

ASSÉDIO MORAL, UMA TRISTE REALIDADE

Aline da Silva DIAS¹
Sergio Tibiriçá AMARAL²

RESUMO: “Enquanto a empresa pode escolher um empregado entre mil, o empregado só encontra uma empresa, entre mil, que lhe oferece um posto de trabalho. Assim, é ele, e não ela, que está sob sujeição. Na verdade, o poder diretivo é também o poder de dirigir o próprio destino do outro, de tê-lo preso nas mãos”.³
Márcio Tulio Viana

Palavras-chave: Assédio moral. Agressão. Discriminação. Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

No presente artigo veremos, primeiramente, uma breve digressão histórica sobre o assédio moral no Brasil e o início do seu estudo. Tal fato embora existente desde tempos remotos tem enfoque doutrinário recente para o direito brasileiro.

Tratamos por meio da utilização de métodos dedutivos e indutivos, e pesquisa bibliográfica de analisar o assédio moral no trabalho, o conceito, seus personagens, sua classificação e conseqüências.

Vimos, também, que o Brasil não possui legislação específica no ordenamento jurídico, mas pune os agressores por eles ferirem seus direitos fundamentais contidos na Constituição Federal.

¹ Autora é alunas do 4º termo D do curso de graduação de Direito na “Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo.”

² Graduação de bacharel em direito na Faculdade de Direito de Bauru - Instituição Toledo (1981), mestre em Direito das Relações Públicas pela Universidade de Marília (1998); e mestre em Sistema Constitucional de Garantias pela Instituição Toledo de Ensino (2003). Doutorando pela mesma instituição(ITE) em sistema constitucional. Professor titular de Teoria Geral do Estado da FDPP, de Direito Internacional Público e Direitos Humanos e da pós-graduação do Curso de Direito Civil e Processo Civil e das Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo e professor convidado da Pontifícia Universidade Católica do Paraná e professor orientador da Especialização em Direito Público da Universidade Estadual de Londrina; coordenador da graduação da Faculdade de Direito de Presidente Prudente (Toledo-PP).

³ VIANA, Márcio Tulio. Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. Esse texto se encontra disponível na página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região (Mato Grosso), no link artigos doutrinários.

Concluimos, portanto que o assédio moral são condutas de violência perversa e silenciosas que acontecem com mais freqüência no ambiente de trabalho. O agressor age com intencionalidade, visando atacar uma pessoa continuamente por motivos de ego e superioridade. Causando conseqüências físicas e na maioria das vezes psicológicas nas vítimas que podem levá-las da depressão até o suicídio. E por isso devem ser combatidas por todos nós.

2. O INGRESSO DO ASSÉDIO MORAL, NO BRASIL

O assédio moral no trabalho não é um acontecimento novo, no entanto passou a ser estudado há pouco tempo no Brasil decorrente da intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno.

O estudo sobre o tema ganhou força após a pesquisa brasileira realizada por Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob o título "Uma jornada de humilhações".

A primeira matéria sobre a pesquisa brasileira saiu na coluna de Mônica Bérghamo na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000. Em agosto do mesmo ano, foi publicado no Brasil o livro de Marie France Hirigoyen "Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien". O livro foi traduzido pela Editora Bertrand Brasil, com o título Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.

Atualmente o tema é constante em todo país e amplamente discutido pela sociedade, movimento sindical e no âmbito legislativo, hoje com mais de 80 projetos de leis em diferentes municípios do país e no âmbito federal com o projeto de alteração do Código Penal, tudo isso visando combater o assédio moral.

3. ASSÉDIO MORAL

“Assédio moral no trabalho é toda a conduta abusiva manifestada por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego, ou degradar o ambiente de trabalho” ensina HIRIGOYEN, Marie-France

Assédio moral ainda é um tema bastante complexo e não muito ainda estudado. Portanto, HIRIGOYEN, Marie-France ensina que para uma conduta ser realmente caracterizada como assédio moral ela necessita preencher dois requisitos essenciais.

a) Conduta Perversa e Contínua

A conduta perversa está relacionada com a intencionalidade do agente e a determinação em atingir a vítima. Atos de violência moral que atentam contra a dignidade da pessoa humana. Os atos perversos mais comuns de acontecer são: o isolamento da vítima, comunicação hostil e precária, ofensas a dignidade da vítima e humilhações.

No entanto para se caracterizar assédio moral é necessário que estes atos de violência se prolonguem no tempo de maneira que o agressor preestabeleça seus desígnios contra a vítima. Assim a continuidade se agrega a intencionalidade. Hirigoyen (2002, p. 30) salienta, *“fixar deste modo um patamar limite parece excessivo, pois a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão”*.

Portanto, para a caracterização do assédio moral é fundamental o ato perverso (ato que ofende a dignidade da pessoa humana ou os direitos de personalidade.). O mesmo presume-se intencional, todavia não basta ser um ato de violência, precisa ser contínuo.

b) Abuso Do Poder

Em regra, o assédio moral, parte de um superior hierárquico detentor do poder diretivo, pode ser tanto o empregador quanto chefes, supervisores, gerentes. Estes atacam subordinados que por temerem a perda do emprego aceitam as agressões.

Sucedem quando o agressor abusa do seu poder diretivo (poder de comando, de organização) ou do “*jus variandi*” (seu poder de mandar e decidir sem o consentimento do empregado) e extrapola nas suas atitudes manipulando e pressionando os trabalhadores, além de tratá-los com desrespeito.

O poder diretivo do empregador é normatizado no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Contudo este poder é limitado pelo contrato de trabalho e as normas aderidas e não pode ser desrespeitadas.

Entendemos, portanto, que assédio moral está diretamente relacionado à idéia de constrangimento, rebaixamento e desprezo. São condutas realizadas normalmente por um superior hierárquico, possuidor do poder contra o trabalhador subordinado, mas igualmente podem ser realizadas pelos colegas de trabalho. São manifestações de maus-tratos, como humilhações, perseguições, xingamentos.

Estas condutas devem prolongar-se no tempo, serem constantes e repetitivas, constituindo um verdadeiro processo de agressões psicológicas. Que têm por objetivo tornar o ambiente de trabalho intolerável, pressionando o trabalhador subordinado de maneira a acarretar neste a diminuição da auto-estima,

o desequilíbrio físico e mental, transformando-o em uma pessoa doente e improdutiva e, provavelmente, desempregada.

3.1. Classificação

3.1.1. Vertical descendente

Este tipo de assédio moral é o que mais acontece nos postos de trabalho. Decorre do abuso do poder diretivo do empregador e se amplia também para os colegas de trabalho desde que em nível hierárquico diferentes bastando que o superior detenha poder de direção.

O assédio surge com a relação de possessão, cobranças e autoritarismo da parte do assediador que torna o trabalho do subordinado impossível.

3.1.2. Horizontal

O assédio horizontal se dá entre os colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico e normalmente quando os dois almejam a mesma posição.

Nesse tipo de assédio, é normal que o empregador seja cúmplice da violência moral, pois, na maioria das vezes, tem conhecimento do fato e entende as agressões como sendo uma desavença pessoal entre seus empregados.

Por se omitir a empresa é coresponsável, afinal sua função é de intervir e harmonizar o ambiente de trabalho.

3.1.3. Vertical ascendente

Muito raro de acontecer é esse tipo. O assédio moral vertical ascendente é aquele que ocorre entre vários subordinados contra um superior hierárquico.

Ou seja, ocorre quando todo ou parte do grupo de colaboradores da empresa adotam atitudes com o objetivo de prejudicar ou até mesmo demitir um chefe indesejável.

3.2. O Agressor

As características do assediador estão presentes em todas as pessoas, pois fazem parte da natureza humana. A diferença entre o agressor e os demais é a disposição em colocá-las em prática.

O perfil do assediador apresenta alguns comportamentos relatados por Marie-France Hirigoyen (2008, p. 142):

- o sujeito tem um senso grandioso da própria importância;
- é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder;
- acredita ser “especial” e singular;
- pensa que tudo lhe é devido;
- explora o outro nas relações interpessoais;
- não tem a menor empatia;
- inveja muitas vezes os outros;
- dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes.

Portanto, são indivíduos mais importantes e especiais do que os demais existentes no ambiente de trabalho e por isso consideram-se acima do padrão de normalidade.

Pelo fato de serem “infalíveis” não conseguem estabelecer uma relação interpessoal com os subordinados (na maioria das vezes) e então se sentem no direito de manipulá-los e desrespeitá-los com se fossem coisas.

3.3. A Vítima

O assédio moral é uma forma de exercitar a discriminação e comumente a maioria das vítimas são pessoas já discriminadas socialmente, as minorias, os “diferentes”.

As minorias são pessoas que sofrem preconceitos, que apresentam certa vulnerabilidade, possuem características que são “rejeitadas” por muitos. Por isso se tornaram alvo fácil do assédio moral.

São eles: mulheres grávidas, representantes sindicais e acidentados no trabalho, pois possuem estabilidade; aqueles que recebem salários muito altos, trabalhadores com mais de 40 anos; pessoas discriminadas pela religião (judeus, árabes); pela raça (negros, índios); pela deficiência física ou mental; pela orientação sexual, e todos os outros grupos que apresentam algum fator de vulnerabilidade.

3.4. Consequências Para o Assediado

O assédio moral ataca diretamente a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade. A tensão gerada pelo assediador através do

comportamento agressivo e violento aliado ao medo do desemprego implicam em prejuízos emocionais, físicos desde ansiedade, angústia, distúrbios do sono, depressão e doenças psicossomáticas, conflitos internos e sentimentos confusos, que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade, perda da autoconfiança, e até mesmo, em casos mais graves, o suicídio.

Além desses distúrbios, causam prejuízos nas relações sociais da vítima, devido ao fato de sentir-se inútil, ter sua imagem denegrida pessoal e profissionalmente e por considerar-se culpada isola-se de todos até da própria família.

Também há prejuízos na produtividade laboral, primeiramente aumenta, pois a vítima com o objetivo de reparar as suas “falhas” e cessar as agressões passa a produzir aquém do necessário, atingindo metas elevadas. Em uma segunda fase a produtividade decai, as situações se agravam e a saúde da vítima piora devido à permanência do assédio.

4. ASSEDIO MORAL E OS DIREITOS HUMANOS

Direitos humanos são aqueles essenciais à pessoa humana, que procuram proteger a sua integridade física e psicológica diante seus semelhantes e diante o Estado em geral. Tem a finalidade de resguardar a igualdade e a dignidade da pessoa humana, proibindo qualquer espécie de discriminação, preservando as qualidades e os atributos do empregado.

A observância desses direitos é fundamental para qualquer empregador, pois os maus tratos, a violência moral, a discriminação fere o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, que encontra-se no ponto mais alto dos direitos fundamentais e repele qualquer comportamento que atente contra o ser humano.

Tais como: insinuações hostis, gestos de desdém, desqualificar o assediado frente aos colegas, superiores ou subordinados; boatos relativos à honra

e boa fama da vítima; críticas ou zombarias relativas a características já discriminadas pela sociedade; atribuição de tarefas humilhantes; utilização de palavras ou gestos obscenos.

Dessa maneira, o empregador é encarregado de conduzir o trabalho harmoniosamente e respeitando sempre a dignidade, a integridade física, moral e intelectual do trabalhador.

5. MEIOS PUNITIVOS, O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O assédio moral, como já vimos, são condutas abusivas exercida contra a pessoa a quem o agressor quer vitimar repetidamente.

Ainda no ordenamento jurídico brasileiro o assédio moral não foi regulamentado legalmente, sendo assim não há, uma lei federal que trate sobre o assunto, apenas projetos de leis.

No âmbito estadual, vários estados já adotaram legislação sobre o assunto. O Rio de Janeiro foi o primeiro, através da Lei Estadual nº. 3.921/2002. Também os estados do Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná e Bahia tramitam projetos semelhantes.

Na esfera municipal, encontramos a Lei nº. 13.288/2002, da cidade de São Paulo, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio nas dependências da Administração Pública Municipal.

Todavia, enquanto a legislação específica não se apresenta, cabe ajustar a norma legal existente aos casos de assédio moral, pois estes não podem ficar sem tutela jurídica.

A Constituição Federal de 1988 ataca o assédio moral por força de seus princípios. Afinal ele viola os direitos a saúde, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

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.

Além de violar esses direitos, o assédio moral, do mesmo modo atenta à honra e à intimidade do trabalhador, contidos no art. 5º, X da Constituição Federal, *"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"*.

A Constituição Federal veda, ainda, o tratamento desumano ou degradante trazidos em seu artigo 5º, inciso III, *"ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante"*.

Da mesma maneira a Constituição estabelece em seu artigo 225, proteção a um ambiente de trabalho agradável ao trabalhador, respeitando os direitos do mesmo.

A CLT autoriza o trabalho a pedir indenizações contra violações do contrato de trabalho, descumprimentos da parte do empregador. Trata-se da rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do trabalhador, findando a relação trabalhista.

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

a)forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b)for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c)correr perigo de manifesto de mal considerável;

d)não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e)praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f)o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g)o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Todos estes direitos devem ser abordados de maneira conjunta pelo empregador, de modo que, este proporcione as garantias trazidas pela Constituição Federal para seus funcionários.

6. COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, COMO PREVINIR

A luta contra o assédio moral na relação de emprego demanda um conjunto de fatores que devem ser combatidos e prevenidos.

O primeiro e mais importante deles, é dentro da própria empresa. Salienta Guedes (2003, p.145):

A primeira medida eficaz que pode ser adotada pela empresa, é a mudança das condições de trabalho. Dentre elas, salienta-se a racionalização das atividades com o objetivo de reservar um período para desafogar-se do estresse, seja através de exercícios, música, relaxamento e uma gama de outros métodos criados para este fim.

As mudanças no comportamento da direção, tornando os superiores hierárquicos pessoas mais hábeis no trato com seus subordinados, além de, evidentemente dizimar qualquer traço de gestão por injúria ou de assédio moral estratégico. Uma administração que respeita os empregados e tem ética no trato, dificilmente apresenta problemas de assédio moral.

Além disso, melhorar a posição social de cada indivíduo, dando atenção - de maneira razoável evidentemente - às suas críticas, eleva a auto-estima do empregado, que passa a trabalhar mais confiante e com mais vontade.

Acrescenta-se, ainda, um sistema de comunicação claro, que não dê ensejo a dualidades e estimule a coragem, ou seja, os problemas que existem devem ser falados, de forma clara e civilizada.

Do mesmo modo, cabe a sociedade também combater. E para isso ressalta Hirigoyen (2002, p. 322):

Porém, seja qual for o contexto, somos todos responsáveis por nossos comportamentos e atitudes. Não se pode contar unicamente com a responsabilidade coletiva. Todos devem, permanentemente, refletir sobre as próprias atitudes e não seguir sistematicamente o sistema dominante. Devemos progredir tomando consciência das nossas ambivalências, aceitando nossas diferenças e as dos outros, e resistindo à padronização imposta pela sociedade. Para prevenir a violência perversa, devemos começar por nos interrogar a respeito de nós mesmos e tentar conhecer o outro: quem é ele? Como se comporta? Nem todas as nossas dificuldades de relacionamento são imputáveis à patologia alheia. Mas, para

respeitar o outro em sua peculiaridade, é preciso começar por respeitar a si mesmo e amar-se suficientemente.

E ao Estado cabe elaborar e aprovar legislações específicas sobre o assunto.

Por isso, se todos, nos conscientizássemos que não podemos ficar inertes diante desse problema que atinge mais pessoas a cada dia e lutássemos contra esse mal condenando tais comportamentos agressivos, ajudaríamos os trabalhadores a se tornarem aptos para identificar as condutas assediadoras e denunciá-las.

7. Conclusão

O presente trabalho abordou de maneira ampla um problema atual nas relações de emprego, o assédio moral. Esse fenômeno é identificado por situações vexatórias e constrangedoras constantes e que se prolongam no tempo.

Tais situações são normalmente provocadas por um chefe ou um superior hierárquico (gerente, supervisores, diretores), porém podem ocorrer entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico ou até mesmo por grupos de colaboradores contra um superior hierárquico indesejável.

As condições de trabalho tornam-se insuportáveis por causa das agressões contínuas que também ocasionam diversos problemas físicos e emocionais para a vítima.

O assédio moral é uma realidade e por causa dele milhares de pessoas tem se afastado dos seus cargos de trabalho devido às doenças psicológicas e psicossomáticas adquiridas de um sistema de gestão empresarial competitivo e desrespeitoso.

Portanto, entende-se urgente a criação de meios preventivos para proteger a saúde física-moral do empregado garantindo para ele um ambiente de trabalho harmonioso e tranquilo.

8. BIBLIOGRAFIA

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na Relação de Trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade**. Rio de Janeiro: AIDE Editora, 2003.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

-----, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

SOUZA JÚNIOR, Edvan Epaminondas de. **O assédio moral como violação dos direitos humanos**. Presidente Prudente, 2004. 146 f. Monografia (Graduação) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, 2004

Constituição Federal, 2009

Consolidação das Leis do Trabalho, 2009