

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

FACULDADE DE MEDICINA

Marise Lucas Bahia Cardoso

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

**Belo Horizonte
2010**

Marise Lucas Bahia Cardoso

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Programa de Saúde da Família. como requisito parcial par obtenção de título de especialista..
Orientador:Horácio Pereira Faria

Belo Horizonte

2010

RESUMO

O assédio moral, fenômeno que se enquadra dentro das modalidades hostis praticadas no ambiente de trabalho, caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas. O presente estudo realizará uma abordagem do assédio moral sobre os principais aspectos, tais como, conceituação, características, classificação, suas principais vítimas, sintomas, consequências, a banalização do assédio moral e possíveis soluções para esta banalização.

Palavras-chave: assédio moral. humilhação. Tortura. Banalização. psicoterror.

SUMÁRIO:

1..INTRODUÇÃO.....	05
2.Objetivo Geral.....	06
3.Objetivo Específico.....	06
4.Método.....	06
5.DESENVOLVIMENTO.....	07
5.1 REVISÃO DA LITERATURA.....	07
5.1.1 Histórico e conceito.....	07
5.2 Modalidades.....	08
5.3.Sintomas.....	08
5.4 Consequências.....	09
5.5 Enfrentamento.....	11
5.5.1Característica do Ambiente de Trabalho.....	11
5.5.2Assédio moral na Legislação Brasileira.....	13
5.5.3Procedimentos a serem adotados pela vítima do assédio moral.....	15
5.6Questões polêmicas sobre assédio moral.....	16
5.6.1. Assédio moral x assédio sexual.....	16
5.6.2. Assédio moral x princípio da dignidade humana.....	16
5.6.3Tipificação penal.....	17
5.6.4 Assédio moral x dano moral.....	18
6. ASPECTOS PEDAGÓGICOS.....	20
7. ELABORAÇÃO DA PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO DA ESF.....	21
8. CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

1 INTRODUÇÃO

Para Hirigoyen, 2006, o assédio é caracterizado por condutas abusivas, repetitivas contra a dignidade ou integridade física da pessoa provocando uma degradação o ambiente de trabalho. Para FANTE, 2008, esta ação por um período prolongado, sem motivos, por excesso de poder, leva a vítima a apresentar sentimentos negativos com sequelas emocionais..

Barreto,2000,o assédio moral é caracterizado por exposição do trabalhador a situações humilhantes, violentas, de destruição (de que), de uma forma repetitiva.

Com a Revolução Industrial houve um grande desenvolvimento no mercado de trabalho e também o aumento da competição dos trabalhadores por melhores empregos. Neste contexto de competição atrelado às condições precárias e desumanas de trabalho, reforçou-se o assédio moral.

O assédio moral foi primeiramente estudado nos países escandinavos (LEYMANN,1996). No Brasil a preocupação com este tema se apresenta, de forma frequente nas publicações no início dos anos 2000.

A Organização Mundial de Saúde – OMS tem manifestado preocupação com o aumento de doenças psicológicas causadas pelo assédio moral e estima que milhares de pessoas adoecerão, nos próximos anos, devido ao estresse causado pelo assédio moral. (MACIEL et al ,2007)

Devido ao grande número de trabalhadores que estão adoecendo vítimas do assédio moral, que muitas vezes ocorre de maneira camuflada, fazem-se necessários estudos mais aprofundados sobre o tema bem como uma capacitação e sensibilização da Equipe de Saúde da Família - ESF.

O presente trabalho se justifica pela necessidade de conhecer melhor o assédio moral e sensibilizar e capacitar as equipes de saúde para o enfrentamento do mesmo entre os trabalhadores da área de abrangência da ESF.

2 OBJETIVO GERAL

Elaborar uma proposta de sensibilização e capacitação da equipe de saúde da família em relação ao tema assédio moral.

3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Revisar na literatura o tema assédio moral na saúde do trabalhador no que tange ao conceito, manifestações, consequências, legislação e formas de enfrentamento do ponto de vista individual e coletivo.
2. Revisar na literatura aspectos relacionados às estratégias pedagógicas de capacitação
3. Elaborar uma proposta de sensibilização e capacitação da equipe de saúde da família sobre o tema assédio moral.

4 MÉTODOLOGIA

1. Revisão da literatura, dos últimos cinco anos, em língua portuguesa, nas bases de dados Medline, Scielo e publicações do Ministério da Saúde e da Secretaria do Estadual de Saúde, Legislação trabalhista, utilizando como descritores: assédio moral, saúde do trabalhador e absenteísmo.
2. Revisão na literatura, dos últimos cinco anos, em língua portuguesa, nas bases de dados Medline, Scielo e publicações do Ministério da Educação e da Secretaria do Estadual de Educação, utilizando como descritores: práticas pedagógicas, construtivismo, dinâmica em grupo.
3. Elaborar uma proposta de sensibilização e capacitação da equipe de saúde da família a partir dos elementos identificados na literatura

5. DESENVOLVIMENTO

5.1 Revisão da literatura sobre o tema assédio moral

5.1.1 Histórico e Conceito

O assédio moral tal como o conhecemos e o definimos hoje sempre existiu, porém não era muito estudado. Desde que surgiu o homem, sempre houve uma relação de dominação em que o mais forte reprime o mais fraco (BARRETO,2000).

Nos últimos anos, observamos um aumento na notificação de casos de assédio moral e também uma maior preocupação por parte de pesquisadores em compreender melhor este fenômeno (BARRETO,2000, HIRIGOYEN 2002)

Para Hirigoyen (2006), “o assédio é caracterizado por condutas abusivas, repetitivas contra a dignidade ou integridade física da pessoa, degradando o ambiente de trabalho”. FANTE, (2008) diz que o assédio moral é caracterizado por ações repetitivas contra a vítima por um período prolongado, sem motivos, por excesso de poder, levando a vítima a apresentar sentimentos negativos com sequelas emocionais. Barreto (2000) define o assédio moral no trabalho como “uma exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho“. Portanto o assédio moral se caracteriza pela forma reiterada de situações vexamosas, humilhantes, que agredam a integridade física, psíquica e moral do trabalhador.

Assédio moral é conhecido também como psicoterror no trabalho. Leymann (2006) o diferencia em *mobbing* como o assédio moral que ocorre no trabalho e *bullying* como situações de assédio entre escolares e crianças.

Em um estudo realizado por Barreto (2003), onde foram avaliados 2072 trabalhadores, encontrou-se, como resultado, que 42% destes haviam sofrido humilhações e constrangimento no trabalho.

A OIT (2000), em estudos realizados na Europa, verificou que, em uma amostra de 21500 trabalhadores de 15 países, 2% estavam sujeito à violência física por superior ou colega de trabalho, 4% sofreram violência física de cliente, 2% eram objeto de assédio sexual e 9% sofreram intimidações. Segundo Einasen, citado por Maciel et al (2007,p 22), de 5 a 10% dos europeus relataram ter sofrido algum tipo de assédio moral.

5.1. 2 Modalidades de assédio moral no trabalho

Segundo Calhau (2009), o assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer de três formas: horizontal quando ocorre entre trabalhadores de mesmo nível, vertical ascendente quando ocorre entre um trabalhador menos graduado para um mais graduado e o vertical descendente quando ocorre entre um trabalhador menos graduado para um mais graduado. Na forma horizontal é comum ocorrer entre equipes e/ou setores onde é muito intensa a competição. O assédio moral vertical descendente é o mais comum onde existe uma evidente hierarquia de poder. Já o assédio moral ascendente é mais raro, mas existe e ocorre principalmente quando o chefe é mais velho ou quando é substituído levando assim a uma rejeição do mesmo.

5.1. 3 Sintomas do assédio moral

Barreto (2000) em estudo realizado com 870 trabalhadores analisou os principais sintomas do assédio moral. De acordo com a autora, os principais problemas apresentados pelas pessoas assediadas foram: crise de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia e depressão. Neste estudo, pode-se observar que as mulheres apresentaram mais crises de choro e sentimento de inutilidade, ao passo que os homens aumentaram o consumo de bebidas e a idéia de suicídio. O quadro I, resume alguns resultados encontrados pela autora.

**Quadro I - Presença de sintomas de assédio moral
segundo o sexo (em %), São Paulo, 2000.**

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp, 2002

De acordo com Soares (2008), os principais sintomas do assédio moral são o estresse e danos à saúde, como: redução do bem estar, danos de memória, dificuldade de concentração, ansiedade, depressão, distúrbios gástricos de apetite, náusea, dores musculares e insônia.

5.1.4 Consequências do assédio moral para o trabalhador

As principais consequências do assédio moral são: dano à saúde, estresse, dificuldade do sistema cognitivo, dificuldade de concentração, redução da capacidade de solucionar problemas, redução da autoconfiança, retração social, depressão, apatia, solidão, perda da motivação, aumento do consumo de álcool e tabaco, perda do emprego (SOARES, 2008; BARRETO, 2000; e LEYMANN, 2006).

Em estudos realizados na Europa, Di-Martino, Hoel e Cooper em 2003, concluíram que a violência psicológica no trabalho é pior do que a violência física.

O assédio moral prejudica o trabalhador física e mentalmente, levando a queda de produção, desqualificação pessoal, diminuição da sua condição de trabalho e absenteísmo (ALMEIDA, 2009, p. 33).

Entre as diferentes consequências do assédio moral, o estresse ocorre em 80% dos casos, pela redução da capacidade imunológica e sintomas psicossomáticos diversificados: dor de cabeça, tontura, náuseas, dor no estômago, taquicardia, excesso de sono ou insônia, perda ou aumento do apetite. Podem surgir ainda doenças como gastrite, úlcera, bulimia, herpes, alergias, obesidade, dentre outras (CALHAU, 2009, p. 13).

Como foi observado, há várias consequências do assédio moral, portanto, o tema merece maiores estudos e ações no intuito de evitá-lo e/ou diminuir os danos causados por ele.

2.1.5 Enfretamento do assédio moral

5.1.5 1 Intervenções no ambiente de trabalho

O trabalho faz parte do cotidiano da maioria das pessoas durante grande parte do dia. Portanto, é necessário que este seja tranquilo, sem desavenças e o mais prazeroso possível. (CALHAU,2009,p.21). Cabe ao empregador, assegurar um bom ambiente de trabalho, protegendo a integridade física e psicológica de seus funcionários, garantindo uma boa qualidade de vida, preservando seu bem estar e sua saúde. (DELGADO,2008,p.325)

A Constituição Federal, art. 225, garante a todos um ambiente equilibrado que é essencial para sadia qualidade de vida:

“Todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial a sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

O ambiente de trabalho sadio e prazeroso eleva a qualidade de vida, melhora o rendimento dos funcionários e isto se reverte em lucro para o empregador. (DELGADO,2008,p 325)

O trabalhador deve ter sua dignidade humana garantida, pois isto é um princípio constitucional. Segundo o inciso III do art. 1º da Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

Inciso III - a dignidade da pessoa humana;

As agressões no trabalho às vezes se materializam em condições precárias de trabalho, isolamento, numa verdadeira segregação do trabalhador.

Com o aumento da competição e exploração de mão-de-obra característicos do capitalismo moderno o ambiente de trabalho se torna mais propenso ao assédio moral. Alguns chefes se julgam no direito de tratar mal seus funcionários no intuito

de aumentar a produtividade. Porém o que ocorre é o contrário, pois os trabalhadores acabam por adoecer diante de tanta pressão, aumento o absenteísmo nas empresas e diminuindo a produtividade (BARRETO,2000; LEYMANN 2006). Um ambiente saudável melhora a qualidade de vida, aumenta a produtividade, melhora o relacionamento entre as pessoas, melhorando a autoestima e o desempenho do trabalhador.

5.1.6 Assédio moral na Legislação brasileira

No Brasil não existe uma legislação específica válida em todo o território nacional. Existem apenas leis em alguns municípios, estados e projetos em tramitação no Congresso Nacional sobre o assédio moral.

A cidade de Iracemápolis-SP e outras cidades já legislaram ou têm projetos de leis sobre o tema destacando-se: Americana-SP, Campinas-SP, Cascavel-PR, Guarulhos-SP, Jaboticabal-SP, Natal-RN, São Paulo-SP, Sidorlândia-MS, Amparo-SP, Cruzeiro-SP, Curitiba-PR, Guararema-SP, Guaratinguetá-SP, Porto Alegre-RS, Reserva de Iguaçu-SP, Ribeirão Pires-SP, São José dos Campos-SP, Vitória - ES.

Vale ressaltar entres tantas leis municipais e estaduais em tramitação que, hodiernamente, quem tem competência para legislar sobre ações de dano moral referente a problemas trabalhistas é a Justiça do Trabalho, utilizando a Súmula Vinculante nº 22.

“A justiça do trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da emenda constitucional nº 45/04.”

A vítima que tem seu contrato de trabalho regido pela CLT, terá que buscar amparo à Constituição, no artigo 5º, V e X, Ihe assegura o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio do obreiro, com indenização por danos morais (assédio sexual, assédio moral e dano pessoal), pois até o presente momento não temos nenhuma legislação específica que trata do assunto.

Quanto à CLT, existe um Projeto para acrescentar a alínea “g” no artigo 483, que trata da rescisão indireta e acrescentar o artigo 484.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a. forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b. for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c. correr perigo manifesto de mal considerável;
- d. não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e. praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f. o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g. o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A rescisão indireta deve ser comunicada ao empregador que está deixando o trabalho por causa do assédio moral, mediante assinatura do chefe, de duas testemunhas ou por carta com AR. O trabalhador terá seus direitos garantidos pela CLT.

Há um projeto de lei na esfera penal, que tem como objetivo tipificar criminalmente a conduta de quem pratica o assédio moral no ambiente de trabalho. Trata-se do projeto de lei federal nº. 4.742/01 de autoria do deputado Marcos de Jesus do PL/PE.

Após a E.C 45/04 passou a ser reservado à Justiça do Trabalho solucionar os casos de assédio moral e dano moral que era uma questão muito controversa.

Segundo Delgado (2008), alguns Magistrados tem justificado suas sentenças segundo princípios constitucionais e da CLT que se seguem:

Princípio da razoabilidade ou proporcionalidade

O princípio da razoabilidade visa a um equilíbrio na relação entre o empregado e empregador. Busca a proporcionalidade entre o superior hierárquico e o empregado.

Assim a indenização que venha reparar o dano causado à vítima deve ser proporcional ao mal causado.

Princípio da boa fé contratual

Significa que ambas as partes devem cumprir as obrigações de acordo com o contrato, sempre de forma leal, ética e honesta. Sendo que o empregado deve cumprir seu papel na empresa, bem como estipula o contrato de trabalho, empenhando-se em suas tarefas para ter direito à sua contraprestação que é o salário. Em contrapartida o empregador deve fazer a sua parte, ou seja, zelar pela saúde e segurança de seus funcionários dentro do ambiente de trabalho, além de tratá-lo com respeito e dignidade (DELGADO,2008,p.285).

Princípio da realidade sobre a forma

O Princípio da realidade sobre a forma defende a realidade dos fatos. No Direito do Trabalho se busca a aferição da realidade dos fatos sendo esta mais importante do que qualquer documento.

Este princípio garante que mesmo que esteja com documento escrito cabe prova em contrário "*juris tantum*"..

Princípio da proteção

Este princípio se refere a uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio entre patrão e empregado.

Assim deve ser aplicada a condição mais benéfica ao trabalhador. As vantagens já conquistadas prevalecem sobre as novas leis.

5.1.7 Procedimentos a serem adotados pela vítima do assédio moral

Segundo Barreto (2000) e Calhau (2009) os seguintes procedimentos devem ser adotados pela vítima para evitar que o assédio moral se repita, bem como para resguardar seus direitos em uma futura ação judicial

- Anotar tudo o que está acontecendo e fazer registro diário.
- Coletar provas, documentos, pedidos de tarefas impossíveis.
- Conversar sempre com o agressor na presença de testemunhas.
- Reforçar a solidariedade no local de trabalho.
- Procurar o setor de recursos humanos e sindicato.
- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.
- Resistir às humilhações.

Segundo divulgação do Sindicato de Contagem(2010), é de grande importância a divulgação de informações sobre o tema, pois assim as pessoas se interagem, identificam suas ações e atitudes e podem adotar uma atitude de reflexão, de resgate da dignidade para melhorar, por consequência, o ambiente de trabalho.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos,

antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania. (MACIEL et al 2007,p27)

5.1.8 Questões polêmicas sobre o assédio moral

5.1.8.1 Assédio moral x assédio sexual

É bastante comum a confusão destes dois temas. Eles são diferentes mas ambos causam prejuízo à vítima. No assédio moral há o objetivo direto de fazer a vítima sofrer, já no assédio sexual o principal objetivo é conseguir favores sexuais da vítima com alguma intimidação (CALHAU, 2009, p. 75).

Apesar de não serem a mesma coisa, o assédio sexual pode ser a causa de um assédio moral. Segundo Calhau,2009, isto é muito comum quando ocorre a resistência da vítima ao assédio sexual podendo ensejar a prática de atos moralmente perversos por parte do agressor a fim de humilhá-la, fragilizá-la.

5.1.8.2 Assédio moral x princípio da dignidade humana

A base da legislação brasileira sobre a proteção contra assédio moral no ambiente de trabalho segue a Constituição Federal e seu art. 1º, III e IV.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

O assédio moral afeta diretamente a dignidade humana incidindo sobre a sua honra, isto é, ferindo os direitos da personalidade segundo o art, 5º, V e X da CF/88.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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 pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

5.1.8.3 Tipificação penal

No Brasil existem diversos projetos em tramitação no Congresso Nacional, que têm como objetivo regularizar o assédio moral.

A vítima que tem seu contrato de trabalho regido pela CLT, terá que buscar amparo à Constituição, no artigo 5º, V e X, que assegura o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio do obreiro, com indenização por danos morais (assédio sexual, assédio moral e dano pessoal), pois até o presente momento não há nenhuma legislação específica que trata do assunto.

Após a E.C 45/04 passou a ser reservado à Justiça do Trabalho solucionar os casos de assédio moral e dano moral que era uma questão muito controversa.

5.1.8.4 Assédio moral x dano moral

No âmbito jurídico, podemos conceituar dano moral como uma lesão a um direito inerente à personalidade, que foi suportada por uma pessoa, que pode ser física ou jurídica em razão de uma ação ou omissão de outrem.

A lesão ou violação pode ser tanto dor física como a dor sentimental, bem como o dano pode ser tanto natureza moral, material ou a imagem.

Dano moral é toda violação à dignidade humana que tenha como consequência o sofrimento, exasperação, tristeza e dor. A ilicitude atinge o direito da personalidade, provocando lesões à integridade física, intelectual ou moral do indivíduo.

O prejuízo não recai sobre o patrimônio econômico da vítima e sim sobre os direitos de personalidade, vida privada, a honra e a imagem (Código Civil, art 186).

Conforme CF/88 art 5ºV e X, Código Civil art.186 e o Código de Defesa do Consumidor art.6ºVI e VII e Lei de Imprensa art.49 o dano moral deve ser reparado. O Código Civil determina que a indenização seja medida pela extensão do dano (Art. 944 CC).

Alguns doutrinadores têm-se empenhado em apresentar critérios objetivos para orientar os juízes na fixação do valor da indenização:

- extensão do dano
- grau de culpabilidade do agente responsável pela ilicitude
- capacidade financeira e patrimônio do réu
- intensidade do sofrimento físico e psíquico da vítima
- proibição do enriquecimento sem causa da vítima
- proporcionalidade entre a gravidade do dano e o valor a ser arbitrado pelo magistrado.

O princípio da proporcionalidade é o principal parâmetro para a fixação do *quantum* indenizatório. Ao estipular o valor da condenação, o juiz deve levar em consideração os efeitos do dano sobre o equilíbrio psíquico da vítima e a capacidade financeira do agressor. No texto seguinte reproduz um julgado sobre assédio moral utilizando como base o dano moral.

"DANO MORAL. ATO DE HUMILHAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO PRATICADO POR PREPOSTO DA EMPREGADORA NO MOMENTO DA RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA DO CONTRATO DE TRABALHO. A hipótese dos autos revela lesão à esfera íntima do Reclamante, dos seus valores, da sua individualidade como ser humano íntegro dotado de existência corpórea, sensibilidade, razão e paixão. A ofensa praticada pelo Encarregado da Reclamada, preposto da Empregadora, que comunicou o ato de demissão do Trabalhador, afirmando que na Empresa não havia lugar para "aleijado", traduziu uma violência aos direitos de personalidade. A conduta do preposto da Empresa demonstrou indiferença pela situação enfrentada pelo Autor, pessoa humilde, acometida de acidente do trabalho que deixou seqüelas físicas, suportando a "carga emocional" de ser portador de necessidades especiais. O comportamento da Ré foi desprovido da mínima carga ética, desconhecendo a história do Empregado na Empresa, na qual prestava serviços desde 1997, sem considerar seu sofrimento com o acidente de trabalho e a deficiência que o atingiu. Sentença que se confirma, no sentido de condenar a Empregadora ao pagamento de indenização decorrente de dano moral. (Proc. nº TRT – RO 00969-2003-142-06-00-9, 1ª TURMA, Juíza Designada Eneida Melo Correia de Araújo, DOE/PE 22.07.2004)

Os danos morais devem ser reparados de acordo com a possibilidade do réu e com a extensão do dano.

6 ASPECTOS PEDAGÓGICOS

A Educação Bancária de Maria Montessori em que ocorre a transmissão passiva de conteúdos do professor. Nela se depositam os conteúdos como se fosse um depósito bancário e o professor seria um mero narrador. (FREIRE,1985)

A noção de aprendizagem é uma atividade construtiva segundo a obra de Piaget. Para ele o conhecimento não se copia, mas se constrói. No Construtivismo a aprendizagem é função do sujeito capaz de iniciativa própria, mescla a inteligência biológica e psicológica, levando a uma integração entre a mente e o corpo. A ideia de que a realidade é construída não só socialmente pela comunidade dos cientistas através das sociedades e culturas. O Construtivismo é facilmente entendido como produção de realidade externa (DEMO, 2000, p.100).

Contrariamente às crianças e adolescentes em que a aprendizagem é focada no sujeito, os adultos têm a sua orientação para aprendizagem centrada na vida e sentem-se motivados a aprender algo a partir do momento em que percebem que o aprendizado irá ajudá-los na resolução de problemas (CARDOSO, 2006, p 157).

Para Paulo Freire (1995), os adultos aprendem novos conhecimentos, competências, habilidades, valores e atitudes mais efetivamente quando se aplicam às situações da vida real. Como resultado, teremos uma aprendizagem enraizada baseada nas suas experiências. Tem-se uma palavra que é geradora do aprendizado. O método deveria ser ativo, crítico e criticista, com conteúdo programático em que se predomina o diálogo entre professor e aluno problematizando os conteúdos.

Para Knowles, Holton e Swanson (1998) citado por Cardoso (2006), os adultos ficam mais motivados quando acreditam que podem aprender um novo conteúdo que os ajudará a resolver problemas que são importantes na sua vida.

Para Kurt Lewin a expressão “dinâmica de grupo”, de forma modificada e criativa, tem contribuído muito para o campo da teoria e da pesquisa. A dinâmica de grupo constitui a convergência das tendências nas ciências sociais, cujo desenvolvimento estava sendo propício às condições ambientais da sociedade americana objetivando modificações desejadas no comportamento dos participantes, nos grupos de recreação nos acampamentos, nos quadros esportivos (CARVALHO,1995,p.73.).

Lewin, citado por Carvalho (1995), criou conceitos no campo da dinâmica de grupo e desenvolveu a ideia de treino das “capacidades” em relações humanas e orientações para o crescimento pessoal e terapêutico.

Santos (2003) escreveu uma proposta de formação de trabalhadores na UFMG em que haveria uma mudança nas estratégias político-educacionais. Estas políticas educacionais iriam além dos parâmetros curriculares, proporcionando um relacionamento entre sujeito, trabalho e saber. Este último refere-se ao saber do trabalhador nas situações de trabalho, político, social e cultural. Estas ações eram voltadas em produzir subsídios e estimular a formulação de políticas nas áreas de educação e mais especificamente na área de educação profissional.

7. PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO DA EQUIPE DE SAÚDE DA FAMÍLIA

A partir de informações colhidas da revisão bibliográfica elaborou-se uma proposta de capacitação da ESF sobre a saúde do trabalhador tendo como tema central o assédio moral. O objetivo da capacitação é sensibilizar e capacitar à ESF no que diz respeito a prevenção, controle, conceituação e principais sintomas do assédio moral.

Justificativa

A ESF trabalha com uma comunidade, conhece os seus problemas e, portanto, tem possibilidades de orientar e ajudar os trabalhadores expostos ou vítimas do assédio moral.

Objetivo

O projeto tem como objetivo sensibilizar e capacitar a ESF para intervir sobre o problema assédio moral.

Conteúdo da proposta

A proposta de capacitação deverá contemplar os seguintes aspectos:

- Conceito
- Causas
- Conseqüências
- Legislação
- Orientação individual e coletiva

Metodologia

Os conteúdos serão trabalhados utilizando estratégias interativas, contando com a participação da ESF. Será utilizado o método de “dinâmica em grupo”, que por estudos anteriores se mostrou mais eficaz no aprendizado de adultos. O curso terá a carga horária de 20 horas, em 05 encontros de 04 horas, contendo uma atividade de aquecimento inicial, abordagem do conteúdo programático, participação de trabalhos em grupo, exposição de vídeos e peça teatral. Abordar-se á a conceituação,

caracterização, distribuição, sintomatologia e como se portar diante do assédio moral em “dinâmicas em grupo”.

Conteúdo da capacitação:

Tema	Carga horária	Atividade
conceito/modalidades	5h	Dinâmica em grupo
sintomas/consequências	5h	Texto informativo
Ambiente de trabalho	5h	Texto informativo
legislação	5h	Dinâmica em grupo
Questões polêmicas	5h	Dinâmica em grupo

Avaliação e monitoramento:

Avaliar se foram cumpridos os objetivos de capacitar a ESF sobre o tema assédio moral, assim como verificar se houve melhorias no ambiente de trabalho e divulgar os resultados.

8. CONCLUSÃO

O assédio é caracterizado por condutas abusivas, repetitivas contra a dignidade ou integridade física da pessoa. O assédio afeta muitos trabalhadores e tem conseqüências para a sua saúde.

A desafio para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a autoestima, passa, entre outros aspectos, pela organização dos trabalhadores nos sindicatos, pela atuação mais efetiva das CIPAS, pela organizações dos trabalhadores em seu local de trabalho (OLT), pela atuação das Comissões de Saúde, pelo trabalho das Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), pelo trabalho do Ministério do trabalho através das Delegacias Regionais do Trabalho, pelos trabalho de Organizações não governamentais e, também pelo trabalho das Equipes de Saúde da Família. Neste sentido é fundamental que os profissionais de diferentes áreas estejam capacitados para a sua identificação e enfrentamento.

A sensibilização e capacitação dos profissionais da ESF é de fundamental importância uma vez que são profissionais que estão muito próximos aos trabalhadores e, por este motivo, têm possibilidades de visualizar o problema e discutir medidas de enfrentamento. Neste processo de capacitação, além da abordagem do tema em toda a sua abrangência, é necessário se utilizar estratégias pedagógicas ativas que levem em consideração os conhecimentos e as experiências de cada profissional.

O enfrentamento de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. 2003. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) – UNIFACS, Salvador, Bahia. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php>. Acesso em: 26 ago 2009.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

ALMEIDA, Viviane Lima. Monografia apresentada a Faculdade de Direito da UNIFENAS, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003. 233p.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Coordenação de Anne Joyce Angher. 10 ed. São Paulo: Ridel, 2004.

_____. Código civil. 46 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CALHAU, Lélío Braga. **Bullying - o que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão**. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

CANTÃO, Ana Paula. Contrato de trabalho. Disponível em: <<http://www.leidsonfarias.adv.br/ctrba.html>>. Acesso em: 22 jul. 2007.

CARDOSO<Isa Mara. **Androgogia em ambientes virtuais de aprendizagem**. Tese de mestrado, faculdade de Educação da PUCMG, Belo Horizonte, 2006, 57p..

CARVALHO, Maria M.M.J. **Orientação profissional em grupo –Teoria e técnica**. São Paulo, PSYII, 1995.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal: Parte geral**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARRION, Valentin. **Comentários das leis do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CECCHIN, Airton José. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Rev. de Cien. Jur. e Soc. da Unipar**, Umuarama, v. 9, n. 1, p. 141-153, 2006.

COSTA, Orlando Teixeira da. O trabalho e a dignidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Órgão Oficial da Justiça do Trabalho, São Paulo, v.64, n. 1, jan 1995

.DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTR, 2008.

DEMO, Pedro. **Conhecer & Aprender**-Sabedoria dos limites e desafios. Porto Alegre: Artmed, 2000.

DICIONÁRIO Aurélio Básico da Língua Portuguesa, Folha de São Paulo, Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

DI MARTINO, V; HOEEL; COOPER, C. L. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace In SOARES, Leandro Queiroz. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo 2008.

FANTE, Céio; PEDRA, José. **Bulling escolar**: perguntas e respostas. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Rev. Trab. Educ. e Saúde**, n. 2, p. 367-380. Jul/Out 2008.

FREIRE, Paulo. **À sombra desta mangueira**. São Paulo: Olhos d'água, 1995.

_____. **Pedagogia da Autonomia**. Saberes necessários à prática pedagógica. São Paulo: Paz e Terra, 1997

GARCIA, Elisângela. **Assédio moral**: monografia apresentada a Faculdade de Direito da UNIVEN, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. **LTR**, 2 ed. São Paulo:, 2004.p.32.

GLOCKNER, César Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Síntese, 2004.

HELOANI, Roberto. Fator Humano: Violência Invisível. **RAE Executivo**, v.2, n.3, ago/out 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

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

_____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2008.

LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopaedia**. Home page do autor. 2006.

MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas. Instituições de direito do trabalho. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995, v. 1.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. “**Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**”. In: Síntese Trabalhista. v. 14, n. 162, Porto Alegre: Síntese, dez. 2002.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. Assédio Moral. **Rev. Nacional do Trabalho (ANAMATRA)**. Brasília, mai 2003.

MOUCHON, Serge. **Psicologia da Educação**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **Um olhar da filosofia sobre o trabalho**. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, ano XIII, n. 147, set. 2001.

OLIVEIRA, F.A. Do dano moral. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 62, n. 01, jan 1998.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2002.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio, São Paulo: LTr, 1978.

ROLLI Claudia. FERNANDES Fátima. **Casos de Assédio Moral Crescem na Crise**. Notícias sobre Assédio Moral no Trabalho. Disponível em:
<<http://www.assediomoral.org/spip.php?article427>>

SANTOS, Antônio Silveira Ribeiro. **A última arca de Noé**. São Paulo, nov/dez 99. Disponível em: <<http://www.ultimaarcadenoe.com>>. Acesso em: 15 abr. 2010.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte: Jurídica, 2006.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. **Revista IOB**. v. 17, n. 211, jan. 2007.

SILVA, Paulo Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.