

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

O ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Edvan Epaminondas de Souza Júnior

Presidente Prudente/SP

2004

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

O ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Edvan Epaminondas de Souza Júnior

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Sérgio Tibiriçá Amaral.

Presidente Prudente/ SP

2004

O ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Professor Dr. Sérgio Tibiriçá Amaral

Professor Dr. José Benjamin de Lima

Professor Dr. Moacir Alves Martins

Presidente Prudente, 25 de novembro de 2004.

Os lugares mais quentes do inferno são destinados aos que, em tempo de graves crises, mantêm-se neutros.

Dante Alighieri

Você tem sede de quê?

Você tem fome de quê?

A gente não quer só comida.

A gente quer comida, diversão e arte.

Arnaldo Antunes/Marcelo Fromer/Sérgio Britto

A g r a d e c i m e n t o s

A meus pais, por sempre me apoiarem em todos os momentos da minha vida.

Ao mestre e orientador, professor Sérgio do Amaral Tibiriçá,
pelo incentivo e paciência .

Aos amigos de classe, pela amizade e por compartilharmos os bons e maus
momentos dos cinco anos de graduação.

RESUMO

O presente trabalho analisa a existência de um fenômeno mundial recentemente detectado e estudado, chamado assédio moral. Mostra a evolução dos direitos humanos ao longo do tempo, explica o princípio da dignidade da pessoa humana e conceitua, com base na doutrina e na jurisprudência, o que vem a ser o assédio moral. Relaciona ainda os seus sujeitos, efeitos, a sua tutela jurídica no Brasil e no direito comparado e quais estratégias se deve adotar para prevenir e combater o problema. O estudo procurou demonstrar que o assédio moral é uma grave violação dos direitos humanos dos trabalhadores e da sociedade em geral.

A monografia não se ateve exclusivamente ao ambiente do trabalho, procurando mostrar que a questão atinge também outros setores da sociedade, como a família e o ambiente escolar.

Em face da atualidade do tema, foram abordadas diversas legislações e projetos de lei existentes no Brasil e no âmbito internacional para coibir tal prática, inclusive colocando a atual posição da jurisprudência sobre o assunto,

Foi empregado o método dialético, utilizando-se de pesquisa bibliográfica e documentos eletrônicos.

Concluiu-se que o assédio moral realmente constitui uma grave violação dos direitos humanos, atingindo a dignidade da pessoa humana.

PALAVRAS- CHAVE: Assédio moral; direitos humanos; princípio da dignidade da pessoa humana; efeitos; estratégias; ambiente do trabalho; projetos de lei; violação.

ABSTRACT

The present work analyzes the existence of a world-wide phenomenon, recently detected and studied called mobbing. It shows the evolution of human rights over the time, it explains the principle of dignity of the human person and, based on the doctrine and jurisprudence, it gives a conception of what comes to be the mobbing. It still relates its citizens, effects, its juridical tutelage in Brazil and in compared law, and also, which strategies should be adopted to prevent and fight the problem. In short this study is expected to show that mobbing is a serious breaking of the human rights of workers and society in general.

The monograph was not supported only on the work environment, intending then, to show that the subject also includes other sectors of society, such as the family and the school environment.

Facing such a current subject, several legislations and law projects existing in Brazil and in the international scope were considered to restrain such practice, also placing the current position of jurisprudence about the subject.

The dialectic method was used, making use of bibliographical research and electronic documents.

It was concluded that mobbing, in fact constitutes a serious breaking of the human rights and affects the dignity of the human person.

KEYWORDS: Mobbing; human rights; principle of dignity of the human person; effects; strategies; work environment ; law projects; breaking .

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. HISTÓRICO	12
1.1 DISTINÇÃO ENTRE DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS	12
1.2 A FINALIDADE DA CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS	12
1.3 AS GERAÇÕES DE DIREITO	13
1.4 A PRIMEIRA GERAÇÃO DE DIREITOS	14
1.5 A SEGUNDA GERAÇÃO DE DIREITOS.....	15
1.6 A TERCEIRA GERAÇÃO DE DIREITOS	16
2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	20
2.1 O QUE É UM PRINCÍPIO	20
2.2 OS PRINCÍPIOS ÉTICO-JURÍDICOS	20
2.3 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.....	21
2.4 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL	21
2.5 O QUE É DIGNIDADE	22
2.6 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO DIREITO COMPARADO	23
2.7 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS COMO EXIGÊNCIA E CONCRETIZAÇÕES DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	24
2.8 A APLICAÇÃO CONCRETA DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	25
3. VISÃO GERAL DO FENÔMENO	27
3.1 ASSÉDIO MORAL NA VIDA PRIVADA	27
3.2 ASSÉDIO MORAL NA ESCOLA.....	29
3.3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	32
4. O CONTEXTO HISTÓRICO E AS PESQUISAS NO CAMPO DA MEDICINA E DA PSICOLOGIA DO TRABALHO	34
5. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL E SUA DISTINÇÃO COM O ASSÉDIO SEXUAL	37
5.1 O GÊNERO SOFRIMENTO NO TRABALHO.....	37
5.1.1 <i>O estresse</i>	37
5.1.2 <i>O conflito</i>	38
5.1.3 <i>A gestão por injúria</i>	39
5.1.4 <i>As agressões pontuais</i>	40
5.1.5 <i>As más condições de trabalho</i>	40
5.1.6 <i>As imposições profissionais</i>	41
5.1.7 <i>As deturpações da palavra</i>	42
5.2 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL	42
5.2.1 <i>Aspectos gerais</i>	42
5.2.2 <i>A tutela jurídica do assédio sexual</i>	44
5.2.3 <i>Do assédio sexual ao assédio moral</i>	44
6. O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	46
6.1 CONCEITO	47
6.2 O “ITER CRIMINIS”	51
6.3 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	52
6.3.1 <i>O assédio moral vertical e estratégico ou assédio moral descendente ou assimétrico ou “bossing”</i>	52
6.3.2 <i>O assédio moral horizontal ou simétrico</i>	53
6.3.3 <i>O assédio moral ascendente</i>	53
6.4 MÉTODOS DE ASSÉDIO.....	54
6.4.1 <i>As atitudes hostis</i>	54
6.4.2 <i>Os diferentes tipos de assédio</i>	54
6.4.3 <i>A frequência e a duração</i>	54
6.4.4 <i>As interrupções de trabalho</i>	55

6.4.5	<i>Conseqüências sociais e econômicas</i>	55
6.5	ESPECIFICIDADES DE ALGUNS SETORES DE ATIVIDADE	56
6.5.1	<i>O serviço público</i>	56
6.5.2	<i>O setor privado</i>	58
6.5.3	<i>A nova economia</i>	59
6.5.4	<i>O setor associativo</i>	59
6.5.5	<i>O esporte</i>	59
6.5.6	<i>O mundo político</i>	59
6.6	<i>As atuais condições do mundo do trabalho</i>	60
6.6.1	<i>A normopatía</i>	60
6.6.2	<i>O assédio moral estratégico para enxugar as empresas e os órgãos públicos</i>	63
6.6.3	<i>O mundo dos gerentes</i>	64
6.6.4	<i>Abusos e humilhações nos testes de seleção</i>	65
6.6.5	<i>A globalização da violência</i>	66
6.6.6	<i>Causas e custos da violência do trabalho</i>	69
6.7	ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	70
7.	OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL	70
7.1	PERFIL DA VÍTIMA	70
7.1.1	<i>O assédio discriminatório</i>	73
7.1.2	<i>As situações que favorecem o assédio</i>	74
7.1.3	<i>Fatores que prejudicam a defesa das vítimas</i>	76
7.2	PERFIL DO AGRESSOR	77
7.2.1	<i>Técnicas de demolição da autoconfiança utilizadas pelo assediador na organização</i>	80
7.2.2	<i>Explicação dos comportamentos patológicos do assediador</i>	83
7.2.3	<i>A compreensão do comportamento do assediador a partir da psicologia</i>	84
7.3	OS ESPECTADORES	84
8.	OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL	86
8.1	EFEITOS FISIOLÓGICOS E PSÍQUICOS NA VÍTIMA	86
8.2	EFEITOS NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E NA VIDA SOCIAL DA VÍTIMA	89
8.2.1	<i>Danos nas relações com os companheiros de trabalho</i>	89
8.2.2	<i>Danos na relação do casal: a deterioração da relação</i>	89
8.2.3	<i>Danos na esfera familiar e social: isolamento</i>	89
8.3	EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NA ECONOMIA DA VÍTIMA: A PRECARIIDADE ECONÔMICA.....	90
8.4	EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NA ESFERA PROFISSIONAL DA VÍTIMA: O FINAL DA CAPACIDADE DE EMPREGAR-SE	90
8.5	EFEITOS SOBRE A EMPRESA E SOBRE O ESTADO	90
9.	TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL	92
9.1.1	<i>Direitos fundamentais e os direitos da personalidade</i>	93
9.1.2	<i>Fundamentos constitucionais</i>	94
9.1.2.1	<i>Dignidade da pessoa humana</i>	95
9.1.2.2	<i>Ambiente de trabalho sadio</i>	95
9.2	O ASSÉDIO MORAL NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	97
9.2.1	<i>Garantia no emprego e dispensa abusiva</i>	97
9.2.2	<i>Proteção contra a discriminação de função e salário</i>	99
9.3	RESPONSABILIDADE PENAL POR ASSÉDIO MORAL	100
9.4	ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL NOS TRIBUNAIS	103
9.4.1	<i>Do ônus da prova</i>	103
9.4.2	<i>Jurisprudência sobre assédio moral</i>	105
9.5	DO DANO MORAL, DO DANO PSÍQUICO, DO DANO PESSOAL	105
9.6	A TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO ESPARSA.....	108
9.7	DA PUNIÇÃO DISCIPLINAR NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	113
10.	TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO	115
10.1	PAÍSES ESCANDINAVOS	115
10.2	FRANÇA	116
10.3	ÁUSTRIA E ALEMANHA	118
10.4	ITÁLIA.....	118

10.5 PORTUGAL	119
10.6 UNIÃO EUROPÉIA	119
10.7 GRÃ-BRETANHA E ESTADOS UNIDOS.....	120
10.8 AUSTRÁLIA	121
10.9 CHILE.....	121
10.10 BÉLGICA	121
10.11 SUÍÇA.....	122
11. O QUE FAZER? QUAIS ESTRATÉGIAS ADOTAR?	123
11.1 OS INTERVENIENTES	123
11.1.1 <i>Os sindicatos</i>	123
11.1.2 <i>Os médicos do trabalho</i>	124
11.1.3 <i>Os diretores de recursos humanos</i>	124
11.1.4 <i>Os consultores temporários</i>	125
11.1.5 <i>Os médicos clínicos gerais</i>	125
11.1.6 <i>Os psiquiatras e os psicoterapeutas</i>	125
11.1.7 <i>A fiscalização do trabalho</i>	126
11.1.8 <i>Os advogados</i>	126
11.1.9 <i>As associações</i>	127
11.2. FATORES DE RESISTÊNCIA AO PSICOTERROR	127
11.3 A PREVENÇÃO PELA EMPRESA	128
11.4 A PREVENÇÃO PELOS SINDICATOS : O MARKETING SOCIAL.....	132
11.5 O QUE PODEM FAZER OS TRABALHADORES ASSEDIADOS?	132
11.6 AS MEDIAÇÕES	133
11.7 FAZER INTERVIR A JUSTIÇA. POR QUE HÁ NECESSIDADE DE UMA LEI?	134
12. CONCLUSÃO.....	137
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	141
ANEXOS.....	146

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tema recente no universo do trabalho, apesar dos maus-tratos e humilhações sempre terem sido praticados nas relações trabalhistas, sendo intensificado pela ação da globalização no mundo atual.

É matéria de direitos humanos de extrema importância, pois algumas pessoas estão se tornando mais perversas e tiranas, não se furtando a utilizar todos os meios para galgar posições nas instituições.

Trata-se de um tema que revela a exposição de trabalhadores à situações humilhantes e constrangedoras, por repetição e prolongamento, situações estas provocadas por pessoas que detêm autoridade e/ou poder hierárquico.

Tais abusos ou humilhações interferem de forma negativa nos trabalhadores, prejudicando as relações de trabalho e provocando males à saúde física e mental da vítima., como se explica ao longo desse trabalho.

No caso de atitudes extremadas, o assédio moral pode chegar à violência verbal, física ou sexual.

O ato violento causa espanto e perplexidade. Já a violência cotidiana, de pequena ou mesmo de grande intensidade, quando praticada sem deixar vestígios, passa despercebida socialmente, ou é tolerada para não abalar a estrutura que forma a base da sociedade.

A delicadeza, o respeito, as humilhações e as agressões estão presentes em todos os locais, com matizes de cores variadas.

O mais cruel desse tipo de sofrimento é que ele atinge principalmente o ser humano no ambiente de trabalho, que se transformou no centro da vida do homem moderno. Mais do que mero modo de sobrevivência, o trabalho se transformou na principal identidade do cidadão. Depois do nome, é a profissão, ou o emprego, que define o lugar do indivíduo no mundo capitalista. Daí a dor de quem vê o seu trabalho ser ignorado ou desqualificado, além do medo de ficar desempregado que a desaprovação do superior hierárquico provoca.

Diante de tudo isso e dada a difusão de tais práticas não só no mundo do trabalho como em outros setores da sociedade, como nas escolas e dentro da própria família, é importante que o tema seja discutido por toda a sociedade e em especial para os operadores do Direito. A importância do tema é realçada diante das previsões da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial de Saúde (OMS) de que as próximas duas décadas serão as décadas do “mal estar no mundo do trabalho”, onde predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculados às políticas neoliberais e expansão da globalização.

Procurou-se mostrar na monografia, o que existe no ordenamento jurídico do Brasil e de alguns países do mundo para combater tal prática e a importância de se aprovar projetos de lei específicos sobre o tema.

Também abordou-se a relevância que a prevenção tem para se evitar o problema.

Por fim, elucidou-se que o assédio moral é uma frontal violação dos direitos humanos, atingindo em cheio a dignidade da pessoa humana.

1. HISTÓRICO

Os direitos humanos fundamentais surgiram da fusão de várias fontes, desde as tradições vindas das diversas civilizações até a conjugação das idéias surgidas com o cristianismo, dos pensamentos filosóficos e do direito natural.

Tudo isso tinha um ponto fundamental em comum, a necessidade de limites e controlar os abusos do poder do próprio Estado e de suas autoridades constituídas, e a consagração dos princípios básicos da igualdade e da legalidade como regentes do Estado moderno e contemporâneo.

Com o passar do tempo, os direitos humanos fundamentais passaram a ser positivados e inseridos em todas as Constituições, no sentido de proteger a dignidade humana em seu sentido mais amplo, garantir a limitação de poder e visar o pleno desenvolvimento da personalidade humana.

1.1 Distinção entre direitos e garantias fundamentais

Os direitos são declaratórios e as garantias são assecuratórias. Os primeiros representam por si só certos bens, já as garantias destinam-se a assegurar a fruição desses bens.

Nesse sentido é o ensinamento de MORAES. (2001, p. 58):

A distinção entre direitos e garantias fundamentais, no direito brasileiro, remonta a Rui Barbosa, ao separar as disposições meramente declaratórias, que são as que imprimem existência legal aos direitos reconhecidos, e as disposições assecuratórias, que são as que, em defesa dos direitos, limitam o poder. Aquelas instituem os direitos; estas, as garantias; ocorrendo não raro juntar-se, na mesma disposição constitucional, ou legal, a fixação da garantia com a declaração do direito.

1.2 A finalidade da constitucionalização dos direitos humanos fundamentais

Através da positivação dos direitos o indivíduo poderá exigir a sua tutela perante o Poder Judiciário. A proteção judicial é necessária para efetivar a

aplicabilidade e o respeito aos direitos humanos fundamentais previstos na Constituição e no ordenamento jurídico em geral.

Somente através do respeito aos direitos humanos fundamentais se constrói um verdadeiro Estado de direito democrático.

O grande problema atual com relação aos direitos do homem não é mais o de justificá-los, mas o de protegê-los. Não se trata mais de um problema filosófico, mas de um problema jurídico e político. À medida que as pretensões aumentam, a satisfação delas torna-se cada vez mais difícil.

Esse é o pensamento de BOBBIO (1992, p. 31):

Quando os direitos do homem eram considerados unicamente como direitos naturais, a única defesa possível contra a sua violação pelo Estado era um direito igualmente natural, o chamado direito de resistência. Mais tarde, nas Constituições que reconheceram a proteção jurídica de alguns desses direitos, o direito natural de resistência transformou-se no direito positivo de promover uma ação judicial contra os próprios órgãos do Estado.

1.3 As gerações de direito

Já em 1819, Benjamin Constant de Rebec mostrara como os gregos e romanos tinham uma concepção da liberdade diametralmente oposta à que inspirara a Revolução Francesa. Para eles, a verdadeira liberdade só existia na esfera política, pela participação do cidadão nas tarefas do governo, principalmente na legislação e na solução de casos litigiosos. É a chamada “liberdade dos antigos”.

Com a Revolução Francesa ele afirmou que surgiu a “liberdade moderna”, que opostamente, é uma liberdade inteiramente privada, afastando qualquer interferência estatal nas vidas familiar e profissional dos indivíduos. E como na bandeira francesa temos, a princípio, três gerações de direito: liberdade, igualdade e fraternidade.

Inicialmente tínhamos apenas a Era dos Deveres , onde ainda não havia direitos oponíveis ao Estado.

A Era dos Direitos começa efetivamente em 1215, com a Magna Carta, assinada pelo rei João Sem Terra. Aí, pela primeira vez, o Estado nomeou direitos

imemorais aos barões, e apenas a estes, que detinham o exército e o poder. O Estado (o rei) viu-se obrigado a cumprir esses direitos. Esses direitos, portanto, eram estamentais, pois eram só para alguns. Na realidade, direitos para todos os cidadãos, teremos somente na Constituição Americana e na Declaração Francesa.

Com o início da Era dos Direitos acabou-se o poder absoluto (“solutus”) do rei e passou-se a haver direitos oponíveis ao Estado. É com o nascimento do Estado de direito que ocorre a passagem do ponto de vista do soberano para o ponto de vista dos cidadãos.

No Estado despótico, os indivíduos só têm deveres e não têm direitos. Já no Estado absoluto, os indivíduos possuem direitos privados em relação ao soberano. E no Estado democrático de direito, o indivíduo tem em face do Estado, não só direitos privados, mas também direitos públicos.

1.4 A primeira geração de direitos

Na verdade, a primeira geração de direitos só começou com as Constituições Americana (1788) e Francesa (1791).

São os chamados direitos de liberdade negativos, que não exigem a intervenção do Estado liberal.

A dimensão a ser alcançada é abstrata e universal, pois cada um dos seres humanos tem direitos abstratamente. Vai atingir o adulto, a criança, o aposentado, o adolescente etc.

O sujeito passivo, que é quem é obrigado a deixar de fazer alguma coisa, é o Estado.

A fundamentação filosófica é o jusnaturalismo e esses direitos seguem o modelo liberal clássico.

O sujeito ativo é o indivíduo porque ele é um ser humano livre e isolado.

Consistem nos direitos à propriedade, direito de imprensa, de expressão etc. Esses direitos civis têm aplicação imediata. São os direitos e garantias individuais e políticos clássicos (liberdades públicas).

As garantias assecuratórias são negativas e individuais. Têm-se os seguintes remédios constitucionais: “habeas corpus”, mandado de segurança, “habeas data” e mandado de injunção.

Esses direitos não são suficientes, por isso vão provocar durante a Revolução Industrial a exploração do homem. Percebe-se que é necessário a intervenção do Estado, surgindo a segunda geração de direitos.

1.5 A segunda geração de direitos

Assim, temos os direitos de igualdade, para equilibrar a situação. Eles exigem a intervenção do Estado.

Teve como início a reação anti-liberal com a Constituição de Weimar e a Constituição Mexicana de 1917, surgindo os direitos sociais, trabalhistas e de grupos etc. O “Welfare State” substitui o “Gendarme”.

A dimensão a ser alcançada é concreta e histórica. Vai atingir os grupos (o ser social): trabalhadores, mulheres, gestantes etc.

O sujeito passivo será o Estado, que é um Estado prestacional em função de que os direitos são reclamados, e subsidiariamente a sociedade. O Estado é o garantidor, mas é regressado à sociedade, que é chamada a intervir.

A fundamentação é a social democracia, em reação ao marxismo, ou seja, é a reforma social democrática do Estado. O sujeito ativo é o grupo de indivíduos (o ser humano social).

Temos então os direitos coletivos, de grupos. São os direitos sociais, em especial os previdenciários e trabalhistas (direito à aposentadoria, 40 horas semanais de trabalho, seguro desemprego, saúde etc). São direitos que vão alcançar a coletividade.

Também temos os direitos culturais (preservação da cultura, da linguagem etc.) e econômicos.

O Estado interfere para que as garantias econômicas (essas questões previdenciárias) tornem a sociedade mais igualitária.

As garantias assecuratórias são positivas e institucionais. Atingem os direitos coletivos. Vão estar na Carta Constitucional, serão positivados. Há um capítulo na nossa Constituição que diz que o trabalhador tem direito a décimo terceiro salário, licença gestante, licença paternidade etc.

1.6 A terceira geração de direitos

São os direitos de fraternidade ou de solidariedade, surgidos com a universalização de direitos.

A dimensão a ser alcançada é o gênero humano (indivíduo, grupo, toda a humanidade). É globalizado, transindividual.

Eles surgem através da Declaração dos Direitos Humanos (Carta da ONU em 1948), devido às atrocidades da Segunda Guerra Mundial. Trata a humanidade como se ela fosse um todo. Portanto, são supranacionais.

O sujeito passivo é o Estado e a própria coletividade. É possível exigir do Estado e dos outros (da coletividade), que por exemplo, não poluam, não desmatem etc.

O sujeito ativo é o gênero humano, pois se busca os interesses de grupos menos determinados de pessoas, sendo que entre eles não há vínculo jurídico ou fático muito preciso.

Portanto, não são os indivíduos, mas os grupos humanos, como a família, os povos, a nação e a própria humanidade.

Tais direitos consistem nos direitos de autodeterminação dos povos, direito à paz, ao desenvolvimento, ao ambiente natural e equilibrado, à comunicação, à informação, os direitos do consumidor. Direitos aos bens culturais, onde, por

exemplo, cidades como Ouro Preto e Olinda são tombadas pelo Patrimônio Cultural da Humanidade. É propriedade de toda a humanidade.

As garantias assecuratórias são a ação civil pública, a ação popular. São garantias institucionais e positivas.

Bobbio fala até na existência da quarta geração de direitos: seria o patrimônio genético, como por exemplo, a clonagem, o congelamento do óvulo e do esperma para ter filhos daqui a 100 anos, o direito do nascituro de saber quem é o seu pai natural etc.

Ainda não existe uma definição clara sobre o assunto, mas há o progresso moral da humanidade que vai exigir novos direitos.

São interesses difusos (de duas a milhões de pessoas), reúnem pessoas indetermináveis, os direitos são indivisíveis e o liame é o fato.

BOBBIO (1992, p. 6) afirma que:

Mas já se apresentam novas exigências que só poderiam chamar-se de direitos de quarta geração, referentes aos efeitos cada vez mais traumáticos da pesquisa biológica, que permitirá manipulações do patrimônio genético de cada indivíduo. Quais são os limites dessa possível (e cada vez mais certa no futuro) manipulação? Mais uma prova, se isso ainda fosse necessário, de que os direitos não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem ou podem nascer. Nascem quando o aumento do poder do homem sobre o homem – que acompanha inevitavelmente o progresso técnico, isto é, o progresso da capacidade do homem de dominar a natureza e os outros homens - ou cria novas ameaças à liberdade do indivíduo, ou permite novos remédios para as suas indigências: ameaças que são enfrentadas através de demandas de limitações do poder; remédios que são providenciados através da exigência de que o mesmo poder intervenha de modo protetor. Às primeiras, correspondem os direitos de liberdade, ou um não agir do Estado; aos segundos, os direitos sociais, ou uma ação positiva do Estado. Embora as exigências de direitos possam estar dispostas cronologicamente em diversas fases ou gerações, suas espécies são sempre - com relação aos poderes constituídos - apenas duas: ou impedir os malefícios de tais poderes ou obter seus benefícios. Nos direitos de terceira e de quarta geração, podem existir direitos tanto de uma quanto de outra espécie.

Bobbio, portanto, defende que os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos nascidos historicamente em certas circunstâncias. Nascem gradualmente, com a evolução histórica, cultural e tecnológica da humanidade, e não todos de uma vez. Por exemplo, os direitos sociais nasceram do movimento dos trabalhadores assalariados, dos camponeses

com pouca ou nenhuma terra, dos pobres que exigiam a proteção do trabalho contra o desemprego.

Novos direitos nascem com a mudança das condições sociais e quando o desenvolvimento técnico permite satisfazê-los. Portanto, tais direitos são mutáveis, ou seja, suscetíveis de transformação e de ampliação.

Os direitos de terceira geração, por exemplo, não podiam sequer ter sido imaginados quando foram exigidos os direitos de segunda geração.

Alguns autores dizem que os direitos de terceira e quarta gerações transcendem a esfera dos indivíduos considerados em sua expressão singular e recaem, exclusivamente, nos grupos primários e nas grandes formações sociais.

Hoje em dia, com a globalização econômica e as reformas constitucionais neoliberais, a falta de ética, a dominação tecnológica e a especulação financeira que se impõem em todos os cantos do planeta, os direitos humanos sofrem graves riscos à sua existência e cumprimento. O momento é de ceifar direitos e não de ampliá-los.

Nessa linha de pensamento COMPARATO (2004, p. 531) diz:

E sobre esse pano de fundo que se projeta um perfil de profunda insegurança, em todos os quadrantes da Terra. Insegurança no campo do trabalho assalariado, com a explosão dos índices de desemprego e subemprego, em várias regiões do mundo. A capacidade laboral de cada um, considerada por Adam Smith “a mais sagrada e inviolável das propriedades”, torna-se assim, aos olhos da nova ciência econômica, um bem secundário e dispensável no processo de produção. Insegurança sanitária, tragicamente simbolizada pelo avanço da síndrome da imunodeficiência adquirida; em 1998, dos 33 milhões de pessoas soropositivas então existentes no mundo, 95% viviam em países pobres. Insegurança previdenciária, com a programada destruição das instituições estatais de previdência e assistência social, a serem substituídas pelos mecanismos do mercado, suscetíveis de marginalizar a multidão dos carentes de todo o gênero. Insegurança ecológica, a afetar todos os povos e a ameaçar a subsistência, a curto prazo, de pelo menos meio bilhão de pessoas, nas regiões tropicais. Insegurança política, enfim, com a multiplicação das guerras civis, que vitimaram cerca de 5 milhões de pessoas durante o último quartel do século XX.

No mesmo sentido PIOVESAN (2003, p. 235) leciona:

O forte padrão de exclusão socioeconômica constitui um grave comprometimento às noções de universalidade e indivisibilidade dos direitos humanos. O alcance universal dos direitos humanos é mitigado pelo longo exército de excluídos. Por sua vez, o caráter indivisível desses direitos é também mitigado pelo esvaziamento dos direitos sociais fundamentais, especialmente em virtude da tendência de flexibilização de direitos sociais básicos, que integram o conteúdo de direitos humanos fundamentais. A garantia dos direitos sociais básicos (como o direito ao

trabalho, à saúde e à educação), que integram o conteúdo dos direitos humanos, tem sido apontada como um entrave ao funcionamento do mercado e um obstáculo à livre circulação do capital e à competitividade internacional. A educação, a saúde e a previdência, de direitos sociais básicos transformaram-se em mercadoria, objeto de contratos privados de compra e venda - em um mercado marcadamente desigual, no qual grande parcela populacional não dispõe de poder de consumo.

É nesse contexto atual dos direitos humanos que analisaremos a seguir, o princípio da dignidade da pessoa humana, que é a base para se resolver os conflitos decorrentes do assédio moral.

Como bem disse BOBBIO (1992, p. 57) :

...a moeda da moral foi tradicionalmente olhada mais pelo lado dos deveres do que pelo lado dos direitos. Não é difícil compreender as razões. O problema da moral foi originariamente considerado mais do ângulo da sociedade do que daquele do indivíduo. E não podia ser de outro modo: aos códigos de regras de conduta foi atribuída a função de proteger mais o grupo em seu conjunto do que o indivíduo singular. Originariamente, a função do preceito “não matar” não era tanto a de proteger o membro individual do grupo, mas a de impedir uma das razões fundamentais da desagregação do próprio grupo. A melhor prova disso é o fato de que esse preceito, considerado justamente como um dos fundamentos da moral, só vale no interior do grupo: não vale em relação aos membros dos outros grupos. Para que pudesse ocorrer (expressando-me figurativamente, mas de um modo, que me parece suficientemente claro) a passagem do código dos deveres para o código dos direitos, era necessário inverter a moeda: o problema da moral devia ser considerado não mais do ponto de vista apenas da sociedade, mas também daquele do indivíduo.

A proteção ao assédio moral é um direito de terceira geração, que pode ser exigido do particular ou do próprio Estado (a coletividade).

2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

2.1 O que é um princípio

Inicialmente, é preciso esclarecer que norma, valor e princípio são conceitos distintos.

A norma jurídica funciona como regra. E esta está fundamentada nos princípios. Estes têm um grau mais elevado de generalidade (referente à classe de indivíduos a que a norma se aplica) e abstração (referente à espécie de fato a que a norma se aplica) do que a mais geral e abstrata das regras. A norma jurídica incide no real e como deve respeitar aos princípios, acaba por levá-los à concretude.

O valor é algo relativo, já que o princípio é algo absoluto, que não comporta qualquer relativização, pois não é possível afastá-lo sob qualquer hipótese.

Podemos definir o princípio como a base, o alicerce, o postulado que deve informar a norma jurídica, o direito positivo. Ele informa todos os envolvidos na tarefa de aplicar o direito, de dizer o direito. É universal, é um bem maior, incontornável, que recebeu um conteúdo da história humana.

2.2 Os princípios ético-jurídicos

Dentro do sistema ético-jurídico, os princípios são os elementos mais importantes a serem considerados por todos, que de alguma forma, se utilizem do sistema jurídico.

Todos têm, em primeiro lugar, de considerar os princípios como o “norte” a ser seguido por todas as demais normas jurídicas existentes.

Na concepção de NUNES (2002, p. 19), temos que “nenhuma interpretação será bem feita se for desprezado um princípio. É que ele, como estrela máxima do universo ético-jurídico, vai sempre influir no conteúdo e alcance de todas as normas”.

As normas jurídicas funcionam como regras e estão alicerçadas nos princípios, devendo as normas a eles respeitar. Portanto, a eficácia dos princípios é plena. Assim, o nosso sistema constitucional é fundado em princípios que têm de ser obedecidos.

2.3 Os princípios constitucionais

Os princípios constitucionais, como já dissemos, são os alicerces sobre os quais se constrói o “edifício jurídico”. São vetores e de valor axiológico, mas que podem se contrapor.

Somente através do caso concreto o intérprete colocará em relevo um ou outro princípio.

Mas é claro que há princípios que são mais importantes que outros, devendo, portanto, ter a preferência do intérprete.

Em caso de aparente conflito entre as normas constitucionais, ele será resolvido pelo princípio mais adequado ao caso.

Dentre os mais importantes, está o princípio da dignidade da pessoa humana, que abordaremos neste capítulo.

2.4 O princípio da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental

Este princípio aparece no texto constitucional como fundamento da República Federativa do Brasil, no artigo 1º, III.

Também o parágrafo 7º do artigo 266 da Constituição Federal menciona expressamente a dignidade.

É a dignidade que dá o caminho a ser seguido primeiramente pelo intérprete, pois é um valor, um princípio.

Daí que muitos autores entendem que a dignidade é o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional, superando a isonomia como principal garantia constitucional.

É o que entende SARLET (2002, p. 87):

É justamente para efeitos da indispensável hierarquização que se faz presente no processo hermenêutico, que a dignidade da pessoa humana (ombreado em importância talvez apenas com a vida- e mesmo esta há de ser vivida com dignidade) tem sido reiteradamente considerado como o princípio (e valor) de maior hierarquia da nossa e de todas as ordens jurídicas que a reconheceram...

2.5 O que é dignidade

Daremos a seguir a definição do que vem a ser a dignidade de acordo com dois grandes constitucionalistas brasileiros.

Segundo MORAES (2000, p. 60) a dignidade é:

...um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. O direito à vida privada, à intimidade, à honra, à imagem, dentre outros, aparecem como consequência imediata da consagração da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil.

Já SARLET (2002, p. 62) nos dá o seguinte conceito de dignidade:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

A dignidade é um conceito que foi sendo elaborado ao longo da história. Ela é inerente à essência do ser humano. Mas ainda que ela preexista ao direito, o seu reconhecimento e proteção por parte da ordem jurídica são indispensáveis para que possa ser considerada como legítima.

A liberdade, a imagem, a intimidade, a consciência, tudo isso compõe a dignidade do indivíduo.

Mas a dignidade do ser humano só é garantia ilimitada se não ferir a dignidade de outro ser humano.

O próprio artigo 1º da Declaração Universal da ONU (1948) reconhece a dignidade como inerente a todos os seres humanos e como fundamento da liberdade, da justiça e da paz mundial.

2.6 O princípio da dignidade da pessoa humana no direito comparado

Este princípio tem posituação relativamente recente e principalmente a partir da Segunda Guerra Mundial, a dignidade da pessoa humana passou a ser inserida nas constituições dos países europeus e ocidentais, após ter sido consagrada na Declaração Universal da ONU.

Em Portugal, segundo MIRANDA (2003, p. 81) temos que:

A Constituição de 1976, a despeito do seu caráter compromissório, confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, proclamada no art. 1º, ou seja, na concepção que faz da pessoa fundamento e fim da sociedade e do Estado.

Dentre os demais países europeus, aludem à dignidade da pessoa humana as seguintes Constituições : Irlanda (preâmbulo), Grécia (art. 2º, inc. I), Espanha (preâmbulo e art. 10.1), Hungria, após 1989 (art. 54), Bulgária (preâmbulo), Romênia (art. 1º), Rússia (art. 21) , Polónia (art. 30), Alemanha (art. 1º, inc. I), Itália (art. 3º) , Bulgária (art. 23) e Lituânia (art. 21).

Quanto aos Estados americanos temos: Paraguai (preâmbulo), Cuba (art. 8º), Venezuela (preâmbulo), Peru (art. 1º), Colômbia (art. 1º), Bolívia (art. 6º, inc. II), Chile (art. 1º) e Guatemala (preâmbulo).

Destaque também para a China (art. 38), Namíbia (preâmbulo e art. 8º), Cabo Verde (art. 1º) e África do Sul (arts. 1º, 10º e 39)).

Portanto, conclui-se que a dignidade da pessoa humana ainda não foi integrada de forma definitiva à totalidade das constituições atuais, mas está presente em diversos e importantes ordenamentos.

2.7 Os direitos fundamentais como exigência e concretizações do princípio da dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana exige que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais de todas as gerações que lhe são inerentes.

SARLET (2002, p. 89-90) esclarece que:

Em suma, o que se pretende sustentar de modo mais enfático é que a dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental que “atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais”, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos). Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade, estar-se-á lhe negando a própria dignidade.

Com fundamento no princípio da dignidade é que se pode admitir a consagração de um direito ao livre desenvolvimento da personalidade.

Tal princípio também lastreia o direito geral de igualdade (princípio isonômico).

A dignidade da pessoa humana também abarca o respeito e proteção da integridade física e psíquica em geral da pessoa, razão pela qual é proibido a pena de morte, a tortura etc.

Da mesma forma, da dignidade derivam o direito à privacidade, à intimidade, à honra, à imagem, ou seja, os mecanismos de reconhecimento e proteção da identidade pessoal.

No mesmo sentido, o direito de propriedade e sua função social assegurada na atual Constituição do Brasil, também está ligado à dignidade da pessoa humana. Isso porque a falta de uma moradia digna ou mesmo de um espaço físico adequado para o exercício da atividade profissional, afrontam a existência de uma vida com dignidade.

Por fim, os direitos sociais, econômicos e culturais também constituem exigência e concretização da dignidade da pessoa humana. As conquistas dos trabalhadores foram resultados, muitas vezes, das condições indignas da vida laboral dessas pessoas.

2.8 A aplicação concreta do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana

É preciso que todos os operadores do Direito se pautem no princípio da dignidade da pessoa humana, lutando para implementá-lo, torná-lo eficaz.

Tal princípio não pode ser desconsiderado em nenhum ato de criação, interpretação e/ou aplicação de normas jurídicas.

Escreveu PERELMAN (2002, p. 400-401) a respeito:

A noção de direitos humanos implica que se trata de direitos atribuíveis a cada ser humano enquanto tal, que esses direitos são vinculados à qualidade de ser humano, não fazendo distinção entre eles e não se estendendo a mais além. Reconheça-se ou não a origem religiosa do lugar especial reservado aos seres humanos nessa doutrina, proclama ela que a pessoa possui uma dignidade que lhe é própria e merece respeito enquanto sujeito moral livre, autônomo e responsável. Daí a situação ímpar que lhe é reconhecida e que o direito tem de proteger. Com efeito, se é o respeito pela dignidade humana a condição para uma concepção jurídica dos direitos humanos, se se trata de garantir esse respeito de modo que se ultrapasse o campo do que é efetivamente protegido, cumpre admitir, como corolário, a existência de um sistema de direito com um poder de coação. Nesse sistema, o respeito pelos direitos humanos imporá, a um só tempo, a cada ser humano - tanto no que concerne a si próprio quanto no que concerne aos outros homens - e ao poder incumbido de proteger tais direitos a obrigação de respeitar a dignidade da pessoa. Com efeito, corre-se o risco, se não se impuser esse respeito ao próprio poder, de este, a pretexto de proteger os direitos humanos, tornar-se tirânico e arbitrário. Para evitar esse arbítrio, é, portanto, indispensável limitar os poderes de toda autoridade incumbida de proteger o respeito pela dignidade das pessoas, o que supõe um Estado de direito e a independência do poder judiciário. Uma doutrina dos direitos humanos, que ultrapassa o estágio moral ou religioso é, pois, correlativa de um Estado de direito. Se é o respeito pela dignidade da pessoa que fundamenta uma doutrina jurídica dos direitos humanos, esta pode, da mesma maneira, ser considerada uma doutrina das obrigações humanas, pois cada um deles tem a obrigação de respeitar o indivíduo humano, em sua própria pessoa bem como na das outras. Assim também o Estado, incumbido de proteger esses direitos e de fazer que se respeitem as obrigações correlativas, não só é por sua vez obrigado a abster-se de ofender esses direitos, mas tem também a obrigação positiva da manutenção da ordem. Ele tem também a obrigação de criar as condições favoráveis ao respeito à pessoa por parte de todos os que dependem de sua soberania.

É verdade que cada vez mais encontram-se decisões de nossos tribunais utilizando-se da dignidade da pessoa humana como critério hermenêutico, ou seja, para a solução das controvérsias, interpretando-se a norma infraconstitucional à luz da dignidade da pessoa humana.

Os Tribunais Regionais do Trabalho da 15^a Região (Campinas-SP) e da 17^a Região (Vitória-ES) já julgaram casos em que se reconhece a violação à dignidade da pessoa humana e reconheceram a prática de assédio moral, condenando as empresas ao pagamento de indenizações.

É preciso que se outorgue ao princípio da dignidade da pessoa humana a máxima eficácia e efetividade possível, sendo dever de todos, especialmente dos operadores do Direito, pautar sua conduta e lutar pela implementação do respeito à dignidade da pessoa humana.

Só assim, poderemos resolver, entre outros, os conflitos resultantes do assédio moral, que, como veremos no próximo capítulo, se instaura e se desenvolve nos mais diversos grupos e locais.

3. VISÃO GERAL DO FENÔMENO

O assédio moral é um processo, como já dito, que se instaura e se desenvolve nos mais diversos grupos e locais: na relação do casal ou interpessoal, onde um vai desestabilizando o outro e assumindo o controle e o domínio; na família, onde as crianças vão sendo anuladas; nas empresas públicas e privadas, onde o empregado é manipulado e destruído psicologicamente, em nome da chamada “flexibilização” do trabalho. Trata-se, portanto, de um fenômeno que ocorre em todos os aspectos da vida dos indivíduos, e este é o pensamento de HIRIGOYEN (2002, p. 20, 4ª edição):

Tive ocasião de ver, no decurso da minha prática clínica, que um mesmo indivíduo perverso tende a reproduzir seu comportamento destruidor em todas as circunstâncias de sua vida: em seu lugar de trabalho, com o cônjuge, com os filhos, e é esta manutenção de um mesmo comportamento que desejo aqui enfatizar. Surgem, assim, indivíduos que deixam seu caminho juncado de cadáveres ou de mortos-vivos. O que não os impede de fazerem passar gato por lebre e de parecerem inteiramente adaptados à sociedade.

3.1 Assédio moral na vida privada

Na vida conjugal, o assédio moral muitas vezes é reduzido a uma simples relação de dominação.

As agressões são “sublimas”, dissimuladas, e as pessoas tendem a interpretar os fatos como simples “problemas conjugais”, mas na verdade é uma tentativa de destruição moral ou até física do outro cônjuge. Trata-se de um processo que acontece ao longo de meses e até anos.

É bastante comum o assédio por parte do cônjuge que não aceita a separação do casal, não porque tenha qualquer afeto pela pessoa, mas porque a considera como uma “coisa” que lhe pertence, não admitindo a sua perda. É o que os americanos chamam de “stalking”, ou seja, perseguição permanente. Consiste em perseguições e ameaças ao ex-cônjuge.

O “stalking” foi levado a sério por alguns Estados americanos, que prevêm ordens de proteção civil (“protective orders”), no caso de violências conjugais.

Mesmo durante o casamento, o perseguidor tenta controlar o outro, pois teme que se o outro estiver demasiado próximo, este possa vir a invadí-lo.

A violência surge nos momentos de crise.

Na família, a violência é difícil de ser detectada, sendo transmitida de uma geração a outra. É o caso dos castigos exagerados, humilhações, maus - tratos psicológicos, provocando sérios problemas nos filhos.

Essa violência pode ser indireta ou direta.

Indireta quando visa a destruição do cônjuge, sendo as crianças atingidas por tabela, por serem filhos do outro, podendo levá-las a perturbações graves.

Já a violência direta ocorre quando a criança incomoda o perseguidor, que quer destruí-la interiormente, Ocorre, por exemplo, pelo fato de ser uma criança indesejada, responsável pela formação de um casal que não queria se unir, ou porque apresenta uma enfermidade, um problema mental etc.

Como não se pode matar fisicamente um filho, provoca-se o seu assassinato psicológico, agindo de modo a que ele não seja ninguém.

É importante esclarecer que as vítimas que passaram por essa forma de domínio, futuramente os reproduzirão sobre si mesmos ou sobre um outro indivíduo. Os pais não transmitem aos filhos apenas qualidades positivas, como o amor, a honestidade e o respeito pelo outro; mas podem também transmitir a desconfiança e a desobediência às leis e às regras, ocasionando o aumento da criminalidade.

Ao lado da violência perversa, há famílias em que grassa uma atmosfera doentia, de alusões sexuais. Não se trata de incesto propriamente dito, mas de um incesto leve, “soft”. Algo juridicamente não condenável, mas a violência está disfarçadamente presente.

É o caso, por exemplo, do pai que utiliza a filha como álibi, para acompanhá-lo e a faz esperar no carro quando ele vai encontrar-se com a amante; ou da mãe que compara para a filha o desempenho sexual do marido ao do seu amante.

As crianças, no caso, não ficam em seu lugar de crianças, sendo inseridas como testemunhas da vida sexual dos adultos.

Ocorre aí uma violência moral grave, que comprometerá o desenvolvimento psíquico dessas crianças, cabendo a intervenção judicial nos termos dos arts. 17 e 18 da Lei nº 8.069/90.

3.2 Assédio moral na escola

Não é incomum sabermos da existência de um professor que humilhou e desqualificou repetidamente um aluno, fazendo-o ,inclusive, desistir dos estudos. Também não é incomum estudantes aplicados e estimados pelos professores sofrerem assédio moral pelos colegas de escola.

É do nosso conhecimento um caso onde um residente de medicina no hospital de uma famosa universidade da capital, foi submetido a uma rotina cruel e estafante, com seguidos plantões de 48 horas diretos, com o intuito de fazê-lo desistir do curso para dar lugar a um residente da própria universidade, já que ele vinha de uma universidade do interior.

Segundo GUEDES (2003, p. 23):

Em 1972 o médico sueco Heinemann utilizou o termo “mobbing” para descrever os cruéis e destrutivos comportamentos de um grupo de crianças na sala de aula contra um ou uma colega da mesma classe. Atualmente o mais proeminente pesquisador sobre assédio moral infantil é o norueguês Dan Olweus. No Japão, sabe-se, hoje, que o termo ijime é utilizado para descrever ofensas e humilhações infligidas às crianças no colégio. Segundo esclareceu Marie-France Hirigoyen, o sistema educativo japonês, estruturado em avaliações permanentes para seleção dos mais aptos, acaba por criar nos estudantes um sentimento de rivalidade que ultrapassa o ambiente escolar, daí por que o “ijime” sempre foi considerado pelos professores japoneses como um rito de iniciação necessário à formação psicológica dos adolescentes.

Mas o grande problema é que a maior parte desses alunos vítimas de assédio moral acabam repetindo o mesmo comportamento, descontando nos colegas mais novos e mais fracos, o que suportaram anteriormente.

O “ijime” na sociedade japonesa tornou-se, nos anos 90, responsável pelo suicídio e evasão escolar de muitas crianças, obrigando o Ministério da Educação japonês a adotar providências. Ressalte-se que o “ijime” é antes de tudo um

instrumento de controle social, portanto essas condições descritas nas escolas do Japão estão relacionadas com o mundo do trabalho.

O assédio moral na escola, também conhecido como “bullying” (do inglês ameaça ou intimação) embora ainda seja pouco conhecido, refere-se a uma prática freqüente nas escolas. No Brasil, também se usa o termo em inglês, pois além da violência psicológica ou moral, também se utiliza a violência física. Brincadeiras freqüentes e constrangedoras, humilhações e até mesmo agressões o caracteriza. Pode atingir o jovem ridicularizado por ter um defeito físico ou a menina estudiosa chamada de CDF (“cabeça de ferro”, numa versão mais branda do termo chulo de uso corrente).

Apelidar, humilhar, isolar, ofender, amedrontar, perseguir e bater são atitudes que sempre foram comuns entre crianças e adolescentes. A partir de estudos realizados na década de 90, no entanto, elas deixaram de ser consideradas brincadeiras e agora são compreendidas como uma forma de violência que provoca marcas tanto na pessoa que a sofre como em quem a pratica, incluindo efeitos na vida adulta que podem abalar a vida afetiva e profissional.

Embora haja estudos sérios no exterior sobre esse assunto, principalmente no Reino Unido, o fenômeno ainda é pouco investigado no Brasil.

A Associação Brasileira Multiprofissional de Proteção à Infância e à Adolescência (Abrapia) realizou, entre 2002 e 2003, pesquisas e campanhas de prevenção em 11 escolas do Rio de Janeiro. Muitos jovens perceberam a extensão do problema e a prática diminuiu nessas escolas.

Pelo levantamento inicial, 40% dos estudantes admitiram envolvimento em atos de “bullying”, como autores ou alvos ou ainda em papel duplo. 60% dos alunos afirmaram que o “bullying” ocorre com maior freqüência dentro da sala de aula, sendo que às vezes a violência é até reforçada pelos professores. Ao usar apelidos ou chamar várias vezes a atenção de um aluno que tem dificuldade de aprendizado, o professor legitima a violência praticada pelos colegas.

Outro ponto observado é que 80% dos alunos admitiram que o “bullying” motiva um sentimento negativo e reconheceram que isso provoca uma

repercussão ruim no ambiente escolar, gerando dúvidas, insegurança e o medo de serem as próximas vítimas.

Na Europa e nos Estados Unidos esse tipo de violência intencional e repetitiva que ocorre sem motivação aparente, afeta cerca de 15% dos alunos.

Estudos demonstram que os autores têm maior probabilidade de praticar atos delinquentes e criminosos e violência doméstica. Já entre as vítimas há maior incidência de depressão e suicídio. Outras se rebelam e partem para vinganças. Segundo a CIA, três quartos dos alunos americanos que praticam atos muito violentos como roubar ou matar foram vítimas de “bullying”.

Em 1999 foi amplamente divulgado o caso de dois jovens americanos que entraram na Escola Secundária Columbine, onde estudavam, e executaram 13 pessoas, além de deixar dezenas de feridos. Ao final, suicidaram-se. A polícia descobriu que eles haviam sido vítimas de “bullying”. Depois da tragédia, foram implementadas novas leis de segurança nas escolas dos Estados Unidos e o tema virou alvo de debate de toda a sociedade. Mas as estatísticas mostram que a situação só piorou. Em 2001, 8% dos alunos entre 12 e 18 anos afirmaram ter sido vítimas desse tipo de violência, quando em 1999, eram 5%. E a reação desses jovens não é matar apenas quem pratica o “bullying”, mas eles querem matar toda a escola, que é o lugar onde sofreram durante tantos anos.

As meninas preferem a violência verbal, por ser mais sutil, porém tão cruel quanto a física, que é, em regra, perpetrada pelos meninos.

Todos os tipos de agressão mexem profundamente com a auto-estima e quem é chamado por um apelido na infância nunca esquece. E é na infância que a criança começa a desenvolver um perfil de agressor ou de vítima. A criança que não acredita que foi suficientemente amada se torna uma pessoa insegura e como acha que jamais será amada pelo que é, ela se retrai ou tenta se impor aos outros.

Deve-se combater esse problema estimulando princípios de amizade, solidariedade e respeito às diferenças. É interessante que alguns colégios brasileiros incluíram até o estudo do Estatuto da Criança e do Adolescente para fazer os alunos entender melhor questões como respeito e regras de convivência.

Todos os dados desse tópico foram retirados de artigo publicado pela jornalista Aida Veiga em reportagem da revista impressa *Época* (2004), e reportagens da revista eletrônica *RETS* (2004), mencionados na bibliografia.

3.3 Assédio moral no trabalho

No ambiente do trabalho, o assédio moral é algo tão antigo quanto o próprio trabalho, mas somente nos últimos 10 anos do século XX é que foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, favorecendo a falta ao trabalho e a diminuição da produtividade, devido aos desgastes psicológicos que acarreta. Com a sua intensificação, aumento da gravidade e banalização do fenômeno, passou-se a estudar mais detalhadamente o assunto.

A primeira matéria sobre assédio moral saiu na coluna de Mônica Bérghamo no dia 25 de novembro de 2000, no jornal *Folha de São Paulo*. A partir daí o termo passou a ser divulgado e discutido em jornais, revistas, rádio, televisão, no movimento sindical e no âmbito legislativo.

Mas já em agosto de 2000 foi publicado o livro “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”, de Marie-France Hirigoyen, Editora Bertrand Brasil.

Atualmente há vários projetos de lei em tramitação no Municípios, Estados e na União, e alguns deles já foram aprovados.

No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal, CLT e outras legislações.

O problema foi estudado principalmente nos países anglo-saxões e países nórdicos, recebendo a denominação de “mobbing”, termo derivado de “mob” (horda, bando, plebe), significando algo importuno. Heinz Leymann estudou o assunto na Suécia e chamou tal processo de “psicoterror”.

Nos dias atuais, os sindicatos, médicos do trabalho, e diversas organizações em inúmeros países começam a interessar-se pelo fenômeno.

Essa guerra psicológica no local de trabalho agrega dois elementos, que podemos considerar como o ponto de partida do assédio: o abuso de poder e a manipulação perversa.

O abuso de poder é direto e mais difícil de ser aceito pelos trabalhadores. Através dele, um superior hierárquico esmaga seus subordinados com seu poder.

O segundo fenômeno consiste na manipulação perversa. Através de meios nem sempre percebidos, a vítima é paralisada e deve suportar tudo silenciosamente ou tomar por si mesma as medidas para se livrar da situação humilhante. O indivíduo perverso seduz e manipula os membros mais dóceis do grupo, que acaba se virando contra o assediado.

O assédio moral desenvolvido sob a forma de manipulação perversa merece maior atenção jurídica, porque o que não é visto não existe. Já o abuso de poder pode ser enquadrado em uma das hipóteses descritas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que cuida dos casos em que é possível a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado.

Nesta monografia, examinaremos o fenômeno no ambiente de trabalho sob o prisma jurídico, verificando se o ordenamento jurídico brasileiro, especialmente na esfera trabalhista, é suficiente para punir o assédio moral, comparando-o com o ordenamento jurídico de outros povos. Ressaltaremos a importância e a força da jurisprudência e mostraremos formas de prevenção pelas empresas e trabalhadores.

4. O CONTEXTO HISTÓRICO E AS PESQUISAS NO CAMPO DA MEDICINA E DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

As pesquisas envolvendo a figura do assédio moral começaram no ramo da Biologia com o etologista (etologia é o ramo da Biologia que estuda os hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente) Konrad Lorenz. Esse pesquisador notou o comportamento agressivo de determinado grupo de animais de pequeno porte físico, para expulsar outros animais invasores de seu território, mediante intimações e atitudes agressivas coletivas. A essa conduta do grupo animal ele deu o nome de “mobbing”, termo inglês que significa turba ou multidão desordeira.

Posteriormente, na década de 60, o médico sueco Peter - Paul Heinemann realizou uma pesquisa para analisar o comportamento de crianças reunidas em grupo, dentro do ambiente escolar. Ele observou que assim como os animais pesquisados por Lorenz, as crianças também demonstravam hostilidades com outra criança que “invadissem” o seu espaço.

No começo de 1984, o psicólogo alemão radicado na Suécia, Heinz Leymann descobriu o mesmo comportamento analisado nas pesquisas anteriores no ambiente de trabalho. Ele observou que assim como nas escolas também existe certo nível de violência nas relações de trabalho. Mas o processo de assédio moral raramente utiliza a violência física, preferindo o uso de condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima. Demonstrou ainda, que as conseqüências do assédio moral eram devastadoras para a esfera neuropsíquica do assediado. Descobriu que na Suécia, 3,5% dos trabalhadores sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses e que 5% dos suicídios o tinham como causa. Denominou esse tipo de violência de psicoterror.

A seguir surgiram muitos estudos e pesquisas no norte da Europa e posteriormente no restante do continente.

Na Itália, o pesquisador alemão Harald Ege, especialista em relações industriais e do trabalho, iniciou os estudos no país sobre o “mobbing”- assim como os países escandinavos e de língua alemã, os italianos adotam esse termo.

Mas a obra que mais contribuiu para a divulgação e a denúncia do fenômeno em todo o mundo foi o “best seller” francês do final da década de 90, da psiquiatra e vitimóloga Marie - France Hirigoyen - “Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano”. O impacto dessa obra foi de tal monta que muitos trabalhadores franceses fizeram greves para exigir respeito à dignidade contra o assédio moral.

Posteriormente ela lançou um segundo livro chamado – “Mal-Estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral”.

Desde então, o termo foi ganhando proporções internacionais. França, Noruega, Austrália, Suécia, Itália e outros países do mundo passaram a produzir leis e projetos de lei visando coibir o assédio moral nas relações de trabalho. E houve uma maior conscientização dos trabalhadores com o auxílio dos sindicatos.

No Brasil, a partir do ano 2000, o assunto passou a ser veiculado pela imprensa escrita em jornais e revistas.

O termo passou a ter maior divulgação com a dissertação de mestrado na PUC-SP da Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e uma das organizadoras do site www.assediomoral.org.br, denominada “Uma Jornada de Humilhações”. Tal dissertação utilizou as pesquisas de Marie-France Hirigoyen, na área de violência psicológica no trabalho e aprofundou a análise da relação entre emoção, saúde e trabalho, enfocando o modo de agir dos médicos nas empresas e a difusão da idéia da “saúde perfeita”, propalada nos programas de “qualidade de vida” das empresas, que na maioria das vezes não passa de meros programas de embelezamento da empresa. Em 30 de abril de 2002, na cidade de São Paulo, foi realizado o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, fruto dos contatos entre as duas pesquisadoras.

A partir dos estudos psicológicos iniciados por Leymann, começaram a aparecer estatísticas sobre a violência psicológica no trabalho na Europa.

Pesquisa realizada em 1998 demonstra que pelo menos 8,1% dos trabalhadores europeus empregados sofrem diversas violências psicológicas no trabalho.

A Grã-Bretanha apresentou um quadro de 16,3% de trabalhadores violentados psicologicamente, a Suécia teve 10,2%, a França, 9,9% e a Alemanha

teve 7,3%. A Itália teve 4,4%, mas a realidade pode estar mascarada em face de aspectos culturais, pois os povos de origem latina tendem a um maior conformismo. E o próprio Parlamento Europeu afirmou que tais dados podem estar subestimados.

A partir dos estudos da Psicologia e da Medicina, o assédio moral começou a chamar a atenção de estudiosos de outros ramos da Ciência, como o Direito.

O tema é multidisciplinar, necessitando não apenas da contribuição da Psicologia, mas também da Sociologia e principalmente do Direito, pois deve-se conhecer a origem do problema, coibi-lo e solucioná-lo.

5. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL E SUA DISTINÇÃO COM O ASSÉDIO SEXUAL

5.1 O gênero sofrimento no trabalho

O assédio moral é uma espécie do gênero sofrimento no trabalho. Apesar de terem elementos comuns, ele não se confunde com as demais espécies. Elas podem até ser utilizadas como uma ferramenta dentro do processo de assédio moral, mas com ele não se confundem. Estão abaixo descritas, mas antes é necessário observar que o instituto do assédio moral não pode ser banalizado, caracterizando qualquer rusga no ambiente de trabalho como sendo assédio moral.

5.1.1 O estresse

HIRIGOYEN (2002, p. 19), citando Heinz Leymann, comenta que as más condições psicológicas e sociais no local de trabalho podem resultar numa reação biológica chamada estresse.

Estresse consiste nas sobrecargas e más condições de trabalho, segundo vários especialistas. Já o assédio moral é muito mais do que o estresse, mesmo que ele passe por uma fase de estresse.

O estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só.

As pressões e sobrecargas exageradas de várias tarefas podem esgotar e levar uma pessoa até mesmo a um “burn out”, ou seja, uma “depressão por esgotamento”.

Do estresse se pode passar ao assédio moral, onde é flagrante a humilhação e a falta de respeito.

Sobre o estresse, escreveu HIRIGOYEN (2002, p. 23):

Se a gestão pelo estresse provoca conseqüências desastrosas sobre a saúde, é por uma alteração imprevista, uma dosagem errada (mesmo que, nos seminários de gestão de estresse, tente-se ensinar os executivos a suportar melhor a pressão!). Mas no estresse, contrariamente ao assédio moral, não existe intencionalidade maldosa. Já no assédio moral, o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo. Não se trata de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados, mas se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou de outra, ela “incomoda”. Tal violência não é útil à organização nem à boa administração da empresa.

Portanto, o estresse pode ser uma primeira fase do assédio moral, sendo muito tênue o liame que separa um evento de outro. Mas o estresse visto isoladamente independe da ação direta de outras pessoas, e pode ser resumido em um grande cansaço.

Já a pressão exercida por chefias lúcidas e racionais e dotadas de liderança saudável, para se obter, de maneira humana e racional, o sucesso empresarial, com resultados econômicos e sociais favoráveis ao trabalhador, desde que obedecidos os limites necessários, é plenamente aceitável.

5.1.2 O conflito

Enquanto que no conflito as recriminações são faladas e o jogo é aberto, no assédio existe o não falado e o escondido.

Num conflito há dois interlocutores que tentam comunicar e isto pode trazer mudanças. Já a relação instaurada no assédio moral é assimétrica, com um agressor que domina e que não quer que a situação encontre uma saída, e uma vítima que não tem nenhum meio de se defender.

Porém, se o conflito demorar a terminar, ele pode se fortalecer e se estender de modo oculto. Há aí um risco de passar para procedimentos de assédio moral.

O contrato de trabalho dá ao empregador o poder de direção e o exercício deste, nos limites legais, não configura assédio moral.

O poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. Esse poder de direção manifesta-se de três formas: o poder de

organização, o de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o trabalhador.

O poder de organização da atividade do empregado se dá em combinação com os demais fatores de produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa.

O poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado, inclusive quanto ao comportamento do trabalhador no ambiente de trabalho.

O poder disciplinar é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos empregados, obedecendo-se os limites legais.

O exercício desses poderes pelo empregador, nos limites da lei e de forma a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao trabalhador, não configura o assédio moral. E o assédio moral não resta caracterizado em todo conflito que ocorre no ambiente de trabalho, mas somente nos casos em que o trabalhador fica exposto a situações humilhantes, geralmente repetidas e prolongadas, ou então únicas mas extremamente grávidas, de modo a causar-lhe sofrimento emocional e físico.

E no serviço público, a orientação e fiscalização do trabalho, bem como a aplicação de penalidades previstas no Regime Jurídico Único- Lei 8.112/90, não configura, por si só, a prática do assédio moral, o que só ocorrerá se tais procedimentos forem levados a efeito mediante constrangimentos e humilhações injustificadas do trabalhador.

5.1.3 A gestão por injúria

A gestão por injúria, que não se confunde com assédio moral, é definida por HIRIGOYEN (2002, p. 28) como:

Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito.

Enquanto os procedimentos de assédio moral são velados, a violência desses tirânicos administradores é explícita e visa a todos os empregados sem distinção.

Cabe ao sindicato resolver a questão diretamente com o empregador. Mas a gestão por injúria pode ser usada juntamente com o assédio moral.

5.1.4 As agressões pontuais

Agressões pontuais são aquelas que não se prolongam no tempo, consistindo num caso isolado, não se repetindo no tempo, pois é do próprio caráter humano a alteração dos ânimos.

Sobre o assunto opina HIRIGOYEN (2002, p. 31):

Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto que reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa.

Portanto, o assédio moral é uma agressão “permanente”.

5.1.5 As más condições de trabalho

Às vezes é difícil distinguir o assédio moral das más condições de trabalho, e aí a noção de intencionalidade é importante.

HIRIGOYEN (2002, p. 33) pensa o seguinte:

Trabalhar em um espaço exíguo, mal-iluminado e mal-instalado não constitui um ato de assédio em si, salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim, ou se tais condições destinam-se a desmerecê-lo. É a mesma coisa em relação à sobrecarga de trabalho, que não significa assédio, a não ser quando é exagerada ou se o objetivo, consciente ou inconscientemente, é prejudicar o empregado.

E é bom lembrar que em certas funções as condições de trabalho são naturalmente ruins, como ocorre com os trabalhos perigosos e insalubres, mas o pagamento de adicionais objetiva compensar tais condições.

5.1.6 As imposições profissionais

As imposições profissionais legitimamente decididas dentro de uma empresa não podem ser confundidas com o assédio moral, no qual é imprescindível a presença de abuso.

Diz HIRIGOYEN (2002, p. 34-35) sobre o assunto:

O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência.

A citada autora (2002, p. 35) coloca em discussão ainda o sistema de avaliação existente no serviço público, confira:

No serviço público, o sistema de notas é um tema muito delicado. É comum, em certos serviços, dar ao pessoal a nota máxima. A perda de meio ponto adquire então uma importância considerável. Um jogo muito sutil pode se estabelecer, no qual o subordinado se sente lesado, mesmo que não tenha havido necessariamente algo inconfessável na atribuição da nota. No entanto, também acontece de a diminuição de nota ser o elemento visível de um assédio moral muito mais sutil. Nesse caso, como provar?

No serviço público brasileiro, a situação é exatamente a mesma. A diminuição da nota de avaliação pode ser um claro elemento do assédio moral. A prova pode ser obtida através dos critérios de avaliação, pois o assediador muitas vezes, descuidadamente, não repete o mesmo padrão entre uma avaliação e outra. Ou seja, numa avaliação ele afirma que o problema está no cumprimento do horário; noutra, que o problema está no conhecimento técnico do assediado; em outra, que falta cooperação por parte do trabalhador e assim por diante. Isso demonstra a total falta de critérios do assediador. Por outro lado, se ele repetir o mesmo padrão, o trabalhador pode corrigir a sua suposta falha, e assim o assediador ficará sem meios para diminuir a nota.

Junto a esses elementos, como provas, deve-se também levar em consideração outros meios utilizados pelo indivíduo, como o isolamento do trabalhador, a proibição de falar com outros colegas etc.

5.1.7 As deturpações da palavra

O termo assédio moral tem freqüentemente sido utilizado de forma deturpada, alterando o seu significado original e qualificando situações que não se enquadram como tal.

É o caso das chamadas “posições vitimárias”, onde a pessoa tenta se colocar como vítima de tudo o que acontece. Geralmente são falsas alegações de assédio moral, que também podem ocorrer no caso de empregados paranóicos ou até mesmo com má intenção.

Há ainda o caso do assediador que passa a ser assediado, geralmente quando o assédio moral ganha publicidade antes de os fatos serem esclarecidos. Afinal, não podemos nos esquecer que a presunção de inocência deve prevalecer até que se prove o contrário.

Os mal-entendidos e erros de gestão emanados de pessoas que não sabem comandar uma equipe, os desentendimentos profissionais e pessoais e os distúrbios psiquiátricos transitórios como a psicose maníaco-depressiva também são casos que parecem assédio moral, mas não é.

Todas as figuras descritas acima são situações assemelhadas ao assédio moral, mas não é assédio, pois não contêm seus elementos e suas características particulares.

5.2 Distinção entre assédio sexual e assédio moral

5.2.1 Aspectos gerais

As pessoas geralmente confundem os termos assédio sexual e assédio moral. São fenômenos que guardam alguma relação, mas são diferentes em várias de suas características.

No assédio sexual o objetivo é dominar a vítima sexualmente, normalmente a chantageando. Já o assédio moral visa a eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo terror psicológico.

Enquanto o assédio sexual tem finalidade libidinosa, o assédio moral objetiva causar humilhação e baixa auto-estima no empregado.

GOMES (2002, p. 67) escreve sobre o assunto:

A França foi o primeiro país na Europa a prever o delito de assédio sexual e agora também é o primeiro na incriminação do assédio moral (cf. OESP, de 26-5-2001, p.A17). A diferença fundamental entre os dois delitos não está tanto no meio de execução (constrangimento), senão sobretudo na finalidade especial do agente: no assédio moral o que se pretende é o “enquadramento” do empregado, a eliminação da sua autodeterminação no trabalho ou a degradação das suas condições pessoais no trabalho, que traz conseqüências drásticas para a integridade física e psíquica do trabalhador. Em suma, sua transformação em um robô. O comportamento do industrial Maxime Bonnet (consoante o OESP, de 26-5-2001, p.A17), que não permitia que suas operárias sorrissem ou levantassem a cabeça de suas máquinas de costura durante o trabalho, é citado como exemplo típico de assédio moral. Sintomas desse assédio na vítima: perda da vontade de sorrir, depressão, perda da autoconfiança, isolamento etc., chegando-se às vezes ao suicídio. Um estudo da Universidade de Alcalá de Henares (Espanha) aponta 1,5 milhão de empregados espanhóis vítimas do assédio moral no trabalho (cf. El País, de 8-6-2001). É uma patologia grave que deve ser evitada a todo custo dentro das empresas, mesmo porque significa a destruição do empregado. Em toda relação de poder pode haver certa manipulação psicológica. O que é inaceitável é o comportamento facista dentro das empresas, que difunde o terror, a angústia e a eliminação da auto-estima. Há muito de torpeza e de terror no assédio moral. Hoje essa conduta pode ser enquadrada no art. 146 do CP (constrangimento ilegal).

LIPPMANN (2001, p. 11) tem a seguinte opinião sobre o assunto:

Finalmente, os trabalhadores tiveram uma importante conquista: o reconhecimento do assédio sexual como crime, e que serão punidos aqueles que usam seu poder como arma para ofender a dignidade alheia. O abuso de poder, transformando a arte de sedução em chantagem, faz com que a vítima deste tipo de violência muitas vezes se sinta amordaçada. O não saber o que fazer, ou a quem recorrer, muitas vezes leva a um sentimento de impotência profunda, terreno fértil para o desespero e para a depressão. Finalmente, torna-se possível denunciar este abuso, e a lei torna definitiva a possibilidade de requerer uma indenização pelo dano sofrido, fazendo com que o trabalhador atingido em sua dignidade tenha uma compensação.

No assédio sexual a mulher é a vítima preferencial, já no assédio moral a mulher só é vítima preferencial nos países latinos, talvez até por razões culturais (machismo). Mas os estudiosos são unânimes ao dizer que o sexo não explica o assédio moral.

Segundo diversos doutrinadores, a paquera ou cantada, a proposta feita sem insistência e sem ameaça, assim como meros elogios ou galanteios não tipificam o assédio sexual, onde há a chatice, a insistência e o uso do poder como forma de coerção e chantagem.

5.2.2 A tutela jurídica do assédio sexual

Em 18 de maio de 2001 ingressou no ordenamento jurídico brasileiro a Lei nº10.224 que introduziu o artigo 216-A no Código Penal, tornando o assédio sexual crime punível com detenção de 1 a 2 anos.

No assédio sexual é fundamental a superioridade hierárquica do assediante, que deve ser o chefe, um funcionário superior ao assediado, ou o sócio da empresa, em busca de favores sexuais.

5.2.3 Do assédio sexual ao assédio moral

Para haver assédio moral, além das pessoas, é necessária a presença de dois requisitos: a duração no tempo e o objetivo de destruir a vítima.

Mas o assédio sexual pode ser a base para desencadear o assédio moral. Após o assédio sexual ser rejeitado pode o assediador tomar medidas de retaliação e vingança contra o agredido.

O assediador passa a humilhar e/ou prejudicar o assediado, como colocá-lo de escanteio, fazer críticas constantes e em público, discriminações diversas etc.

GUEDES (2003, p. 42) leciona que:

No assédio moral, a natureza dos ataques, pode, muitas vezes, ter um fundo sexual; esses ataques, geralmente, se expressam por vozes, apelidos, calúnias ou difamações sobre os hábitos sexuais da vítima. Agressões dessa natureza, normalmente têm efeito devastador na consciência e auto-estima da vítima. É que na nossa cultura a identidade sexual exerce uma importância fundamental na definição da imagem social de uma pessoa.

Para finalizar, muitos pesquisadores entendem que o assédio moral é gênero, do qual o assédio sexual é espécie.

A seguir estudaremos o assédio moral em seu principal ambiente, o trabalho.

6. O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Há uma verdadeira epidemia de assédio moral no trabalho, segundo diversas pesquisas no Brasil e no mundo.

O trabalho faz parte da identidade de cada ser humano, como se viu. O reconhecimento do trabalho constrói a sua identidade. Quando o trabalho é reconhecido, o trabalhador percebe que o seu sofrimento não foi em vão e aí seus esforços, angústias, decepções etc. passam a ter algum sentido. Segundo renomados especialistas, a identidade constitui a armadura da saúde mental. Com o trabalho o homem se reconhece parte de um todo e é reconhecido por aqueles que integram esse todo.

Nos EUA a revista "Workforce" constatou que 25% dos trabalhadores daquele país experimentaram ou experimentam assédio moral ao longo de suas carreiras profissionais.

E o que é ainda mais desanimador, estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS) mostram que as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas, predominando um ambiente de trabalho dominado pelo estresse, depressão, angústia, desajustes familiares e outros danos psíquicos.

Em 1995 foi estimado que o custo do assédio moral nas empresas alemãs girava em torno de cem milhões de marcos anuais.

Os estudos do professor LEYMANN (2004) revelam que trabalhadores que se dedicam ao ensino, trabalhadores da saúde (especialmente na enfermagem), atendentes em creches e escolas infantis, membros de organização sem fins lucrativos ou de instituições religiosas, são mais propensos a sofrerem assédio moral.

Já uma pesquisa da Universidade de Manchester, na Inglaterra, encontrou maior predominância do assédio moral nas empresas de tecnologia da informação e telecomunicações, professores e pessoal das prisões.

Segundo o psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours no atual mundo do trabalho, dois conceitos são fundamentais. O primeiro é a noção de

sofrimento, implicando num estado de luta do sujeito contra forças que o estão empurrando em direção à doença mental. E o segundo é o papel da organização do trabalho. Quando ela entra em conflito com o funcionamento psíquico dos homens, emerge um sofrimento patogênico.

DEJOURS (2002, p.13) se posiciona da seguinte forma:

A evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociado do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral. É apenas graças a uma leitura especializada da história que se podem enumerar os elementos necessários à reconstrução da história da “frente pela saúde”. Além do mais, a “frente pela saúde” só progrediu graças a uma luta perpétua, pois as melhorias das condições de trabalho e de saúde foram raramente oferecidas graciosamente pelos parceiros sociais. (Exceto em certos períodos, onde o interesse econômico se reuniu momentaneamente ao dos trabalhadores; as guerras, durante as quais foram tomadas medidas especiais para proteger uma mão-de-obra que se tornava preciosa.) “A história da saúde dos trabalhadores” aparece, assim, como um subcapítulo da história popular, que não retomaremos aqui.

6.1 Conceito

O assédio moral também é conhecido como “mobbing”, “bullying”, “harcèlement moral”, coação moral, manipulação perversa, terrorismo psicológico, hostilização no trabalho, assédio psicológico, psicoterror, “murahachibu” ou “ijime” (no Japão) etc.

Para LEYMANN (2004) assédio moral é o psicoterror que se manifesta no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil e não ética direcionada a um ou mais indivíduos. A vítima, como forma de defesa, reprime-se, facilitando o trabalho do agressor. A alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em sofrimento mental, psicossomático e social aos trabalhadores assediados.

HIRIGOYEN (2002, p. 65, 4ª edição) define o fenômeno da seguinte forma:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

BARRETO (2004) nos dá a seguinte definição:

É a 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 e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Já SALVADOR (2003), no artigo “TRT de Vitória reconhece violação de direitos humanos”, traça o seguinte conceito de assédio moral:

...o assédio moral é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

Podemos definir o assédio moral como situações de perseguição e humilhação no trabalho, que se caracteriza por ameaças, sobrecarga de trabalho, vigilância, depreciações ou rebaixamento de funções.

Percebe-se nitidamente que não há ainda um conceito de assédio moral fora do âmbito trabalhista.

Dessas definições FERREIRA (2004, p. 43-45) extrai os seguintes elementos para uma definição jurídica de assédio moral:

- a) A violação da dignidade do trabalhador por condutas abusivas desenvolvidas dentro do contexto profissional;
- b) É um fenômeno portador de um risco invisível, porém com conseqüências concretas;
- c) A intencionalidade do ato, elemento que se revela como resultado dessa perversidade, e que é verificado justamente pela repetição e duração no tempo das condutas abusivas;
- d) Incapacidade do agente assediador em considerar os outros como seres humanos. Assim, a pessoa é tratada ou como uma coisa ou como animal. Portanto, o assediador estará violando o terceiro princípio fundamental da República Federativa do Brasil abordado no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana;
- e) Repetição da conduta assediadora;

f) Prolongamento no tempo.

Sobre o mesmo assunto NASCIMENTO (2004) nos mostra os seguintes elementos do assédio moral:

a) Natureza psicológica.

A modalidade da conduta é sempre agressiva e vexatória, capaz de constranger a vítima, causando-lhe sentimentos de humilhação, inferiorização e afetando sensivelmente a sua auto-estima.

Esse terrorismo psicológico praticado pelas empresas ou pelos colegas afeta a saúde mental e física da vítima, sendo uma forma sutil de degradação psicológica.

b) Conduta repetitiva, prolongada, ofensiva e humilhante.

Por ser um fenômeno de natureza psicológica, é necessário a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, não podendo ser um ato esporádico, em regra.

LEYMANN (2004), em seus estudos, chega a quantificar um período mínimo. Para se configurar o assédio, para ele, a conduta deve ser praticada com uma frequência mínima de uma vez por semana, em um período superior a 6 meses.

Atualmente, entende-se que o assédio moral se configura no prazo de 1 a 3 anos, em regra, podendo ser verificado em prazo mais exíguo.

c) Finalidade.

O objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, fazendo-se com que ela se demita ou aposente-se precocemente ou obtenha licença para tratamento de saúde.

d) Necessidade do dano psíquico-emocional.

É essencial a existência de dano psíquico-emocional para que se configure o assédio moral.

NASCIMENTO (2004) entende que:

De um lado, argumenta-se que se a comprovação da existência do dano for condição para a configuração do assédio moral, será criada uma situação na qual as "vítimas" que tivessem uma estrutura psicológica mais preparada estarão desprotegidas. Desse modo, a conduta

assediadora não será condenada ou coibida pelas autoridades, vez que não haveria a figura do assédio moral a ser punida. Defendeu-se, portanto, que a efetiva comprovação do dano emocional não poderia ser requisito para a configuração do assédio, pena de, indiretamente, permitir a ação assediadora com relação aos empregados emocionalmente mais resistentes. Entretanto, devemos analisar mais detidamente a questão. Isso porque o assédio moral é uma das formas de se configurar o dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Assim, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade propriamente dita. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano.

Assim, teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a mera lesão do direito de personalidade, ocasionando dano à saúde mental da pessoa, devendo ser reprimido mais rigidamente pelo ordenamento jurídico, merecendo indenização superior.

Concluindo, para que se caracterize o assédio moral, é necessário:

- a) A existência do dano psíquico, emocional ou psicológico;
- b) A prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho. A perícia deve ser feita por psiquiatra ou outro especialista da área;
- c) A vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade. Assim, nem todo dano à personalidade configura o assédio moral (por não haver dano psíquico), mas poderá haver a reparação pelo dano moral sofrido em decorrência da lesão à personalidade do indivíduo.

Infelizmente, tal fenômeno só recentemente vem sendo enfrentado pelos médicos e juristas. É o que afirma GUEDES (2003, p. 33-34):

A gravidade dos danos provocados na vítima nos instiga a questionar as razões pelas quais esse fenômeno permaneceu por tantos anos longe do exame dos médicos e dos juristas. Com segurança se pode afirmar que durante o período em que prevaleceu o modelo de produção fordista, o estado assistencial e a política de pleno emprego, as vítimas preferiam mudar de emprego a denunciar o assédio sofrido; é que o medo e a vergonha paralisam a pessoa, que acaba buscando na fuga uma solução para o problema. A emergência do modelo de flexibilização produtiva guarda uma profunda contradição quanto a esse fenômeno. Se, por um lado, crescem as denúncias, simplesmente porque não há ofertas de emprego e as pessoas tentam agarrar-se a qualquer custo ao emprego existente, é inegável o crescimento na sociedade de uma maior consciência da subjetividade, mais exigente com a saúde do corpo e da mente, saúde ambiental e estética, menos tolerante para com o sofrimento. Por outro lado, os novos modos de produzir centrados na competitividade e em outros elementos que não cogitam um lugar para a

pessoa humana enquanto centro e medida de valores, tampouco para o que se denomina de justiça social, vêm exasperando velhas formas de assédio moral no interior das empresas e fazendo emergir novas.

6.2 O “iter criminis”

Tudo começa repentinamente com uma mudança brusca na relação entre o assediador e o assediado.

A relação que até o momento era neutra ou positiva, torna-se negativa. A vítima se torna confusa e tende a encontrar em si mesma a causa do assédio, desenvolvendo sentimentos de culpa e vergonha.

A mudança na relação tem como motivo o ciúme, a inveja, a competição, a promoção da pessoa, ou o assédio pode ser desencadeado pela própria empresa que o usa para aumentar a produção ou para se livrar de empregados incômodos.

A primeira manifestação consiste em criticar a vítima em relação a seu trabalho, ao aspecto físico ou a suas idéias.

Começa então a perseguição sistemática por parte de superiores ou companheiros, objetivando desqualificar ou deteriorar a imagem do trabalhador mediante calúnias, boatos, deboches.

Retira-se da pessoa a comunicação com o assediador e proíbe-se explicita ou tacitamente que o restante dos empregados tenha relação ou comunicação com ela. A pessoa é incumbida de realizar tarefas de menor complexidade do que as que até então exercia e é excluída das atividades sociais informais. Há o isolamento social e marginalização da vítima.

Tudo isso dá início a um lento e contínuo processo de desvalorização pessoal da vítima, destruindo a sua auto-estima.

O problema chega aos departamentos de pessoal ou recursos humanos com o estigma prévio já projetado pelo assediador de “ser uma pessoa problemática”.

O grupo assediador manipula a percepção pública da pessoa perseguida, com a tendência de culpar a vítima pelo que lhe acontece: “Ela procurou”; “Precisa mudar” etc.

Começam a se suceder problemas de saúde procedentes da alteração do equilíbrio socio-emotivo e psicofísico da vítima. Os sintomas mais comuns que aparecem são: ansiedade, estresse, mudanças de personalidade, instabilidade, depressão etc.

A alteração do equilíbrio emocional e físico da vítima a leva a cair freqüentemente enferma, e as dispensas do trabalho incrementam a má imagem pública da vítima.

O desfecho habitual consiste na exoneração a pedido ou demissão da vítima, ou sua transferência para outro departamento da empresa.

A recuperação da vítima costuma demorar anos ou ela pode nunca mais recuperar sua capacidade de trabalho. Casos mais graves podem levá-la ao suicídio ou até a praticar o homicídio.

Em muitos casos o assédio persiste após a saída da vítima da empresa, através de informações negativas ou caluniosas dos assediadores a futuros empregadores, eliminando assim a possibilidade da vítima arranjar outro emprego.

6.3 Classificação do assédio moral

Embora seja mais comum encontrar situações em que o empregado é assediado por superior hierárquico, existem casos em que o assédio é promovido por colegas ou até mesmo contra um superior hierárquico, o que é raro. Temos as seguintes espécies de assédio.

6.3.1 O assédio moral vertical e estratégico ou assédio moral descendente ou assimétrico ou “bossing”

Ocorre quando a violência é perpetrada por um superior hierárquico, onde a ação necessariamente não precisa ser realizada pelo superior, ficando o ‘trabalho sujo’ a cargo dos colegas de trabalho da vítima.

Como causas temos a possibilidade de eliminar a vítima para valorizar o poder do agressor; levar a vítima a pedir demissão para eliminar custos trabalhistas e procedimentos judiciais; e a própria gestão da empresa que utiliza o assédio como meio de administrar seus empregados.

É muito utilizado na Administração Pública do Estado, onde a demissão é muito difícil ou impossível por causa da estabilidade.

Trata-se de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar.

6.3.2 O assédio moral horizontal ou simétrico

É quando o assédio é desenvolvido entre os colegas de trabalho de idêntico grau na escala hierárquica. Geralmente ocorre quando dois empregados disputam um mesmo cargo ou uma promoção. Também a competição, a inveja, o racismo, a xenofobia, motivos políticos, preconceitos, são fatores responsáveis pela conduta.

Quando esse assédio é combinado com a omissão e a conivência de superiores hierárquicos, temos uma forma mista (ou “mobbing combinado”) , que alia o assédio descendente com o horizontal, conjuntamente.

6.3.3 O assédio moral ascendente

É quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados. A violência que vem de baixo é mais rara de ocorrer. Ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, quando o grupo de subordinados se une para “boicotar” um superior hierárquico indesejado, autoritário, arrogante, parcial etc.

6.4 Métodos de Assédio

Ver inicialmente o tópico 6.2 e posteriormente as descrições abaixo.

6.4.1 As atitudes hostis

Segundo HIRIGOYEN (2002, p. 107-109), as atitudes hostis são divididas em quatro categorias:

- a) Deterioração proposital das condições de trabalho;
- b) Isolamento e recusa de comunicação;
- c) Atentado contra a dignidade;
- d) Violência verbal, física ou sexual.

6.4.2 Os diferentes tipos de assédio

Ver o tópico 6.3.

6.4.3 A frequência e a duração

Quanto à frequência, segundo pesquisas de Leymann, citado por HIRIGOYEN (2002, p. 117), entre 3% e 7% do total da população geral de trabalhadores já sofreram assédio moral. Estudos franceses elevam esses números para 9% a 10%. Tais discrepâncias variam de acordo com o que se entende por assédio moral. No que concerne à duração média do assédio, pesquisas de HIRIGOYEN (2002, p.117) indicam:

- assédio inferior a 6 meses: 3,5%.
- de 6 meses a 3 anos: 45%.

- superior a 3 anos: 40,5%.

Já estudos feitos nos países escandinavos indicam uma duração média do assédio entre 15 e 18 meses.

No setor público, por causa da estabilidade no emprego, o assédio pode durar anos e até décadas. Já no setor privado, dura raramente mais do que um ano.

6.4.4 As interrupções de trabalho

As práticas de assédio moral, que parecem insignificantes vistas de fora, têm um efeito devastador sobre a saúde física e psíquica das vítimas.

Pesquisas de HIRIGOYEN (2002, p. 118) indicam que:

- 23% das pessoas tiveram uma interrupção de trabalho inferior a um mês;
- 23,5% de 1 a 3 meses;
- 36% de 3 meses a 1 ano;
- 10,5% de 1 a 2 anos;
- 7% tiveram uma parada de trabalho de 2 anos ou mais.

A gravidade das conseqüências sobre a saúde das vítimas depende da identidade da vítima, da duração do assédio, da intensidade da agressão, da relação entre os protagonistas e do número de indivíduos implicados nos procedimentos de assédio moral.

6.4.5 Conseqüências sociais e econômicas

Pesquisas diversas apontam que em 36% dos casos, o assédio é seguido da saída da pessoa assediada:

- em 20% dos casos, a pessoa é despedida por falha;
- em 9% dos casos, a demissão é negociada;

- em 7% dos casos, a pessoa pede demissão;
- em 1% dos casos, a pessoa é colocada em pré - aposentadoria.

Se a esses números juntarmos os 30% de pessoas acometidas por doenças de longa duração, inválidas ou desempregadas por incapacidade médica, chegamos a um total de 66% de pessoas excluídas, ao menos temporariamente, do mundo do trabalho.

O trauma provocado nessas pessoas as tornam incapazes de reunir as energias suficientes para procurar um novo emprego, pois perdem a autoconfiança e ficam desconfiadas ou desmotivadas.

As conseqüências econômicas também são nefastas.

O assalariado perde renda ao ficar desempregado, necessita de tratamento médico e psicoterápico e tem despesas com advogados.

As empresas perdem produção por absenteísmo e por desmotivação dos outros empregados.

E a coletividade tem despesas maiores com seguro social, hospitalizações, indenizações de desemprego e aposentadorias antecipadas.

Também gera um clima de inquietação, medo e fragilidade que se estende à sociedade como um todo.

6.5 Especificidades de alguns setores de atividade

Há locais onde o assédio é mais propício, segundo pesquisas de HIRIGOYEN (2002, p. 123-154), apesar dele poder existir em qualquer organização.

6.5.1 O serviço público

Como já dissemos, estudos demonstram que o assédio moral é mais acentuado no setor público e que ele pode durar anos, por causa da estabilidade no emprego.

O terror é mais prolongado devido à dificuldade de demitir os trabalhadores. Nesse caso, a estratégia usada pela chefia é tentar vencê-los pelo cansaço.

Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros “plantões” de assédio moral. Isso ocorre por falta de preparo de alguns chefes ou por pura perseguição a um determinado indivíduo.

Como o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor, não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas.

Outro problema no setor público é que muitas vezes os chefes são indicados em decorrência de seus laços de amizade ou de suas relações políticas, e não por sua qualificação técnica e preparo para o desempenho da função. Despreparado para exercer a chefia, e muitas vezes sem o conhecimento mínimo para tanto, mas apoiado nas relações que garantiram a sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, buscando compensar as suas limitações e considerando-se intocável.

Segundo a reportagem “Funcionário com estabilidade é principal vítima”, de BURATTO (2004), pesquisas da revista francesa “Rebondir”, especializada em questões de emprego, são as instituições públicas as que apresentam o maior índice de suicídios ligados ao assédio, muito embora a proporção de casos seja quase a mesma para organizações públicas (29%) e privadas (30%).

O assédio geralmente não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder.

Os abusos de poder são freqüentes e quando o assédio moral vem de um superior hierárquico direto, ele se manifesta primeiramente por uma diminuição ou bloqueio da nota de avaliação.

Quando se tem problemas com a hierarquia ou colegas só resta pedir transferência para outro setor. Como isso leva tempo, a vítima não tem outra solução a não ser pedir uma licença médica.

Como não é fácil demitir ou remanejar um funcionário indesejado, usa-se como estratégia colocá-lo na “geladeira”, encostando-o. Isso atinge drasticamente a auto-estima da vítima. Junto com o trabalho, perdemos a identidade, pois ela depende muito do que fazemos.

Um setor que se destaca no serviço público é o Exército. Nele os atos de violência são freqüentes e difíceis de se denunciar, em razão da força da hierarquia.

No setor da saúde pública também é comum o assédio moral, pois nele as condições de trabalho são particularmente difíceis, tanto no aspecto físico quanto no psíquico.

O setor de ensino também é um dos mais afetados pelo assédio moral, fazendo-se recair sobre o professor visado todas as dificuldades disciplinares e pedagógicas do estabelecimento.

Além do assédio moral individual, não podemos deixar de destacar o aspecto coletivo da coação moral a que vêm sendo submetidos os servidores públicos brasileiros nos últimos anos, que são alvos de constantes campanhas publicitárias e declarações de integrantes do governo, tentando desgastar sua imagem perante a sociedade, com o propósito de criar as condições para a aprovação das reformas constitucionais.

6.5.2 O setor privado

É nas pequenas e médias empresas que mais se localizam os casos de assédio moral, consciente, deliberado. É mais ostensivo, com finalidade de fazer o empregado pedir demissão.

Também é freqüente o assédio moral no mundo das grandes cadeias de varejo onde o indivíduo tem de se adequar à identidade coletiva.

6.5.3 A nova economia

Aí existe menos assédio moral que em outros setores. Isso pode estar ligado ao fato de as pessoas serem julgadas pelo que fazem e de ninguém ter tempo de entrar em conflitos pessoais. E o trabalho tende a ser encarado como um sacerdócio. Quem não se adapta se demite ou é despedido, sem necessidade de subterfúgios.

6.5.4 O setor associativo

O assédio moral nas associações, especialmente nas filantrópicas, mostra que o fenômeno não está somente ligado à rentabilidade ou concorrência do mercado, mas mais a uma vontade de exercer o poder.

6.5.5 O esporte

No mundo esportivo impera a lei do silêncio. Quando o atleta não faz o jogo do silêncio e ousa denunciar o “dopping”, as agressões sexuais ou as manipulações financeiras, surge o assédio moral.

6.5.6 O mundo político

As práticas de assédio moral são comuns nesse mundo, mas poucos ousam denunciá-los. Os políticos têm assessores que são contratados sem concurso para ocupar cargos de confiança. Esses profissionais estão sujeitos a práticas de assédio moral e podem perder o cargo discricionariamente.

6.6. As atuais condições do mundo do trabalho

6.6.1 A normopatía

Anteriormente as pessoas se identificavam com o trabalho e com suas profissões e a vida corria sem grandes riscos à espera da aposentadoria.

Hoje nós temos uma organização flexível, onde se tem pressa na obtenção dos lucros e onde a competitividade engole e destrói o outro. Não se deve mais jurar lealdade a ninguém e é necessário fechar os olhos à injustiça social.

O sistema de poder tornou-se ainda mais concentrado e as novas tecnologias não melhoraram as condições de trabalho.

Nesse processo de evolução organizacional do trabalho, o desemprego e a exclusão social são tidos como inevitáveis. As pessoas consentem e muitas vezes participam do “jogo”, inclusive realizando o trabalho “sujo”. É a aplicação da lei de Darwin, onde apenas os mais fortes sobrevivem.

As pessoas aceitam o mal e a banalização da injustiça social.

O psicanalista francês Christophe Dejours estudou essa apatia coletiva, essa incapacidade de se indignar. Ele pesquisou o sofrimento no trabalho (gênero de onde o assédio moral é uma espécie), fenômeno com origem na organização de trabalho atual, estudado na disciplina chamada Psicodinâmica do Trabalho.

Ele esclarece que a banalização da injustiça social é um comportamento normopático, resultante de uma estratégia defensiva contra o sofrimento. DEJOURS (2001, p. 115, nota de rodapé) define normopatía como:

Normopatía é um termo usado por certos psicopatologistas (Schette, 1986; Mac Dougall, 1982) para designar certas personalidades que se caracterizam por sua extrema “normalidade”, no sentido de conformismo com as normas do comportamento social e profissional. Pouco fantasistas, pouco imaginativos, pouco criativos, eles costumam ser notavelmente integrados e adaptados a uma sociedade na qual se movimentam com desembaraço e serenidade, sem serem perturbados pela culpa, a que são imunes, nem pela compaixão, que não lhes concerne; como se não vissem que os outros não reagem como eles; como se não percebessem mesmo que os outros sofrem; como se não compreendessem por que os outros não conseguem adaptar-se a uma sociedade cujas regras, no entanto, lhes parecem derivar do bom senso, da evidência, da lógica natural. Sendo bem - sucedidos na sociedade e

no trabalho, os normopatas se ajustam bem ao conformismo, como num uniforme, e portanto carecem de originalidade, de “personalidade”.

Na sociedade atual os fenômenos relacionados à esfera íntima, que não podem ser vistos e palpáveis, ficam relegados à inexistência ou ao anonimato.

A esse processo Dejours dá o nome de banalização da injustiça social, sendo ele a resignação da sociedade, a incapacidade de se indignar com o que causa sofrimento. A sociedade atual, dominada pela competitividade desenfreada, pelo desemprego e precarização das relações sociais, vive mergulhada numa profunda crise ética. Diante da possibilidade do desemprego, temerosas da exclusão social, as pessoas se tornam tolerantes à injustiça, deixam de reagir e muitas vezes, colaboram com o “trabalho sujo” nos processos de enxugamento das empresas. É o que ocorre com os diversos casos de sofrimento no trabalho, entre eles o assédio sexual e o assédio moral.

DEJOURS (2001, p. 44) diz:

A vergonha espontânea de protestar quando outros são muito mais desfavorecidos: é como se hoje as relações de dominação e injustiça social só afetassem os desempregados e os pobres, deixando incólumes os que, por terem emprego e recursos, são privilegiados. Quando mencionamos a situação dos que sofrem por causa do trabalho, provocamos quase sempre uma reação de recuo ou de indignação, pois damos assim a impressão de que somos insensíveis à sorte supostamente pior dos que sofrem por causa da falta de trabalho.

Continua o psicanalista (2001, p. 45):

A vergonha de queixar-se cria um terrível precedente: alguém pode agora suicidar-se nas dependências dessa fábrica sem que isso cause espécie. Terrível precedente de banalização de um ato desesperado, conquanto espetacular e eloqüente, manifestadamente dirigido à coletividade do trabalho e à empresa. Assim, a morte de um homem, de um colega de empresa, pode fazer parte da situação de trabalho e ser relegada à condição de incidente comum. Permanecer assim impassível em seu posto de trabalho acaso significa que o suicídio agora faz parte do cenário.

E segue DEJOURS (2001, p. 55-56) :

A respeito de Eichmann, de quem falaremos mais adiante, assim como a respeito de muitos oficiais do sistema nazista, costuma-se dizer que eles agiam como meras engrenagens de uma organização que os transcendia. E alega-se apenas que eles se comportavam como “operadores” ou “agentes zelosos”. Na análise do sistema nazista, a ênfase quase sempre recaiu sobre a elucidação do comportamento dos chefes militares ou civis. Este é certamente um ponto essencial. A nosso ver, porém, subsiste nessa investigação um enigma importante. O sistema não funcionava somente graças a seus chefes. Sua eficácia repousava sobre a colaboração maciça da grande maioria dos “executores”. Por colaboração devemos entender aqui a participação de todas as inteligências individuais no funcionamento do sistema.

Para o autor não há nenhuma diferença entre banalização da injustiça social no sistema neoliberal e banalização do mal no sistema nazista.

A teoria da banalização da injustiça social desenvolvida por Dejours tem origem na análise de Hannah Arendt sobre a personalidade de Adolf Eichmann. Segundo ela, o carrasco nazista não passava de um funcionário medíocre, incapaz de refletir sobre seus atos, extremamente apegado à burocracia e sem imaginação. E isso representa uma ameaça às sociedades democráticas, porque a suspensão das faculdades de pensar oportuniza a “banalidade do mal”. E foi isso que se verificou na Alemanha no período nazista, onde as ordens do “Führer” não eram questionadas. Arendt assinala que Eichmann não era perverso, que até nem podia ver sangue, que pediu para ser dispensado de visitar os campos de concentração, pois se dizia um homem sensível. Na realidade, ele era um sujeito terrivelmente “banal”, apresentando falta de imaginação, mentiroso, vaidoso, obediente à ordem hierárquica, teimoso, sem espírito crítico, acomodado.

Alguns autores chegam a afirmar que a prática do “trabalho sujo” caminha de mãos dadas com outro conceito, o de psicopata corporativo. Ambos partem de uma reflexão sobre o comportamento altamente competitivo das pessoas em seu ambiente de trabalho, que estimula as atitudes não éticas, em busca de resultados empresariais.

Outra questão sobre a qual se debatem os estudiosos é a submissão da vítima. Sobre esse assunto escreveu ARENDT (1999, p. 22):

O contraste entre o heroísmo israelense e a passividade submissa com que os judeus marcharam para a morte - chegando pontualmente nos pontos de transportes, andando sobre os próprios pés para os locais de execução, cavando os próprios túmulos, despindo-se e empilhando caprichosamente as próprias roupas, e distando-se lado a lado para ser fuzilados...Por que razão não reagiram, não partiram para o ataque-havia 15 mil judeus contra centenas de guardas- era o que perguntava o Promotor, às testemunhas.

Diz HIRIGOYEN (2002, p. 75-76, 4ª edição):

Apenas o medo de ficar desempregado não é explicação suficiente para a submissão das vítimas de assédio. Os patrões e os pequenos chefes que perseguem visando à própria onipotência servem-se, conscientemente ou não, de procedimentos perversos que, atando psicologicamente as vítimas, impedem-nas de reagir. Esses mesmos procedimentos, que se assemelham a armadilhas, foram utilizados nos campos de concentração e continuam a ser a norma nos regimes totalitários”.

Assim, segundo ARENDT (1999,p. 22) encontramos a resposta às perguntas do Promotor que atuou no julgamento de Eichmann, no relato de David Rousset, ex-prisioneiro de um campo de concentração nazista:

“O triunfo da SS exige que a vítima torturada permite ser levada à ratoeira sem protestar, que ela renuncie e se abandone a ponto de deixar de afirmar sua identidade. E não é por nada, Não é gratuitamente, nem por mero sadismo, que os homens da SS desejam sua derrota. Eles sabem que o sistema que consegue destruir suas vítimas antes que elas subam ao cadafalso...é incomparavelmente melhor para manter todo um povo em escravidão. Em submissão. Nada é mais terrível do que essas procissões de seres humanos marchando como fantoches para a morte”. (Les Jours de notre mort, 1947). A corte não recebeu nenhuma resposta para essa questão tola e cruel, mas qualquer um poderia facilmente encontrar uma resposta se deixasse sua imaginação deter-se um pouco no destino daqueles judeus holandeses que, em 1941, no velho bairro judeu de Amsterdã, ousaram atacar um destacamento da Polícia de Segurança alemã. Quatrocentos e trinta judeus foram presos em represália e literalmente torturados até a morte, primeiro em Buchenwald, depois no campo austríaco de Mauthausen. Durante meses sem fim, morreram milhares de mortes (sic), e todos eles deviam invejar seus irmãos que estavam em Auschwitz e até em Riga e Minsk. Há muitas coisas consideravelmente piores do que a morte, e a SS cuidava que nenhuma delas jamais ficasse muito distante da mente e da imaginação de suas vítimas. Sob esse aspecto, talvez até mais significativamente do que sob outros, a tentativa deliberada de contar apenas o lado judeu da história no julgamento distorcia a verdade, até mesmo a verdade judaica. A glória do levante do gueto de Varsóvia e o heroísmo dos poucos que reagiram estava precisamente no fato de eles terem recusado a morte comparativamente fácil que os nazistas lhes ofereciam- à frente do pelotão de fuzilamento ou na câmara de gás. E as testemunhas que em Jerusalém depuseram sobre a resistência e a rebelião e sobre o “lugar insignificante que desempenharam na história do holocausto” confirmaram mais uma vez o fato de que só os muito jovens haviam sido capazes de tomar “a decisão de não ir para o sacrifício como carneiros”.

Essa “pistolagem administrativa - empresarial” precisa ser combatida. Muitos que colaboram com o mal, se refletissem sobre o sofrimento que causam, talvez não consentissem em praticá-lo.

Mas ao julgarem que a responsabilidade de seus atos cabe a seus superiores, eles justificam os seus delitos na sua consciência dizendo que estão fazendo apenas o seu dever.

6.6.2 O assédio moral estratégico para enxugar as empresas e os órgãos públicos

A modernização das empresas implica na flexibilização dos direitos e significa produzir mais com menos trabalhadores.

Daí o assédio moral como estratégia para enxugar as empresas com pequeno custo econômico.

Nessa estratégia podemos incluir os “Panos de Demissão Voluntária” que surgiram nos serviços públicos e privados.

Cria-se através dos PDVs uma ilusão monetária nos aderentes, que na maior parte dos casos se arrependem de terem aderido ao plano.

O que ocorre é que muitas empresas abrem os PDVs, mas o empregado não deseja sair do trabalho. Para reduzir o quadro funcional, o patrão coloca o trabalhador em isolamento (os chamados aquários), sem condições de higiene e sem que exerçam nenhuma função.

Os trabalhadores geralmente são discriminados pelos demais e ganham apelidos como “javali” (o que quer dizer “já vali alguma coisa”) ,

Assim, os empregados são constrangidos a “espontaneamente” aderirem a PDVs que geralmente pagam menos do que a indenização a que têm direito por lei.

É comum encontrar entre os aderentes de tais planos, registros de casos de depressões, separações e até suicídios.

As táticas usadas vão de retirar certos direitos do empregado, cumprimento de metas impossíveis, realizar trabalhos humildes, até humilhações e ofensas por parte da chefia.

Colocá-los na “geladeira” é outra tática muito comum, principalmente quando o trabalhador goza de estabilidade no emprego.

6.6.3 O mundo dos gerentes

Gerentes são pessoas com poder hierárquico de mando, que gerem ou administram negócios. Fala-se atualmente em uma “cultura gerencial”, que é agregada à qualidade total, exigindo-se também a entrega total, rompendo a

barreira entre trabalho e vida privada e fazendo com que o trabalho se torne um fim em si mesmo.

Segundo GUEDES (2003, p. 79):

Dentre desse novo modelo de administração e gerenciamento adotado por algumas empresas, o discurso da “qualidade total” do produto corre o risco de se transformar numa ideologia. A qualidade total não admite peças defeituosas, mas a idéia de zerar defeitos, quando transportada para as relações humanas, torna a vida dos que desgraçadamente caem na infortunística em um pesadelo de purgatório, de tal modo que a vítima, destruída em seus sentimentos mais íntimos, opta por abrir mão da garantia no emprego, que lhe concede o art. 118 da Lei nº 8.212/91.

Outro aspecto dessa cultura de gerenciamento está nos programas de formação de gerentes e administradores de empresas, que não capacitam as pessoas para gerir.

A presença de chefes tiranos nas empresas é decorrente, em parte, do processo seletivo utilizado pelas empresas, que se preocupam muito com resultados e pouco com o histórico das relações do candidato com subordinados.

Pouco se faz para contratar chefes mais “humanos” . De acordo com a reportagem “Seleção de superiores não prioriza histórico”, de BURATTO (2004), segundo pesquisas da consultoria Hay Group ,realizada nos EUA, o estilo gerencial pode ter um peso de até 30% nos resultados financeiros da empresa.

6.6.4 Abusos e humilhações nos testes de seleção

Os métodos empregados na seleção de pessoal são variados e muitos deles abusam da violação da intimidade. Grandes empresas submetem candidatos a estágios ou empregos a situações de ofensas e humilhações, verdadeiras sessões de tortura moral.

GUEDES (2003, p. 82) diz:

A despeito das normas internacionais corroboradas e ratificadas no âmbito nacional, que asseguram proteção e respeito à integridade física e à dignidade da pessoa do trabalhador, esses direitos fundamentais da pessoa têm encontrado notável dificuldade para serem completamente afirmados no mundo do trabalho. “Em face do notório estado de inferioridade em que se encontra a pessoa que aspira a um emprego, são igualmente notórias as oportunidades que o empregador tem, no processo de seleção, de violar a sua intimidade e privacidade. Muito embora, o que interessa ao empregador seja a prova de aptidão do

empregado para ocupar o cargo oferecido, freqüentemente se ultrapassa esta, realizando-se a prova da personalidade”, ressalta com propriedade Alice Monteiro de Barros.

Tais casos a princípio não configuraria assédio moral, segundo a definição de Leymann, dado o curto período de tempo que dura uma entrevista.

Mas segundo GUEDES (2003, p. 84-85), não há dúvida que o comportamento desses executivos é caso de abuso moral, dado a situação de desrespeito e humilhação que a vítima é submetida. Ela afirma que :

Sob o ponto de vista jurídico, o conceito de assédio moral deverá alongar-se para punir igualmente essas situações que maltratam e ofendem a dignidade da pessoa que de boa - fé se submete aos testes de seleção ansiosas por ocupar uma vaga do concorrido mercado de trabalho. Defendemos, por isso mesmo, que o assédio moral no trabalho tanto pode ser regular, sistemático e de longa duração contra uma ou várias pessoas quanto pode ser adotado como prática regular de uma empresa ou de seus prepostos no processo de seleção. Nesse caso, a duração da violência deve ser observada pelo lado do agressor. O fato de a vítima sofrer violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico, especialmente quando se trata de jovens que vão em busca de um estágio profissional ou do primeiro emprego. Nesse particular, há uma decisão de um tribunal na França que reconheceu como assédio moral as repreensões verbais ou por telefone sofridos por uma funcionária.

Tais práticas de seleção implicam em violação do direito à intimidade e à dignidade humana, o que é proibido pelo nosso ordenamento jurídico, e a Lei nº 9029/95 também proíbe a prática de atos discriminatórios na fase pré - contratual e tipifica pessoalmente certas exigências como por exemplo, teste negativo de gravidez- artigo 2º e incisos.

E o candidato recusado no emprego por reagir a tais práticas pode pleitear indenização por danos morais verificados na fase pré - contratual.

6.6.5 A globalização da violência

A violência física e psíquica no local de trabalho tornou-se um fenômeno mundial, segundo recentes pesquisas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ela afirma que cresce a cada ano a violência psicológica no trabalho, ficando claro os seus efeitos nocivos para a saúde e o bem – estar dos trabalhadores e da própria organização.

As atuais organizações atendem mais às necessidades do mercado (com a incessante busca por maiores lucros) do que às dos seus trabalhadores, pois elas estão voltadas mais para sua própria sobrevivência.

A globalização provoca uma sociedade repleta de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta um clima de agressividade no ambiente de trabalho e fora dele, sendo o trabalhador, não raramente, visto como um objeto descartável.

A era da globalização não criou o assédio moral, mas com certeza o intensificou.

Os empregados são tratados como mero recurso produtivo e não como seres humanos.

Com a forte influência do neoliberalismo surgiram a precariedade de emprego, a flexibilização das relações trabalhistas, a redução dos custos do trabalho, o desemprego, a terceirização, o crescimento do setor informal, a tendência à contratação por tempo determinado verso à estabilidade do trabalho, que podemos citar como causas do crescimento do assédio moral.

Sobre o neoliberalismo HELOANI (2003, p. 101) escreveu:

Dessa forma, o que o neoliberalismo propõe é a “despolitização” radical das relações sociais, em que qualquer regulação política de mercado (quer por via do Estado ou de outras instituições) é já a princípio repelida. Na verdade, o que temos é um neoliberalismo convertido em concepção ideal do pensamento antidemocrático contemporâneo, o que serve aos interesses do capital. É o que aponta Przeworski (apud Netto, 1995, p.80-81), afirmando que a grande burguesia não se ilude com o abstencionismo estatal nem acredita em um mercado totalmente “livre”. O que ela pretende, como bem afirma Netto, em Crise do Socialismo e Ofensiva Neoliberal, é direcionar a intervenção do Estado para seus particulares interesses de classe, transformando o “Estado Mínimo” em “Estado Máximo para o capital”, de forma que este circule beneficiando-a sem restrições.

A tudo isso podemos adicionar o alcoolismo, a dependência de drogas, a criminalidade, a precariedade da vida etc., que causam aumento na violência psicológica e estragos na saúde emocional e no desfrute de um ambiente são e saudável na sociedade e nos lugares de estudo e de trabalho.

Com a terceirização, temos a intensificação do trabalho e aumento da jornada de trabalho, acúmulo de funções, maior exposição a fatores de risco para

a saúde, descumprimento das normas de proteção à saúde e segurança, diminuição dos salários e aumento da instabilidade no emprego.

A isso junta-se as enormes exigências de qualificação profissional que são exigidas dos trabalhadores, que raramente são preenchidas. Assim, os trabalhadores não conseguem se inserir no mercado de trabalho, aumentando a criminalidade e a violência. Os que conseguem um emprego temem a sua perda e se submetem aos arbítrios dos empregadores. Assim, o trabalho, antes fonte de subsistência, status, identificação e satisfação pessoal, se torna um martírio.

Além disso, a reestruturação produtiva trouxe novos métodos de seleção, inserção e avaliação nas empresas e órgãos públicos. O empregado “produtivo e moderno” tem que ultrapassar metas e silenciar-se perante a dor (do próprio e a de terceiros). O coletivo passa a ter pouca importância, sendo a marca do bom empregado, a individualização.

O processo de avaliação caminha nesta direção, colaborando para aumentar as distâncias entre as pessoas e reduzindo as possibilidades da solidariedade como um instrumento de defesa do coletivo, perante as arbitrariedades das instituições.

O próprio enxugamento do Estado e conseqüente desmonte dos órgãos públicos tem se dado em razão de razões econômicas ditadas por órgãos como Banco Mundial, Grupo dos Sete Países Ricos (G-7), Fundo Monetário Internacional (FMI) etc.

Este meio ambiente de trabalho é propício à prática de condutas desumanas, atingindo todo um grupo de trabalhadores ou apenas um indivíduo, criando um clima de desestabilização emocional, que pode gerar danos físicos e mentais. Em nome da qualidade total, reengenharia e afins, os empregados são submetidos a um ambiente de trabalho hostil, onde não faltam condutas abusivas, podendo causar danos temporários ou permanentes à saúde dos trabalhadores. Com a forte competição que surge no ambiente trabalhista, o colega de trabalho passa a ser visto como um concorrente. Afinal, o medo do desemprego atinge a todos os trabalhadores, acentuando o individualismo. O ambiente laboral, onde não há regras e normas claras e o poder superior hierárquico não tem limites, favorece a violência psicológica. A isso deu-se o nome de assédio moral.

Em alguns casos isso tudo ocorre pela falta de consciência pura e simples, mas também pela ausência de instrumentos jurídicos eficazes, quando a correlação de forças é desfavorável no campo do enfrentamento clássico.

Há uma verdadeira guerra em curso, onde homens e mulheres, infelizmente, muitas vezes, consentem em dela participar. E é claro que a globalização é um meio de se propagar essa guerra.

6.6.6 Causas e custos da violência do trabalho

A violência no local de trabalho provém de uma combinação de causas que compreendem tanto o comportamento individual como as condições de trabalho e as relações entre os diversos agentes do ambiente de trabalho.

Sobre a empresa recaem os custos diretos do tempo de trabalho perdido e do reforço das medidas de segurança. Os custos indiretos se relacionam a redução da eficiência e da produtividade, a diminuição de qualidade do produto, o deterioramento da imagem da empresa e a redução de sua clientela.

GUEDES (2003, p. 89), conclui :

...a violência psicológica no trabalho faz parte da natureza humana, mas experimentou um recrudescimento global no últimos 20 anos. Dentre as causas sociais desse fenômeno destacam-se a nova organização do trabalho, especialmente a famosa receita da administração por estresse, que, entre nós, é exacerbada pela herança escravocrata. A falta de comunicação é corolário da primeira, pois num ambiente no qual impera o medo em lugar do respeito, as pessoas não são ouvidas e por isso mesmo não ousam dialogar. O ambiente dominado pelo silêncio autoritário é campo fértil para o abuso de poder e a manipulação perversa. Outro elemento destacável é a padronização do comportamento das pessoas. De acordo com Hirigoyen, embora as empresas “nas ofertas de emprego apregoem o espírito de iniciativa, a originalidade de pensamento dos funcionários admitidos, na realidade o sistema em operação não aceita tal idéia”. É preciso se amoldar à empresa e à função desempenhada. A discriminação é o risco imediato que sofre todo aquele que ousa ser diferente. A falta de reconhecimento do outro é igualmente motivo para a humilhação.

Além de indivíduos perversos e indivíduos levados a utilizar procedimentos perversos, há organizações (empresas, órgãos públicos etc.) que podem ser, elas mesmas nocivas, independentes de almejam obter lucros.

O recrudescimento da violência está diretamente ligado ao crescente narcisismo de uma sociedade, carente de valores éticos e morais, marcada pela competitividade sem freio.

A violência não é um fenômeno individual e sim um problema enraizado em fatores amplos, de ordem social, econômica, organizativa e cultural.

6.7 Espécies de assédio moral

A primeira forma descoberta do assédio moral foi o que Heinz Leymann chamou de “mobbing” (termo derivado do inglês “mob”, que significa horda, bando, plebe). Consiste em um processo envolvendo vários indivíduos contra apenas um, correspondendo a perseguições coletivas.

Na Inglaterra temos o “bullying” (palavra inglesa que significa ameaça ou intimidação), que é aplicado à relação laboral como originário majoritariamente de superiores hierárquicos, sendo destinado a um só indivíduo.

Outra visão do fenômeno é o “harassment”, termo utilizado nos Estados Unidos para definir o processo de ataques repetitivos visando a provocar a vítima.

Temos também uma forma de assédio moral chamada “whistleblowing”, direcionada a quem costuma denunciar os problemas de funcionamento de uma empresa ou sistema.

No Japão temos o “ijime”, que é o assédio moral visando a estimular jovens contratados à competitividade, sobrando apenas os mais adaptados ao sistema. Tal prática, como já mencionamos, foi também amplamente utilizada na educação das crianças e jovens japoneses.

7. OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

7.1 Perfil da vítima

As vítimas geralmente são pessoas cujo modo de viver, felicidade, situação familiar, talentos, capacidades, carisma, ética, capacidade de liderança, independência etc., despeitam no agressor, devido ao seu complexo de inferioridade, sentimentos de ciúmes e inveja pessoal e/ou profissional.

Com o assédio moral, o assediador procura apropriar-se dessas qualidades, capacidades e atitudes acima mencionadas, em um processo de “vampirização”. O agressor absorve e alimenta-se da energia positiva da vítima e despeja sobre ela a sua energia negativa.

Várias pesquisas traçaram o perfil pessoal e profissional das características típicas que fazem de um trabalhador uma vítima potencial do assédio moral.

Tais pesquisas têm por objetivo responder a pergunta: como são, normalmente, as pessoas que sofrem o assédio moral no trabalho? Entre as características dessas pessoas, figuram os seguintes:

- a) Elevado grau de ética, honradez e retidão, assim como elevado senso de justiça;
- b) Autônomas, independentes e com iniciativa;
- c) Altamente capacitadas por sua inteligência e suas aptidões, destacam-se por seu brilhantismo profissional;
- d) Populares, líderes informais entre seus companheiros ou com carisma para liderar grupos;
- e) Alto senso de cooperação e de trabalho em equipe;
- f) Elevada capacidade empática, sensibilidade, compreensão do sofrimento alheio e interesse pelo desenvolvimento e bem-estar dos demais;
- g) Portadoras de situações pessoais ou familiares altamente satisfatórias e positivas.

Tais características foram relacionadas por PIÑUEL (2003, p. 116). Pela análise desse perfil, nota-se que a vítima é um ótimo profissional e uma “boa pessoa”.

Os defeitos físicos, intelectuais ou emocionais do agressor geram nele um sentimento de inferioridade que ele tenta compensar desenvolvendo um complexo

de superioridade. Isso faz com que o assediador atribua a ele valores e qualidades que na realidade não possui, negando-os nos demais de maneira defensiva.

PIÑUEL (2003, p. 121) opina que:

Qualquer que seja o caso, o fato de que os trabalhadores melhor dotados ou capacitados possam constituir objetivos prioritários do assédio psicológico em uma organização é para ela todo um sintoma de uma enfermidade organizacional que denominamos “organização tóxica”. Na era da informação e do conhecimento, acabar com esse tipo de trabalhador “estrela” equivale, a médio prazo, a um lento, porém indubitável suicídio de toda a organização, devido à perda de capital intelectual que envolve tais práticas. Outros trabalhadores competentes, vendo a sorte que cabe a seus colegas melhor capacitados, como diz o velho provérbio, “colocarão as barbas de molho” e procurarão rapidamente outras organizações melhores, que respeitam suas capacidades e as aproveitam em vez de perseguir-las”.

É interessante anotar que no curso do assédio a vítima tenta identificar a causa da agressão. Surgem à mente as seguintes perguntas: “O que eu fiz para merecer isso? Por que justamente comigo?”

O seu erro está em não ter desconfiado antes, em não ter levado em consideração as violentas mensagens não- verbais.

As manobras do agressor diminuem a auto- estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Apesar de inocente, as próprias testemunhas da agressão não crêem na sua inocência.

A vítima pode ser homem ou mulher, desde o simples servente ao executivo mais alto hierarquicamente. Mas há quatro tipos de pessoas que estão mais propensas a se tornarem vítimas:

- Uma única pessoa de um sexo num local de trabalho;
- Uma pessoa pertencente a uma minoria;
- Uma pessoa que faz sucesso;
- Uma pessoa nova no local de trabalho ou mesmo mais jovem.

Nos países de origem latina a mulher é mais assediada. Já nos países de origem germânica e no Japão, a idade é um fator predominante.

Sem dúvida nenhuma, a história mais antiga de assédio moral é a violência de Caim para se livrar de seu irmão Abel. Também o filme Amadeus retrata um caso famoso de assédio moral, o de Antonio Salieri sobre Mozart.

As mulheres são mais freqüentemente assediadas e o são de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual é apenas uma evolução do assédio moral. Nos dois casos trata-se de humilhar, visando-se o íntimo. Por isso, grande parte das ações é movida por mulheres .

Mas é possível que haja mais homens do que o registrado nas pesquisas, porque a maioria deles permanece em silêncio. Enquanto a maioria das mulheres procura ajuda, eles guardam o sofrimento para si. E os homens pensam mais em suicídio do que as mulheres, mostrando maior dificuldade em expressar suas emoções.

Em resumo, os adoecidos, os sindicalizados, os acima de 40 anos, os criativos, os obesos, os sensíveis à injustiça e ao sofrimento alheio, os questionadores das políticas de metas inatingíveis e da expropriação do tempo com a família, aqueles que fazem amizades facilmente e dominam as informações no coletivo, os que atingem salários muito altos, pessoas com elevado senso de culpa , aqueles que vivem sós, os pertencentes a minorias, são as maiores vítimas. E há ainda o assédio moral vivenciado pelos egressos do sistema prisional.

7.1.1 O assédio discriminatório

Todo assédio é discriminatório, pois ele decorre da diferença ou particularidade da pessoa em relação ao agressor.

A discriminação é dissimulada, pois é proibida por lei, e freqüentemente se transforma em assédio moral. Temos os seguintes casos de assédio moral discriminatório:

a) Assédio moral por motivos raciais ou religiosos.

Quando a discriminação não acontece na contratação, ela pode surgir no momento da demissão. Por ser proibido pela lei, é mais fácil assediar o empregado até que ele decida pedir demissão.

b) Assédio em função de deficiência física ou doença.

As empresas devem contratar uma certa percentagem de empregados deficientes. Mas essa percentagem raramente é atingida e o assédio consiste em ataques vexatórios à respeito da deficiência da vítima. Geralmente é feito de forma sutil, por exemplo, propondo à vítima tarefas impossíveis de serem executadas por causa da deficiência.

c) Assédio em função de orientações sexuais.

Geralmente, o assédio visando homossexuais tem uma particularidade, pois é feito por um grupo de colegas e não apenas por um agressor.

d) Assédio discriminatório de representantes sindicais.

Como não podem ser demitidos por gozarem de estabilidade temporária e se beneficiarem de um período dentro do expediente para suas atividades sindicais ou corporativas, o assédio passa a ser uma maneira dos patrões se livrarem deles. O assédio cometido a representantes dos trabalhadores nas empresas, como os de comitê de fábrica ou o delegado de pessoal, é ainda mais grave. Isso porque indiretamente todos os demais profissionais que são representados por ele perante a empresa estão sendo atingidos pelo assédio. O empregador poderia ser punido por desrespeitar a coletividade e a liberdade de dirigente.

7.1.2 As situações que favorecem o assédio

Existem situações e condutas que provocam ou facilitam o assédio moral . Tais circunstâncias são:

a) Pessoas atípicas.

Pode se assemelhar à discriminação e se referir a diferenças perceptíveis como o sexo ou a cor da pele, mas geralmente refere-se a diferenças sutis, dificilmente captadas pelos outros.

b) Pessoas excessivamente competentes ou que ocupam espaço demais.

São pessoas que fazem sombra a um colega ou a um superior. O agressor tem por fim se livrar dessas pessoas.

c) Os que resistem à padronização.

São as pessoas “diferentes”. Por exemplo, extremamente honestas, éticas ou dinâmicas.

d) Os que fizeram as alianças erradas ou não têm a rede de comunicação certa.

Os trabalhadores isolados ou que se aliaram ao grupo errado são mais facilmente assediados.

e) Os assalariados protegidos.

Mulheres grávidas são mais freqüentemente vítimas de assédio moral do que as outras mulheres.

f) Pessoas menos “produtivas”.

Os próprios colegas começam a rejeitar quem estiver atrapalhando o desempenho coletivo.

g) Pessoas temporariamente fragilizadas.

O grupo profissional pode se aproveitar de funcionários que apresentam algum problema pessoal. Por exemplo, diretores que querem “enxugar a folha de pagamentos” ou colegas querendo tomar o lugar dele ou passar à sua frente.

h) A vítima inocente.

Há situações profissionais em que a raiva sentida, individualmente ou em grupo, contra alguém, não consegue ser expressada; é então transferida para uma vítima escolhida aleatoriamente. Faz recair a culpa de tudo numa pessoa ou num grupo que não tem nada a ver com o fato. É o que se chama de “bode expiatório”.

Também funcionários doentes e acidentados que retornam ao trabalho após afastamento fazem parte do grupo de risco. Além de perder eficiência, eles passam a ter estabilidade, revoltando e desagradando colegas e empregadores. É o caso de quem sofre de LER (lesão por esforços repetitivos).

Em algumas categorias, como os bancários, segundo a reportagem “Doente e acidentado formam grupo de risco”, de BURATTO (2004), o índice desses casos é alto. A legislação trabalhista garante que todo empregado afastado por mais de 15 dias por LER, que é considerada acidente de trabalho, tem direito à estabilidade por um ano a partir do dia de seu retorno ao trabalho. Voltando a trabalhar, o funcionário deve ser realocado em uma função que não ofereça risco à saúde. É durante esse processo que ele fica mais exposto ao assédio. E é bom lembrar que muitos fazem fisioterapia, mas retornam ao trabalho sem mudança de função, apesar da recomendação médica. Com a continuidade dos esforços repetitivos, o estado da doença se agrava cada vez mais. Muitas empresas não emitem a CAT (comunicação de acidente de trabalho) e nem pagam os tratamentos requeridos de fisioterapia.

É comum colegas de trabalho e superiores de pessoas nessa situação se referirem a elas dizendo que o seu problema é “LERdeza”.

Segundo o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, os bancos teriam uma política deliberada de redução de funcionários lesionados. Ao detectarem o problema no início, muitos bancos demitem o funcionário, evitando o afastamento e a estabilidade. Outros bancos tentam negociar a saída do profissional antes do fim da estabilidade, adiantando salários. O medo faz com que muitos escondam o problema.

7.1.3 Fatores que prejudicam a defesa das vítimas

Certas pessoas, por suas histórias ou personalidades, são menos capazes de se defender e sofrerão mais com o assédio. São pessoas que apresentam:

a) Baixa auto-estima.

Indivíduos com baixa auto-estima são mais sensíveis do que os outros.

Assediar alguém moralmente é apontar suas fraquezas, e seus defeitos até fazê-lo se sentir culpado e perder a autoconfiança. Quanto mais a pessoa duvida dela própria, mais esse trabalho de destruição será facilitado.

b) Necessidade exacerbada de reconhecimento.

O trabalho desempenha um papel central na estruturação da identidade de uma pessoa. Ser apreciado, estimado, ajuda a garantir uma boa imagem de si mesmo. O inverso, ou seja, ser rejeitado, criticado ou humilhado introduz a dúvida.

Pessoas muito idealistas e motivadas para o trabalho correm mais risco de serem assediadas. E quem é mais pragmático e está interessado antes de tudo no salário e outras vantagens materiais corre um risco menor.

c) Pessoas excessivamente escrupulosas.

Indivíduos honestos e éticos em relação ao grupo e que não concordam com certas práticas desse grupo são mais facilmente assediados.

d) Pessoas que se dedicam muito ao trabalho.

São pessoas idealistas, que querem dar um sentido à sua atividade. Geralmente não são políticos, não sabem se proteger.

e) Os sensitivos.

São indivíduos tímidos, hiperemotivos, sensíveis e freqüentemente ansiosos. Reagem de maneira exacerbada às agressões da vida. Têm, freqüentemente, má impressão de si mesmos.

7.2. Perfil do agressor

O comportamento do agressor obedece quase sempre a um propósito de encobrir suas próprias deficiências. São impelidos a denegrir outras pessoas por medo e insegurança em relação a suas próprias carreiras profissionais.

A psiquiatra e vitimóloga Marie-France Hirigoyen chama o agressor de perverso narcisista.

A personalidade narcísica deve apresentar pelo menos cinco das seguintes manifestações:

- a) O sujeito tem um senso grandioso da própria importância;
- b) É absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder;
- c) Acredita ser “especial” e singular;
- d) Tem excessiva necessidade de ser admirado;
- e) Pensa que tudo lhe é devido;
- f) Explora o outro nas relações interpessoais;
- g) Não tem a menor empatia;
- h) Inveja muitas vezes os outros;
- i) Dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes.

O narcisista é alguém cuja vida consiste em procurar seu reflexo no olhar dos outros. O outro não existe enquanto indivíduo, apenas enquanto espelho. Por não ter substância, o agressor vai “parasitar” o outro.

São pessoas insensíveis, sem afeto, que sentem um prazer enorme com o sofrimento do outro.

São megalômanos, que se colocam como referenciais, muitas vezes se lhes atribui um ar moralizador.

Eles mantêm uma distância afetiva suficiente para não se comprometerem realmente com outras pessoas.

O agressor se alimenta da energia do portador, de uma qualidade que ele tenta se apropriar. Trata-se de um verdadeiro processo de “vampirização”.

São invejosos e extremamente críticos para com os outros. Sentem-se felizes com o sofrimento alheio e para afirmar-se, têm de destruir.

Têm dificuldades em tomar decisões e necessitam que outros assumam as responsabilidades em seu lugar. Tudo o que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Aproximam-se das personalidades paranóicas. Mas enquanto os paranóicos tomam o poder pela força, o perverso narcisista se utiliza do seu charme sedutor e tem profunda consciência das regras de convivência social, mas prefere transgredi-las.

O assassinato psíquico da vítima consiste em deflagrar reiterados ataques visando demolir a sua auto-estima e sua autoconfiança.

As três condições ideais (sem elas o assédio dificilmente existe) para realizar o assassinato psicológico são:

a) O segredo de sua atuação.

Os assediadores raramente agem em público . Preferem momentos em que se encontram a sós com a vítima ou situações em que só estão presentes os seus aliados de assédio. Tais atos dificultam a produção de provas por parte das vítimas.

b) A vergonha (culpabilidade) da vítima.

A vítima aceita inicialmente introjetar a culpa ou a vergonha, acreditando que houvesse algo de verdade nas calúnias ou falsidades que lhe são imputadas.

c) As testemunhas mudas.

A estratégia é evitar que companheiros de trabalho da vítima e que presenciaram os ataques, ou terceiras pessoas, testemunhem a favor do agredido.

As testemunhas mudas costumam ser pessoas normais e habitualmente não fazem parte do grupo assediador. Mas têm tendências a desenvolver mecanismos errôneos de atribuição, pensando da seguinte forma: “Deve ter feito alguma coisa para merecer isso...”.

Elas acabam por colaborar tacitamente com o processo de assédio.

PIÑUEL (2003, p. 135-136) escreve que:

É freqüente desenvolver-se neles o mecanismo da “obediência à autoridade” descrito nos anos 1960 por Stanley Milgram, que explica como pessoas “normais” podem, com muita facilidade, chegar a envolver-se e a colaborar ativamente em violações ou agressões a direitos básicos, sempre que tais atos sejam ordenados, solicitados, referendados ou autorizados por pessoas com algum tipo de autoridade, sobre as quais a pessoa descarrega a responsabilidade de seu próprio comportamento.

Os agressores são manipuladores natos. NAZARÉ-AGA (2001, p. 35) tem a seguinte opinião:

Como pudemos observar, a submissão à autoridade ou aos símbolos da autoridade (títulos, roupas, acessórios...) não é absolutamente consciente. Esta experiência explica e demonstra o poder de um manipulador que possui uma forma de autoridade (ainda que ilusória). Ele tem o poder de nos subjugar e nos fazer admitir o que quiser. Esta influência age sem o nosso conhecimento. Igualmente, muitas vezes somos vulneráveis, tanto às próprias autoridades quanto aos seus símbolos.

7.2.1 Técnicas de demolição da autoconfiança utilizadas pelo assediador na organização

Descreveremos resumidamente algumas técnicas utilizadas pelo assediador para destruir a sua vítima:

a) Os procedimentos sancionadores.

O assediador recrimina a vítima por algum erro ou falta que tenha cometido. O objetivo aparente diante do público é evitar que o erro se repita ou ajudar a vítima. O objetivo real é intimidá-la e amedrontá-la.

b) O controle duplo.

Trata-se de atribuir a mesma tarefa ou responsabilidade entre a vítima e outra pessoa. Assim, coloca-se em competição ambas as pessoas com o objetivo de “sobrecarregar” a vítima.

c) “O inimigo é outro”.

O assediador tenta desviar a atenção de si mesmo como responsável pelo assédio, insinuando que o causador dos problemas da vítima é uma terceira pessoa ou organização.

d) A monitorização perversa (e a ameaça) em relação às dispensas trabalhistas.

A vítima, apesar de geralmente apresentar um histórico de desempenho no trabalho sem uma única dispensa por doença durante longo tempo, uma vez assediada, começa a ficar doente e a estar frequentemente “de licença”.

O assediador começa então a ameaçar a vítima de dispensá-la ou atribuir-lhe outro trabalho inferior, por causa dessas ausências no trabalho.

Assim, com medo de adoecer novamente, a probabilidade da vítima cair enferma é ainda maior.

e) A reunião surpresa.

Convoca-se a vítima repentinamente para uma reunião com o objetivo de recriminar, advertir ou sancionar a vítima. Com o efeito surpresa busca-se evitar que a vítima se prepare contra os ataques.

f) A recusa à representação ou apoio legal.

O assediador tenciona evitar que a vítima busque alguém para lhe assessorar em uma reunião, vista judicial ou simples procedimento interno da empresa.

g) Simular ser o “melhor amigo”.

O assediador simula ser o melhor amigo da vítima, visando obter informações pessoais ou íntimas da vítima que lhe sirvam para monitorá-lo ou controlá-lo no futuro.

h) A implementação de sistemas internos de delação.

O assediador implementa ou manipula os sistemas internos existentes para obrigar os companheiros da vítima a denunciar qualquer erro, falha ou desajuste no trabalho da vítima.

i) A promoção - armadilha

Oferece-se à vítima uma promoção, mas antes ela tem de passar por um período de “prova”. Durante esse período lhe são solicitadas novas tarefas ou há uma sobrecarga de trabalhos. O objetivo do agressor é esgotar ou aniquilar emocionalmente a pessoa mediante humilhações, submissões, ultrajes etc.

Também pode ser oferecida à vítima uma posição que demonstra ser totalmente diferente da descrita na oferta feita previamente.

j) A visão unilateral ou o uso de argumentos por apenas uma das partes.

O assediador faz as suas acusações sem permitir que a vítima conteste ou se defenda.

k) O multiassédio ou assédio “de oca a oca”.

A solução trazida pela direção da empresa em face do assédio moral é transferir a vítima para um novo chefe. Mas este último está em conchavo com o anterior e também passa a assediá-la. Suas queixas ou problemas serão agora considerado provas que o problema reside na própria vítima, afinal ela tem problemas com todos os seus chefes.

l) O assédio psicológico aleatório.

O assediador escolhe periodicamente uma vítima para atacar. Assim, o assediador obtém o controle do grupo de vítimas mediante a técnica do terror, mantendo as vítimas em constante estado de alerta e incerteza.

m) Remoção do posto, aproveitando a ausência.

Aproveitando a ausência da vítima por motivo de viagem ou férias, para removê-la de seu posto de trabalho, trasladando seus utensílios, mudando-a de escritório etc.

n) A demissão fulminante.

Trata-se de eliminar a vítima rapidamente, sem que ela possa se defender, prevendo que ela tem intenção de resistir ao assédio.

o) A demissão “cortina de fumaça”.

O assediador busca no desempenho da vítima, erros triviais ocorridos há muito tempo, para justificar a sua demissão. O objetivo é desviar a atenção quanto ao verdadeiro motivo da demissão, que é o ciúme, antipatia ou complexos do assediador.

7.2.2 Explicação dos comportamentos patológicos do assediador

Se o comportamento do assediador segue uma série de disposições prévias anormais ou patológicas, sua conduta é explicada a partir dos mecanismos de defesa que ele põe em funcionamento.

DORON e PAROT (1998, p. 575) definem patologia como:

Na história da medicina, patologia é o conhecimento das doenças; distingue-se, aí, uma patologia geral, que estuda as leis biológicas e seus mecanismos, e patologias especiais, consagradas aos órgãos e às funções. Muito cedo a psicologia se interessou pelas doenças mentais, como atestam as pesquisas e debates que se desenvolveram em psiquiatria, em psicopatologia e em psicossomática.

A conduta do assediador apresenta os seguintes mecanismos de defesa:

a) Agressão: não existe melhor defesa que um bom ataque.

O assediador agride para defender-se de sua falta de confiança em si mesmo e de seus profundos sentimentos de inadequação.

b) Incriminação: a paralisação pela vergonha.

O assediador pretende manipular a vítima utilizando a culpabilidade e a vergonha. Pretende assim, passar da atribuição de responsabilidade, manipulando a validade, à atribuição moral ou ética, manipulando a pessoa.

c) Dominação ou subjugação: evitar o transbordamento interno ou a ilusão de controle.

Nesse caso o assediador costuma apresentar uma personalidade controladora, dominando e humilhando a vítima, para mostrar a si mesmo que é poderoso ou valioso.

d) Formação reativa: a covardia profunda, a megalomania (dar-se importância), a sedução.

As ameaças e agressões contra a vítima têm origem na importância e covardia profunda do assediador.

Por trás dessa atitude resoluta e decidida esconde-se, na realidade, uma personalidade medrosa e complexada.

e) Projeção: a falta de confiança ou traição dos demais.

O assediador tem capacidade de fazer-se reconhecer como vítima de seus próprios agredidos, que supostamente o traíram.

Depois do “todos me traem” passa à agressão aberta e à perseguição de seus supostos carrascos.

f) Negação: a mentira compulsiva.

Quando são confrontados por seu comportamento em relação à vítima, os assediadores costumam negar tudo, mentindo ou respondendo com evasivas.

7.2.3 A compreensão do comportamento do assediador a partir da psicologia

Os especialistas afirmam que o assediador apresenta os seguintes comportamentos psicopatológicos, que são procedimentos , padrões de condutas anormais decorrentes de doenças psicológicas:

- Personalidade maligna;
- Personalidade inoperante ativa;
- Personalidade sociopática agressiva;
- Personalidade psicopática ou anti-social;
- Personalidade narcisista;
- Personalidade paranóide.

Os comportamentos de assédio moral no trabalho procedem usualmente de personalidades alteradas por algum desses transtornos.

Esses perfis psicológicos estão mais predispostos a praticar o assédio. Já outros conseguem resistir a praticar, provavelmente porque têm valores morais mais sólidos ou porque não são tão “doentes”.

7.3 Os espectadores

São todos aquelas pessoas, colegas, superiores que, querendo ou não, de algum modo participam dessa violência. Temos os espectadores conformistas passivos e os conformistas ativos.

Os passivos não são envolvidos diretamente na ação perversa, mas nada fazem para frear a violência ou até atuam favorecendo o agressor.

Os ativos praticam o assédio ajudando o verdadeiro agressor a destruir mais rapidamente a vítima.

8. OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

8.1 Efeitos fisiológicos e psíquicos na vítima

A pessoa objeto do assédio moral desenvolve uma série de efeitos nefastos, tanto físicos, como psíquicos, cuja origem se encontra no dano causado pelos ataques do(s) agressor(es).

LEYMANN (2004) observou estatisticamente os seguintes sintomas em vítimas do assédio moral:

- Dores de cabeça.....51%
- Dores nas costas.....44%
- Perturbações na conciliação do sono..... 41%
- Depressão.....41%
- Irritação fácil.....41%
- Dores na nuca.....36%
- Deficiências de concentração.....35%
- Medo de fracasso.....32%
- Sono interrompido.....32%

GUEDES (2003, p. 93-94) escreve que:

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais freqüente é a falta de ar e a sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudoração, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ansia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

Pesquisa realizada pela médica brasileira Margarida Barreto envolvendo 870 vítimas de assédio moral revelou que 100% dos homens admitiram já ter pensado na possibilidade de suicídio, pois eles têm mais dificuldades de expressar emoções; 100% das mulheres apresentam crises de choro; dores generalizadas acometem 80% das vítimas de ambos os sexos; 30% passaram a usar drogas, incluindo bebidas alcóolicas e drogas pesadas, atingindo principalmente os homens; a depressão e distúrbios do sono são sintomas apresentados por mais de 60% das vítimas.

As mulheres respondem à humilhação com choro, com tristeza, com ressentimento e com mágoa, rejeitando o ambiente que antes era seu. Os homens manifestam revolta, indignação, raiva, sensação de traição e desejo de vingança. Os sentimentos de fracasso, desonra e inutilidade afastam ambos os sexos de cônjuges, amigos e familiares. Somada a essas sensações temos a vergonha, que encaminha a vítima ao isolamento funcional, familiar e social. Ansiedade, irritabilidade, insônia, tremores, distúrbios do sono, hipertensão arterial, palpitações, taquicardia, queixas digestivas, dores generalizadas, alteração da libido e, perigosamente, pensamentos, tentativa ou consumação de suicídio configuram o quadro de baixa auto-estima. Depressivo, o sofrimento envereda para as conseqüências somáticas da patologia psíquica, mais comuns a úlcera péptica, o enfarte de miocárdio, a impotência sexual e o acidente vascular cerebral. Na mulher, é evidente a instalação ou o agravamento da tensão pré-menstrual e da frigidez. Indiferente de sexo são referidos casos de síndrome do pânico, com enorme sofrimento para a vítima. A agressão psíquica, continuada e duradoura, leva o indivíduo finalmente à alterações imunitárias, que têm, por resultado, menor resistência a processos infecciosos e favorecimento do câncer. O acidente no trabalho cresce e agrava a questão social.

As vítimas também apresentam cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante, insônia, alterações no sono, pesadelos, diminuição da capacidade de concentração e memorização, isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades, sensação negativa em relação ao futuro, mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, sentimento de culpa e pensamentos suicidas.

O assédio moral causa ainda a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

E segundo pesquisa da PUC-SP, feitas por BARRETO (2004), a tentativa de suicídio é feita por 9% das pessoas submetidas a assédio moral.

Os distúrbios são em geral, de longa duração e mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto as impede de viver de modo pleno.

Em geral, a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal.

Dependendo da exposição da vítima à agressão, o estresse pode se transformar em assédio moral e esse pode gerar o estresse pós - traumático, que pode conduzir à invalidez psíquica, dando razão àqueles que sustentam a existência de uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho por esse motivo.

A chamada síndrome de estresse pós – traumático (SEPT) é característica de vítimas de assaltos, acidentes aéreos, bombardeios, catástrofes naturais como terremoto e inundações, violações etc. Mas enquanto as vítimas dessas situações passam por um único acontecimento traumático isolado, as vítimas do assédio moral estão sujeitas a repetidos ataques.

É possível que a vítima venha a apresentar também sintomas de síndrome de fadiga crônica (SFC). Trata-se de uma série de doenças díspares e inespecíficas que têm como núcleo a sensação de uma fadiga ou cansaço enormes que não desaparecem com o descanso.

Pode haver inclusive mudanças na personalidade da vítima, que se torna predominantemente obsessiva ou depressiva ou manifesta sintomas de resignação com a situação como isolamento, alienação ou cinismo.

Caso mais grave é a crescente incidência de suicídio como uma seqüela do assédio moral.

Todo esse quadro gera o que Marie-France Hirigoyen chama de “assassinato psíquico”.

8.2 Efeitos nas relações interpessoais e na vida social da vítima

8.2.1 Danos nas relações com os companheiros de trabalho

Há a ocorrência dos seguintes danos na relação social com os companheiros de trabalho, durante e após os ataques de assédio moral:

- a) Exclusão e rechaço dos próprios companheiros de trabalho;
- b) Tentativas por parte dos companheiros de trabalho de reduzir a vítima ao silêncio, porque vêem na resistência um perigo para eles;
- c) Traições dos próprios companheiros de trabalho.

8.2.2 Danos na relação do casal: a deterioração da relação

O assédio moral pode desencadear ou acentuar as tensões próprias da relação devido aos seguintes fatores:

- a) Falta de empatia do cônjuge para com a vítima do assédio moral e suas circunstâncias de trabalho;
- b) Questionamento por parte do cônjuge da postura adotada pela vítima diante do assédio psicológico;
- c) E por fim, abandono do cônjuge ou ruptura da relação mediante separação ou divórcio.

8.2.3 Danos na esfera familiar e social: isolamento

O restante da família, assim como os amigos, também vêm a relação com a vítima se deteriorar. O agredido pode isolar-se, não existindo mais o convívio social com a família e amigos.

A desestruturação familiar ocorre na medida em que isto é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos familiares.

A questão familiar desemboca em separações conjugais, viuvez precoce, abuso de drogas, lícitas ou ilícitas e, por conseqüência, filhos e dependentes desamparados.

8.3 Efeitos do assédio moral na economia da vítima: a precariedade econômica

A segurança econômica constitui fator importante na estabilidade emocional e saúde mental do ser humano. A vítima se vê diante da possibilidade de perder seus bens e direitos.

8.4 Efeitos do assédio moral na esfera profissional da vítima: o final da capacidade de empregar-se

A empregabilidade da vítima fica prejudicada e conseqüentemente ela se vê diante de problemas financeiros crescentes. O debilitado estado de saúde do agredido faz com que ele fique sem condições físicas e mentais para se recolocar no mercado.

8.5 Efeitos sobre a empresa e sobre o Estado

A empresa também sente os reflexos do assédio na produtividade, pois há sensível perda de produção por absenteísmo por doença, desmotivação dos outros empregados e queda da produtividade e da qualidade, ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho. Pode surgir também empregados desprovidos de criatividade, de capacidade de liderança, de espírito de equipe e

com poucas chances de se manterem “empregáveis”. E ainda há o risco de imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho, danos aos equipamentos, troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal.

As faltas por doença, substituições e despesas com processos judiciais aumentam os custos da empresa. Um trabalhador submetido ao assédio tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência em relação a outros trabalhadores e o seu custo para o empregador é de 180% a mais.

O Estado também paga um alto custo tanto no que se refere à saúde pública como no que concerne a aposentadorias precoces.

O dano para a coletividade não é apenas econômico, pois o trabalho é o principal elemento de integração social. Com a deterioração do trabalho se favorece o aparecimento da delinquência difusa e da desintegração da comunidade. Daí a importância do Estado combater energicamente tais práticas nas empresas.

9. TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

O assédio moral é um grave atentado aos direitos humanos, pois viola a saúde física e mental do trabalhador, a sua dignidade como pessoa humana, destrói sua auto-estima e retira toda sua qualidade de vida.

Assim, no plano jurídico, especialistas e tribunais do trabalho de diversas regiões do Brasil têm emitido opiniões e decisões sobre o tema.

As normas protetoras nos garante que o contrato de trabalho deve ser executado de boa-fé. Há ainda a obrigação do empregador de preservar a saúde do trabalhador. Também não podemos nos esquecer do respeito à dignidade da pessoa, princípio fundamental de natureza constitucional e universal, sendo uma preocupação maior de todas as instâncias, começando pela Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O trabalho é tão importante que serve de identidade ao próprio trabalhador e deve ser exercido em condições dignas, como afirma a Declaração Universal dos Direitos Humanos, no inciso I do artigo 23, que estabelece:

Art. 23.

...

Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Já o artigo 7º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU de 1966 dispõe que “deve-se assegurar às mulheres condições de trabalho não inferiores às dos homens”.

O trabalho deve então garantir ao homem o acesso à dignidade humana.

Apesar da ausência, em regra, de normas específicas, o Poder Judiciário, quando provocado, deve fazer justiça.

Analisaremos a seguir o tema proposto sob diversas óticas.

9.1 Direitos fundamentais e fundamentos constitucionais.

9.1.1 Direitos fundamentais e os direitos da personalidade

Sob o ponto de vista jurídico verifica-se que os direitos da personalidade, que são uma espécie de um gênero chamado de direitos fundamentais, são violados.

A relação entre assédio moral e direitos fundamentais é estreita, pois temos aí um modelo microscópico do que se sucede no totalitarismo, no extermínio em massa, no genocídio praticado contra povos e agrupamentos humanos.

A liberdade pessoal é a base sobre a qual se assentam as liberdades públicas e os direitos da personalidade, que compõem a massa dos direitos fundamentais.

Sobre o assunto, GUEDES (2003, p. 97) escreve que:

As liberdades públicas são os direitos humanos tomados sob a ótica das relações da pessoa com o estado, da proteção do indivíduo contra o arbítrio do estado. Nessa esfera destacam-se o direito à vida, à integridade física e psíquica, às partes do corpo, às liberdades de locomoção e de expressão, ao livre acesso à justiça, e toda a gama de direitos que informam a cidadania, tais como o direito à educação. À moradia, aos serviços de saúde pública, porque hoje em dia não basta a simples proteção à vida considerada individualmente, mas à vida ante os bens necessários ao pleno desenvolvimento das habilidades físicas, psíquicas e morais, em resumo, direito à vida plena. Os direitos da personalidade são os mesmos, mas considerados sob o aspecto das relações contra particulares e entre estes e os entes privados.

BITTAR (2001, p. 17) faz a seguinte classificação dos direitos da personalidade:

Mas, não obstante isso, podemos distribuir os direitos da personalidade em: a) direitos físicos; b) direitos psíquicos; c) direitos morais; os primeiros referentes a componentes materiais da estrutura humana (a integridade corporal, compreendendo: o corpo, como um todo; os órgãos; os membros; a imagem, ou efígie); os segundos, relativos a elementos intrínsecos de personalidade (integridade psíquica, compreendendo: a liberdade; a intensidade; o sigilo) e os últimos, respeitantes a atributos valorativos (ou virtudes) da pessoa na sociedade (o patrimônio moral, compreendendo: a identidade; a honra; as manifestações de intelecto).

No assédio moral são os direitos da personalidade de natureza psíquica e moral que são diretamente atingidas pela violência.

Raramente os direitos de natureza física são atacados, a não ser no assédio moral escolar. Mas o corpo é atingido por via indireta em face dos ataques psicológicos.

Os direitos da personalidade são tutelados no ordenamento jurídico nos campos constitucional, penal e civil.

No plano constitucional são disciplinados como liberdades públicas e recebem regulamentação como direitos de cunho fundamental no Estado, cabendo à Carta Magna a defesa da dignidade da pessoa diante dos poderes públicos.

Na esfera penal, esses direitos contam com a tutela repressiva no Código Penal, em ações tipificados como delitos contra a vida, a saúde, a honra, a intimidade, o segredo, os direitos intelectuais.

No âmbito civil há instrumentos de prevenção da pessoa no circuito privado, contra investidas de particulares e na salvaguarda de seus mais íntimos interesses.

Sobre os bens jurídicos envolvidos diz BITTAR (2001, p. 60) :

Os bens jurídicos que ingressam como objetos no cenário dos direitos da personalidade são, pois, de várias ordens, divididos em: a) físicos, como: a vida, o corpo (próprio e alheio); as partes do corpo; o físico, a efígie (ou imagem); a voz; o cadáver; a locomoção; b) psíquicas, como : as liberdades (de expressão: de culto ou de credo); a higidez psíquica; a intimidade ; os segredos (pessoais e profissionais); e c) morais, como: o nome (e outros elementos de identificação); a reputação (ou boa fama); a dignidade pessoal; o direito moral de autor (ou de inventor), o sepulcro; as lembranças de família e outras.

9.1.2 Fundamentos constitucionais

Apesar de baseados na doutrina, a Constituição Federal colocou os fundamentos como cláusulas pétreas, por força do seu artigo 60. Os fundamentos estão estabelecidos em seu artigo 1º:

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;

...

E o artigo 170 da Magna Carta estabelece:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social ...

Assegura, portanto, o texto constitucional, nos artigos. 5º, XXIII e 170,III, a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro.

Também o artigo 193 da Constituição Federal reafirma que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”, sendo os direitos sociais previstos e abordados nos artigos. 6º e 7º apenas exemplificativos, havendo, é claro, muitos outros.

Também não devemos esquecer que o legislador constituinte elegeu o meio – ambiente (artigo 225) como bem de uso comum do povo, devendo o empregador assegurar ao empregado um ambiente de trabalho sadio.

Mas tanto o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador como o da valorização do trabalho humano dentro das relações de trabalho são violados pelo procedimento de assédio moral.

9.1.2.1 Dignidade da pessoa humana

A Constituição Federal elenca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República brasileira e como finalidade da ordem econômica. Portanto, trata-se de um princípio, como já vimos atrás.

9.1.2.2 Ambiente de trabalho sadio

O empregador tem obrigação de prover aos seus empregados um ambiente de trabalho sadio.

A própria Constituição Federal preconiza que condições dignas de trabalho, mediante um ambiente de trabalho que seja física e mentalmente sadio, é objetivo a ser conquistado pelos trabalhadores.

Mas o surgimento do assédio moral nas empresas produz condições de trabalho psicologicamente penosas. Assim, o empregador tem a obrigação de manter um ambiente de trabalho saudável para seus empregados, inclusive psicologicamente. Caso contrário, ele é obrigado a ressarcir o empregado que teve sua saúde prejudicada pelo assédio moral. Cabe aí a indenização por danos morais.

Há autores que defendem a idéia que se enquadre o assédio moral como doença do trabalho ou acidente de trabalho (consoante o artigo 19 da Lei nº 8.213/91).

Deve-se, por conseqüência, reconhecer a estabilidade do empregado, recomendando-se a sua reintegração, sem prejuízo das demais reparações.

Em regra, é fundamental a realização de perícia médica, para se estabelecer o nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador. Isso porque nem sempre os conflitos entre subordinado e superior hierárquico significa assédio moral.

A própria Resolução 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina recomenda ao médico do trabalho a busca do nexo causal entre o transtorno de saúde ,físico ou mental e a atividade do trabalhador.

Com uma boa perícia será possível o acolhimento do processo pelo Poder Judiciário.

Na Itália começa-se a admitir a existência de doença profissional resultante do assédio moral, embora tal doença ainda não se encontre tabelada no quadro geral da legislação de infortunistica italiana. E na França, um tribunal classificou de acidente no trabalho a tentativa de suicídio de uma faxineira, em virtude de assédio moral praticado pelo chefe de serviço de um colégio.

9.2 O assédio moral na Consolidação das Leis do Trabalho

A ausência de uma lei específica não impede os tribunais do trabalho de reconhecer a existência e de coibir o assédio moral com os instrumentos fornecidos pela legislação vigente.

O trabalhador vitimado pelo assédio moral possui outras maneiras de resguardar-se além da possibilidade de pleitear indenização por dano moral.

O que fazer quando se tem um caso de assédio moral, enquanto ainda vigente a relação de trabalho?

Além das soluções psicológicas, pode-se utilizar os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, como veremos a seguir.

Do exame do contrato de trabalho, conclui-se que ele tem natureza onerosa, sinalagmática e comutativa, sendo tutelado pelos princípios norteadores do Direito do Trabalho, que são os seguintes: proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé.

O empregador tem como obrigação principal proporcionar o trabalho e pagar os salários correspondentes, não podendo praticar atos discriminatórios, pois o trabalhador (inclusive o servidor público), deve ser tratado com respeito e urbanidade e da mesma forma o empregado deve tratar seu empregador.

Se o empregador não cumpre satisfatoriamente o contrato de trabalho, a vítima pode ajuizar na Justiça do Trabalho um pedido de rescisão indireta, garantindo ao empregado aviso prévio, 13º salário e multa de 40% sobre o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), além de eventuais danos morais.

Se o empregado não quer sair da empresa porque, por exemplo, tem idade avançada, o que pode dificultar sua recolocação profissional, é possível obrigar a empresa a restituir ao funcionário sua função original, sob pena de multa diária (obrigação de fazer).

9.2.1 Garantia no emprego e dispensa abusiva

A estabilidade no emprego é muito restrita no Brasil, comparando-se a países como a Itália, por exemplo.

Além de alguns casos de ocupantes de cargo público, na esfera privada a previsão legal de proteção ao emprego é temporário e devido a razões especiais: mandato sindical; gestante; representante do CIPA, escolhido pelos trabalhadores; durante a percepção de auxílio doença ou na hipótese de acidente de trabalho, equiparando-se a este a doença profissional.

Excluindo-se esses casos, a garantia de proteção ao emprego pode-se originar de acordo ou convenção coletiva.

Vigora então, de um modo geral, o poder potestativo do empregador, que tem liberdade de dispensar o empregado sem uma justificativa, pagando ao trabalhador pela rescisão injusta do contrato, 40% dos depósitos do FGTS.

A Consolidação das Leis do Trabalho protege o trabalhador da rescisão indireta do contrato através do artigo 483, onde o empregado pode considerar rescindido o contrato por justa causa do empregador:

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 os 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 o ofenderem 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 de salários.

O assédio pode ainda incidir na combinação de todas as hipóteses do artigo 483 da CLT.

Os atos faltosos do empregador violam três direitos fundamentais do empregado: o direito ao respeito à sua pessoa física e moral; à tutela das condições essenciais do contrato; e à observância pelo empregador das obrigações que constituem a contraprestação da prestação de trabalho.

O assédio moral viola o direito ao respeito à pessoa física e moral do trabalhador, podendo atingir os demais direitos, dependendo da conduta abusiva do agressor.

Mas pelo artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho somente o assédio moral descendente, ou seja, aquele deferido pelos empregados diante de um superior hierárquico que os ataca, é que cabe no caso. E é ainda necessário que a conduta do superior hierárquico seja ativa, não se estendendo aos casos de omissão.

FERREIRA (2004, p. 106) diz ainda sobre o assunto:

A par disso, não prevê a lei trabalhista o assédio moral ascendente, sofrido pelo superior hierárquico, ou, ainda, o assédio moral misto ou simétrico, advindo dos próprios colegas de trabalho, sem relação hierárquica. Portanto, ainda que os tribunais entendam pela possibilidade do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado assediado moralmente por superior hierárquico, haveria casos que careceriam de respaldo legal.

O comportamento do assediador pode enquadrar-se no que o artigo 482, "b" da CLT define como incontinência de conduta ou mau procedimento.

Também pode-se aplicar o artigo 4º da Lei 9.029/95 para havendo o despedimento da vítima, ela poder optar pela readmissão com ressarcimento integral e atualização da remuneração de todo o período ou percepção de uma indenização em dobro equivalente à remuneração corrigida do período em que esteve afastado.

9.2.2 Proteção contra a discriminação de função e salário

A desqualificação profissional é normalmente por onde se inicia o assédio moral. Nela o agressor visa atingir a aspectos profissionais da vida da vítima, pelo rebaixamento de função, esvaziamento das funções, discriminação salarial, sobrecarga de trabalho e exigência de serviços superiores às forças do emprego.

Nosso ordenamento jurídico tem previsão específica para algumas hipóteses de desqualificação profissional. Sobre o assunto, diz GUEDES (2003, p. 105) :

Os arts. 460 e 461 da CLT e parágrafos estabelecem as regras da isonomia salarial e profissional, dispondo o primeiro que, em não havendo estipulação expressa sobre o salário o empregado fica no direito de receber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviços equivalentes, ou do que habitualmente for pago para aquele tipo de atividade. Já o segundo estabelece que: a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá a igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade; e o §1º esclarece que trabalho de igual valor é aquele prestado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço na função não seja superior a 2 anos. Os §§2º e 3º desse artigo asseguram a isonomia de tratamento na ascensão profissional com rigorosa observância da alternância dos critérios de antiguidade e merecimento na hipótese de o empregador possuir quadro organizado de carreira. Por fim, o art. 4º veda a pretensão de isonomia salarial no caso de o paradigma ser um empregado readaptado no serviço.

A hipótese de rebaixamento de função não tem regra expressa, mas a jurisprudência tem amparado o trabalhador com base nas alíneas “b” e “d” do artigo 483 da CLT, acolhendo a justa causa do empregador.

Se comprovada a desqualificação profissional, a jurisprudência também tem admitido a indenização por danos morais, além da indenização em face da rescisão indireta do contrato.

9.3 Responsabilidade penal por assédio moral

Antes de tudo é preciso esclarecer que o assédio moral é capaz de causar resultados mais devastadores que guerras e a violência que assola nossas cidades. Ele é capaz de destruir um ser humano sem que seja derramado uma gota de sangue, utilizando-se da chamada “violência invisível”, causando o “assassinato psíquico” da vítima.

O assédio moral é um ato ilícito onde se observa diversas práticas criminosas como caluniar, difamar ou injuriar a vítima. O trabalhador também pode ser privado da liberdade de locomoção no local de trabalho ou mesmo haver a prática de seqüestro e cárcere privado ou ser reduzido à condição de escravo.

Discorre sobre o assunto GUEDES (2003, p. 109-110) :

O Código Penal prevê a seguintes figuras típicas que podem ser aplicadas a casos de assédio moral: proteção da vida com a punição do homicídio (art. 121); o induzimento ao suicídio (art. 122); periclituação da

vida e da saúde (arts. 130-136); lesões corporais (art. 129); os crimes contra a honra- calúnia, injúria e difamação (art. 138, 139 e 140); os crimes contra a liberdade individual - constrangimento ilegal, ameaça, seqüestro, cárcere privado e redução análoga a escravo (art. 146, 147, 148 e 149); a inviolabilidade do domicílio (art. 150); proteção da intimidade e vida privada na inviolabilidade da correspondência (arts. 151 e 152); incluídas as de comunicações telegráficas, radioelétrica ou telefônica e de correspondência comercial e, por fim, os crimes contra a inviolabilidade dos segredos comum e profissional (arts. 153 e 154).

A responsabilidade penal deve ser cumulada com a responsabilidade civil.

Os projetos de lei federal nº 4.742/01, com a inserção do artigo 146-A no CP e nº 5.971/01, com inserção do artigo 203-A no CP pretendem transformar o assédio moral em crime, tal como ocorreu com o crime de assédio sexual. Ver comentários no tópico 9.6.

Diante de situações que envolva violência, ainda que psicológica, uma lei penal parece, a princípio, ser sempre a melhor solução.

Percebe-se claramente uma tendência mundial de criminalizar o assédio moral, assim como aconteceu com o assédio sexual, embora haja países com legislação e projetos de lei sobre o assunto sem conotação criminal.

No Reino Unido, por exemplo, o “Protection from Harassment Act, nº40”, de 21 de março de 1997, embora não trate especificamente do assédio moral no local de trabalho e em outros lugares, estabelece como delito qualquer comportamento que se assemelhe ao assédio.

A favor da existência da criminalização do assédio moral no Brasil podemos afirmar que a criação de um dispositivo legal contribuiria para prevenir tal conduta no ambiente de trabalho.. Assim, a hipossuficiência da vítima seria suprida pela mão forte da justiça criminal.

Mas se for criada uma legislação penal, ela deveria ser exclusiva do mundo do trabalho ou deveria também ser ampliada, pois sabemos que o assédio moral não diz respeito unicamente ao mundo empresarial?

Sob as óticas psicológica e simbólica, um julgamento reconhecendo a agressão e a indenização, ainda que mínima, é fundamental para o processo de cura da vítima.

A existência da lei, com o sancionamento penal do ato, serve para mostrar que nossa sociedade se preocupa com a violência que acomete seus cidadãos.

E é lógico que com a incriminação, as instituições públicas e privadas passam a se preocupar mais com o tema, cuidando mais da sua prevenção.

Também não podemos esquecer que já há dispositivos no nosso Código Penal penalizando o assédio sexual e a incitação ao suicídio, entre outros.

Mas há quem discorde da criação de uma lei penal nesses casos. É o que pensa FERREIRA (2004, p. 131-132):

Entretanto o Direito Penal é concebido pelo ordenamento jurídico vigente como "ultimo ratio", um mal necessário, mas somente em casos nos quais o Direito não vislumbra alternativa de solução. Não é o que ocorre com o assédio moral. O problema pode ser solucionado no âmbito do Direito Trabalhista, inclusive por via administrativa. É sabido que o sistema criminal não inibe nem desestimula a prática de quaisquer crimes. Assim, não será transformando o assédio moral em crime que ele deixará de ser praticado. A via administrativa, juntamente com a aplicação de normas trabalhistas de cunho indenizatório e a imposição de multas, poderá ser um instrumento muito eficaz na tutela jurídica do assédio moral. Antes de se sobrecarregar outro sistema jurídico - legal, no caso o penal, é preciso potencializar a aplicabilidade das normas trabalhistas garantindo o efetivo cumprimento de seus princípios e garantias protecionistas.

Os que pensam dessa forma entendem que o Direito Penal tem natureza subsidiária; que a questão pode ser resolvida fora do campo penal e que se pode enquadrar a conduta do assédio moral em dispositivos da legislação vigente. Para confirmar esse último argumento, pode-se enquadrar a conduta do assédio moral nas seguintes figuras típicas: constrangimento ilegal (art. 146 do CP), ameaça (art. 147 do CP), perturbação da tranqüilidade (art. 65 da LCP), injúria (art. 140 do CP), entre outros. Não devemos nos esquecer ainda da Lei nº 9.455/97, que trata dos crimes de tortura. E por outro lado, contamos ainda com leis civis (indenização) e trabalhistas que versam genericamente sobre o assunto.

Tais argumentos são os mesmos utilizados pelos que defendiam a não inclusão do artigo 216-A no CP, referente ao assédio sexual.

Com relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, há ainda doutrinadores que entendem que com a criminalização da conduta corre-se o risco de ver o direito penal ser utilizado como instrumento de barganha nas relações de trabalho, bem como em negociações entre patrões e empregados. Defendem que deve-se evitar levar ao banco de réus empresários e

administradores de empresas por mero capricho de algumas pessoas. Afirmam também que é inadmissível atribuir a condutas genéricas a condição de crime, sob o risco de proclamar-se injustiças devido à pluralidade de possíveis interpretações por parte dos julgadores.

9.4 Assédio sexual e assédio moral nos tribunais

O entendimento doutrinário e jurisprudencial sobre o assédio sexual autoriza o empregador a dispensar o assediador por falta grave. Com certeza isso deve se aplicar também ao assédio moral, tanto no que diz respeito à punição direta do agressor quanto no que respeita a responsabilidade do empregador.

Esse é o entendimento de GUEDES (2001, p. 110-111):

Creemos que o melhor entendimento doutrinário hoje assentado sobre o assédio sexual quanto à questão de responsabilidade do empregador, aplica-se validamente ao terror psicológico no trabalho. Nesse sentido vale conferir a lição de Alice Monteiro de Barros referindo-se especificamente ao assédio sexual: “a responsabilidade objetiva e subsidiária do empregador, no tocante à indenização, deverá ser imposta, ainda quando o assédio é praticado por colega de trabalho do empregado ou por cliente do estabelecimento, por ser aquele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT. Logo, deverá zelar não só pela organização técnica, mas também pela boa ordem da empresa, onde deverá existir um padrão mínimo de moralidade e de garantia pessoal. O respeito ao direito à intimidade (e- acrescentamos nós- à manutenção de um ambiente de trabalho psicologicamente saudável) é manifestação dessa garantia pessoal”.

A jurisprudência nos Estados Unidos, Canadá, Grã-Bretanha e Itália também é unânime em responsabilizar o empregador por todos os atos praticados no estabelecimento que resultem em dano aos trabalhadores, ainda que o ato ilícito provenha dos prepostos ou outro empregado subordinado.

9.4.1 Do ônus da prova

O artigo 818 da Consolidação das Leis de Trabalho diz que “a prova das alegações incumbe à parte que os fizer”.

No caso do assédio sexual, a União Européia aprovou a inversão do ônus da prova. Da mesma forma agiu o legislador francês, na lei que coíbe o assédio moral no trabalho. Ela reverteu para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, desde que o autor da ação já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial.

Outra questão relevante é relacionada à licitude dos meios de prova. Sobre isso escreveu GUEDES (2001, p. 112-113):

Os tribunais vêm esclarecendo que somente no caso de a prova ser obtida com violação dos incisos X e XII do mesmo art. 5º da CF, é que a prova será considerada imprestável. O inciso X trata da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem pessoal e o inciso XII se refere à inviolabilidade da correspondência e das comunicações. A questão, portanto, que normalmente se apresenta nas ações de assédio sexual é prova obtida através de gravação de conversa, pessoal ou por telefone. A jurisprudência inclina-se para a aceitação desse meio de prova, na medida em que a pessoa (vítima) grava a sua própria conversa, razão pela qual essa prova é comparada à exibição de carta ou documento particular. Os juízes, porém, têm destacado em suas decisões que o fundamental é que a gravação seja realizada por um dos interlocutores, não podendo essa tarefa ser delegada a outra pessoa, pois, nesse caso, haveria violação da intimidade. Aos interessados no aprofundamento dessa importante questão processual recomendamos consultar o pequeno, mas essencial trabalho de Ernesto Lippman. Conforme já destacamos, a mesma orientação doutrinária, jurisprudencial e legislativa aplicável ao assédio sexual pode, com absoluta validade, ser invocada nas hipóteses de assédio moral.

Ainda sobre a questão da prova, FERREIRA (2004, p. 128) tem o seguinte pensamento:

A questão de como provar o ocorrido em juízo dependerá de cada caso concreto. A demonstração das condutas tipificadoras do assédio moral pode ser tanto documental como testemunhal. Nesse tocante, seria proveitosa uma previsão legal, como a existente na França, estabelecendo a obrigatoriedade para as empresas de elaborar um plano de prevenção ao assédio moral. Esse plano de prevenção poderia constituir, por si só, meio hábil para comprovar a boa-fé do empregador em promover ao seu empregado os meios adequados para a execução sadia de sua atividade laboral. É digno de nota que o direito do consumidor pátrio já prevê algo semelhante na defesa dos interesses do hipossuficiente, havendo, inclusive, inversão do ônus da prova favorecendo-o.

Entendemos que deve haver realmente uma previsão legal invertendo o ônus da prova, pois o trabalhador é parte hipossuficiente. Para a vítima é muito difícil fazer a prova do nexos etiológico entre o dano e a conduta do agressor. Deve caber ao agredido apresentar elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados.

Isso deve ocorrer porque o assédio moral é uma agressão difícil de provar. O agressor irá negar o fato e as testemunhas, por temerem represálias, também se negam a interferir.

Podem ser utilizadas como provas bilhetes, mensagens eletrônicas, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas etc. É interessante que a vítima anote tudo o que acontece, fazendo um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho.

Invertendo o ônus da prova, caberá ao empregador demonstrar a higidez do ambiente de trabalho, arcando inclusive com os custos da prova pericial.

9.4.2 Jurisprudência sobre assédio moral

Ver Anexo A - Jurisprudência.

9.5 Do dano moral. Do dano psíquico. Do dano pessoal

Na responsabilidade civil está presente tanto a finalidade punitiva como a finalidade pedagógica.

No assédio moral temos tanto a responsabilidade civil por fato próprio (arts. 186 e 187 do CC), ação voluntária do empregador (dolo e abuso de direito no assédio estratégico), quanto temos a responsabilidade civil pelo fato de outrem (art. 932,III do CC), verificável no assédio vertical, horizontal e ascendente. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quanto agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deles.

O Código Civil, no artigo 933, afirma que na ocorrência de dano praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deste, o empregador responde independentemente de culpa (teoria objetiva). Basta que se prove o ato ilícito (ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta), o dano e a relação de causalidade.

A utilização da responsabilidade objetiva é um dos pontos inovadores do novo Código Civil.

Há também a possibilidade de regresso daquele que ressarcir o dano causado por outrem. Assim, o empregador pode ajuizar ação de regresso para se reembolsar do que pagou por danos praticados por seus empregados, segundo o artigo 934 do CC.

Não se tratando de assédio moral estratégico, o empregador responde objetivamente, independente de culpa, mas pode ajuizar ação de regresso contra o empregado ou preposto responsável pelas agressões.

Dano é uma diminuição do patrimônio, que é o complexo de bens que o indivíduo possui. Este patrimônio divide-se em patrimônio material e patrimônio moral.

Dano material é o que atinge os bens corpóreos integrantes do patrimônio da vítima.

Já os danos morais são conceituados por PINTO (2003, p. 79) como:

Danos morais são aqueles que causam desassossego, mágoas, aflições, desalentos, padecimentos, dores à intimidade, à alma do ofendido, em razão de atos lesionadores à sua honra, dignidade, decoro, reputação, intimidade, imagem, auto-estima, amor próprio ou sensibilidade, e que acabam por lhe causar aguda e penetrante dor pessoal. É especialmente essa dor pessoal, essa dor moral, que gera profundas fissuras na estrutura psíquica da vítima. Esse estofo moral, que representa o somatório de valores vitais e virtuosos do ofendido, corresponde à sua estrutura psíquico - espiritual que, uma vez profanada, resulta no dever de indenizar.

O dano moral alcança um bem psíquico, viola valores íntimos e pessoais, produzindo efeitos diferentes nos lesionados.

PINTO (2003, p. 88) define ainda o dano psíquico (também conhecido como dano moral puro) como:

Dano Psíquico é uma disfunção, um distúrbio que atinge as áreas afetivas e intelectivas, restringindo a capacidade de gozo individual, familiar e social da vítima. Trata-se, pois, de uma Patologia. Dano moral é aquele que repercute nas áreas interna e valorativa do ser humano, como entidade individualizada. Pressupõe a violação de bens de natureza não patrimoniais do indivíduo. São, portanto, como se vê, figuras jurídicas distintas. Cada uma guardando suas características próprias e inconfundíveis. É inaceitável que o dano psíquico seja considerado como sinônimo de dano moral, como ocorre, às mais das vezes, na doutrina e na própria construção pretoriana. O Dano Psíquico pode ser superado através de tratamento adequado. O Dano Moral em determinadas situações poderá, até mesmo, não ser subjulgado quando

a lesão deriva, por exemplo, da morte acidentária de um membro da família, de uma deformidade permanente etc.

Já ARRUDA (1999, p. 29) nos traz a seguinte definição de dano psíquico:

Todo fato resultante de um ato contrário ao Direito, que afete de alguma forma a integridade psíquica do indivíduo, provocando-lhe a infelicidade, transitória ou não no tempo, no plano jurídico, é um dano moral puro.

A diferença entre ambos os institutos jurídicos é que o dano psíquico necessita de uma perícia e o dano moral não.

O dano psíquico significa dizer que a vítima é portadora de um transtorno mental. O dano moral puro, portanto, nada mais é que o dano à integridade psíquica do indivíduo.

A alegação de dano moral implica, se for o caso, na investigação da ocorrência de dano psíquico.

PINTO (2003, p. 91) finaliza:

Por fim, como o dano psíquico se constitui em uma lesão ou ofensa à saúde da vítima, o agente ofensor indenizará a vítima das despesas de tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido, como o dano moral, por exemplo. É o que nô-lo diz o art. 949/CC.

Alguns autores preferem falar em dano pessoal e não em dano moral. É o que afirma, por exemplo, GUEDES (2003, p. 113):

Importante fixar, inicialmente, o que nos habituamos a tratar de dano moral, na realidade não passa de um aspecto do dano pessoal, conforme recente lição de Paulo Eduardo Vieira de Oliveira. No terror psicológico são precisamente os direitos essenciais as pessoa, aqueles que compõem a medula da personalidade e que resultam da entrada do ser humano no mundo jurídico, que são atacados. O dano sofrido pela vítima é ao pessoal, porquanto são atacados tanto os atributos psíquicos que se compõem dos direitos à liberdade, à intensidade, à intimidade, à integridade psíquica e ao segredo, quanto os direitos morais propriamente ditos, formados pelos direitos à identidade, à honra, ao respeito, à dignidade, ao decoro pessoal e às criações intelectuais. Não obstante seguirmos falando em dano moral, é fundamental introjetar na consciência que a denominação que melhor corresponde ao dano efetivamente sofrido é dano pessoal.

Essa posição defende que devemos utilizar a expressão dano pessoal para englobar todos os tipos de dano moral, já que esta expressão é mais abrangente, podendo referir-se a uma gama maior das diversas espécies de danos: psicofísico, intelectual, moral e social.

Após a Constituição de 1988, com seu artigo 5º, incisos V e X, não se discute mais quanto à reparabilidade do dano moral, que cabe inclusive ao trabalhador vítima do assédio sexual ou do assédio moral.

As causas trabalhistas, com pedidos de indenização por danos morais, podem se consideradas como sinal de resistência aos desmandos no local de trabalho e como reação à impunidade dos que praticam o assédio moral.

Com efeito, como conseqüências jurídicas do assédio moral, temos o danos patrimoniais (gastos com médicos, medicamentos, perda do emprego etc) ou materiais e os danos morais (violação à honra, intimidade, dignidade, auto-estima etc.).

A indenização por danos materiais abrange os danos emergentes e os lucros cessantes. Os danos emergentes abrangem o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do trabalhador que fica doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos. Já os lucros cessantes abrangem o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do trabalhador que pediu exoneração porque foi assediado, deixando assim de receber seus vencimentos.

Já a indenização por danos morais se refere ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral

É preciso ressaltar que na Itália considera-se que há cinco modalidades de danos que podem ocorrer numa situação de assédio moral. Dano patrimonial, dano moral (injúria, calúnia, difamação), dano biológico ou psíquico, dano à vida de relações e dano existencial que é compreendido como conseqüência do dano psíquico, como dano daquilo que a pessoa é e não como dano daquilo que a pessoa tem.

Também necessitamos alertar que não deve e nem pode qualquer situação ser tida como assédio moral e como tal ser indenizável ou punida. Aqueles aborrecimentos corriqueiros não geram a caracterização e o dever de indenizar.

9.6 A tutela jurídica do assédio moral na legislação esparsa

O Brasil encontra-se bastante avançado em comparação com outros países, dado a existência de diversas leis e projetos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Tendo em vista que a vítima de assédio moral se sente só, a lei se torna muito importante, pois permite a reação e que se busque meios de contenção e de repreensão.

A Lei nº 9.029/95 tem por finalidade coibir práticas discriminatórias por motivo de origem, raça, sexo, estado civil, cor, idade ou situação familiar. Tal lei, assim como o artigo 483 da CLT, pode ser aplicada ao assédio moral em algum caso concreto.

Toda legislação específica sobre assédio moral no Brasil está limitada ao serviço público municipal e estadual.

Essas leis dispõem sobre assédio moral na Administração Pública municipal.

O combate ao assédio moral não deve ser restrito à administração pública, mas expandido à todos os trabalhadores. E deve-se lembrar que no serviço público, um grande número dos cargos mais elevados de chefia são ocupados através dos chamados “cargos de confiança” e outros são ocupados por indicação política, dificultando muito a obtenção de êxito nas reivindicações dos subordinados que são vítimas de assédio moral. E o seu julgamento se dará através de processo administrativo e não através da Justiça Comum, podendo comprometer o seu resultado final.

As leis e projetos de lei existentes traçam o conceito de assédio moral e as punições que vão desde curso de aprimoramento profissional do agressor, advertência oral ou escrita, multa, até suspensão e demissão do cargo. As penalidades variam de acordo com a gravidade e a reincidência da conduta.

Aprovaram leis, entre outros, os Municípios de Iracemápolis (o primeiro a aprovar no Brasil um dispositivo contra o assédio moral), Campinas, Guarulhos, Jaboticabal, Americana e São Paulo, todos no Estado de São Paulo; Cascavel, no Estado do Paraná , Natal no Estado do Rio Grande do Norte e Porto Alegre, no Estado do rio grande do Sul.

Na região de Presidente Prudente-SP, a Câmara Municipal de Martinópolis-SP anulou, em 15/03/04, o veto do prefeito da cidade referente ao projeto de lei

nº 044/03, de autoria do vereador André Crepaldi, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Já o Município de Presidente Prudente-SP, aprovou em 17/11/03 a Lei nº 6.123/03, de autoria do vereador Marcos Vinha, que dispõe sobre prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Além das leis vigentes nesses Municípios, tramitam pelas Câmaras Municipais de cidades como Amparo, Cruzeiro, Guararema , Ribeirão Pires, Guaratinguetá e São José dos Campos no Estado de São Paulo; Curitiba, no Estado do Paraná; e Vitória, no Estado do Espírito Santo, entre outros, projetos de lei visando coibir o assédio moral na esfera da Administração Pública municipal. E também há um projeto de lei na Câmara Municipal de Presidente Venceslau- SP.

Na esfera estadual tramitam projetos de lei visando coibir o assédio moral no serviço público estadual nas Assembléias dos Estados do Rio Grande do Sul, Bahia, Ceará , Espírito Santo e Pernambuco. Já o Estado do Rio de Janeiro teve o seu projeto aprovado e o projeto do Estado de São Paulo foi aprovado pela Assembléia Legislativa, mas foi vetado pelo governador Geraldo Alckmin em 8 de novembro de 2002.

No âmbito federal encontram-se em tramitação três projetos de lei. O primeiro é o de nº 4.742/01, de autoria do deputado Marcos de Jesus, que introduz o artigo 146-A no Decreto nº 2.848/40, Código Penal, criminalizando o assédio moral. O dispositivo tem a seguinte redação:

Art. 146- A . Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão do vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

É o projeto mais ousado de todos e visa punir o assédio moral no trabalho, seja na Administração Pública, seja nas relações de trabalho na esfera privada. Mas refere-se apenas ao assédio moral descendente, sendo omissa quanto ao ascendente e ao misto.

E há um substitutivo a esse projeto de lei, acrescentando o artigo 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848/40, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho.

Art. 136- A . Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena: detenção de um a dois anos.

O segundo, que na realidade é um conjunto de projetos (nº 5.971/01; 5.972/01; 6.161/02 e 5.970/01), foi elaborado por uma equipe de deputados liderados por Inácio Arruda, e é para disciplinar a coação moral no ambiente de trabalho. Pelo projeto de lei federal nº 5.971/01, o Código Penal passaria a ter o artigo 203-A, cuja redação é:

Art. 203-A . Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da anterioridade conferida pela posição hierárquica.

Pena:detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa.

Pelo projeto, o assédio continua vinculado à hierarquia e a pena é cumulativa.

Ele enquadra o assédio moral dentre os “Crimes contra a Organização do Trabalho” (CP, Título IV) e usa o termo “ empregado”, o qual o servidor público não é considerado tecnicamente, podendo resultar na sua exclusão da esfera de punição da lei.

E através do projeto de lei federal nº 5.972/01, é alterado e incluído dispositivos na Lei nº 8.112/90 (Estatuto do Servidor Público).

Já o projeto de lei federal nº 6.161/02, altera dispositivos da Lei nº 8.666/93, que regulamenta o artigo 37, XXI, da Constituição Federal, instituindo normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências, e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego.

Por fim, o projeto de lei federal nº 5.970/01 altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452/43- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ele introduz a figura da coação moral na CLT, acrescentando a alínea “g” ao artigo 483, com a seguinte redação:

Art. 483...

g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

Tanto o primeiro como o segundo projeto, de autorias dos deputados Marcos de Jesus e Inácio de Arruda, respectivamente, limitam-se a punir o assédio moral vertical, descendente, deixando de fora o tipo horizontal (o que ocorre entre colegas do mesmo grau hierárquico) e o misto.

O terceiro projeto de lei, de autoria da ex-deputada federal Rita Camata, objetiva a modificação da Lei nº 8.212, de 11 de dezembro de 1990, que é conhecido como Estatuto do Servidor Público. O projeto propõe a introdução do artigo 117-A com a seguinte redação:

Art. 117- A . É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

I- Advertência;

II- Suspensão;

III- Destituição de cargo em comissão;

IV- Destituição de função comissionada;

V- Demissão.

O referido artigo , em seu parágrafo 1º, traça uma definição do que será assédio moral para os fins a que se destina a lei e como já visto, tem alcance restrito ao âmbito do serviço público federal. Também pune apenas o assédio moral do tipo vertical e dentre as punições administrativas, não abarca a exoneração do cargo público, mediante inquérito administrativo, assegurada ampla defesa ao acusado.

A legislação proposta no Brasil ataca somente os efeitos do assédio moral, esquecendo-se das causas do problema. Além de sancionar o assediador, a lei precisa responsabilizar a empresa que utiliza o assédio moral como forma de administração dos negócios. Para isso, poderia ser inserida a previsão legal de um plano de prevenção ao assédio moral, como já ocorre em países como a França.

Ver Anexo B – Principais leis e projetos de lei no Brasil.

9.7 Da punição disciplinar na Administração Pública

Atualmente, no serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio.

A Lei nº 8.112/90 (RJU – Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais) não aborda claramente a questão do assédio moral. Mas a conduta do assediador afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta, sendo, assim, enquadrada no Regime Jurídico Único.

Podemos citar, entre outros, os seguintes dispositivos do Regime Jurídico Único que podem ser aplicados ao assédio moral no serviço público federal:

- a) artigo 116, IX – violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- b) artigo 116, XI – tratar as pessoas com urbanidade;
- c) artigo 116, II – ser leal às instituições a que servir;
- d) artigo 117, V – proibição ao servidor de promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;
- e) art. 117, XVII – proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa, o que só é permitido em situações de emergência e transitórias;

O Regime Jurídico Único, no artigo 127, prevê as penalidades disciplinares aplicadas ao servidor: advertência; suspensão; demissão; cassação de aposentadoria ou disponibilidade; destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada.

A gravidade da conduta ilegal determinará a gradação da pena a ser aplicada.

Em caso de assédio moral, pode até haver a demissão do agressor, quando, por exemplo, houver caso de incontinência pública e conduta escandalosa na repartição.

Mas a lei garante a apuração criteriosa dos fatos e a ampla defesa do servidor acusado.

10. TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO

A discussão sobre assédio moral no âmbito jurídico é muito recente. Não há muitas normas disciplinando o assunto no plano internacional.

Há normas editadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que proíbem o assédio moral e a Convenção 111 também proíbe qualquer tipo de discriminação, devendo ser respeitados como verdadeiros sobre princípios por todos os seus países- membros.

Abordaremos abaixo as leis e projetos existente sobre o assunto em diversos países, utilizando como fontes os livros dos seguintes autores: FERREIRA (2004, p. 77-85), GUEDES (2003, p. 123-141) , HIRIGOYEN (2002, p. 197-199, 4^a edição e 2002, p. 341), além de NASCIMENTO (2004).

Ver Anexo C – Principais leis e projetos de lei no mundo.

10.1 Países escandinavos

Os países escandinavos são pioneiros no reconhecimento normativo do assédio moral graças aos estudos de Heinz Leymann.

As legislações da Dinamarca em 1975 e Noruega e Suécia a partir de 1977 já faziam referências ao combate ao trabalho hostil. Normas específicas sobre o assédio moral surgiram entre 1993 e 1994.

O assédio moral é considerado crime na Suécia. E o Ministério da Saúde e Segurança publicou em 1994 uma norma de caráter administrativo “erga omnes”. Trata-se de um verdadeiro código de comportamento para a gestão das relações sociais no local de trabalho. O empregador fica responsável para evitar problemas físicos, técnicos e psicológicos no ambiente de trabalho. Cabe ainda ao empregador fornecer aos gerentes e supervisores treinamento pessoal em assuntos ligados às normas trabalhistas, aos efeitos de diferentes condições de trabalho na experiência de cada empregado, aos riscos decorrentes da interação

e dos conflitos em grupos, e às qualificações necessárias para resposta rápida, em casos de stress ou de crises.

A norma em questão é a Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais, editada em setembro de 1993 e com vigência a partir de março de 1994. Como ela é muito genérica, houve necessidade de regulamentação através de novo ato, o qual foi editado pelo governo sueco.

Já a Noruega dispõe desde 1977 de tutela jurídica genérica contra toda e qualquer forma de assédio.

Mesmo antes já havia jurisprudência da Suprema Corte norueguesa sobre o assunto.

10.2 França

A França foi o segundo país a adotar uma tutela específica contra o assédio moral (“harcèlement moral”), logo após a Suécia. Na realidade, ela foi o primeiro país a instituir uma lei propriamente dita em seu ordenamento jurídico, pois a norma editada pelo governo sueco possui contornos administrativos.

Tal matéria foi introduzida no Código de Trabalho francês pela Lei de Modernização Social, aprovada em 17 de janeiro de 2002.

O artigo L 122-49 da subseção 2 da seção 6 do Capítulo 2 do Título II do Livro I do Código de Trabalho francês diz:

Nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional. Nenhum trabalhador pode ser sancionado, despedido ou tornar-se objeto de medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, em particular no modo de remuneração, de formação, de reclassificação, qualificação ou de classificação, de promoção profissional, de transferência ou renovação do contrato por ter sofrido ou rejeitado sofrer os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por haver testemunhado sobre tais comportamentos ou havê-los relatado.

O texto dispõe também sobre a inversão do ônus da prova, dada a enorme dificuldade que normalmente a vítima tem para provar os atos de agressão.

Assim, fica a cargo do agressor a prova negativa da existência da agressão, na medida em que o juiz se convença da veracidade das alegações da vítima.

A legislação também contempla uma série de medidas favoráveis à prevenção do fenômeno. O artigo L 122-51 do Código do Trabalho dispõe que é obrigação do empregador tomar todas as medidas necessárias com vistas a prevenir os atos visados pelos artigos L 122-49 e L 122-50.

A lei também inseriu no Código Penal francês a figura típica do assédio moral, prevendo como sanção alternativa prisão ou multa. Foi inserido uma nova seção intitulada “Do Assédio Moral”. Diz o artigo 222-33-1:

O fato de assediar outrem com comportamentos repetitivos tendo por objeto ou efeito uma degradação das condições de trabalho suscetível de atingir seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental, ou de comprometer seu futuro profissional é punido com um ano de cadeia ou 100.000 francos franceses de multa.

Também acrescenta ao artigo L 230-2 a expressão “psíquica e mental” concernente à proteção da saúde do trabalhador.

A Lei de Modernização Social Francesa, no que concerne à fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho, inseriu a mediação como instrumento de solução de conflitos dentro da empresa, antes de se recorrer ao Poder Judiciário.

O procedimento de mediação pode ser iniciado pela vítima de assédio moral. O mediador é uma pessoa escolhida fora do âmbito da empresa e deve ter reconhecida idoneidade moral ou competência na prevenção desses males. Ele tem como função reconciliar as partes pessoalmente e se frustrada a tentativa de reconciliação, ele deve informar as partes sobre as sanções previstas. Trata-se de um sistema muito próximo das Comissões de Conciliação Prévia existentes no Brasil.

Mesmo antes do advento da lei, a jurisprudência francesa já vinha coibindo casos de assédio moral, utilizando-se das normas gerais de defesa da pessoa humana insertas na Constituição, do princípio da boa - fé dos contratos no Código Civil e das normas gerais de proteção à saúde e à segurança no trabalho, utilizando-se da expressão “harcèlement moral” e com mais freqüência, “comportamento inadequado e abusivo”.

10.3 Áustria e Alemanha

O direito austríaco faz expressa menção ao termo assédio moral num Plano de Ação Interna sobre igualdade entre homens e mulheres, aprovado em 16 de maio de 1998.

Já o direito alemão ainda não dispõe de tutela específica de proteção da vítima de assédio moral. A proteção ocorre através de normas gerais que garantem a saúde e a segurança no trabalho, utilizando-se principalmente de dispositivos da Constituição Federal alemã e do Código Civil.

10.4 Itália

Não há atualmente nenhuma legislação específica para combater o assédio moral na Itália, embora tramitem no Parlamento diversos projetos de lei.

Mas estudos sobre o assunto vêm sendo aprofundados e disseminados na comunidade jurídica. Por meio deles, se incluiu uma série de condutas de comportamento em uma definição única de “mobbing”, como o assédio moral é chamado naquele país.

A doutrina e a jurisprudência italianas enquadram algumas condutas de assédio moral nos artigos 2043 (responsabilidade aquiliana), 2087 (tutela à saúde física e moral do trabalhador) e 2013 (tutela profissional do trabalhador) do Código Civil italiano. E utiliza-se também o artigo 32 da Constituição.

A Seguridade Social da Itália já admite a existência de uma doença profissional não tabelada no quadro geral da legislação de infortunistica chamada “síndrome do mobbing”. Tal doença é oriunda do terror psicológico no trabalho.

É importante ressaltar que o Estatuto dos Trabalhadores italianos prevê, diferentemente do Brasil, no artigo 18, a garantia no emprego, não podendo o empregador dispensar o empregado sem uma justa causa, podendo ser reintegrado pela justiça trabalhista.

A jurisprudência italiana reconheceu pela primeira vez um caso de assédio moral através da sentença proferida em outubro de 1999 pelo Tribunal de primeiro grau de Turim da seção de Direito do Trabalho. Até então os tribunais italianos tratavam do fenômeno sem uma visão consciente de conjunto, havendo uma fragmentação das ações que hoje se pode considerar como “mobbing”. Utilizou-se pela primeira vez do instituto “mobbing”, considerando-o como um fenômeno unitário.

10.5 Portugal

Portugal ainda não dispõe de lei específica para punir o assédio moral mas tramita no Parlamento o Projeto de lei n° 252/VIII versando sobre a proteção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral.

O artigo 1° desse projeto de lei conceitua detalhadamente o assédio moral e o processo de degradação. O parágrafo 3° do mencionado artigo caracteriza as condutas do assédio moral, estabelecendo, inclusive, agravantes ao processo.

O artigo 2° prevê a anulabilidade dos atos e efeitos resultantes do assédio moral.

A pena estabelecida é de prisão de um a três anos ou multa de 5 milhões de escudos. Mas se do assédio moral resultar um atentado contra a dignidade e integridade psíquica do trabalhador, há um agravante, podendo a pena variar de dois a quatro anos ou multa de 120 milhões de escudos.

Mesmo sem lei específica, podem ser invocados diversos dispositivos do Código Civil e da Constituição portuguesa para proteção contra o assédio moral.

10.6 União Européia

Os países europeus que compõem a União Européia, através do Parlamento Europeu, encomendaram um relatório sobre o assédio moral em 2001, o qual ficou a cargo da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais. Tal

relatório analisa o fenômeno sob vários pontos de vista, tais como conceito, causas, efeitos sobre a saúde do trabalhador e a eficiência da organização empresarial e instrumentos para combatê-lo.

O relatório deu origem à Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio moral no local de trabalho [2339/2001(INI)]. A resolução exorta a criação de leis específicas sobre o tema e aplicação mais eficaz da legislação existente, dentre outros pontos.

É importante ressaltar que a primeira definição de caráter jurídico do assédio moral surgiu na Comissão Européia, que diz: "é a situação na qual a pessoa vem maltratada ou perseguida em circunstâncias ligada ao trabalho, surgindo uma explícita ou implícita ameaça a sua segurança e saúde".

Mas a União Européia ainda não dispõe especificamente de uma lei sobre o assunto.

O que abordamos aqui é em nível do Direito Comunitário, pois já comentamos a tutela jurídica existente em alguns Estados europeus.

10.7 Grã-Bretanha e Estados Unidos

Na Inglaterra o assédio moral é chamado de "bullyng at work place". "Bully" como substantivo significa pessoa prepotente ou mandona e como verbo, intimidar, aterrorizar.

Há um projeto no Parlamento para proteger a dignidade no local de trabalho, o "The Dignity at Work Bill". Enquanto o projeto não é aprovado, a tutela jurídica se faz por dispersadas leis.

A principal lei britânica atualmente para combater o assédio moral é a "Protection from Harassment Act" de 1997, embora não seja voltada especificamente para o assédio moral. Ela inclusive prevê reclusão de 6 meses e multa. E diz em um de seus artigos que "uma pessoa não deve ser exposta a uma conduta que possa resultar moléstia no confronto com outra pessoa e da qual ela deva conhecer o caráter de assédio".

Já nos Estados Unidos há inúmeras associações para assistência das vítimas contra o “bullyng at work place” , mas nenhuma lei específica.

Utiliza-se vários instrumentos legislativos, principalmente o “Civil Rights Act of 1964”, que tutela direitos civis do indivíduo.

10.8 Austrália

Esse país dispõe de uma lei específica sobre “bullying at work place” que prevê que o empregador deve garantir um ambiente de trabalho seguro e sadio e é responsável por proteger os trabalhadores do assédio moral no local de trabalho.

E a seção 346 do Código penal australiano pune a violência física e psicológica ocorrida no trabalho, com prisão aos trabalhos forçados por três meses.

10.9 Chile

No Chile, assim como em outros países da América Latina, há um projeto de lei que pretende inserir no Código de Trabalho a figura do assédio moral, com sanções como multas pecuniárias.

10.10 Bélgica

Na Bélgica, há uma proposta de lei que estabelece que assédio moral é todo comportamento intencionalmente destrutivo de pessoas de fora da empresa ou que façam parte do pessoal, comportamento dirigido a um ou a vários trabalhadores.

10.11 Suíça

Na Suíça, para as empresas privadas, aplicam-se a lei federal sobre o trabalho relativas às medidas de higiene e de proteção da saúde, bem como o artigo 328 da Legislação do Trabalho, que trata da proteção à personalidade dos trabalhadores. Cabe ao empregador garantir a saúde física e mental dos seus empregados.

11. O QUE FAZER? QUAIS ESTRATÉGIAS ADOPTAR?

Várias são as medidas a serem tomadas por todos os participantes da situação e faremos uma abordagem resumida nas conclusões.

11.1 Os intervenientes

Os intervenientes são aqueles que direta ou indiretamente, vindos do ambiente interno ou externo, de alguma forma participam do “processo” de assédio moral.

11.1.1 Os sindicatos

Os sindicatos no Brasil aos poucos vão tomando conhecimento e agindo sobre os casos de assédio moral. É necessário que os sindicalistas se reciclem e saibam lidar com problemas psicológicos dos trabalhadores. Quando souberem de casos de assédio moral devem imediatamente interpelar a direção e obrigá-la a mudar os métodos de gestão. Além de interpelar o empregador, devem, se necessário, formular uma reclamação à Justiça do Trabalho.

As organizações sindicais devem agir como mediadores internos, se isso lhes for solicitado.

Devem agir com cautela e confidencialmente, respeitando a presunção de inocência do agressor. Somente se a direção não tomar nenhuma providência é que devem considerar a adoção de medidas de impacto como greves ou apelo à mídia.

E mesmo que ainda não exista uma lei federal, incluindo inclusive a existência de planos de prevenção, os sindicatos podem exigir a inserção de cláusulas combatendo o assédio moral nas relações de trabalho nos acordos e convenções coletivas.

11.1.2 Os médicos do trabalho

Eles têm um papel fundamental na prevenção de doenças. Devem alertar os patrões sobre eventuais riscos sanitários profissionais. Podem inclusive exercer o papel de mediadores internos.

Infelizmente, como não são obrigatórios na maioria das empresas brasileiras, dedicam pouco tempo por dia às empresas em que atuam e são assalariados sujeitos às pressões dos empregadores. No Brasil a margem de atuação desses profissionais é muito pequena.

11.1.3 Os diretores de recursos humanos

Infelizmente tais profissionais hesitam em intervir nos casos de assédio moral por pressões da direção.

Em termos práticos, quando um trabalhador se queixa de assédio eles devem:

- a) Observar a situação, evitando tomar partido precipitadamente;
- b) Verificar a causa de um funcionário estar incomodando o outro;
- c) Tentar compreender o sentimento de cada uma das partes, levando em conta as fragilidades de cada um;
- d) Encontrar um meio de alterar a situação, tentando não serem excessivamente protetores;
- e) Colocar em pauta a questão da punição, se for o caso;
- f) Se a situação ficar muito tensa, devem apelar para um outro mediador;
- g) Para proteger a vítima, devem inclusive transferir um dos dois partícipes.

11.1.4 Os consultores temporários

Os consultores, para exercerem o papel de mediador, devem ser completamente independentes da empresa ou que haja suficiente margem de manobra.

11.1.5 Os médicos clínicos gerais.

O assédio moral traz repercussões graves para a saúde da pessoa assediada. O estado de saúde do empregado melhora ao ser posto em licença médica e recai ao retornar ao trabalho. Assim, percebe-se nitidamente a relação entre o trabalho e a doença.

Cabe ao clínico geral, se ele intervir no processo, apoiar e proteger o assediado.

11.1.6 Os psiquiatras e os psicoterapeutas.

Cabem a eles:

- a) Escutar e entender o sofrimento do trabalhador;
- b) Estimular o paciente a procurar um advogado;
- c) Fazer recomendações para que os assediadores se protejam;
- d) Utilizar tratamento com antidepressivos ou ansiolíticos para ajudar o paciente a “resistir”;
- e) Prescrever o afastamento temporário do trabalho.

Eles podem também fazer um relatório detalhado, descrevendo o estado psíquico da vítima, atestando que de acordo com o relato do paciente, esses distúrbios seriam resultados da sua situação profissional.

11.1.7 A fiscalização do trabalho

Deve obrigar o empregador a adotar todas as medidas necessárias para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores. Tais medidas visam estimular o empregador a tomar providências sobre o assédio.

Segundo a reportagem “Assédio moral vai à mesa de debate”, de ZÍNIA (2004), denúncias de discriminação e assédio moral começam a ganhar força nas DRTs (Delegacias Regionais do Trabalho), que buscam realizar um trabalho preventivo nas empresas. Nelas existem os Núcleos de Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação. As mesas são realizadas com representantes das empresas e o trabalhador, após o recebimento da queixa. Os funcionários da DRT buscam um acordo entre o patrão e o empregado com o intuito de cessar o problema. Caso isso não ocorra e fique comprovado a prática dos atos denunciados, a questão é encaminhada ao Ministério Público do Trabalho. Isso também acontecerá se a empresa não comparecer à audiência.

Cerca de 90% das mesas realizadas são por assédio moral. As queixas mais comuns são tratamentos vexatórios e humilhantes, como ser chamado de burro ou incompetente, e o isolamento do trabalhador dos demais colegas em salas onde permanecem incomunicáveis.

11.1.8 Os advogados

Infelizmente os advogados, na maior parte das situações, intervêm tarde demais, só depois da rescisão do contrato de trabalho, quando a vítima tenta obter uma reparação pelo prejuízo sofrido.

Mas devem agir preventivamente, orientando as vítimas a combater o assédio. Devem explicar como denunciar por carta o assédio, como recolher provas ou como aprontar um dossiê.

Também seria apropriado uma maior divulgação do tema por parte dos advogados.

11.1.9 As associações

O assédio moral é uma patologia da solidão e cabe às associações permitir que as vítimas sejam ouvidas e se expressem, orientando-os juridicamente.

As associações de vítimas e ex-vítimas devem apoiar e guiar os trabalhadores assediados. Também devem agir as associações de direitos civis, como as que existem nos Estados Unidos, que defendem várias causas.

11.2. Fatores de resistência ao psicoterror

Leymann aponta a existência de alguns fatores que incrementam a efetividade com que uma pessoa pode fazer frente ao assédio moral. Os fatores de resistência são os descritos abaixo.

a) Conservar-se em boa forma física e mental.

A vítima deve fazer exercícios físicos, pedir conselhos psicológicos, informar seu médico particular, manter uma dieta equilibrada, manter as horas de sono e descanso e evitar o estresse suplementar decorrente de outras atividades.

b) Incrementar a confiança em si mesmo.

É importante que o assediado mantenha a autoconfiança; conheça os seus recursos e suas qualidades pessoais e especialmente as emocionais; desenv

olva um pensamento racional saudável; identifique-se e liberte-se de elementos mentais que atrapalhem a sua autoconfiança; desenvolva uma compaixão radical para consigo mesmo e para com os demais .

c) Manter a consideração do meio ambiente: a batalha da opinião pública.

A vítima deve manter a opinião pública do seu lado; buscar apoio de amigos, conhecidos, profissionais etc.; fazer-se profissionalmente requisitado e considerado.

d) Assegurar o apoio do ambiente familiar e social.

O assediado deve formar e informar o cônjuge sobre a natureza do psicoterror; incrementar a frequência e a profundidade na comunicação com seu par; fazer do lar um centro de recuperação e gratificação física e mental.

e) Reforçar e estabilizar a situação econômica, pessoal e familiar.

O empregado agredido deve recorrer às poupanças e suavizar as tensões de sua situação econômico-familiar pois a demora na solução do caso, o custo da causa judicial e a lenta recuperação na saúde da vítima reduzem a sua capacidade de gerar recursos. Também deve aumentar sua capacidade de trabalho incrementando a frequência e a intensidade de seus contatos profissionais.

f) Incrementar a própria margem de manobra. Manter os graus de liberdade elevados.

A pessoa acossada deve vislumbrar alternativas de saída para sua situação, percebendo que é na crise que se esconde a oportunidade. O assédio precisa ser encarado como um jogo e o agressor como uma adversário.

g) Adquirir e dominar a capacidade de resolver problemas: o treinamento em habilidades sociais.

Trata-se de treinar, de preferência com a ajuda de um profissional, a aquisição de habilidades sociais. Deve identificar e reduzir a própria indefensibilidade, aprender um otimismo inteligente e a desenvolver comportamentos assertivos (como técnicas para pedir algo a outros; técnicas para fazer frente à crítica etc).

h) Montar a rede social de contatos pessoais: saber mover-se afetivamente na sociedade.

É importante que o empregado saiba quais recursos a sociedade pode lhe oferecer para combater o assédio moral.

11.3 A prevenção pela empresa

Difícilmente razões econômicas são capazes de convencer os empregadores a implementar um programa de combate ao assédio moral.

Apenas a opinião pública contra a empresa, após a divulgação de um caso de assédio e a pressão vinda dos sindicatos são capazes de fazer a companhia enfrentar o problema.

É importante que os dirigentes saibam que raramente o assédio moral é desencadeado por uma personalidade doentia, paranóica, narcisista, megalômana e com mais freqüência, trata-se de uma ação desencadeada por pessoas normais, que seguem uma estratégia adotada pela empresa ou imitam o comportamento do grupo em relação a um colega.

Dentro das empresas, as Comissões de Prevenção de Acidentes e a Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho (presente apenas em algumas empresas) podem desempenhar um papel importante no combate ao problema. Esse grupos podem discutir até que ponto aquelas condições de trabalho são viáveis.

É preciso entender que o problema não é do indivíduo, pois apesar do problema da chefia, existe uma condição de trabalho que permite que esse chefe tenha todo esse espaço e cause todos esses danos.

LEYMANN (2004) afirma que há quatro fatores a serem considerados na organização interna do trabalho:

- a) deficiência na própria organização do trabalho;
- b) deficiência no comportamento das lideranças;
- c) exposição social positiva da vítima;
- d) baixo padrão de moralidade no local de trabalho, ou em determinado setor.

Pesquisas apontam as seguintes medidas de proteção:

- a) Mudanças nas condições de trabalho.

As mudanças praticadas na maneira de trabalhar ajudam a prevenir o assédio moral em sua fase inicial. É necessário uma reforma na maneira de trabalhar, racionalizando o tempo com atividades que permitam desafogar o estresse, que cria condições favoráveis ao aparecimento do assédio.

Deve-se implantar programas que incluem atividades de relaxamento corporal e mental e discussões saudáveis sobre questões sociais importantes, com brincadeiras, dramatizações, músicas etc.

b) Mudanças no comportamento da direção.

É preciso incluir nos treinamentos para gerentes, técnicas de reconhecimento de conflitos e maneiras de tratá-los de forma mais produtiva. E também treinar os executivos em novas técnicas de liderança.

Tudo isso deve ser feito não só para os gerentes de nível médio, mas também para os diretores. Chefiar os subordinados com respeito pode evitar diversos problemas e melhorar a produtividade.

c) Melhoria da posição social de cada indivíduo.

As empresas devem aceitar as diferenças das pessoas, pois isso é uma riqueza de onde surgem a criatividade e o talento.

Se for implementado um sistema de queixa individual, deve-se assegurar o completo sigilo e escolher pessoas preparadas para lidar com a situação. Uma boa comunicação é importante, fazendo com que o diálogo seja restabelecido. Também é útil escrever um regulamento para gerenciamento dos conflitos.

d) Melhoria do padrão de moralidade do setor.

Deve-se treinar os gerentes para monitorar logo no início as situações de assédio moral e prevenir a deterioração do assédio. Os gerentes devem punir os agressores e assistir as vítimas adequadamente. Os próprios regulamentos internos devem deixar claro que o assédio moral não será permitido e que o desrespeito acarretará punição.

e) Demonstrar a ética das empresas.

Não basta falar em ética. A empresa deve demonstrar que realmente respeita as pessoas.

É preciso também mostrar aos donos de empresas que o assédio moral custa caro e que a prevenção é um bom investimento. A ausência no trabalho e as indenizações pagas ao empregado demitido, além da perda de confiança e desmotivação dos trabalhadores causam sérios prejuízos.

E a prevenção também ajuda a empresa a ter uma boa imagem na mídia.

Uma medida salutar seria a adoção de um Código de Ética por parte das empresas.

f) Adoção de um plano de prevenção.

É preciso que se treinem dentro das empresas especialistas capazes de fazer a prevenção no dia a dia. Busca-se com isso criar condições para evitar o isolamento das vítimas. O pessoal envolvido com a mediação do conflito deve ser obrigado a manter o sigilo, para que a revelação do problema não se volte contra a vítima e não agrave a situação.

As pessoas de confiança são voluntárias, de todos os níveis, escolhidas em função de suas personalidades.

Um plano de prevenção pode consistir em:

Primeira etapa. Lançar uma campanha e realizar debates para informar os empregados sobre o assédio moral. Folhetos explicativos devem ser colocados à disposição dos interessados.

Segunda etapa. Treinar uma equipe de especialistas internos para combater o assédio moral.

Terceira etapa. Treinar funcionários do Departamento de Recursos Humanos para prevenção, detecção e administração de casos de assédio.

Quarta etapa. Redação de uma agenda social para discutir o assédio moral e também o assédio sexual e as discriminações. Deve-se distribuir o texto para cada empregado.

g) Como tratar uma situação de assédio moral?

Inicialmente a empresa deve distinguir o assédio relacionado a eventuais fraquezas e patologias dos antagonistas e o assédio relacionado com a organização do trabalho. Este último deve ser analisado com a equipe de direção e o primeiro deve ser observado pelo médico do trabalho, que poderá encaminhar a pessoa a um especialista .

Em seguida a pessoa assediada deve ser ouvida e caso se comprove o assédio, deve-se propor a ele um trabalho de mediação.

Antes de agir é preciso notar que não se pode tratar da mesma maneira situações de assédio que começaram recentemente com outras que já ocorreram há anos.

Quando o assédio é horizontal, deve-se realizar um trabalho de escuta e diálogo. Mas se o assédio vem de um superior hierárquico é preciso verificar se ele está relacionado ao sistema de poder. Se for o caso, é preciso intervir na estrutura hierárquica.

11.4 A prevenção pelos sindicatos : o marketing social

Os sindicatos devem realizar o marketing social, ou seja, realizar campanhas de esclarecimentos sobre o assédio moral aos trabalhadores. Isso ajuda na conscientização e combate dessa prática perversa.

Os sindicatos também podem estar atuando no sentido de exigir a inserção de cláusulas combatendo o assédio moral nas relações de trabalho nos acordos e convenções coletivas.

11.5 O que podem fazer os trabalhadores assediados?

É difícil para alguém isolado se defender. Mas a vítima deve inicialmente tomar consciência do assédio moral. Saber o que ele é e distingui-lo de outras modalidades de sofrimento no trabalho. E deve acumular indícios e dados, ou seja, coletar provas que possam ajudar na sua defesa. É bom manter um caderno de notas e nele anotar a cada momento, os fatos, as palavras, os atos de assédio e nomes das testemunhas.

Deve também ficar atenta para evitar cometer uma nova falha que é o que busca o assediador.

É necessário também buscar ajuda dentro da empresa, ou seja, um interlocutor que saiba ouvir. Pode ser alguém do Departamento de Recursos Humanos, alguém da direção ou o médico do trabalho. Além de denunciar o

assédio aos recursos humanos, a vítima deve procurar também a CIPA , o SESMT (Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho) da empresa, o sindicato profissional e a Comissão de Conciliação Prévia, se houver. Não obtendo êxito, deve denunciar o assédio ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho.

Para poder defender-se com sucesso é preciso que a vítima esteja em boas condições psicológicas e manter a sua boa auto-estima. Será preciso consultar um psiquiatra ou psicoterapeuta. Medicamentos e uma licença do trabalho podem ser necessários.

A vítima também deve aprender a resistir, não entrando no “jogo” do assediador e ser desconfiada, por exemplo, não deixando papéis importantes sobre a mesa de trabalho, fechando as gavetas a chave etc.

E antes de recorrer à Justiça, deve-se tentar a mediação.

Também é preciso buscar a solidariedade no ambiente de trabalho, pois a testemunha de hoje pode ser o assediado de amanhã, quando precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho .

11.6 As mediações

Um processo judicial representa despesas para a vítima, com custos judiciais e honorários advocatícios, preocupação suplementar para um trabalhador já transtornado por sua situação. Para as empresas, um processo é sinônimo de publicidade ruim e pode levar à perda de confiança dos clientes e acionistas.

Por isso é preferível um acordo e a mediação passa a ser uma alternativa de resolução de conflitos. Mas ela deve ser aceita pelas partes envolvidas. O mediador deve ser neutro e independente. E podemos definir mediação como um meio de soluções de conflitos no qual um terceiro imparcial facilita a negociação entre duas ou mais partes. Trata-se de um processo não adversarial, confidencial e voluntário.

A mediação faz apelo ao compromisso mais do que à força e permite que se diga claramente o que se sente e o que se critica no outro.

Mesmo sem obter êxito a mediação é útil, pois ao menos terá havido uma tentativa de diálogo e tentado uma solução amigável, sempre preferível.

11.7 Fazer intervir a Justiça. Por que há necessidade de uma lei?

Em poucos países do mundo há leis específicas que reprimam o assédio moral. Mesmo assim, segundo HIRIGOYEN (2002, p. 342 e 2002, p. 197-199, 4ª edição) a maioria dos países dispõem de proteção genérica como:

a) respeito à dignidade da pessoa, princípio fundamental de natureza constitucional e universal. A dignidade das pessoas está contemplada desde a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 10 de dezembro de 1948 até a Carta Social Européia, adotada em 3 de maio de 1996;

b) a obrigação do empregador de preservar a saúde do trabalhador. A saúde é definida pela OMS como um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não consiste somente em ausência de doença.

c) a obrigação de executar o contrato de trabalho de boa-fé;

d) O artigo 5º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas declara que “ninguém será submetido a tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante”.

e) uma resolução da Assembleia das Nações Unidas, em anexo à declaração dos princípios fundamentais de justiça relativos às vítimas de abuso de poder, define as vítimas de abuso de poder da seguinte forma: “Entende-se por vítimas pessoas que, individual ou coletivamente, tenham sofrido algum prejuízo, principalmente uma ofensa à sua integridade física ou mental, um sofrimento moral, uma perda material, ou uma injúria grave a seus direitos fundamentais, em virtude de atos ou omissões que não constituem ainda uma violação da legislação penal nacional, mas representam violações de normas internacionalmente reconhecidas em matéria de direitos humanos” .

Os direitos essenciais atropelados pelo assédio moral são:

- a) Violações do direito à integridade física e psíquica no trabalho;
- b) Violações do direito a ser assediado e à tutela judicial efetiva;
- c) Negação do direito à informação e à comunicação;
- d) Atropelo, mediante o assédio moral dos direitos adquiridos, para forçar uma pessoa à renúncia voluntária;
- e) Fixação mal-intencionada de prazos que as vítimas não podem cumprir;
- f) Atropelo do direito à honra, ao bom nome ou à reputação mediante a calúnia consciente, intencionada e repetida;
- g) Atropelo de direito à defesa jurídica legal e à tutela judicial;
- h) Atropelo do direito à intimidade ou à inviolabilidade da informação confidencial que afeta a pessoa;
- i) Atropelo dos direitos de representação trabalhista ou sindical, pois impede a presença dos representantes sindicais nas reuniões com a vítima.

Mas é realmente necessária uma legislação, especialmente penal?

E se pensarmos em uma legislação penal, ela deve ser exclusiva do mundo do trabalho ou deve ser ampliada, pois o assédio não diz respeito só ao mundo empresarial?

De um modo geral, uma lei é indispensável para mostrar que a sociedade se preocupa com os cidadãos e para responsabilizar as empresas.

Os defensores da existência da lei penal dizem que a sanção demonstra realmente que casos de comportamentos maldosos são intoleráveis aos olhos da sociedade.

E um julgamento positivo ajuda no processo de recuperação da vítima.

A regulamentação legal das práticas de assédio moral (e não só nos aspectos penais) em alguns países serviu ao menos para reduzir sua incidência e desenvolver um importante trabalho de conscientização da sociedade acerca da gravidade do problema, ajudando as vítimas a identificar e buscar solução para o problema.

E em algumas dessas leis, as organizações são consideradas responsáveis subsidiárias . Assim, as empresas começam a se interessar em elaborar sistemas de prevenção e identificação precoce do assédio moral.

É essencial buscar a ajuda jurídica o mais cedo possível, pois o assédio moral é sutil e oculto, não sendo fácil apresentar prova. Também é preciso proteger as testemunhas.

Uma lei não resolve tudo e poderá inclusive levar a excessos e as falsas acusações. Por isso é necessário sempre respeitar a presunção de inocência.

Todavia a lei continua sendo um anteparo, ao esclarecer as pessoas que essas atitudes existem e são inaceitáveis. Ela permite a punição do agressor e a indenização da vítima.

Mas não podemos nos limitar às leis, é preciso antes de tudo cuidar da prevenção.

Os poderes legisladores municipais, estaduais e federal devem, portanto, ter um melhor entendimento e preocupação com a matéria, promovendo a legislação adequada.

Ao Ministério Público cabe a fiscalização e a denúncia impiedosa. E ao Poder Judiciário cabe a aplicação da exígua lei vigente, acompanhada da Constituição Federal, pois a condenação à indenização por dano moral terá efeito de caráter preventivo.

Finalizando o capítulo, é necessário que se institua um amplo programa educacional, a partir de escolas, empresas, serviços sociais, repartições, organizações não governamentais, associações e sindicatos, para que se ensine e se aprenda sobre as normas de boa convivência nas relações de trabalho. Programa esclarecedor, para proteger o subordinado e alertar a sociedade sobre este ilícito.

12. CONCLUSÃO

O assédio moral, que na verdade é um fenômeno tão antigo quanto as relações de trabalho, só veio a ser melhor investigado no final do século XX. O tema inicialmente foi estudado a partir de outras ciências, como a psicologia e a psiquiatria e nos últimos anos passou a interessar aos operadores do Direito.

Daí a importância da interdisciplinaridade, pois de outras ciências é que surgiram os primeiros estímulos a que o Direito voltasse sua atenção para o problema.

Para se estudar o fenômeno há a necessidade da interdisciplinaridade, pois é impossível captar o assunto somente com a ciência do Direito.

O assédio moral constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo e transtornos nas relações e condições de trabalho, além da sociedade em geral. E mais grave é que a pressão psicológica não é materializável, sendo impossível medi-la, a não ser a partir de suas conseqüências sobre a mente e o corpo dos assediados.

Desse modo, é importante que os trabalhadores, as entidades sindicais, as escolas e a sociedade em geral estejam atentos à prática de assédio moral, para que se possa identificar o problema e buscar soluções.

Assim, torna-se importante a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral, para que se lute contra conduta tão covarde e perigosa.

Apesar das leis serem importantes, elas não resolverão o problema. Deve-se, portanto, promover principalmente a conscientização das vítimas, dos agressores e da própria sociedade, que precisa ser alertada de seu desconhecimento, indiferença e omissão. Discutir e divulgar o tema é sempre uma boa contribuição.

Mas é evidente que se as pessoas não receassem ficar desempregadas, elas não suportariam uma situação de assédio moral e provavelmente iriam embora. Infelizmente poucos têm essa oportunidade e há uma grande

insegurança com relação ao trabalho em todo o mundo. Daí a importância de se ter leis regulamentando o assunto.

O assédio moral não deixa de ser uma violação do contrato de trabalho por culpa do empregador, tendo esta responsabilidade objetiva diante dos fatos.

Trata-se de um fenômeno que ultrapassa as fronteiras do mundo dos casais, da família ou da empresa. Podemos encontrá-lo em todos os grupos onde indivíduos podem entrar em rivalidade, inclusive em escolas e universidades. Questões de poder colocam em perigo toda a sociedade e não apenas indivíduos isoladamente. Em um sistema em que impera a lei do mais forte, indivíduos perversos e manipuladores são os reis e acentuam o individualismo da sociedade.

Tolerância tem limite e é preciso, muitas vezes, intervir no funcionamento dessa sociedade. Deixar indivíduos perversos “dominar o mundo” significa premiar a corrupção, a fraude, a sonegação fiscal.

Indivíduos que agem como assediadores (morais, físicos e sexuais) contaminam todo o grupo e em breve todo o sistema se torna perverso. Isso é o ponto de partida para que se abram as portas para regimes totalitários, organizações criminosas, racismo de todo o tipo. A própria sociedade se torna doente, individualista, cada vez mais violenta e a única lei a ser respeitada passa a ser a Lei de Darwin (só os mais fortes sobrevivem).

Também é assustador perceber a indiferença e a tolerância, que cresce a cada dia na sociedade neoliberal, ao sofrimento de parte de nossa população. Impera nos dias de hoje a falta de indignação e de reação coletiva em face da injustiça de uma sociedade cuja riqueza aumenta a cada dia, enquanto a pobreza atinge uma parcela significativa da população. E as pessoas de bem aceitam colaborar com práticas que muitas vezes elas condenam. Esse estado de tolerância no sistema neoliberal não deixa de ter uma incrível semelhança com o que acontecia no sistema nazista.

Com a atual tendência de deterioração da condição humana, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano, apesar de constituírem princípios protegidos constitucionalmente, estão ameaçadas por um conjunto de fatores.

E é claro que não podemos julgar a questão apenas pela ótica dos danos físicos e psicológicos, pois aí estaríamos condenando aqueles que são psicologicamente mais fortes a serem submissos a tais violações. Há, segundo alguns doutrinadores, um tipo de dano inerente à própria figura estudada, bastando caracterizar as condutas que tipificam o fenômeno para que o prejuízo à vítima seja verificado.

A razão disso está na nossa própria Constituição, que tem com um dos fundamentos da República brasileira e objetivo da ordem econômica a dignidade da pessoa humana, incluindo aí a figura do trabalhador. Atribuir à pessoa humana uma condição degradante, como resultado das condutas que caracterizam o assédio moral, ferindo a sua dignidade é, por si só, um dano merecedor de reparação.

Portanto, independentemente da ocorrência de danos físicos ou psicológicos ao assediado e assim, mesmo não tendo sido a sua saúde afetada, a própria condição degradante a que foi submetido, violando a sua dignidade, já é em si um dano passível de indenização.

Do ponto de vista individual, o assédio moral é um terrível desrespeito à dignidade da pessoa humana, pois tira do homem sua dignidade como pessoa humana e como trabalhador que deseja ver seu trabalho apreciado. A violência dissimulada é a pior de todas as violências, pois deixa marcas indeléveis. A vida e a liberdade são os bens jurídicos mais sagrados ao ser humano e devem ser protegidos a qualquer custo.

Não por acaso falamos nesta monografia de totalitarismo e nazismo. Qualquer semelhança não é mera coincidência. Após a Segunda Guerra Mundial tivemos um forte desenvolvimento dos direitos humanos, com a criação de leis combatendo o genocídio. O roteiro do assédio moral não deixa de ter suas semelhanças com aquele momento da história humana.

Entre várias outras formas, com o assédio moral, a sociedade moderna arrumou mais um meio de violar os direitos humanos, não só dos trabalhadores, mais de todo o sistema.

É preciso pensar em como restabelecer o respeito entre as pessoas e em quais são os limites a serem postos à nossa tolerância.

Se os indivíduos não detêm por si mesmos esses processos destruidores, cabe à sociedade intervir, legislando a respeito. Aí entra o papel dos operadores do Direito. Devemos influenciar a sociedade para que essas leis sejam criadas, respeitadas e aplicadas.

Cabe aos operadores do Direito pensar em formas de garantir o pleno gozo do direito à vida digna do trabalhador e de toda a sociedade, pois a vida é o maior bem que o ser humano possui.

E vimos que o assédio moral, muitas vezes, começa em casa ou mesmo na escola. Se não queremos que nossas relações humanas sejam totalmente regidas por leis, é essencial cuidar da prevenção junto às crianças e também educar os nossos trabalhadores.

Diante do exposto, não resta dúvida que o assédio moral é uma grave violação dos direitos humanos, desrespeitando a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGA, I. N. **Os manipuladores estão entre nós**. Rio de Janeiro. Ediouro, 2001.

AGUIAR, A . L. S. **Assédio moral nas organizações**. Estudo de casos dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no estado da Bahia. Disponível em :<[http:// www.assediomoral.org/site/](http://www.assediomoral.org/site/)>. Acesso em 15 maio 2004.

ANDREUCCI, R. A . **A criminalização do assédio moral**. Disponível em : <<http://www.jurisnauta.com.br/modelo-main-artigo.asp?id=740>>. Acesso em 19 maio 2004.

ARENDT, H. **Eichmann em Jerusalém**. Um relato sobre a banalidade do mal. São Paulo: Companhia das Letras,2003.

ARRUDA, A . F. M. F. **Dano moral puro ou psíquico**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira,1999.

BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**: chega de humilhação. Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/site/>> . Acesso em 15 set. 2004.

BITTAR, C. A . **Os direitos da personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o código civil. Código civil, código de processo civil, constituição federal. Organização de Yussef Said Cahali . São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

_____. **Código Penal**. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o código penal. Código penal, código de processo penal, constituição federal. Organização de Luis Flávio Gomes. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **CLT-LTr**. Edição Escolar. Organização de Armando Casimiro Costa, Irary Ferrari e Melchiades Rodrigues Martins. São Paulo: Editora LTr, 2004.

_____. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1998.

BURATTO, L. G. **Doente e acidentado formam grupo de risco**. Disponível em : <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/empregos/ce0107200106.htm>>. Acesso em 19 fev. 2004.

_____. **Funcionário com estabilidade é principal vítima**. Disponível em : <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/empregos/ce0107200105.htm>>. Acesso em 19 fev. 2004.

_____. **Legislação contra terror no trabalho é rara**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/empregos/ce0107200104.htm>>. Acesso em 19 fev. 2004.

_____. **Seleção de superiores não prioriza histórico**. Disponível em : <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/empregos/ce0107200102.htm>>. Acesso em 19 fev. 2004.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2004.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2001.

_____. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

DORON, R. ; Parot, F. **Dicionário de Psicologia**. São Paulo: Editora Ática, 1998.

FALSI, F. **Profissional ganha R\$ 50 mil por assédio moral**. Disponível em : <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/classificados/empregos/ult1671u1016.shtml>>. Acesso em 19 fev. 2004.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

FERREIRA FILHO, M. G. **Direitos humanos fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2004.

GUEDES, M. N. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/>>. Acesso em 15 maio 2004.

_____. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.

HELOANI, R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. História da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Atlas S. A ., 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**. A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 4^a edição.

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

JALORETO JUNIOR, J. **Terror no trabalho**. Assédio moral não pode ser punido criminalmente no Brasil. Disponível em: <<http://www.mg.trt.gov.br/ej/documentos/2004/artigos/Artigos10.17.02.htm>>. Acesso em 19 maio 2004.

JESUS, D. E. ; Gomes, L.F. (coordenadores). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LEYMANN, H. **The mobbing encyclopaedia**. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html> >. Acesso em 04 jan. 2004.

LIPPMANN, E. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2001.

LOPER, A. **Assédio moral**. Chefe “torturador” mostra o contrário do que pratica. Disponível em : <<http://conjur.uol.com.br/textos/17161/>>. Acesso em 15 out. 2003.

_____. **Assédio moral no trabalho: o ilícito silencioso**. Disponível em: <<http://www.fenassec.com.br/artigos/art.88.htm>>. Acesso em 15 out. 2003.

MIRANDA, J. “A constituição portuguesa e a dignidade da pessoa humana”, in **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, Editora Revista dos Tribunais, n° 45, outubro/dezembro de 2003.

MORAES, A . **Direito constitucional**. São Paulo: Editora Atlas S. A . , 2001.

_____. **Direitos humanos fundamentais.** São Paulo: Editora Atlas S. A ., 2000.

NASCIMENTO, S. A . C. M. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em 16 jul. 2004.

NUNES, L. A . R. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.** Doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002.

PERELMAN, C. **Ética e direito.** São Paulo: Martins Fontes, 2002.

PINTO, E. V. **Responsabilidade civil.** Porto Alegre: Síntese, 2003.

PIÑUEL, I. Z. **Mobbing.** Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

PIOVESAN, F. “ A proteção dos direitos humanos no sistema constitucional brasileiro” , in **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, Editora Revista dos Tribunais, n° 45, outubro/dezembro de 2003.

RAMÍREZ, L. G. **Doenças profissionais.** Assédio moral e estresse são acidentes de trabalho. Disponível em: < <http://conjur.uol.com.br/textos/18932/>>. Acesso em 15 out. 2003.

REZENDE, D. N. B. **Assédio moral.** Não é qualquer aborrecimento corriqueiro que gera danos. Disponível em: < <http://conjur.uol.com.br/textos/8750/>>. Acesso em 15 out. 2003.

RETS. **Bullying:** humilhação que faz escola. Disponível em:<<http://arruda.rits.org.br/notitia/servlet/newstorm.notitia.apresentacao.servlet.DeSecao?...>> Acesso em 31 maio 2004.

SALVADOR, L. **Assédio moral.** TRT de Vitória reconhece violação de direitos humanos. Disponível em :< <http://conjur.uol.com.br/textos/15047/>>. Acesso em 15 out. 2003.

_____. **Medo e angústia.** Assédio moral pode levar vítima à incapacidade total. Disponível em: <<http://conjur.uol.com.br/textos/11601/>>. Acesso em 15 out. 2003.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, J. A . **Curso de direito constitucional positivo.** São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

TOMÉ, G. Câmara de Martinópolis derruba veto do prefeito. **O Imparcial.** Presidente Prudente, 17 mar.2004. Caderno Cidades, p. 7-B.

VEIGA, A . Sutil e cruel agressão. **Época**, nº 315, p. 54-61, maio 2004.

ZÍNIA, B. Assédio moral vai à mesa de debate. **Valor Econômico**, São Paulo, 23 abr. 2004, Caderno Legislação & Tributos. Disponível em: <<http://www.valoronline.com.br/veconomico/?show=index&mat=2349278&edicao=83...>>. Acesso em 23 abr. 2004.

_____. Terror psicológico nas empresa gera condenação por assédio moral. **Valor Econômico**, São Paulo, 27 ago. 2003, Caderno Legislação & Tributos. Disponível em: <<http://www.valoronline.com.br/valoreconomico/materia.asp?id=1978320>>. Acesso em 26 set. 2003.

ANEXOS – Fontes: site www.assediomoral.org.br e Câmara Municipal de Presidente Prudente-SP.