

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

FRANCIELLE SILVA DE MAGALHÃES

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: uma abordagem crítica

**PATOS DE MINAS
2018**

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

FRANCIELLE SILVA DE MAGALHÃES

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: uma abordagem crítica

Resenha apresentada à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Psicologia para finalidade de obtenção do título de Bacharel, podendo gozar dos direitos de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva

**PATOS DE MINAS
2018**

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
Curso Bacharelado em Psicologia

FRANCIELLE SILVA DE MAGALHÃES

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: uma abordagem crítica

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em 28 de novembro de 2018.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 1: Profa. Dra. Danielle Ribeiro Ganda
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 2: Profa. Esp. Cintia Cristina de Moura
Faculdade Patos de Minas

DEDICO àqueles que fizeram parte da história da Psicologia, se doando para fornecer aos estudiosos de hoje teorias nas quais podemos nos basear. A estes mestres dedico o presente trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me conceder a oportunidade de cursar e concluir este curso, me auxiliando com força e determinação em cada etapa.

Agradeço a minha mãe Marisa Cândida da Silva, por todo amor e carinho concedidos a mim e por ser meu exemplo de vida.

Ao meu esposo Elias Cordeiro Soares, agradeço pela paciência, companheirismo e incentivo, estando ao meu lado durante toda esta caminhada.

Agradeço a minha filha Emanuelle Cordeiro de Magalhães pelo simples fato de existir, pois sua existência norteia minha vida e guia meus sonhos.

Aos meus mestres e colegas, agradeço pela parceria de aprendizado mútuo, recebendo e doando conhecimento e experiências que muito me acrescentaram. Em especial à minha orientadora Luciana de Araújo Mendes Silva, pela atenção e esforços a mim dedicados, contribuindo para a realização deste sonho.

Pode fazer-se tudo, salvo fazer sofrer os outros: eis a minha moral.

Gustave Flaubert

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: uma abordagem crítica

Zanetti, R. (2010). *Assédio Moral no Trabalho*. Brasília, DF: Conteúdo Jurídico.

Por: Francielle Silva de Magalhães*

Luciana de Araújo Mendes Silva**

1 CREDENCIAIS DE AUTORIA

Doutor em direito empresarial pela Université de Paris 1 – Panthéon/Sorbonne, realizou também o Corso Singolo em Diritto Processuale Civile e Diritto Fallimentare na Itália, pela Università Statale degli Studi di Milano. Frequentou diversos cursos nas melhores universidades da Europa e do mundo, visando o aperfeiçoamento e aumento de sua experiência de mais de vinte anos em advocacia e convivência internacional nas áreas do direito. É sócio fundador do escritório de advocacia Robson Zanetti e Advogados Associados, atuando diretamente nas causas e assuntos específicos relacionados ao assédio moral. Atuou como professor na Faculdade de Direito de Curitiba e realiza palestras por todo o Brasil em eventos específicos da área de Direito, atuando também como juiz arbitral. Além do livro referenciado na presente resenha, Robson Zanetti é autor de ‘Direito Falimentar: a Prevenção das Dificuldades e a Recuperação de Empresas’, publicado em 2000, e ‘Manual da Sociedade Limitada’, publicado em 2010. Dentre os diversos artigos publicados na área jurídica – hoje somando mais de 200 – destaca-se alguns relacionados à área trabalhista como ‘Ações decorrentes de acidente de trabalho por danos morais’, ‘A vida é o limite do dano moral’, ‘A justa medida dos danos morais’, ‘A discriminatória fixação do valor da indenização por danos morais na Justiça do Trabalho com base em salário’, ‘Dano moral e assédio moral na Justiça do Trabalho são a mesma coisa?’, ‘Os custos do assédio moral’, ‘A urgência que se deve dar no julgamento do assédio moral’, ‘Da responsabilidade

* Concluinte do Curso de Graduação em Psicologia da pela Faculdade Patos de Minas (FPM). fran.m.ag@hotmail.com.

** Mestrado e doutorado em Promoção de Saúde pela Universidade de Franca (UNIFRAN). Possui Especialização em Didática e Metodologia do Ensino Superior pela Faculdade Cidade de Coromandel (FCC); Especialização em Histologia Humana pelas Faculdades Integradas de Patrocínio (FIP-UNICERP) e graduação em Biologia nessa mesma Instituição. Docente em cursos de graduação e pós-graduação *Lato Sensu* na FPM e FCC. laraújo32016@gmail.com.

penal pelos danos a integridade', 'Assédio sexual nas relações de trabalho', 'Assédio moral no trabalho'. Tais obras auxiliam os mais diversos profissionais de variadas áreas como empresários de vários ramos de atividade, psicólogos e advogados em geral.

2 APRESENTAÇÃO DA OBRA

Inicialmente, no primeiro capítulo, o autor em um breve relato, expõe uma sustentação histórica sobre o assédio moral no trabalho, reunindo estudos científicos realizados pelos precursores de teses envolvendo o tema, a fim de identificar como o assédio nasceu, como se desenvolveu dentro das organizações e como repercute atualmente. Neste contexto, observa-se que o assédio moral no trabalho já era frequente em muitas organizações, no entanto vem aumentando consideravelmente e se tornando alvo de muitas discussões nas empresas.

O segundo capítulo da obra é dedicado à fundamentação legal do assédio moral no Brasil e no direito comparado, sendo que fica claro que, quando tal obra foi escrita em 2010, não existia nenhuma legislação federal que proibia expressamente o ato do assédio moral nas relações consideradas trabalhistas, porém existiam normas constitucionais nos âmbitos estaduais, como em São Paulo e no Rio de Janeiro, que resguardam o direito humano de não ser agredido física e moralmente em seu ambiente laboral.

Posteriormente, o terceiro capítulo traz uma definição de assédio moral:

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis [...] os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado. (p. 27).

Esse conceito segundo o autor além de caracterizar adequadamente o assédio moral fornece os elementos para diferenciá-los de outros problemas psicossociais presentes nas relações de trabalho.

No quarto capítulo, baseado pela definição anterior, em um primeiro momento o assédio moral é observado através das diversas condições que devem estar presentes no ato do assédio, caracterizado a partir da observação dos seguintes aspectos: realização de ato abusivo ou hostil; a repetição, frequência e duração de

tais atos abusivos; a verificação se o assediador tinha intenção de atingir a vítima; o levantamento se a saúde da pessoa assediada foi atingida de alguma forma; e análise se as práticas acontecem no ambiente de trabalho ou durante o exercício das funções.

Em um segundo momento, neste mesmo capítulo, o autor explica o que não se caracteriza como assédio moral, distinguindo-o de outras definições que podem ser confundidas como conflito de trabalho, estresse em vários níveis, dano moral, assédio sexual ou outras violências no trabalho. Por exemplo, enquanto o conflito de trabalho é feito de forma explícita e é algo muito frequente nas empresas devido à diferença de opiniões, o assédio é feito de forma oculta, sem grandes alardes. Outro exemplo é o dano moral, onde o indivíduo se sente afetado seja por questões psíquicas, íntimas ou físicas mesmo que não haja repetição de tais ofensas, enquanto no assédio moral as agressões humilhantes e degradantes são repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho. O assédio sexual é outro exemplo, sendo este dirigido exclusivamente para obter vantagens ou favorecimento sexual, seja verbalmente ou por gestos, contrapondo o assédio moral que é caracterizado por comportamentos abusivos e humilhantes a fim de prejudicar a integridade física e mental do empregado.

O autor esclarece ainda sobre o falso assédio em que a própria vítima acredita estar sendo assediada, porém os fatos não apresentam as características que condizem com a prática do assédio moral em si. Um exemplo é quando o superior chama a atenção do subordinado de forma ríspida na frente de outros colaboradores, causando desconforto entre os presentes. Assim, o subordinado acredita que está sendo assediado, no entanto o ato não apresenta todas as características condizentes com o assédio moral.

A seguir, no quinto capítulo, o autor descreve quais são as práticas consideradas abusivas ou hostis que podem caracterizar o assédio moral, sendo estas definidas como: impedir a vítima de se expressar, isolá-la, desconsiderá-la junto aos demais colegas de trabalho, desacreditar da capacidade do assediado de completar as tarefas determinadas e, acima de tudo, comprometer a saúde da vítima.

O autor também menciona que existem diferentes maneiras de ocorrência do assédio moral sendo que todas elas são discriminatórias, podendo ser identificados de diversas formas, a saber: vertical ascendente e descendente, horizontal,

individual ou coletiva, estratégica, institucional, transversal ou mista. Cada modalidade é devidamente descrita e caracterizada, e ainda fornecidos exemplos de processos jurídicos movidos pelas vítimas contra os agressores, assim como as decisões tomadas em tais processos.

O sétimo capítulo do livro é dedicado a fornecer características do agressor e da vítima. O assediador é assim qualificado por ser perverso, ter personalidade narcisista, obsessiva e paranoica, além de, em alguns casos, apresentar comportamentos fora do considerado normal, como um sentimento de perseguição, uma falsa cordialidade ou uma necessidade de estar por trás de uma máscara. Para se identificar um indivíduo como sendo um possível agressor, Zanetti (2010) cita que “[...] a verificação da personalidade é feita através de testes de personalidade. Esta verificação é feita por psicólogo.” (p. 84).

Posteriormente, neste mesmo capítulo, o autor fornece informações a respeito das vítimas de assédio moral. Em geral, os assediados não apresentam características precisas, sendo que qualquer pessoa está sujeita a se tornar alvo de assédios. No entanto, algumas características são mais atrativas aos assediadores, dentre elas cita-se as diferenças físicas, como uma deformidade ou mesmo uma beleza chamativa, e as de personalidade, como uma pessoa muito inteligente ou tímida demais. Tais diferenças podem destacar a vítima dos demais funcionários os tornando mais vulneráveis que os demais. Por fim, o autor descreve brevemente a participação de testemunhas e terceiros no processo do assédio moral, onde as testemunhas muitas vezes se calam por medo de perderem seus empregos e os terceiros que julgam a situação sem conhecer efetivamente a realidade. Tais ações desgastam ainda mais a saúde física e emocional da vítima, contribuindo para o assédio moral mesmo que indiretamente.

A seguir, no oitavo capítulo, o livro fornece informações de como pode ser identificado a ocorrência do assédio moral, visto que “[...] não existe nenhuma prova científica para explicar claramente e sem equívoco a relação entre causas e consequências que levam ao assédio moral.” (p. 92). Dentre tais informações, o autor explica como alguns fatores como o estresse, a má comunicação, a forma que a empresa considera os funcionários e as mudanças estruturais e/ou organizacionais, podem criar um ambiente que propício ao assédio moral.

O assédio moral pode ser descrito em quatro fases, conforme exposto pelo autor no capítulo nove. Estas fases de um a quatro são, sucessivamente, conflitos

de trabalho do dia a dia, instalação do assédio, intervenção tardia do departamento de Recursos Humanos e, por fim, a exclusão do mercado de trabalho. O efeitos do assédio sobre a saúde psíquica ou física da vítima, sobre a sua dignidade e sobre as condições de trabalho são descritos pelo autor, fornecendo também alguns testes para identificação de ansiedade e depressão, sendo estes os efeitos mais comuns dentre as vítimas.

Em relação à saúde, o autor alerta que alguns efeitos do assédio podem não ser exclusivos desse fenômeno e tal fato dificulta o diagnóstico frente à atipicidade dos sintomas. Dentre alguns efeitos regularmente apresentados pela vítima, destaca-se a possibilidade de ansiedade e depressão. Outras consequências apresentadas são mais específicas do assédio, tais como sentimento de culpa e humilhação. Saindo do campo da saúde física e psíquica, o autor menciona alguns pontos que podem ser afetados, como a dignidade da vítima e a piora das condições de trabalho para o assediado.

No décimo capítulo, o autor expõe os custos do assédio moral observado sob o ponto de vista econômico, financeiro, social e humano. Aqui é possível identificar claramente que, quanto maior o percentual de vítimas, maior será o custo gerado pelo assédio. Por conseguinte, a melhor e mais viável forma de evitar custos com o assédio moral é trabalhar de forma preventiva.

Como o assédio moral é frequentemente confundido com outras violências, é necessário que a vítima prove que houve tal abuso com consequente prejuízo tanto psíquico quanto físico. Assim, no capítulo onze o autor apresenta considerações quanto as provas do assédio moral, englobando estas provas físicas, provas de danos à saúde e nexos nas causas e provas fornecidas.

O capítulo doze é destinado a apresentar informações importantes sobre a indenização em virtude do assédio moral, visto que a reparação dos danos materiais e morais se baseiam no Código Civil e a Constituição Federal. Nesta linha, são apresentados aspectos gerais que influenciam na decisão do valor de indenização a qual a vítima tem direito, exemplos de decisões judiciais julgadas segundo os critérios levantados e a forma incorreta de fixação da indenização.

No capítulo treze o autor discorre um pouco sobre a responsabilidade pelos prejuízos causados pelo assédio moral, considerando o nível de responsabilidade do empregador, de quem praticou o ato e da ação regressiva do empregador contra o empregado. Nesse sentido, o capítulo seguinte aborda a responsabilidade penal

pelos danos causados à vítima, principalmente quando o desfecho dos abusos é o óbito. O assediador pode ser responsabilizado cabendo indenização material e moral à vítima ou aos seus familiares, além de detenção e pagamento de multa.

Via de regra o assediado não tem conhecimento de como deve proceder frente aos fatos. Assim o autor ressalta no décimo quinto capítulo acerca dos recursos internos e externos de acesso à vítima. Dentro da empresa, o colaborador pode recorrer aos sindicatos, à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), ao médico do trabalho e ao departamento de Recursos Humanos. Externamente é possível contar com o auxílio de um clínico geral, de um psiquiatra ou psicanalista, ajuda jurídica de um advogado e de associações que possuem como finalidade oferece apoio às vítimas de assédio moral.

Para as organizações, o caminho melhor e menos oneroso para evitar uma ação relacionada a assédio moral é através da prevenção, por meio de palestras sobre o assunto, acompanhamento com o profissional psicólogo, debates, dentre outros meios. Por conseguinte, o autor orienta no capítulo dezesseis quanto a esta referida precaução, expondo seus aspectos gerais, os riscos profissionais aos quais estão sujeitos e o fluxo de informações que deve ser seguido, a fim de evitar que causas geradoras de assédio possam efetivamente se transformarem em assédio moral.

Por fim, o autor encerra a obra com uma breve conclusão onde reúne informações descritas ao longo do livro, fornecendo também nos anexos questionários diversos acerca dos perfis de assediadores e assediados. Zanetti (2010, p. 188) conclui que “Além das indenizações, que se trata de um custo financeiro, através da prevenção estará sendo evitado um altíssimo custo social e principalmente humano, pois o assédio moral é muito grave para a saúde das pessoas, podendo levar a morte.”

3 APRECIÇÃO DA OBRA

O período crítico em que o mundo se encontra aumentou ainda mais a acirrada competitividade nas organizações, levando os trabalhadores a um alto nível de estresse que influencia no psíquico, como é o caso do assédio moral. Este não é um tema novo, pelo contrário, há muito se estuda sobre tais ações que podem levar a vítima até mesmo à morte.

Neste contexto, a obra ora resenhada engloba o assunto em vários âmbitos, sendo possível a utilização da mesma como embasamento teórico para estudantes, fonte de pesquisa para profissionais da área da saúde ou para profissionais da área jurídica. O autor apresenta clareza na redação do texto e uma sequência de ideias adequada, permitindo que mesmo pessoas leigas no assunto possam apreciar a leitura e auxiliar outros indivíduos que estejam vivenciando a situação do assédio moral nas organizações em que trabalham.

Apesar de apresentar uma fonte sólida de estudos como pesquisas realizadas por profissionais da Suécia, França e Itália, leis e regulamentos nacionais e internacionais que abrangem o tema e exemplos de ações e decisões jurídicas envolvendo vítimas reais, o autor não cita o psicólogo como uma fonte direta de auxílio às vítimas de abusos no ambiente de trabalho, citando apenas a contribuição dos sindicatos que representam o trabalhador, da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), do médico do trabalho, da área de Recursos Humanos e, quando necessário intervir externamente, a contribuição do clínico geral e do psiquiatra e psicanalista. Vale aqui ressaltar que a Psicologia Organizacional se tornou peça fundamental dentro das empresas, tanto que em uma conjuntura onde é possível identificar a presença de assédio moral, o profissional dessa área pode exercer um papel fundamental no apoio ao assediado e dessa forma acreditamos que pudesse ter ocorrido na obra resenhada alguma menção sobre esse aspecto.

Apesar de não se caracterizar como um obra específica para a área da Psicologia, o autor atingiu o objetivo de esclarecer a origem do assédio moral, as condições favoráveis para que ocorram os abusos, os perfis de alguns dos envolvidos e as contribuições da obra como fonte de estudo para diversas áreas e para pessoas que queiram se inteirar sobre o assunto.

De autoria de um profissional da área do Direito, formado em instituições de ensino de alto nível e com grande experiência jurídica no assunto abordado, a obra muito contribui na situação atual em que se encontram diversas pessoas no mundo dos negócios e, por ser uma leitura clara, objetiva e muito bem exemplificada, pode ser lida por todos que tenham interesse no tema.

4 INDICAÇÃO DA OBRA

A obra possui conteúdo teórico extremamente rico em detalhes e muito bem exemplificado, constituindo um excelente material de estudo principalmente para estudantes da área do Direito, Psicologia e Administração, uma vez que aborda assuntos presentes no currículo escolar destes cursos. O livro também possui embasamento teórico e prático para profissionais já formados nas áreas citadas, servindo como guia orientador quanto às dúvidas frequentes quando o assunto é assédio moral no trabalho, considerando-se assim sua indicação tanto para gestores como colaboradores de empresas. Por fim, recomenda-se fortemente a leitura do livro a quem se interesse pelo assunto abordado, visto que consegue atingir o objetivo de fornecer informações relevantes, atuais e sistematizadas acerca de um tema altamente relevante na atualidade.

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**Autor Orientando:**

Francielle Silva de Magalhães

Rua Lucy Caetano Barão, nº462 Apto 202, Bairro Laranjeiras – Patos de Minas/MG

(34) 99198-0392

fran.m.ag@hotmail.com

Autor Orientador:

Luciana de Araújo Mendes Silva

Avenida Juscelino Kubitscheck de Oliveira, nº1220, Bairro Cidade Nova – Patos de Minas/MG

(34) 3818-2300

laraujo32016@gmail.com

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, 28 de novembro de 2018

Francielle Silva de Magalhães

Luciana de Araújo Mendes Silva



FACULDADE PATOS DE MINAS



FACULDADE PATOS DE MINAS

Mantenedora – Associação Educacional de Patos de Minas

Portaria de Recredenciamento MEC – DOU Nº. 1469 de 10 de Outubro de 2011.

Departamento de Graduação em Psicologia

Curso de Bacharelado em Psicologia

(Formação de Psicólogo)

Curso Reconhecido pela Portaria DIREG/MEC Nº. 371 de 30/08/2011, renovado Reconhecimento de Curso pela Portaria DIREG/ME Nº. 267 de 03/04/2017, publicado DOU em 04/04/2017, nº. 65, sessão 1, pág. 70-81

“Como Psicólogo, eu me comprometo a colocar minha profissão a serviço da sociedade brasileira, pautando meu trabalho nos princípios da qualidade técnica e do rigor ético. Por meio do meu exercício profissional, contribuirei para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão na direção das demandas da sociedade, promovendo saúde e qualidade de vida de cada sujeito e de todos os cidadãos e instituições.”

(Juramento do Psicólogo – Conselho Federal de Psicologia)