

O SOFRIMENTO PSICOLÓGICO QUE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL OCASIONA NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

Eloize Teixeira OLIVETTI¹
Claudio José Palma SANCHEZ²

RESUMO: O Assédio Moral e o Assédio Sexual são temas atuais e discutidos em larga escala, não somente pela área jurídica, a qual regula, legisla e decide sobre o assunto, mas também pela área da psicologia, que consegue entender que os mesmos tendem a acarretar uma série de problemas, desde emocionais, psicológicos e psicossomáticos, é importante que o assunto seja mais debatido e consiga uma legislação específica, visando proteger a saúde e a dignidade do trabalhador brasileiro.

Palavras-chave: Sofrimento, psicológico, Assédio Moral, Assédio Sexual, Direito do trabalho.

1- INTRODUÇÃO

O artigo em questão é um estudo bibliográfico sobre o assunto muito comentado e discutido nas áreas do Direito e da Administração, a cerca dos comportamentos dos profissionais que estão dentro de empresas publicas e privadas, bem como em órgãos públicos, sobre o assédio moral e sexual e suas implicações no psicológico na vida das pessoas.

A questão e remete aos assuntos do Direito do Trabalho e sabe-se que no âmbito dessa matéria pouca coisa se tem na legislação.

O Direito do Trabalho se constitui num conjunto de normas jurídicas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Esse conjunto de normas surge para regular as relações que permeiam empregadores e empregados, ou em outros termos, patrões e empregados.

Toda a conduta existente entre essa relação de empregador e empregado é regida pela CLT e o que nela não constar é regido pela doutrina e

¹ Discente do 1º ano do curso de Direito. das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Psicóloga, Pós-graduada em MBA em Gestão de Pessoas e MBA Empresarial, pela Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” e-mail eloteixeir@terra.com.br .

² Docente do curso de Introdução ao Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Mestre em Teoria do Direito pela Univem e-mail palma@unitoledo.br Orientador do trabalho.

jurisprudência, alias para os temas de Assédio Moral a jurisprudência é a mais utilizada, devido a CLT não tratar nada específico sobre o tema em sua legislação.

Não somente a jurisprudência que irá decidir as causas dos empregados, mas também os Princípios do Direito do trabalho, dentre eles o Princípio da norma favorável ao trabalhador, onde a lei deve estar ao dispor de aperfeiçoar o sistema, no sentido de aperfeiçoar o trabalhador, outro princípio é o Princípio da Condição mais Benéfica, dando a vantagem já conquistada pelo trabalhador.

Além do Direito do Trabalho, temos relacionado com o tema abordado, os direitos constitucionais e o Direito Penal regulando e penalizando o Assédio Sexual.

Os temas de Assédio Sexual e Assédio Moral são conceituados e pontuados dentro do contexto da organização. A organização aqui descrita não se trata apenas de empresa privada, mas de toda organização onde há um certo numero de pessoas desempenhando suas funções, pode-se dizer que as empresas publicas e órgãos públicos também apresentam o assédio em seus estabelecimentos, mas as competências para tratar das causas são diferentes.

Outro ponto relacionado no artigo é a questão do psicológico, o quanto os assédios moral e sexual vão afetar no psicológico desse trabalhador e quais são as conseqüências em sua vida.

Como nos dias atuais a pressão pelo trabalho aperfeiçoado num curto espaço de tempo, a substituição do homem pela maquina, as fusões das grandes empresas, tem acarretado no stress na vida moderna, fazendo com que as relações entre empregador e empregado sofram alterações, e algumas dessas alterações são retratadas aqui de forma clara e objetiva.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Assédio Moral e Assédio Sexual nas relações do trabalho

Muitas são as indagações a cerca do Direito do trabalho quando o tema é Assédio sexual e moral, apesar do direito do trabalho ser relativamente novo, cerca de 200 anos, há pouco tempo começaram as discussões e os casos a respeito do assunto.

Antigamente o Direito do trabalho tratava apenas de questões técnicas do trabalho, como salário, jornada de trabalho, férias, trabalho de menores, de mulheres e etc. Somente na década de 1970 introduziram o assunto dentro dos tribunais sobre Assédio Moral e sexual nas empresas.

Inicialmente tem-se discorrido o assunto Assedio Moral, onde esse tema tem ocorrido em inúmeras organizações e/ou órgãos públicos, sim porque serviços públicos também entram na lista de repartições campeãs em Assedio Moral, principalmente cargos comissionados e servidores que ainda se encontram em estágio probatório. Encontram-se nesse rol de situações àqueles que um dia foram comissionados por um determinado político e hoje por serem efetivos estão na gestão de outro político ficando assim “de castigo”, por terem sido da confiança de alguém. Trata-se de um exemplo de assédio moral.

O Assédio Moral pode ser conceituado como 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, o que significa que, em linhas gerais, é o poder que o empregador ou subordinado tem de minar as forcas do empregado para conseguir se sustentar dentro do emprego, forçando-o a pedir demissão. A ação acontece repetidas vezes, diferentemente do Assédio sexual, que pode ocorrer uma única vez.

O empregado sofre terror psicológico, a ponto de querer se afastar do emprego, não conseguindo mais desenvolver suas funções devido ao trauma e tensão ao qual está submetido, ou ainda, o empregado está tão acuado que se vê num beco sem saída e acaba por pedir a demissão.

Algumas empresas alimentam essa pratica do terror com o intuito de provocar a demissão voluntária para se escusar da multa contratual de 40% (porcento), incentivando assim seus superiores a cada vez mais proliferar essa cultura na empresas.

Na contrapartida de todo esse terror psicológico e conduta errônea do empregador, tem-se a Constituição Federal, para defender tal posição e a sanidade do empregado, descrevendo em seu artigo 6º:

“São Direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

O trabalho está garantido na constituição, dentro do Direito social, diante do assédio moral o mundo do trabalho fica destruído, deturpado, inexistindo, não se tendo assim o Direito ao Trabalho. A dignidade da pessoa também está plenamente ameaçada, podemos perceber isso claramente segundo Orlando Costa (pg. 102,1998).

“Ao falar-se em dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos, estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito à imagem de Deus”.

Quando se tem à conduta de Assédio Moral acaba-se por violar o princípio da dignidade humana, não valorizando o trabalho, violando também os direitos do trabalhador.

Um outro instrumento muito importante que serve de Guia para dar-nos diretrizes a cerca dos assuntos relacionado ao trabalho é a Consolidação das Leis do Trabalho, muito conhecida por CLT, ela é a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e o Direito processual do trabalho e foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452/1943 , concentrando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Apesar de sua vasta consolidação, infelizmente ela ainda não trata dos assuntos sobre Assédio Moral e Sexual, tudo sobre esse assunto, é regulamentado pela doutrina e jurisprudência.

Dando seqüência no assunto sobre Assédio Moral, sabe-se que existe 3 tipos de Assédio Moral nas organizações, são eles:

1. Descendente: praticada pelo chefe ou Superior;
2. Linha Horizontal: por colegas do mesmo nível hierárquico;
3. Ascendente: praticado por grupo de empregado contra o chefe ou superior.

A este ultimo item exemplifica-se com atitudes de jogadores que acabam por se unir, fazendo seu time sofrer uma sucessão de derrotas para demitir o técnico.

As características e demonstrações de quais são as maneiras de como o assédio moral pode aparecer dentro das relações do trabalho estão descritas a seguir: atribuir aos funcionários tarefas com prazos de cumprimento incompatíveis; criticá-lo tão insistentemente na frente dos demais colegas de trabalho a ponto de humilhá-lo.

Segregar o funcionário para que ele perceba que foi colocado na “geladeira”, somente para que sua tortura psicológica aumente. Ameaçar constantemente que irá mandá-lo embora, fazendo com que este nem consiga mais se concentrar no trabalho até que peça sua demissão. Fazer chacota a respeito de sua opção sexual. Não lhe dar condições de trabalhar, sem oferecer moveis adequados, telefone, computador e etc. e finalmente, expor a toda a empresa os problemas pessoais do trabalhador.

Todas essas formas de se fazer o assédio moral não proporcionam um ambiente saudável para que o trabalhador consiga desenvolver plenamente suas atividades, já que este necessita ser recíproco a empresa. Ao mesmo tempo em que a empresa o contrata e paga seu salário para prestar-lhe serviços, nessa contrapartida o funcionário tem a obrigação de desenvolver suas funções, mas há de se fazer aqui uma ressalva, primeiro o ambiente de trabalho precisar esta agradável e tranqüilo para que o trabalhador consiga atingir seus objetivos, sem desgastes, terror psicológico e tensão demasiada.

No que diz respeito ao tema Assédio Sexual já foi colocado anteriormente que a principal diferença entre um e outro são as repetições. No assedio moral a pessoa é submetida à tortura repetida vezes, já no assédio sexual a conduta do agressor pode se dar apenas uma vez.

O Assédio Sexual é um tipo de conduta de caráter sexual praticada geralmente por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado, podendo ser até mesmo na mesma linha hierarquica, pois nem sempre o assédio é empregador - empregado, o contrário também pode acontecer, normalmente isso ocorre no local de trabalho ou até mesmo em outros ambientes como academias, universidades e etc. O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, insinuação de ameaça ou hostilidade contra a pessoa subordinada, com carater sempre sexual.

Diferentemente do que ocorre no assédio moral, que é facilmente identificado, o Assédio Sexual é difícil de se provar, porque este ocorre sempre na escondida. O agressor sempre se prestará a esse papel quando estiver sozinho com a vítima.

Mas a justiça entende que um bilhete, gravação da conversa, e-mail, servem como prova no processo.

Aqui há de se fazer um parênteses com relação a caracterização do Assédio Sexual, porque muitas pessoas confundem um simples elogio, ou até mesmo um

olhar direto, com o Assédio Sexual, esses últimos descritos não são Assédio Sexual, visto que a pessoa não pediu nada em troca de favores sexuais, a pessoa apenas elogiou, até mesmo uma cantada não caracteriza como Assédio, mas não descarta a possibilidade de chegar lá. Segundo Guedes (pag. 42, 2004), :

...a mulher não está disponível e sabe perfeitamente distinguir a paquera ou a cantada do assédio. Se a cantada se caracteriza pela sedução amorosa e é aceitável, como parte de nossos traços culturais, o assédio é rejeitado e facilmente distinguido. O assediador é um perverso que se utiliza de truques rasteiros, de gestos obscenos e palavras de baixo calão, insinuações e piadas de mau gosto, pornografia no lugar de erotismo. No trabalho, as propostas constrangedoras frequentemente vêm seguidas de ameaças veladas, ou mesmo diretas, de represália em caso de recusa.

Voltado a caracterização do Assédio Sexual, uma outra questão muito importante é o ingresso no ordenamento Jurídico, Assédio Sexual está no Código Penal no Art. 216-A, tornando o assédio sexual como crime púnivel com pena de detenção de um a dois anos.

Como se vê, muito tem para se debater a respeito do tema, mas o Assédio Sexual está amparado pela lei, o que protege as vítimas, apesar da dificuldade de provas. Mas para o assédio moral a legislação ainda não foi aprovado, o que facilita o uso do assédio em larga escala.

2.1.1 Assédio Moral na Legislação Brasileira

Recentemente o Brasil tem apresentados diversos Projetos de lei para serem aprovados no Congresso Nacional.

No âmbito federal tem-se os Projetos de Lei nº 4.742/2001 , 5.887 e 5.971/2001, todos com o tema sobre o Assédio Moral e tratando da tipificação penal do assédio moral.

Analisando mais aprofundadamente cada Projeto de Lei, vê-se que o tema do assédio moral é tratado de forma mais vertical, omitindo-se a forma horizontal, que apesar de ter um percentual menor de casos dessa modalidade de assédio, ainda assim existe e não poderia deixar de ser mencionado.

O Projeto de Lei nº 5.970/2001, foi originalmente apresentado pelo Deputado Inácio Arruda, mas contendo muitos erros de redação e técnicas legislativas, esse projeto versava sobre as acrescentar à Consolidação das leis do Trabalho artigos

sobre à coação moral no ambiente de trabalho. Hoje esse projeto foi substituído pelo apresentado por o Deputado Daniel de Almeida que segundo Silva (2005, pag.172):

“Nesse projeto é incluída a prática de coação moral contra o empregado como motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho, o que enseja a percepção de todos os direitos trabalhistas relacionados à demissão sem justa causa, inclusive a indenização trabalhista com base do montante dos depósitos efetuados no FGTS sendo essa duplicada em relação às demais hipóteses de culpa exclusiva do empregador.”

Ainda sobre esse projeto, o que se pode afirmar é que ainda será analisado com base nas alterações feitas atualmente, reconhecendo-se os erros que oneraram a redação original.

E por último pode-se citar o Projeto de Lei nº 2.369/2003 o qual foi apensado ao Projeto de Lei 2.593/2003 da deputada Maria do Rosário com a finalidade de gerar uma lei autônoma sobre o assédio moral, para a aplicação dos dispositivos de proteção ao trabalhador vigentes na CLT.

Deve-se ressaltar que Estados e Cidades estão formulando suas leis a respeito do assunto, que é muito importante principalmente no que se refere ao Assédio Moral que não tem lei específica, mas como exemplo tem-se o Município de Iracemópolis um dos pioneiros a criar uma lei contra o Assédio Moral, na tentativa de defender seus funcionários públicos e cidadãos de tal prática.

2.2 Consequências psicológicas do Assédio Moral e Assédio Sexual

Quando se observa o cenário da organização, este é provido de tensão, stress e ambiente carregado de pressão do dia a dia. Diante disso, ocorrem dentro das empresas ou ambiente de trabalho as doenças psicossomáticas, provenientes dessas tensões diárias.

As doenças psicossomáticas são provocadas pelo próprio indivíduo, descontado uma tensão em seu corpo como forma de doença, como um sintoma.

As maiores consequências que o assédio moral e sexual podem trazer a um indivíduo são os terrores psicológicos, os transtornos de ansiedade gerando grave depressão até a síndrome do pânico.

O terror psicológico é um processo que a vítima desenvolve por ser atacada inúmeras vezes e sofrer todo tipo de pressão e tortura psicológica por parte de seu

agressor. Nesse processo a vítima é como se estivesse presa em uma armadilha criada especialmente para ela, o pior é que essa vítima nem sabe o porque está sendo julgada e ameaçada daquela maneira.

Estudiosos tentam compreender sobre o comportamento de submissão da vítima, e a sua passividade, quais são os motivos que levam as essas pessoas não se defenderem, não reagirem diante do fato. Para Guedes não é apenas por medo de perder o emprego, que eles não se defendem, o processo é maior que isso. O agressor sabe que a vítima tem ponto fracos e com isso consegue imobilizá-lo impedindo a sua reação.

Os transtornos de ansiedade são caracterizados como aqueles com alto nível de ansiedade, levando o individuo a estado emocional de altíssima apreensão e tensão, na esperança ou eminência de alguma coisa de ruim irá acontecer com ele, podendo ter reações físicas quanto psicológicas desconfortáveis.

Quando o ambiente de trabalho fica insuportável e o nível de tensão é insuportável para a vítima o trabalhador pode desenvolver o transtorno de ansiedade , segundo OLIVETTI,SANTOS e SASSAKI (2007) “Com este grande número de ameaças, o trabalhador pode vir a sentir desde um mal-estar até pânico, tornando o trabalho e o local de trabalho em uma questão de perigo”.

A síndrome do pânico também é definida como um transtorno de ansiedade, que aparece subitamente e sem nenhuma causa aparente. As pessoas que sofrem desse transtorno relatam que sentem alguns sintomas como:

- Taquicardia (palpitação);
- Tensão muscular;
- Falta de ar;
- Medo e pavor de morrer
- Sensação eminente de alguma coisa de ruim lhe irá acontecer;
- Tonturas e vertigens;
- Calafrios e ondas de calor.

Todos esses sintomas aparecem devido ao alto nível de tensão que essas pessoas estão expostas no dia a dia da relação do trabalho. Como elas não conseguem extravasar toda essa dor que estão sentindo acabam revertendo em si mesma e provocam o se pode chamar de somatização, o que significa que, a

pessoa acaba por descarregar em si mesmo todo o seu sofrimento, mas na forma de doença.

O que pode ser ainda mais oneroso para empresa, porque quanto mais seu empregado fica doente, mais afastado ele irá ficar do trabalho, e não somente isso, outros empregados também podem vir a ficar doente.

Logicamente que não são somente essas doenças as psicológicas que as pessoas vítimas de assédio moral e sexual sofrem, nesse presente artigo estão relacionadas apenas algumas das principais doenças as quais as pessoas estão expostas.

3. CONCLUSÃO

O tema debatido pelo artigo tem sido atualmente muito discutido no âmbito Jurídico, porque trata não somente da saúde do trabalhador, mas também de sua dignidade.

Nos tempos atuais não se pode deixar que Assédio Moral e Sexual sejam difundidos em larga escala dentro do ambiente de trabalho, é preciso encontrar maneiras através da legislação mais repressiva e dura para combater tal comportamento.

Contudo, sabe-se que hoje já há na legislação o combate ao Assédio Sexual, mas quanto ao Assédio Moral ainda não se tem nada de concreto. Não em termos de Legislação nacional, ou seja, na Constituição Federal, no Código Penal e Consolidação das Leis Trabalhistas ainda não temos nenhum artigo específico que trate do assunto.

Em compensação, em algumas cidades e Estados já existe mobilização e legislação específica tratando sobre Assédio Moral, tento como vista, prevenir o adoecimento dos funcionários principalmente dentro dos órgãos públicos.

Cabe ao Direito do Trabalho regular o assunto quanto der entrada ao banco dos tribunais e decidindo através de Jurisprudência por falta de legislação específica, para que o empregado lesado e adoentado não sofra ainda mais diante de injustiças.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: 2004 ,2ª edição LTR.

FACULDADES INTEGRADAS “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Relação do Sofrimento nos Processos de Fusões e Aquisições de Empresas**. Presidente Prudente, 2007, 152p.

GUEDES, Márcia Novaes **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: 2ª edição, 2004.

GOMES, Orlando e, Gottschalk, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: 1998, Forense.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas,1996.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: 2005.