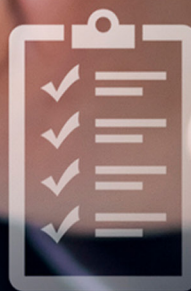


Renata Luciane Polsaque Young Blood
(Organizadora)

Ciências Sociais e Direito



 **Atena**
Editora

Ano 2019

Renata Luciane Polsaque Young Blood
(Organizadora)

Ciências Sociais e Direito

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora
Copyright © da Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação e Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os autores

Conselho Editorial

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

C569 Ciências sociais e direito [recurso eletrônico] / Organizadora Renata Luciane Polsaque Young Blood. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Ciências Sociais e Direito; v. 1)

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-85-7247-262-3
DOI 10.22533/at.ed.623191604

1. Ciência sociais. 2. Direito. 3. Sociologia. I. Blood, Renata Luciane Polsaque Young.

CDD 307

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

As Ciências Sociais reúnem campos de conhecimento com foco nos aspectos sociais das diversas realidades humanas. Entre eles pode-se citar o Direito, a Economia, a Administração e o Serviço Social. A partir da abordagem transdisciplinar destes conhecimentos, é possível estimular uma nova compreensão da realidade por meio da articulação de elementos que perpassam entre, além e através de temas comuns, numa busca de compreensão de fenômenos complexos, como as necessidades da sociedade e o viver em sociedade.

A Coletânea Nacional “Ciências Sociais e Direito” é um *e-book* composto por 21 artigos científicos que abordam assuntos atuais com a perspectiva transdisciplinar, como: as relações de trabalho sob a perspectiva constitucional de igualdade e proteção contra o assédio moral, os novos caminhos do direito processual penal para a execução da pena e o impacto dos precedentes judiciais e a sua evolução histórica no Brasil, entre outros.

Mediante a importância, necessidade de atualização e de acesso a informações de qualidade, os artigos elencados neste *e-book* contribuirão efetivamente para disseminação do conhecimento a respeito das diversas áreas das Ciências Sociais e do Direito, proporcionando uma visão ampla sobre estas áreas de conhecimento.

Desejo a todos uma excelente leitura!

Prof. Ms. Renata Luciane Polsaque Young Blood

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A LEGISLAÇÃO NA SEGURANÇA DO TRABALHO: ANÁLISE DE RISCOS ERGONÔMICOS E FÍSICO-QUÍMICOS DE COLETORES DE LIXO URBANO NA CIDADE DE ILHÉUS-BA	
Fábio S. Santos Daniel Pedro Silva Cardoso Rodrigo Bomfim Daeps de Souza	
DOI 10.22533/at.ed.6231916041	
CAPÍTULO 2	14
O EMPREGADO DOMÉSTICO E A NOVA LEGISLAÇÃO REGENTE DO TRABALHO DOMÉSTICO: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS PERSPECTIVAS CONSTITUCIONAL E SOCIAL DOS DIREITOS E GARANTIAS ASSEGURADOS AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS	
Flavia Nogueira Rodrigues	
DOI 10.22533/at.ed.6231916042	
CAPÍTULO 3	26
O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O DIREITOS SOCIAIS DA MULHER: ACESSO E MANUTENÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	
Maurinice Evaristo Wenceslau Ailene de Oliveira Figueiredo	
DOI 10.22533/at.ed.6231916043	
CAPÍTULO 4	38
O CONTROLE DO USO DE REDES SOCIAIS COMO INSTRUMENTOS DE TRABALHO	
Vitor Casarini Ito Walkiria Martinez Heinrich Ferrer	
DOI 10.22533/at.ed.6231916044	
CAPÍTULO 5	43
A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	
Natalia Siqueira da Silva Fernando Batstuzo Gurgel Martins	
DOI 10.22533/at.ed.6231916045	
CAPÍTULO 6	55
O TRABALHO ESCRAVO NA ATIVIDADE AGRÁRIA DO ESTADO DO PARÁ: QUAIS OS MEIOS QUE O ESTADO UTILIZA NO COMBATE A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO	
Fernando Henrique Silva de Assis Fernando de Jesus de Castro Lobato Júnior	
DOI 10.22533/at.ed.6231916046	
CAPÍTULO 7	71
A FALSA INCORPORAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAISPELO CRIME ORGANIZADO	
Caio Viana Andrade Andryne Liberato Aragão Ilgar Nogueira Gondim	
DOI 10.22533/at.ed.6231916047	
CAPÍTULO 8	76
A INFILTRAÇÃO DE AGENTES COMO MEIO DE PROVA ADMITIDO NOS CRIMES DE TRÁFICO DE	

DROGAS

Graziela de Siqueira Ximenes
Anarda Pinheiro Araujo

DOI 10.22533/at.ed.6231916048

CAPÍTULO 9 89

A JURISDIONALIZAÇÃO DA PERSECUÇÃO E EXECUÇÃO PENAL

Gabriela Alonge Almeida Leite
Mariana Gabriela Donha Gimén

DOI 10.22533/at.ed.6231916049

CAPÍTULO 10 102

A UTILIZAÇÃO DO CRIMINAL COMPLIANCE COMO PARÂMETRO PARA CULPABILIZAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA

Karine Silva Carchedi
Walkiria Martinez Heinrich Ferrer

DOI 10.22533/at.ed.62319160410

CAPÍTULO 11 107

INAPLICABILIDADE DO PRINCÍPIO VITMODOGMATICO NOS CRIMES DE ESTUPRO

Pedro Lima Marcheri,
Maria Carolina Cavalcante de Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.62319160411

CAPÍTULO 12 121

O VALOR PROBATÓRIO DA DECLARAÇÃO DA VÍTIMA E DE TERCEIROS NO CURSO DO PROCESSO PENAL

Bruno Morel de Abreu
Pedro Paulo Sperb Wanderley

DOI 10.22533/at.ed.62319160412

CAPÍTULO 13 130

OS ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS DO STF SOBRE RELATIVIZAÇÃO DA PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA E A POSSIBILIDADE DE EXECUÇÃO PROVISÓRIA DA PENA

Ana Letícia Mendes Costa
Lohana Giafony Freitas de Luna
Marina Monteiro Silva
Anarda Pinheiro Araújo

DOI 10.22533/at.ed.62319160413

CAPÍTULO 14 138

MOTIVAÇÃO DOS ALICIADOS A PARTICIPAR DO TRÁFICO DE PESSOAS NA FRONTEIRA DO MS: INCIDÊNCIA E VULNERABILIDADE

José Manfroi
Maucir Pauletti
Edenilson Rodrigues de Jesus

DOI 10.22533/at.ed.62319160414

CAPÍTULO 15 153

ANÁLISE DE ANJO NEGRO DE NELSON RODRIGUES COMO CONTRIBUIÇÕES NO DIREITO PENAL E FAMILIA

Ione Saiuri Sato

Mozart Gomes Morais

DOI 10.22533/at.ed.62319160415

CAPÍTULO 16 156

A IMPORTÂNCIA DA CONDUTA ÉTICA NOS PRECEDENTES JUDICIAIS

Leticia Nascimento dos Santos

Ana Paula Lima Leal

DOI 10.22533/at.ed.62319160416

CAPÍTULO 17 168

PRECEDENTES DOS DIREITOS E GARANTIAS RELATIVOS À MANIFESTAÇÃO DE PENSAMENTO

Pedro Fernandes Negré

Sérgio Tibiriçá Amaral

DOI 10.22533/at.ed.62319160417

CAPÍTULO 18 183

PRECEDENTES JUDICIAIS E A UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA

Suian Lacerda dos Santos

Ana Paula de Almeida Lima Leal

DOI 10.22533/at.ed.62319160418

CAPÍTULO 19 197

A TEORIA DOS PRECEDENTES E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL: UMA BREVE ANÁLISE COM COMMON LAW E O CIVIL LAW

Martha Barreto da Silva

Ana Paula Lima Leal

DOI 10.22533/at.ed.62319160419

CAPÍTULO 20 210

UMA ANÁLISE DO *COMMON LAW* E *CIVIL LAW* E SUAS APLICAÇÕES JURÍDICAS

Beatriz Guimarães Menezes

Edilson dos Santos Oliveira Neto

Lara Gomes Pontes Pessoa

Pedro Vieira Maciel

Milke Cabral Alho

DOI 10.22533/at.ed.62319160420

CAPÍTULO 21 220

SENADO FEDERAL: SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS DO FEDERALISMO NORTEAMERICANO

Antônia Jéssica Santiago Mesquita

DOI 10.22533/at.ed.62319160421

SOBRE A ORGANIZADORA 227

A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Natalia Siqueira da Silva
Fernando Batstuzo Gurgel Martins

KEYWORDS: Moral Harassment. Features. Legislation.

RESUMO: A alta competitividade no mercado de trabalho, as metas abusivas e o trabalho sob pressão constante, vem aumentando significativamente, o número de profissionais que desenvolveram algum tipo de transtorno psíquico ou emocional. Especificamente nas instituições financeiras, esse fato é facilmente identificado, e pessoas com capacidades excepcionais, vem gradativamente perdendo a vontade de estar no trabalho, ou conviver com seus colegas daquele ambiente.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Características. Legislação.

ABSTRACT: The high competitiveness in the labor market, the abusive goals and the work under constant pressure, has been increasing significantly, the number of professionals who have developed some type of psychic or emotional disorder. Specifically in financial institutions, this fact is easily identified, and people with exceptional abilities, are gradually losing the will to be at work, or to live with their colleagues in that environment.

1 | INTRODUÇÃO

O assédio moral não é um problema novo no âmbito trabalhista. Atualmente na Justiça do Trabalho é um dos maiores ensejadores de dano moral, porém somente indenizá-lo, não possibilita a reparação por completo do mal que ele pode causar no trabalhador.

São vários os danos causados nas vítimas do assédio, que podem ser tanto físicos quanto psicológicos, esse por sua vez, será o assunto mais aprofundado no presente trabalho.

A característica marcante do assédio moral é a reiteração de condutas abusivas, praticadas por um superior hierárquico com relação ao seu subordinado, um colega de trabalho com relação a outro do mesmo nível, ou em casos menos frequentes, de subordinado contra superior hierárquico.

As práticas abusivas, como expor a situações vexatórias ou afastar o assediado dos demais, podendo gerar no mesmo, transtornos psíquicos que o abalam de maneira avassaladora, podendo inclusive prejudicar seu convívio com os demais, com sua família, com a sociedade como um todo.

Tal problema é frequente e cada vez mais normal entre os trabalhadores, devido ao fato do ambiente de trabalho estar cada vez mais competitivo, e estressante, o que leva os gestores a comportamentos destrutivos com relação a seus subordinados, que por sua vez acabam adoecendo lentamente dentro da empresa.

Vale ressaltar que nem todas as vítimas de assédio moral são afetadas de maneira negativa por isso, as consequências dessa prática normalmente atingem pessoas mais vulneráveis emocionalmente, mais sensíveis, ou que de alguma forma se abalam com esse tipo de atitude, constante e perversa.

Por essas razões é que o presente trabalho aborda a caracterização do assédio moral, as espécies, os sujeitos, as condutas, e pretende mostrar a gravidade dessa prática tão comum e a necessidade de reparação de dano. Vale ressaltar ainda a insuficiência de norma federal para proteger o trabalhador, especialmente o da iniciativa privada, que no cenário atual é o mais desamparado.

2 | ASSÉDIO MORAL

O assédio moral se trata de todo tipo de conduta que, realizada reiteradamente, causa algum tipo de dano psíquico em quem o sofre, afetando diretamente sua personalidade, emoções e comportamento.

2.1 Conceito

O assédio moral se faz presente no cotidiano de muitos trabalhadores, e tem se tornado prática comum, em diversos ramos empresariais. Qualquer trabalhador, nos mais variados cargos, pode ser vítima de condutas assediantes.

Fazendo um desmembramento terminológico, Sérgio Martins Pinto (2012, p. 12) explica que:

Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência. Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade. Assédio é a insistência impertinente feia por uma pessoa em relação a outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa

Ao passo que moral é o conjunto de regras delimitadas pela sociedade, visando pacificar o convívio entre os seus membros, constituindo em tudo aquilo que é aceitável, comportamentos razoáveis com relação ao próximo e uma conduta correta com relação aos demais.

Conforme Otaviano Pereira (2004, p. 11), “(...) moral é tudo aquilo (ato, comportamento, fato, acontecimento) que realiza o homem, que o enraíza em si mesmo e por ele e para ele, ganha sentido humano”. O que se espera com relação ao convívio social, são atitudes que atentem a ética, a moralidade, condutas que tornem o ambiente de trabalho saudável, em que as pessoas sejam tratadas com respeito e

dignidade.

Logo, entende-se por assédio moral como uma perseguição contra alguém, realizada de maneira contínua, sem pudor algum, atentando contra a moralidade de quem a sofre e revelando uma conduta reprovável do assediador, ferindo os preceitos e regras que regem a vida em sociedade.

No âmbito trabalhista, pode-se conceituar o assédio moral pela prática reiterada de condutas, de determinada pessoa com relação à outra, no ambiente de trabalho, que, submete a vítima a constantes situações de humilhação, perseguição ou até mesmo situações vexatórias publicamente. De acordo Sérgio Martins Pinto (2012, p.17):

O assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou por culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e a integridade do trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Tais condutas abusivas atentam contra a dignidade e integridade física ou psíquica dos trabalhadores, vítima do assédio, que são expostos a situações humilhantes e constrangedoras diariamente.

Portanto, não paira dúvida de que o assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, agredindo seus direitos de personalidade, como a integridade física e moral, intimidade e privacidade, afastando a vítima do emprego, o que pode se transformar em problema social gerado pelo desemprego forçado. Assim, trata-se de conduta contrária à moral e ao próprio ordenamento jurídico constitucional, que defende e protege a dignidade humana e os direitos de personalidade. (ALKIMIN, 2005, p. 38).

A grande maioria dos trabalhadores se sujeita e enfrenta em silêncio tais condutas assediadoras. O principal motivo é o receio de perder o emprego, desamparar sua família, não poder realizar seus objetivos, e não ter condições de conseguir um novo emprego. O grande número de desemprego no país faz com que o empregado prefira viver em tal situação, a denunciar o abuso, ou deixar o seu posto de trabalho e buscar amparo judicial.

2.2 Sujeitos e Características

O assédio moral tem como características principais os sujeitos do assédio, dividindo-se em sujeito ativo (assediador), que pode ser o chefe, gerente direto, dono da empresa, e o sujeito passivo (assediado), a vítima; a conduta do assediador, a reiteração dessas condutas e a intenção da prática.

A caracterização do assédio moral, se dá principalmente na reiteração da conduta, de acordo com Martins, (2012, p. 20) 'a constância do assédio moral não está vinculada a um período exato, pois pode ser diária, semanal, quinzenal. Vai depender de cada caso a ser examinado'.

A prática do assédio também deve ser intencional, ou seja, o assediador tem consciência dos atos que pratica, e os faz com algum objetivo específico que almeja conseguir, com relação ao assediado.

Não se fala no prejuízo causado, ou doenças psíquicas desencadeadas pela prática como elementos fundamentais para a caracterização do assédio, uma vez que, pode não haver algum tipo de prejuízo ou dano ao assediado, e também o mesmo não desenvolver algum tipo de transtorno, devido ao fato de que, cada pessoa reage de uma determinada maneira ao assédio sofrido.

3 | ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

No âmbito trabalhista, existem três formas de ocorrer o assédio moral. Passamos a analisar de maneira sucinta cada uma delas.

3.1 Assédio moral Vertical Descendente

O assédio moral vertical descendente é caracterizado pela conduta assediante por parte do empregador, diretor, gestor, aquele que detém superioridade hierárquica. Essa modalidade é a mais comum no âmbito de trabalho, uma vez que o empregado assediado tem no seu trabalho, sua fonte de subsistência, e por esse motivo acaba por aceitar condutas assediantes dia após dia.

Na grande maioria das vezes, esse comportamento por parte dos gestores diretos, é fruto de uma gestão sob pressão, quando o superior hierárquico destes, impõe grandes metas, muitas vezes abusivas, o que acaba gerando uma visão do trabalhador como um meio de atingir os lucros desejados, deixando de o ver como pessoa humana, e acaba tratando-o como máquina.

3.2 Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio moral vertical ascendente é caracterizado pelo fato das condutas assediantes, serem praticadas pelo subordinado contra o seu superior hierárquico. Tal conduta pode ser praticada por um subordinado, ou um grupo deles. Tal atitude ocorre com menos frequência, do que o descendente, que é uma modalidade comum.

Embora incomum, recentemente a revista online Consultor Jurídico de 9 de abril de 2017, publicou uma decisão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), que condenou uma fábrica de alimentos a indenizar uma supervisora que sofria assédio de suas subordinadas em R\$ 30 mil à título de danos morais.

No caso em questão a vítima foi promovida as subordinadas não aceitavam sua nova posição na empresa, e passaram a assediar a mesma questionando suas decisões, criticando seu trabalho, seu modo de vestir, entre outras coisas que a

expuseram em situações humilhantes.

A condenação foi embasada pelo fato da gerente do setor sabendo dos fatos, se omitir e não tomar nenhuma providência a respeito, inclusive sugeriu para amenizar o problema, que o nome do cargo da vítima fosse mudado de 'supervisora' para 'especialista', o que deixou claro que a mesma consentiu com o assédio, uma vez que não tomou nenhuma providência eficaz para que aquele setor fosse um meio ambiente de trabalho saudável e amistoso.

3.3 Assédio Moral Horizontal

Atualmente a competitividade no ambiente de trabalho está cada vez mais acirrada. Esse tipo de competição por reconhecimento, promoções, ou simplesmente inveja do trabalho do outro, aumentam ainda mais a rivalidade dos colaboradores dentro da empresa, o simples fato do aumento de produção, gera problemas entre as pessoas no ambiente. Esse tipo de comportamento ocorre com o consentimento tácito do empregador, que na maioria das vezes não se posiciona para cessar a agressão.

3.4 Assédio Moral Misto

O assédio moral misto é aquele que, obrigatoriamente, necessita de ao menos três pessoas: o assediador vertical, o assediador horizontal e o agredido, os casos desse tipo de assédio são raros.

4 | ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No ambiente de trabalho, o assédio moral se faz presente no dia a dia, das mais variadas empresas, tanto de empresas públicas quanto privadas. O objetivo que a conduta assediante almeja alcançar é específico, e o assediante utiliza de métodos variados para alcança-los.

4.1 Objetivos do Assédio

O assediador pretende com suas condutas desestabilizar psicologicamente o assediado e destruir sua autoestima dentro do âmbito de trabalho. Vários podem ser os motivos de tais práticas, como ciúmes, inveja da vítima pelo que ela é vez que, podem ser mais populares, mais queridas dentro da empresa, medo de perder seu cargo para aquele que se encontra em posição mais baixa que ele, ou buscando que a vítima peça demissão do trabalho para então não precisar pagar multa rescisória do FGTS, do trabalhador.

A organização rígida e a gestão perversa na organização do trabalho levam ao

assédio moral, haja vista que deliberadamente degradam o ambiente de trabalho, porque tendem a introduzir no ambiente de trabalho atitudes abusivas através do exercício do poder de direção do empregador, além de atitudes humilhantes em relação aos empregados que se tornam indesejados, notadamente, aqueles que não se adaptam às reestruturações, medidas flexibilizadoras, e que não conseguem atingir as metas de produtividade, enfim, não apresentam o perfil flexível do trabalhador moderno, tornando-se o assédio moral um mecanismo de pressão psicológica para forçar a exclusão sem os custos com a demissão sem justa causa. (ALKIMIN, 2008, p. 70).

Algumas pessoas que exercem cargos de liderança, podem não ter um objetivo específico, ao praticar condutas assediante. Pode se tratar de um desvio de personalidade, uma característica de tal pessoa. Muitas vezes a sensação de ‘mandar’ em alguém faz com que algumas atitudes sejam exacerbadas, desnecessárias para determinada ocasião, mas o assediante pode ter uma necessidade de demonstrar autoridade, independentemente de ter razão ou não, e trata o assediado como perversidade e rispidez demasiada.

4.2 Métodos do Assédio Moral

Existem diversas condutas que, se realizadas de maneira frequente, podem levar ao assédio moral. Vale a ressalva de que em alguns casos as condutas não são realizadas com objetivo de agredir psicologicamente a outrem, pois algumas vezes o estresse do dia-a-dia pode levar a determinadas situações de conflito que não caracterizam o assédio moral.

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.). (ALKIMIN, 2008, p. 71)

Marie-France Hirigoyen (2002, p.108-109) elenca em sua obra, uma lista de atitudes hostis que podem ser praticadas, agrupadas em quatro categorias, iniciando com as mais comuns e evidentes, até as de mais difícil constatação:

4.2.1 Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Retirar a autonomia da vítima;
- Não lhe transmitir as informações úteis para a realização das suas tarefas;

- Induzir a vítima ao erro;
- Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador;
- Criticar seu trabalho de maneira injusta;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- Agir de modo a impedir que a vítima obtenha uma promoção;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Atribuir à vítima, tarefas incompatíveis com sua atividade.

4.2.2 Isolamento e recusa de comunicação:

- A vítima é constantemente interrompida;
- Superiores hierárquicos ou colegas de trabalho não conversam com ela;
- Recusam todo tipo de contato com ela, até mesmo visual;
- Ignoram a sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.

4.2.3 Atentando contra a dignidade:

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualifica-la;
- Fazem gestos de desprezo diante da vítima (suspiros, olhares...);
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalham rumores a seu respeito;
- Atribuem-lhe problemas psicológicos;
- Criticam sua vida particular;
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
- Zombam de suas características físicas.

4.2.4 Violência verbal, física ou sexual:

- Ameaças de violência física;
- Falam com a vítima aos gritos;
- Invadem sua vida privada com ligações ou mensagens;
- É assediada ou agredida sexualmente (insinuações e propostas);
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Podemos analisar que o assédio começa de forma branda, com atitudes que

podem ser vistas como algo cotidiano dentro do trabalho, e a pessoa que pessoa por isso pode não perceber que está sendo perseguida no seu trabalho. Porém quando praticadas de maneira reiterada, e o assediador tiver o objetivo de prejudicar ou afastar a vítima da empresa, as atitudes perversas passam a ser mais hostis e humilhantes, podendo chegar até a violência de fato.

5 | A VÍTIMA DO ASSÉDIO

A vítima do assédio de alguma forma gera um incômodo ao agressor, alguma característica sua a faz ter um diferencial que provoca um sentimento negativo naquele que a persegue. A vítima normalmente é uma pessoa que se destaca em relação aos demais, seja pelo carisma, conduta ética, capacidade de liderar ou pelo fato de serem pessoas dispostas, ou serem mais sensíveis do que os outros, não existindo um requisito pré-estabelecido, podendo ainda serem vítimas por algum tipo de discriminação por ser mulher, homossexual dentre outros.

A vítima do assédio moral pode ser: (a) tímida; (b) ter grau de escolaridade maior do que os outros funcionários da empresa; (c) sensível, com grau de sensibilidade maior do que os outros; (d) medrosa, tem medo de perder o emprego, do chefe, de errar; ou (e) servil. (SERGIO MARTINS PINTO (2012, p.38).

Não existe a possibilidade de distinguir um padrão específico para as vítimas, uma vez que se sentir assediado por alguém é algo muito subjetivo, ou seja, algumas condutas podem ser normais para algumas pessoas, e em contra partida, para outras, as mesmas podem ser algo que as incomodam, constrangem, afetam de alguma maneira seu psicológico no trabalho ou vida pessoal. Algumas pessoas são mais sensíveis do que outras, e uma mesma agressão pode surtir efeitos diferentes, dependendo quem as sofre.

O certo é que não existe um perfil psicológico padrão para os assediados, mas existem, incontestavelmente, contextos profissionais em que os procedimentos de assédio moral podem ser desenvolvidos livremente. Não são apenas os meios nos quais prevalecem um intenso nível de estresse ou má organização, mas, sobretudo, as práticas de gestão pouco claras, ou mesmo “perversas”, que se constituem em uma autorização implícita aos comportamentos perversos individuais dos responsáveis da estrutura organizacional. (TROMBETA E ZANELLI, 2010, p.102).

O assediador busca de alguma forma, afastar a vítima do trabalho, sem que ele faça algo específico para isso, como uma demissão, por exemplo. Suas condutas almejam que o pedido de demissão parta daquele que está sendo assediado. O Objetivo como vimos anteriormente, podem ser para afastá-lo dos colegas de trabalho, inventando algo sobre a sua vida particular ou criando situações para que o mesmo não seja uma pessoa querida e respeitada pela equipe de modo geral.

6 | ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL

O assédio é uma conduta que praticada de maneira reiterada, pode gerar um dano em quem a sofre. O ato ilícito do empregador, ao praticar condutas assediantes, gera o efeito de reparação do dano, indenização em relação ao dano a saúde mental do trabalhador. Segundo Maria Aparecida Alkimin (2005, p.110):

Assim a expressão 'dano' não se limita à diminuição, a perda ou prejuízo material ou patrimonial, pois, no caso do assédio moral, o dano sofrido pela vítima é mais amplo, gera prejuízos à profissionalização do trabalhador (perda de chances de progresso na carreira e consequente elevação salarial), à sua saúde física e psíquica, à personalidade, bem como à dignidade moral, atingindo em primeiro plano o "patrimônio moral" do trabalhador, sem afastar a repercussão na esfera patrimonial da vítima.

No mesmo sentido Luciana Santonucci (2006, p.71), nos elucida:

A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. (SANTUCCI, 2006, p.71).

O assédio moral fere a dignidade da pessoa humana, degrada suas emoções e podem gerar transtornos psíquicos que deverão ser tratados, o mesmo necessita de reparação de tais danos, devendo ser indenizado, por quantia justa, não para enriquecimento da vítima, mas sim para punir o assediante, e tentar minimizar o sofrimento, ao qual o trabalhador foi submetido.

Nossa carta magna preceitua em seu texto tal fato no art 5º, incisos V e X, onde prevê a indenização por dano material e moral:

Art 5º - V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação.

Ainda embasado na legislação a competência para julgar esse tipo de caso, está previsto na Emenda Constitucional 45, art. 114 inciso VI: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

7 | LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL

Os artigos 170 e 193, da Constituição Federal, enfatiza o valor do trabalho,

como demonstrado: Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.

Tais princípios estabelecidos pela nossa Constituição Federal são constantemente violados nas empresas, prova disso é a grande quantidade de casos de assédio moral, que fere de maneira direta o bem estar do indivíduo e não promove um trabalho digno e valorizado pelos superiores hierárquicos.

No Brasil ainda inexistem uma lei federal que combata a violência moral nas empresas, o que se encontram são algumas leis estaduais, e municipais, que se limitam a proteção do funcionário público, nada sendo tratado quanto aos trabalhadores da iniciativa privada.

8 | CONCLUSÃO

O assédio moral é uma realidade do ambiente de trabalho, cada vez mais presente, com maior número de vítimas à cada dia. O fato decorre de inúmeros fatores, podendo destacar, a inveja e ciúmes que algumas pessoas desenvolvem em relação a outrem, que pode ser subordinado, ou colega de trabalho de mesmo nível hierárquico.

Ele é caracterizado por condutas perversas e humilhantes, praticadas de maneira reiterada, contra alguém, cujo objetivo é afastar o mesmo do convívio com os demais colegas, e o fazer sair da empresa por vontade própria.

O medo de perder o trabalho, o único meio de conseguir os recursos necessários para subsistência, e o receio de não conseguir outro trabalho, frente a crise econômica do país, os trabalhadores se submetem a pressões psicológicas, de maneira reintegrada no ambiente que, deveria ser saudável, sem tomar nenhuma atitude, para repelir tal agressão, uma vez que normalmente é a parte mais fraca da relação de emprego que é submetida a isso, não tendo força para repelir.

As vítimas sofrem caladas, passam por situações humilhantes e perseguições contínuas, que podem ser demonstradas de várias formas, como abordado no trabalho em questão. A perversidade da conduta assediante, gera na vítima, um abalo emocional, que desencadeiam doenças psíquicas, que geram um sentimento de medo e impotência. Não são todas as pessoas que reagem de maneira parecida, frente ao assédio moral, normalmente são pessoas mais sensíveis, que possuem alguma característica que a destaquem das demais, e acaba por incomodar seu superior.

O fato é que a competitividade do mercado de trabalho e constante pressão para cumprimento de metas fazem os gestores e companheiros de trabalho, agirem de forma perversa uns com os outros, e torna o ambiente de trabalho um local de disputa, e não mais um ambiente saudável como deveria ser,

Fato é que o dano psíquico consequência do assédio moral, deve de alguma forma ser reparado, um meio para punir as empresas e gestores coniventes com tal perversidade, e também de algum modo amenizar tamanho dissabor na vida do trabalhador, que na maioria das vezes enfrenta dia-a-dia por medo de perder o seu emprego.

Entretanto a legislação brasileira ainda não possui de maneira adequada definição e punição contra o assédio moral. Não existe uma legislação unificada, apenas algumas leis estaduais e municipais, que abrangem somente os funcionários públicos.

O ideal é que as próprias empresas tomem atitudes, instituindo políticas preventivas contra o assédio moral nas empresas, uma vez que o ônus de arcar com um processo judicial e ser condenada a pagar indenização por danos morais é muito mais gravoso, e improdutivo, do que tentar tornar a cada dia, sua empresa um ambiente saudável para se trabalhar.

Podemos destacar que um funcionário motivado, que se sinta bem onde trabalha, produz e rende muito mais do que um funcionário submetido à pressão psicológica constante e tratamento degradante, a maior produtividade não é alcançada por meio do assédio e sim por meio de relações saudáveis no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

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

LIMA, João Paulo Maia. **O Abalo psicológico decorrente do assédio moral suportado pelo empregado na relação de emprego**: um dano moral indenizável. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-abalo-psicol%C3%B3gico-decorrente-do-ass%C3%A9dio-moral-suportado-pelo-empregado-na-rela%C3%A7%C3%A3o-de-empr>. Acesso em 19 abril 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

Revista **Consultor Jurídico**. Disponível em < <http://www.conjur.com.br/2017-abr-09/empresa-indenizar-chefe-ridicularizada-duas-subordinadas>> Acesso em 30 de Abril de 2017.

RODRIGUES, Fabiana Cassemiro. **Dano psíquico como consequência do assédio moral**. Presidente Prudente, 2010. 65 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo", Faculdade de Direito de Presidente Prudente, 2010.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte: Leeditathi, 2006. (Coleção temas atuais).

SILVA, Tiago Henrique Gomes. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Universidade Salesiana de São Paulo, 2011. Disponível em < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6980> Acesso em 20 de Abril de 2017.

TROMBETA, T.; ZANELLI, J.C. **Características do assédio moral**. Curitiba: Juruá, 2010.

VADE Mecum. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

ZANETI, Robson. **Dano moral e assédio moral na Justiça do Trabalho são a mesma coisa?**. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5179> Acesso em 25 abril de 2017.

SOBRE A ORGANIZADORA

RENATA LUCIANE POLSAQUE YOUNG BLOOD docente do Centro Universitários Santa Amélia Ltda (UniSecal) na Cidade de Ponta Grossa-PR. Coordenadora do Curso de Direito da UniSecal. Coordenadora de grupo de pesquisa da linha Justiça Restaurativa do Curso de Direito da UniSecal. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Especialista em Gestão Empresarial pelo Instituto Superior de Administração e Economia e Mercosul/Fundação Getúlio Vargas (ISAE/FGV). Mestre e doutoranda em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual em Ponta Grossa (UEPG). Facilitadora e Capacitadora da Metodologia da Justiça Restaurativa pelo Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Advogada nas áreas cível e família, com experiência na aplicação das metodologias consensuais de resolução de conflito: Conciliação, Mediação e Justiça Restaurativa.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-262-3

