



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**  
**GABRIELA MARINHO PERITO**

**ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**

**Tubarão**  
**2018**

**GABRIELA MARINHO PERITO**

**ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho.

Orientador: Prof. Ms. José Humberto Dias de Tóledo.

Tubarão

2018

**GABRIELA MARINHO PERITO**

**ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho e aprovada em sua forma final pelo Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Tubarão, 7 de agosto de 2018.

---

Prof. José Humberto Dias de Tóledo, Ms.

Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este trabalho a Deus que iluminou meu caminho durante esta caminhada; a meus pais que me incentivaram desde o início do curso; e aos professores que contribuíram imensamente para adquirir o conhecimento necessário nessa jornada acadêmica.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, em primeiro lugar, pela força e coragem durante toda essa caminhada. Aos meus pais e demais familiares que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida. Quero Agradecer, também, aos amigos e colegas pelo incentivo e apoio constantes. Ao professor e orientador José Humberto Dias de Tôledo, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia. Enfim, quero agradecer a todos aqueles que estiveram e estão próximos a mim e que contribuíram de alguma forma para que esta etapa fosse concluída.

“Se o dinheiro for a sua esperança de independência, você jamais a terá. A única segurança verdadeira consiste numa reserva de sabedoria, de experiência e de competência.”

(Henry Ford)

## **RESUMO**

O assédio moral está presente em inúmeras situações no cotidiano de uma pessoa, até mesmo num ambiente que teoricamente deveria ser seguro e protegido como no trabalho. Mesmo com toda a divulgação de informações sobre o assunto, ainda é muito comum a existência de casos de abuso nas relações de emprego. Por estarem inseridas num ambiente de muita competitividade, as instituições financeiras estão entre as empresas em que mais ocorrem situações que podem ser caracterizadas como assédio moral no trabalho. Este trabalho caracteriza o assédio moral e classifica os tipos existentes; define o conceito de instituições financeiras; relaciona como a segurança do trabalho se faz presente nas instituições financeiras; e analisa os casos julgados em primeira instância na 1ª Vara da Justiça do Trabalho de Tubarão, SC que envolvam casos de assédio moral no trabalho.

Palavras-chave: Assédio, Financeiras, Segurança.

## **ABSTRACT**

The bullying happens in many situations in the daily of a person, even in the ambience that theoretically should be save and protect as in the work. Even with every divulgation about this, still today is comon cases of harassmt at work. How financial institution are inserted in a competitive scenario, they are among companies where more happen situations that can be characterized as harassmt at work. This research characterize bullying and classify the types existing; it defines financial institution; it relates how safety is inserted in financial institution; and it analyze judged cases on 1<sup>st</sup> Labor Court of Justice of Tubarão, SC which involve harassmente at work.

Keywords: Harassment, Financial; Safety.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.1 TEMA E DELIMITAÇÃO .....	11
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA .....	11
1.3 JUSTIFICATIVA .....	12
1.4 OBJETIVOS .....	12
<b>1.4.1 Objetivo Geral .....</b>	<b>12</b>
<b>1.4.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>13</b>
1.5 METODOLOGIA DA PESQUISA .....	13
<b>1.5.1 Natureza da Pesquisa .....</b>	<b>13</b>
<b>1.5.2 Abordagem da Pesquisa Quanto ao Problema .....</b>	<b>13</b>
<b>1.5.3 Tipo da Pesquisa em Relação aos Objetivos .....</b>	<b>14</b>
<b>1.5.4 Procedimentos Técnicos da Pesquisa.....</b>	<b>14</b>
<b>1.5.5 Método da Pesquisa.....</b>	<b>15</b>
1.6 ESTRUTURA .....	15
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO. ....</b>	<b>16</b>
2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	16
<b>2.1.1 Assédio Moral no Trabalho.....</b>	<b>16</b>
2.1.1.1 Elementos Caracterizadores do Assédio Moral.....	17
2.1.1.1.1 <i>Sujeitos.....</i>	17
2.1.1.1.2 <i>Conduta.....</i>	18
2.1.1.1.3 <i>Reiteração e Sistematização .....</i>	18
2.1.1.1.4 <i>Consciência do agente .....</i>	18
2.1.1.2 Tipos de Assédio Moral.....	19
2.1.1.2.1 <i>Assédio moral vertical descendente.....</i>	19
2.1.1.2.2 <i>Assédio moral vertical ascendente .....</i>	20
2.1.1.2.3 <i>Assédio moral horizontal.....</i>	20
2.2 CONCEITO DE INSTITUIÇÃO FINANCEIRA .....	21
2.3 SEGURANÇA DO TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS .....	21
<b>3 ESTUDO DE CASO .....</b>	<b>24</b>
3.1 CAMPO DE PESQUISA .....	24
3.2 MÉTODO DE PESQUISA .....	24
3.3 RESULTADOS E ANÁLISES.....	25

<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>26</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>28</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral ocorre quando uma pessoa é exposta a situações humilhantes e constrangedoras por repetidas vezes. Esse fenômeno social acontece em toda parte, mas é mais comum no trabalho. Isso se justifica, principalmente, pela relação de hierarquia que existe nesse ambiente.

Definiu Soares (2008, p. 98):

O assédio moral no trabalho refere-se a um conjunto de ações violentas (de natureza psicológica e ou física) infligidas, de maneira frequente, por um ou mais trabalhadores contra, principalmente, um outro trabalhador, com o objetivo de isolá-lo, desestabilizá-lo e ou difamá-lo e, muitas vezes, excluí-lo do contexto do trabalho, podendo lhe causar consideráveis danos de natureza física, afetiva, cognitiva e ou social.

Com a globalização, as organizações empresariais adotaram a produtividade e a competitividade como regra. A todo momento, busca-se o aumento da produção e dos lucros o que exige cada vez mais empenho e capacitação do trabalhador. Os empregadores exigem mais qualidade nos serviços prestados e prezam, na maioria das vezes, pela individualização dos resultados. Esse contexto propicia a prática do assédio moral nas empresas.

De acordo com Paraire (1999, p.481):

A globalização do capitalismo é, antes de mais nada, a globalização de uma falência ética que coloca a humanidade no nível dos animais selvagens devorando-os em volta de suas presas, é o fracasso de construções filosóficas baseadas na legislação do egoísmo doentio e da sede do poder.

Nos últimos anos, as instituições financeiras se tornaram o centro da economia global. Muito provavelmente seja esse o motivo de que nessas empresas os índices de assédio moral sejam tão alarmantes. A gama de produtos comercializados numa instituição financeira é imensa. O bancário tem metas de vendas de cartões, seguro, previdência, consórcios, capitalização e muitas outras. A avaliação desses funcionários se resume a um número. Ou seja, quanto ele produziu ou deveria ter produzido.

Afirma Cerqueira (2015, p.11):

Nas últimas décadas, as instituições financeiras adquiriram centralidade na economia global. Os desarranjos sociais produzidos foram a consequência nefasta dessa hegemonia. O preço maior pela acumulação de riquezas que nada produzem e se valorizam apenas pelos juros é pago pela força de trabalho bancária.

Em alguns casos, o assédio moral praticado não é solucionado dentro do ambiente de trabalho e precisa ser levado à justiça. Mesmo sem haver uma tipificação legal específica que puna a prática de assédio moral nos ambientes de trabalho, a justiça tem utilizado a Constituição Federal, o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho para resolver essas questões e tentar diminuir ou até mesmo aniquilar essa prática.

Conforme texto publicado na página Mundo Carreira (2014, p.1):

Hoje, algumas leis fundamentais brasileiras amparam o trabalhador contra o assédio moral. A Constituição Federal, por exemplo, atesta que a dignidade humana é um dos princípios fundamentais do país. Portanto, a dignidade do trabalhador também deve ser respeitada e ele protegido de qualquer prática de assédio.

Uma das leis que pode ser usada para defender o empregado que sofre de assédio moral é o Código Civil Brasileiro. O código afirma que se alguém violar qualquer direito pessoal e causar dano a outra pessoa, mesmo que exclusivamente moral, está cometendo ato ilícito. Desta forma, o assédio moral é considerado crime.

Já a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), conjunto de leis que defende diretamente o trabalhador, prevê casos de rompimento unilateral do contrato de trabalho quando houver falta grave de uma das partes, empregador ou empregado. Os artigos 482 e 483 dispõem sobre rescisão por justa causa e rescisão por iniciativa do trabalhador.

Diante disso, a pesquisa em questão foca na conceituação e tipificação do assédio moral presente nas instituições financeiras. Além de averiguar a quantidade de processos julgados na 1ª Vara da Justiça do Trabalho de Tubarão, SC durante os anos de 2015 a 2017, a fim de verificar a porcentagem de processos que teve resultado favorável aos funcionários e aos empregadores.

## 1.1 TEMA E DELIMITAÇÃO

O tema objeto deste estudo concentra-se na averiguação dos casos de assédio moral em instituições financeiras transitados na Justiça do Trabalho. Foram analisadas 41 sentenças da 1ª Vara da Justiça do Trabalho de Tubarão, SC nos anos de 2015 a 2017.

## 1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Quais são os principais tipos de assédio moral sofrido pelos trabalhadores de instituições financeiras? Qual a quantidade de casos julgados na da 1ª Vara da Justiça do

Trabalho de Tubarão, SC que teve resultado favorável aos trabalhadores? E, qual a quantidade desses casos deu razão à empresa?

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Trazer para o centro das discussões o conceito de assédio moral e mostrar os diferentes tipos que existem, além das consequências que geram na vida dos envolvidos, podem ser decisivos para tornar esse assunto mais claro.

Discutir como esse tipo de assédio se dissemina no ambiente de trabalho das instituições financeiras pode ser crucial para que as atitudes geradas pelo assediador sejam revistas e condenadas.

Assim, os trabalhadores podem vislumbrar um ambiente de trabalho mais tranquilo, com mais respeito e preocupação com o bem estar dos colaboradores e não somente com o lucro envolvido na atividade.

Por outro lado, negar a importância das questões que envolvem o assédio moral nas instituições financeiras pode significar um aumento dos casos, tornando cada vez mais insustentável a vida desses colaboradores dentro da empresa e, até mesmo, fora dela.

É válido, também, mostrar que os casos de assédio estão indo parar na justiça e que os assediadores envolvidos estão tendo que reparar o dano causado nos assediados.

### 1.4 OBJETIVOS

Os objetivos visam apresentar o direcionamento da pesquisa e os resultados esperados com ela.

Existem objetivos gerais e específicos. O objetivo geral é mais genérico, ele resume e apresenta a ideia central. Já os objetivos específicos determinam quais resultados se desejam alcançar com a pesquisa, de forma mais detalhada.

#### 1.4.1 Objetivo Geral

Investigar casos de assédio moral julgados pela da 1<sup>a</sup> Vara da Justiça do Trabalho de Tubarão, SC, que envolvam trabalhadores de instituições financeiras.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Caracterizar assédio moral;
- Fazer um levantamento sobre os principais tipos de assédio moral praticados nas instituições financeiras com base nos processos trabalhistas;
- Apresentar uma abordagem sobre o conceito de instituições financeiras;
- Quantificar a porcentagem de casos julgados favoravelmente aos trabalhadores e aos empregadores.

## **1.5 METODOLOGIA DA PESQUISA**

De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 50), existem inúmeras formas de classificar as pesquisas. Elas podem ser analisadas sob a ótica da natureza (básica ou aplicada), dos objetivos (exploratória, descritiva ou explicativa), da abordagem do problema (quantitativa ou qualitativa) e dos procedimentos técnicos (documental, bibliográfica, experimental, levantamento, estudo de caso, ação, ex-post-facto ou participante).

### **1.5.1 Natureza da Pesquisa**

No que se refere à natureza da pesquisa, pode-se classificar essa monografia como básica, já que busca ampliar o conhecimento sobre o assunto em questão, sem aplicação prática.

### **1.5.2 Abordagem da Pesquisa Quanto ao Problema**

Segundo Gerhardt e Silveira (2009, p.31): “A pesquisa qualitativa preocupa-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais.”

De acordo com Rodrigues (2006, p.89): “A pesquisa quantitativa ocorre quando a abordagem está relacionada à quantificação, análise e interpretação de dados obtidos mediante

pesquisa, ou seja, o enfoque da pesquisa está voltado para a análise e a interpretação dos resultados, utilizando-se da estatística.”

Quanto a abordagem do problema, essa pesquisa é classificada como qualitativa e quantitativa. Qualitativa porque visa aprofundar o tema em questão. Quantitativa porque pretende, também, representar os percentuais de processos julgados favoravelmente aos trabalhadores e aos empregadores.

### **1.5.3 Tipo da Pesquisa em Relação aos Objetivos**

Do ponto de vista do tipo de pesquisa em relação aos objetivos, classifica-se como exploratória, já que seu objetivo principal é aprimorar ideias buscando informações sobre o assunto.

Afirma-se isso com base na publicação de Prodanov e Freitas (2013, p. 51):

Pequisa exploratória é quando a pesquisa se encontra na fase preliminar, tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar, possibilitando sua definição e seu delineamento, isto é, facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto. Assume, em geral, as formas de pesquisas bibliográficas e estudos de caso. (PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 51-52).

### **1.5.4 Procedimentos Técnicos da Pesquisa**

Esta pesquisa será bibliográfica. Isso porque, de acordo com Rauen (2002, p.65), “a pesquisa bibliográfica consiste na busca de informações bibliográficas relevantes”.

Com base das ideias de GRACIA (2016, p. 293):

Para uma adequada comprovação de que a pesquisa realizada é uma pesquisa bibliográfica, o pesquisador deve propor um problema de pesquisa e um objetivo que estejam em consonância e que a resposta que será buscada está nos livros, artigos, teses, dissertações e ainda, com o advento da internet, muitos dados poderão ser buscados na rede, ou ainda, a resposta encontrada seja o contrário do que está nos livros e artigos.

### 1.5.5 Método da Pesquisa

Inicialmente será feito um levantamento teórico sobre o assunto. Para isso serão utilizados livros, artigos, teses e sites que abordem o tema. Aqui serão apresentados os principais assuntos relacionados ao tema em questão como conceitos e tipos de assédio moral.

Depois disso, será feita uma pesquisa no site do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT SC). Nessa parte será determinada a quantidade de processos que abrangem o tema assédio moral na 1ª Vara da Justiça do Trabalho de Tubarão, SC, além de quantificar a porcentagem de processos sobre esse assunto que envolvem instituições financeiras; e quantos desses processos são favoráveis aos empregados, e quantos são vencidos pelos empregadores.

A página acessada para obtenção desses dados será: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/gsa/extranet/jurisprudencia/index.jsp?site=acordaos&proxystylesheet=gsa-jurisprudencia&access=p&proxycustom=%3CHOME/%3E&proxyreload=1>.

## 1.6 ESTRUTURA

Este trabalho está dividido em quatro capítulos.

O primeiro deles faz a introdução do tema a ser pesquisado; delimita os assuntos a serem abordados; identifica os problemas a serem solucionados; estabelece a justificativa para a escolha do tema; elenca os objetivos propostos com a elaboração do trabalho; e classifica a metodologia utilizada.

O segundo capítulo contém o referencial teórico. Nele estão reunidas as informações mais relevantes sobre o tema em questão, como: o conceito e tipos de assédio moral; de que maneira ele aparece nas relações de emprego e em instituições financeiras; quais os elementos que caracterizam esse tipo de assédio; conceito de instituições financeiras; além exemplificar a relação existente entre a engenharia de segurança do trabalho e as instituições financeiras.

No terceiro capítulo é feita a análise dos resultados obtidos. Nele serão analisados os dados obtidos no site do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT SC). Os processos em questão serão quantificados e transformados em porcentagem para facilitar a análise.

Já no quarto capítulo são apresentadas as considerações finais da pesquisa.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO.

### 2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é a hostilização, a humilhação de uma pessoa de forma repetitiva. Assim como afirma BARRETO (2000, p. 544): “Assédio moral é uma conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes ...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa”.

O site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org) (2018) complementa esse conceito quando apresenta o texto seguinte:

Assédio moral é um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

Vale destacar que no assédio moral, diferente do que ocorre num conflito normal, o sujeito que pratica o ato não dá chances de defesa aquele que é agredido. De Carvalho (2009, p. 63) afirma que “no assédio moral, diferentemente do que ocorre num conflito aberto, o sujeito perverso age sem dar chances a vítima de se defender. Todas as suas atitudes são voltadas para a eliminação da vítima do ambiente de trabalho”.

#### 2.1.1 Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral está presente em inúmeras situações. O ambiente de trabalho é uma das circunstâncias nas quais ele ocorre.

Conceitua da Silva (2005, p.12): “O assédio moral no trabalho é a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.”

Alkimin (2007, p.11) define assédio moral no trabalho sob a ótica jurídica e relaciona algumas das consequências desse tipo de assédio:

Implica violação dos deveres contratuais, violando, notadamente, os princípios da boa-fé, respeito, não-discriminação etc., cuja violação gera graves consequências para o

empregado, posto que fere a sua personalidade e dignidade, além de gerar problemas de saúde, desemprego e até o suicídio.

O assédio moral não está, obrigatoriamente, caracterizado por menções ao trabalho. As ofensas podem estar relacionadas às características físicas ou psíquicas de uma pessoa no ambiente de trabalho conforme afirma da Silva (2005, p.12):

Não significa que a conduta assediadora se relacione necessariamente com alusões ou indicações ao trabalho, pois geralmente o foco da violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só profissional, mas também como ser humano. Portanto, no assédio moral, é muito comum alusões negativas aos dotes físicos da vítima ou ao seu modo de vestir, de falar, de comer ou de se comportar diante de determinados acontecimentos.

O assédio moral não pode ser caracterizado por um fato isolado. Esse assédio fica evidente em situações que acontecem continuamente, ou seja, com habitualidade. Isso fica claro na citação de da Silva (2005, p.15):

Devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas.

#### 2.1.1.1 Elementos Caracterizadores do Assédio Moral

Como existe pouca ou nenhuma legislação específica sobre assédio moral no âmbito da relação de emprego se faz necessário identificar os elementos caracterizadores desse ato.

Existem, fundamentalmente, quatro elementos caracterizadores do assédio moral, são eles: sujeitos ativo (assediador) e passivo (vítima); conduta degradante; reiteração e sistematização; e consciência do agente.

##### 2.1.1.1.1 *Sujeitos*

Alkimin (2007, p.42) classifica e exemplifica os tipos de sujeito presentes no assédio moral:

A conduta, ato ou comportamento hostil, degradante, humilhante, vexatório que causa sofrimento psicológico e doença psicossomática na vítima, ferindo sua auto-estima, dignidade e personalidade, pode partir do empregador ou superior hierárquico subordinado a este, de algum colega de serviço ou também pode acontecer de um subordinado destinar condutas assediadas contra um superior hierárquico.

A vítima da hostilização ou degradação normalmente é o empregado, individualmente considerado ou uma coletividade, subordinado ao assediante, todavia, poderá ser o próprio superior hierárquico quando o assédio partir de um ou vários de seus subordinados.

#### *2.1.1.1.2 Conduta*

Já no critério conduta, não se pode determinar uma ação que seja típica para caracterizar assédio moral. Para que a conduta classifique o ato como assédio moral, ela deve ser capaz de degradar o clima organizacional, e afetar a qualidade de vida da vítima. Assim como afirma De Carvalho (2009, p.77):

O assédio moral pode se desencadear a partir de qualquer conduta imprópria manifestada por meio de qualquer comportamento, palavra, ato, gesto, escrito que seja capaz de atacar a personalidade e dignidade, ocasionando prejuízos à saúde (psíquica e física) do empregado, gerando condições de trabalho humilhantes decorrentes da degradação do ambiente de trabalho. (...) A conduta perversa deve ser capaz de danificar o meio ambiente de trabalho, contaminando a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado.

#### *2.1.1.1.3 Reiteração e Sistematização*

Para que seja caracterizado assédio moral, o fato não pode ocorrer isoladamente. Os atos maliciosos devem ocorrer de forma repetida, ou seja, com uma certa frequência. Alkimin (2007, p.50) afirma:

(...) Não caracteriza o assédio moral um conflito temporal no ambiente de trabalho, tão menos uma agressão pontual partida do superior hierárquico ou colega de serviço, posto que no conflito há interesses contrapostos, preponderando o binômio ataque-resistência, nada impedindo que pela repetição uma das partes ceda e passe a ser vítima do assédio moral; ao passo que no caso da agressão pontual, está esgota-se em si mesma não implicando perseguição ou discriminação na relação de trabalho,

#### *2.1.1.1.4 Consciência do agente*

A conduta que caracteriza o assédio moral deve ser consciente, intencional ou previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a vítima. Isso também é afirmado por De Carvalho (2009, p.80):

Para que se configure o assédio moral, a conduta degradante de ser consciente. Significa dizer que seus efeitos prejudiciais sobre a integridade psíquica e física da vítima e do ambiente de trabalho devem ser intencionais ou, ao menos, previsíveis. (...) Mesmo na hipótese em que o perverso pratica a agressão moral sem a consciência de seus efeitos ou sem a intenção de atingir a vítima em seu aspecto pessoal (integridade e intimidade), deve-se considerar a previsibilidade dos resultados prejudiciais.

#### 2.1.1.2 Tipos de Assédio Moral

O assédio moral, quanto a espécie, se classifica em: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal simples ou coletivo.

##### 2.1.1.2.1 *Assédio moral vertical descendente*

Tipo mais comum de assédio moral. Ele é praticado pelo empregador ou algum superior hierárquico que recebe a delegação do poder de comando.

Segundo Alkimin (2007, p.62):

Na relação de emprego, prevalece a desigualdade material entre as partes, sendo que o empregador, para implantar todo o processo de organização e ajuste do trabalho, poderá enveredar para o abuso de poder, adotando posturas autoritárias, desumanas e antiéticas, valendo-se de sua superioridade econômica e poder de mando e desmando sobre o trabalho subordinado, para afetar a pessoa do trabalhador na sua identidade e dignidade enquanto pessoa e profissional.

Tal prática pode ocorrer por diversos motivos. De Carvalho (2009, p.65) exemplifica algumas delas:

Um empregado que represente de alguma forma ameaça ao seu superior por ser uma pessoa muito competente e cumpridora de suas obrigações contratuais. (...). Um trabalhador que tem dificuldades de adaptação na organização empresarial, ou que tenha sido acometido por alguma doença, entre outras hipóteses.

Guedes (2003, p.36) afirma que o superior hierárquico pratica o assédio moral quando “sente-se ameaçado de perder o seu poder e o *status* privilegiado de que goza dentro da empresa”, em face de uma ameaça real ou potencial que o trabalhador representa.

#### 2.1.1.2.2 *Assédio moral vertical ascendente*

É o tipo de assédio moral praticado por um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. Alkimin (2007, p.65) afirma que esse tipo de assédio pode ocorrer pelos seguintes casos:

Normalmente, esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando. Pode ser ainda que, por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter o domínio sobre os trabalhadores, sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do(s) assediador(es) para se livrar do superior hierárquico indesejado.

Mesmo sendo o tipo mais incomum de ocorrer. Os danos que esse tipo de assédio provoca na vítima são devastadores.

#### 2.1.1.2.3 *Assédio moral horizontal*

É aquele cometido por colega de serviço. De Carvalho (2009, p.66) classifica esse tipo de assédio da seguinte maneira: “No assédio moral horizontal, a prática perversa é desencadeada pelos próprios colegas de serviço, com idêntico grau de hierarquia, manifestando-se por meio de brincadeiras maliciosas, gracejos, piadas gestos obscenos, menosprezo, entre outros.”

Pode ocorrer por causa de conflitos pessoais ou por competitividade para alcançar destaque, manter o cargo ocupado ou obter promoção. Assim como afirma De Carvalho (2009, p.66):

O assédio moral nessa hipótese decorre, em geral, de conflitos interpessoais, tais como: atributos pessoais ou profissionais, capacidade ou dificuldade de relacionamento, ausência de cooperação, preferência pessoal do chefe gozada pela vítima, racismo, xenofobia, razões políticas ou religiosas, entre outras que causam

dificuldades no relacionamento profissional. Outro fator que colabora para a prática da ação discriminatória pelos próprios colegas de trabalho diz respeito a própria competitividade. O perverso, visando manter-se no cargo ou disputar uma promoção, inicia a ação discriminatória, interferindo assim de forma prejudicial no bom relacionamento que deve reinar entre os empregados no ambiente de trabalho.

## 2.2 CONCEITO DE INSTITUIÇÃO FINANCEIRA

Instituição financeira é aquela que faz o papel de intermediária entre quem tem capital e quem presta algum tipo de serviço no mercado financeiro, como a realização de empréstimos, financiamentos, investimentos, entre outros.

Martins (2010, p.374) define as instituições financeiras como sendo: “Empresas comerciais que têm por finalidade realizar a mobilização do crédito, principalmente mediante o recebimento, em depósito, de capitais de terceiro, e o empréstimo de importâncias, em seu próprio nome, aos que necessitam de capital.”

A Lei nº. 4.595/1964 define, no artigo 17, as instituições financeiras da seguinte forma:

Art. 17 Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade principal ou acessória a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros.

Parágrafo único. Para os efeitos desta lei e da legislação em vigor, equiparam-se às instituições financeiras as pessoas físicas que exerçam qualquer das atividades referidas neste artigo, de forma permanente ou eventual.

## 2.3 SEGURANÇA DO TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Ferreira e Peixoto (2012, p.28) definiram o conceito de Segurança do Trabalho da seguinte maneira:

Segurança do Trabalho é uma série de medidas técnicas, administrativas, médicas e, sobretudo, educacionais e comportamentais, empregadas a fim de prevenir acidentes, e eliminar condições e procedimentos inseguros no ambiente de trabalho. A segurança do trabalho destaca também a importância dos meios de prevenção estabelecidos para proteger a integridade e a capacidade de trabalho do colaborador.

A Engenharia de Segurança do Trabalho é bem abrangente em instituições financeiras. Começa pelo PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) com o objetivo

de promoção e preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores. As instituições financeiras também têm CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) uma comissão paritária constituída por representantes dos empregados e empregadores, que atua na promoção da segurança e saúde dos trabalhadores. Um item bastante discutido quando se relaciona Segurança do Trabalho e Instituições Financeiras é a Ergonomia. Já que seus funcionários passam boa parte do tempo numa mesma posição e executando movimentos repetitivos existe uma preocupação com as consequências geradas.

Outro tema que relaciona a Segurança no Trabalho com as Instituições Financeiras é o assédio moral. Os efeitos patológicos causados por assédio moral no trabalho têm sido tema de amplo debate nas empresas que se preocupam com a segurança e a saúde mental e física de seus funcionários.

Segundo Gastaud (2014, p.1):

Atualmente, a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções tem sido mais comum. O resultado dessa prática pode levar a graves danos à saúde física e mental, podendo evoluir à incapacidade laborativa e, conseqüentemente, na demissão, desistência do emprego ou, em caso mais extremo, na morte.

De acordo com Caro (2018, p.1):

Para evitar e combater o assédio moral no ambiente de trabalho é importante que a empresa se posicione explicitamente contra esse tipo de comportamento. O tema deve fazer parte da comunicação cotidiana, seja na atuação do RH, nas conversas de feedback e pesquisas de clima.

Também é importante que ela ofereça alguma forma de apoio psicológico aos seus colaboradores e mantenha um canal aberto de diálogo, pelo qual um funcionário vítima de assédio se sinta seguro para expor a situação e fazer uma denúncia.

E, no caso de uma reclamação, a empresa precisa agir efetivamente. A primeira atitude deve ser no sentido de reeducar o agressor e adotar medidas disciplinares, como advertências e suspensões. Se esses procedimentos não forem suficientes para levar o agressor a mudar suas atitudes, é preciso realizar o seu desligamento.

O assédio moral pode ser considerado um acidente de trabalho, já que ele tem a capacidade de abalar a vítima a ponto de afastá-la de suas funções.

Tanto a área da Segurança do Trabalho quanto o departamento de RH devem atuar conjuntamente para diminuir e extinguir esse problema. Assim como afirma Caro (2018, p.1)

Para evitar que o assédio moral chegue a esse ponto, a área de Segurança do Trabalho deve atuar em conjunto com o departamento de RH na criação de um regulamento interno ou código de conduta, que inclua regras claras sobre o tema. Além disso, deve ministrar palestras e cursos nos quais esse assunto seja abordado.

No próximo capítulo, apresentaremos os resultados e análises do presente estudo.

### 3 ESTUDO DE CASO

#### 3.1 CAMPO DE PESQUISA

O assédio moral pode ser caracterizado como uma conduta abusiva. Quando presente no trabalho, ele pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, entre o superior hierárquico e o seu ou os seus subordinados ou vice-versa.

Existem elementos que precisam estar presentes para que o assédio moral seja comprovado. Conduta hostil de quem pratica; degradação do ambiente de trabalho; não pode ser um fato isolado; e quem pratica deve fazer isso de maneira consciente, intencional ou previsível.

Muitos são os casos de assédio moral que ocorrem no trabalho, não são resolvidos internamente e acabam na justiça.

A Justiça do Trabalho disponibiliza em seu site o acesso aos processos já julgados e aqueles que ainda estão em andamento.

A pesquisa limitou-se a analisar os processos que envolviam assédio moral em empresas iniciados na 1ª Vara da Justiça do Trabalho de Tubarão, SC.

A 1ª Vara da Justiça do Trabalho de Tubarão, SC fica localizada na Avenida Expedicionário José Pedro Coelho, 1025, bairro Humaitá.

#### 3.2 MÉTODO DE PESQUISA

Os dados utilizados para essa pesquisa foram retirados do site do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT SC).

No site do Tribunal alguns filtros foram aplicados para diminuir o campo da pesquisa. Somente os processos que tinham o assédio moral como causa principal ou como um dos itens a serem julgados foram investigados. Apenas processos abertos na região de Tubarão, SC foram observados, já que a pesquisa limitou-se aos processos abertos na 1ª Vara da Justiça do Trabalho da região de Tubarão, SC. Além disso, estabeleceu-se que unicamente processos abertos entre Janeiro de 2015 e Dezembro de 2017 seriam estudados. Por fim, é importante salientar que todos os processos analisados já estavam concluídos em primeira instância, mas que ainda assim cabiam recursos.

Ao todo foram localizados 41 processos que tratavam de assédio moral no trabalho.

### 3.3 RESULTADOS E ANÁLISES

O que se observou é que muitos são os casos em que os funcionários alegam assédio moral no ambiente de trabalho. Mesmo limitando bastante o campo de pesquisa, ainda assim, 41 processos envolvendo o assunto foram encontrados.

A maioria deles foi vencida, em primeira instância, pelos empregadores por falta de provas. Normalmente o assédio ocorre quando as pessoas estão sozinhas, ou seja, não existem testemunhas. Além disso, o assédio moral não deixa marcas visíveis o que dificulta sua comprovação. Em boa parte dos casos era apenas a palavra de uma parte contra a palavra da outra parte.

Dos processos analisados 6 envolviam instituições financeiras. Isso representa um número assustadoramente grande para uma única categoria de empregados num período muito pequeno de tempo. Isso se justifica porque instituições financeiras têm um ambiente muito propício para a difusão desse tipo de assédio. A concorrência é muito grande entre instituições diferentes e até dentro de uma mesma instituição financeira essa concorrência se faz presente. Essas empresas, mesmo lucrando bilhões por semestre almejam lucros cada vez maiores e transferem a responsabilidade para alcançar esses objetivos para seus colaboradores. Muitas vezes não querem saber se a economia passa por uma fase ruim ou se o mercado deu uma diminuída no ritmo.

Um fato curioso observado é que quando envolviam instituições financeiras as porcentagens se invertem. Praticamente 70% dos casos foram vencidos pelos funcionários em primeira instância. Isso se deve ao fato de que as instituições financeiras são cheias de câmeras em todos os ambientes por questões de segurança. Essas câmeras acabam gravando as cenas de humilhação e essas provas podem ser usadas no processo. Outro fator observado é a quantidade de testemunhas que comprovaram a versão do empregado. Ou seja, nas instituições financeiras esse assédio é feito como algo banal na frente de outras pessoas o que facilita a comprovação de que realmente ocorreu.

Resumidamente foram esses os dados obtidos: 41 processos foram analisados, 70% foram vencidos pelos empregadores e 30% pelos empregados. 15% deles envolviam instituições financeiras. Desses 15% que apresentavam instituições financeiras como parte do processo, 67% tiveram o empregado como parte vencedora.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assédio moral, resumidamente, pode ser considerado uma conduta abusiva (humilhante) que ocorre com certa frequência e causa prejuízos na vida profissional e pessoal dos envolvidos. Dependendo de quem pratica e de quem sofre o assédio, ele recebe uma classificação diferente. É chamado de vertical descendente quando praticado por superior hierárquico contra funcionário de nível mais baixo; é do tipo vertical ascendente quando praticado por subordinado contra superior hierárquico; e é classificado como horizontal quando envolve colegas de mesmo nível hierárquico.

As instituições financeiras, com o passar dos anos, foram aumentando a gama de produtos e serviços ofertados aos seus clientes, isso porque com a difusão do capitalismo a competitividade foi aumentando e o desejo por lucros cada vez maiores também. Dessa forma, essas empresas começaram a estimular de maneira mais acentuada a competitividade entre os próprios funcionários, cobrando sempre desempenhos melhores a cada dia e estipulando metas individuais, o que fez com que o ambiente de trabalho nessas instituições se tornasse propício ao desenvolvimento casos de assédio moral.

O profissional responsável pela segurança no trabalho deve, juntamente com os profissionais do RH, observar as atitudes que ocorrem no dia a dia de todos os funcionários da empresa a fim de verificar atitudes que podem evoluir para casos de assédio moral e tentar encontrar maneiras de solucionar esses casos. Isso porque o assédio moral além de impactar no ambiente de trabalho, causa inúmeros afastamentos para o tratamento psicológico dos envolvidos.

Quando não resolvidos internamente, os casos de assédio moral podem ser levados à justiça. Como são muito difíceis de provar, normalmente só quando se tem testemunhas é que os agressores são punidos. O que se pôde verificar nesse trabalho é que em grande parte dos casos de assédio moral que ocorrem nas instituições financeiras (quase 70%) a vítima conseguiu provar e o agressor recebeu alguma punição.

Por se tratar de um assunto com pouca legislação, a melhor maneira de tentar solucionar o problema e diminuir a sua incidência é divulgar mais informações sobre esse assunto e alertar as pessoas de que algumas atitudes não são saudáveis. Lógico que um ambiente competitivo é necessário para o desenvolvimento de uma empresa, mas essa competição deve ser estimulada de maneira natural e saudável, sem que para isso sejam necessárias situações humilhantes e constrangedoras.



## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba. Juruá editora. 2007.

BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhação**. 2000. 273 f. Dissertação de mestrado em Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2000.

CARO, Flavia. **Assédio Moral no Trabalho: Como as Políticas de Saúde e Segurança podem ajudar na prevenção**. Disponível em: <<http://blog.gaveteiro.com.br/2018/04/16/assedio-moral-no-trabalho-como-as-politicas-de-saude-e-seguranca-podem-ajudar-na-prevencao/>> . Acesso em: 25 jul. 2018.

CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Assédio Moral Organizacional nos Bancos**. São Paulo. LTR Editora. 2015.

DA SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

DE CARVALHO, Nordson Gonçalves. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. São Paulo. Ridel. 2009.

FERREIRA, Leandro Silveira. PEIXOTO, Neverton Hofstadler. **Segurança do Trabalho I**. Santa Maria. UFSM. 2012.

GARCIA, Elias. Pesquisa bibliográfica versus revisão bibliográfica - uma discussão necessária. **Revista Línguas e Letras**, Cascavel, v.17, n. 35, p. 291 – 294, mai. 2016.

GASTAUD, Eduardo. **A Segurança no Trabalho Contra o Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/cotidiano/a-seguranca-no-trabalho-contr-o-assedio-moral/76200/>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre. Editora UFRGS, 2009.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo. LTr. 2003.

**Lei nº 4.595 de 1964**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4595.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4595.htm)> . Acesso em 29 jun. 2018.

MARTINS, Fran. **Contratos e Obrigações Comerciais**. Rio de Janeiro. Editora Forense. 2010.

Mundo Carreira. **Entenda melhor a lei de assédio moral no trabalho e saiba se defender de abusos**. Disponível em: <<http://www.mundocarreira.com.br/dicas/entenda-melhor-lei-de-assedio-moral-trabalho-e-saiba-se-defender-de-abusos/>>. Acesso em 22 mai. 2018.

**O que é assédio moral?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acessado em: 20 jun. 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Novo Hamburgo. Feevale, 2013.

RODRIGUES, Auro de Jesus. **Metodologia Científica**. São Paulo. Avercamp, 2006.

Site do Tribunal Regional do Trabalho da 12<sup>a</sup> Região utilizado para consulta dos processos: <<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/gsa/extranet/jurisprudencia/index.jsp?site=acordaos&proxystylesheet=gsa-jurisprudencia&access=p&proxycustom=%3CHOME/%3E&proxyreload=1>>. Acessos em 12, 13 e 14 jun. 2018.

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações Socioprofissionais e Assédio Moral no Trabalho: ‘ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais’**. Casa do Psicólogo, 2008.