

A QUESTÃO CULTURAL DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA DO TRABALHADOR

THE QUESTION OF CULTURAL BULLYING IN THE WORKPLACE AND DIGNITY WORKER PERSON

¹Braga Junior, P. R.

¹Curso de Pós graduação - Especialização em Educação e Sociedade pelo Instituto Federal do Paraná – IF/Jacarezinho- PR. Bacharel em Direito pela UENP

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar características do que vêm a ser o assédio moral enfrentado nas relações de trabalho, sua relação cultural com os tratamentos dispensados aos trabalhadores em outras épocas de nossa história, bem como a forma que ele viola princípios constitucionais e atinge a dignidade do trabalhador. Analisa-se como ele se configura, suas modalidades, a repercussão dessa forma de agressão na vida do trabalhador e da empresa, bem como os aspectos jurídicos que o envolvem. Investiga-se como esta prática deteriora o ambiente de trabalho trazendo prejuízos tanto para a vítima, para sua família, para a empresa e para o Estado. Neste sentido, o presente artigo, partindo de uma visão geral a respeito das conquistas trabalhistas e das grandes mudanças ocasionadas no ambiente de trabalho devido à globalização e a especialização das empresas, visa demonstrar dentro deste contexto as formas em que se configuram o assédio moral no Brasil, as práticas ofensivas e exorbitantes que o caracterizam, bem como as consequências que dele derivam, pontuando ainda o posicionamento da doutrina sob a perspectiva constitucional e trabalhista.

Palavras-chaves: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Cultura de Dominação. Dignidade do Trabalhador.

ABSTRACT

This study aims to examine characteristics that come to be bullying faced in labor relations, their cultural relationship with the treatment provided to workers at other times in our history and the way that it violates constitutional principles and reaches the worker dignity. Analyzes how it is configured, its modalities, the impact of this form of aggression in the life of the worker and the company, as well as the legal aspects surrounding it. Investigating as this practice deteriorates the working environment causing losses for both the victim and his family, for the company and for the state. In this sense, this article, from an overview of the improvements brought about by labor achievements in contrast to the great changes brought about in the working environment due to globalization and specialization of companies, aims to demonstrate within this syllogism the ways in which constitute harassment moral in Brazil, offensive and outrageous practices that characterize it, and the consequences that flow from it, still punctuating the positioning of the doctrine under the constitutional perspective and labor, without exhausting the subject matter.

Keywords: Bullying. Desktop. Domination culture. Dignity of the worker.

INTRODUÇÃO

Este artigo trata do tema assédio moral no ambiente de trabalho, sua ligação com os resquícios de uma herança cultural negativa e sua influência na dignidade do trabalhador, e ainda, o seu reflexo nas situações de conflitos dentro das organizações empresariais, o que faz aumentar as lides trabalhistas.

¹ Pós graduando em Especialização em Educação e Sociedade pelo Instituto Federal do Paraná – IF/Jacarezinho- PR. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP. E-mail:pbragajunior@hotmail.com.

No Brasil se observa a forte questão cultural na prática do assédio moral, tendo em suas bases resquícios da época da escravidão e do coronelismo, que se camufla na hierarquização extremamente autoritária do poder de mando, que tenta esconder ou até mesmo legitimar a face nefasta desta forma de agressão.

O objetivo deste estudo é identificar as causas, características e consequências do assédio moral, sua identificação na legislação nacional, juntamente com sua repercussão na dignidade do trabalhador, suas implicações jurídicas, sociais, físicas e psicológicas na vítima.

O tema abordado justifica-se em razão da importância da questão, que retrata uma violação à Constituição Federal e aos direitos dos trabalhadores, dentre eles, a proteção de sua dignidade e a garantia a um ambiente de trabalho saudável. Busca-se revelar a desumanização dos trabalhadores por meio da prática do assédio moral e as razões que fazem com que ele se perpetue nas organizações empresariais do país, além de buscar na legislação formas de legitimar processos trabalhistas indenizatórios, que visem coibir essas práticas de humilhações e maus-tratos.

Para a realização deste trabalho foram utilizados os métodos de pesquisa dedutivo e bibliográfico, analisando a doutrina, legislação, e artigos que tratam do tema. Para o entendimento amplo sobre a questão, este estudo foi dividido em tópicos, em que o primeiro refere-se à introdução do tema. O seguinte faz uma contextualização histórica, porém, de forma sucinta, das conquistas trabalhistas, juntamente com as mudanças sofridas no ambiente de trabalho em decorrência da globalização, que estimulou o ambiente competitivo e intensificou a prática do assédio moral. O terceiro tópico discorre sobre o ambiente de trabalho, a questão da subordinação do empregado, e como a globalização afetou diretamente as relações trabalhistas. Enquanto que, o quarto tópico aborda o que existe na Constituição Federal de 1988 e na legislação brasileira referentes ao tema, a conceituação do assédio moral, suas características, quais as formas identificadas de assédio moral, quem são as vítimas e as consequências dessa prática. O quinto tópico trata da dignidade do trabalhador, e como ela pode ser atingida nas relações de trabalho, em especial em situações de assédio moral. Após, temos as considerações finais e as referências bibliográficas que auxiliaram no desenvolvimento da pesquisa.

DESENVOLVIMENTO

A EVOLUÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

No Brasil, com o fim do trabalho escravo, os imigrantes ocuparam o lugar dos homens escravizados, contudo tinham condições de trabalho semelhantes. A remuneração pecuniária em troca do trabalho foi uma das diferenças, porém eram mal pagos e não tinham direitos que lhes dessem alguma garantia trabalhista real.

Somente os empregadores eram protegidos pelo Estado, aqueles tinham tranquilidade para explorar a mão de obra de seus trabalhadores. Corroborando este entendimento o doutor em direito Ricardo Marcelo Fonseca (2002, p. 132) expõe que “Com isso se pode dizer que o signo que marcou as relações de trabalho no Brasil do século XIX foi o controle (dos trabalhadores) e a segurança (dos patrões e do sistema produtivo)”. A partir dessa realidade, iniciaram-se as lutas sociais no Brasil, por melhores condições de trabalho e salários.

As lutas sociais referentes a melhores condições de trabalho permanecem até aos dias atuais, entretanto, não mais com a violência e truculência de tempos passados. Através das primeiras reivindicações, os trabalhadores gradativamente foram conquistando mudanças nas relações de trabalho, passando a serem reconhecidos e garantidos alguns de seus direitos.

No Brasil essas conquistas começaram e foram possíveis devido às grandes greves gerais dos operários, que eram reprimidas com extrema violência. O Estado se viu obrigado a restabelecer o controle social, e para isso passou a intervir na relação de trabalho, na qual antes só participavam empregado e empregador.

Com a gravidade das reivindicações operárias nos anos de 1917 e 1919 (quando ocorreram importantes greves gerais de proporção nacional), a atitude truculenta da repressão começa a ser articulada com uma estratégia estatal de concessão de espaços aos trabalhadores. Deputados como Nicanor Nascimento e Mauricio Lacerda propõem inúmeros projetos de lei com o fim de co-responsabilizar o Estado como os conflitos nas relações de trabalho ou, em outros termos, começam a inserir o Estado numa relação de trabalho onde antes só existiam o patrão e o trabalhador. A preocupação era com a ‘questão social’, que mostrou uma face dramática e assustadora para as classes dominantes nas greves gerais, comandadas pelos anarquistas. A regulamentação de questões como o trabalho feminino, a jornada máxima de trabalho, o direito de associação, etc., visava justamente amainar a agitação e as reivindicações operárias. (FONSECA, 2002, p. 132)

A intervenção do Estado foi necessária para acalmar o clamor da massa operária, que lutava para ser reconhecida como sujeito de direitos. Com todas essas revoltas, o Estado, para devolver a ordem social, passou a intervir e a tratar a relação

patrão e empregado como uma relação jurídica, intermediando-a.

A relação de emprego é vista como uma relação jurídica entre dois sujeitos de direito que tem por objeto a prestação de serviço de um a outro em troca de uma contraprestação (que é basicamente o salário, mas que envolve também toda uma série de benefícios que necessariamente decorrem do contrato de trabalho). O Direito do Trabalho regulará essa relação jurídica, partindo da premissa de que está presente a autonomia da vontade [...]. (FONSECA, 2002, p. 130)

A relação de emprego foi mediada pelo legislador, que criou leis para garantir direitos e deveres aos sujeitos da relação contratual. Surge, assim, o contrato de trabalho institucionalizado em nosso direito.

No entanto, algumas leis trabalhistas foram criadas de forma dispersas e não atendiam a todos os empregados, pois eram feitas para atender categorias específicas. A evolução se configurou por meio da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que foi criada através do decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, que não se resumiu em uma compilação de leis, mas trouxe diversas inovações na busca da proteção ao trabalhador. (NASCIMENTO, 2009)

Nos anos que se seguiram ainda houve alterações a fim de melhorar o atendimento da justiça, como a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário em 09 de setembro de 1946 por meio do Decreto-Lei 9.797, o que proporcionou maior agilidade aos processos trabalhistas.

Com a promulgação da Constituição Federal em 1988 novos avanços ocorreram no sistema jurídico das relações de trabalho. Outra grande alteração que merece destaque é a edição da Emenda Constitucional 45/2004, que trouxe novas competências para a justiça do trabalho, ampliando sua área de atuação.

A EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004

A emenda constitucional 45/2004 modificou o artigo 114 da Constituição Federal. Ampliou-se as atribuições da Justiça do Trabalho, deixando ao seu encargo todo e qualquer questionamento que envolva a relação de trabalho.

As alterações implantadas pela emenda definiram novas competências para a Justiça do Trabalho, ampliou-se sua atuação com uma definição mais ampla e abrangente do que compete a Justiça do trabalho processar e julgar.

As modificações de grande relevância correlacionaram de forma clara e

objetiva a competência da justiça do trabalho com a relação de trabalho, uma vez que foi inserida no bojo do inciso I, do artigo supracitado, a expressão “relação de trabalho”.

A competência da justiça do trabalho é ampliada “a justiça do trabalho passa a ter competência material para julgar relações de trabalho (e não apenas lides envolvendo sujeitos da relação de emprego) e relações jurídicas decorrentes dessa relação de trabalho” (HERKENHOF FILHO, 2006, p. 170), entretanto as relações jurídicas decorrentes da relação de trabalho devem conter um nexo causal entre elas, para que a justiça do trabalho tenha a competência para julgar.

Dentro desta perspectiva, as formas de proteção ao trabalho progrediram, valorizando o ser humano no desempenho do seu trabalho, trazendo segurança, proteção e dignidade.

De fato, sempre que o legislador constituinte se valeu do termo ‘trabalho’, teve por objetivo a regulamentação de situações existenciais da pessoa humana (a valorização do seu agir e conseqüente previsão como direito fundamental social, sua proteção contra discriminação, a fiscalização de sua atividade profissional, sua qualificação profissional, a observância de idade mínima etc.), ou seja, teve por fim a disciplina da realidade social do indivíduo enquanto este, na qualidade de trabalhador, comunica-se com outro. (GOMES, 2006, p. 26)

A relação de trabalho tem proteção constitucional com o intuito de discipliná-la, abrangendo mais do que só a proteção ao emprego, mas também a sua função social e a dignidade do trabalhador.

Essa proteção também se expressa de forma clara, por meio do artigo 7º da Constituição Federal, que traz em seu rol de incisos os direitos e garantias dos trabalhadores, dentre elas está garantido um ambiente de trabalho saudável, protegido por normas de saúde, higiene e segurança, assim como se lê em sua redação:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988)

De tal maneira que, cabe ao empregador, proporcionar um ambiente de

trabalho seguro e saudável para que seu funcionário possa desempenhar suas funções sem colocar em risco sua integridade física e psíquica. Não sendo cumprida esta norma, o empregador será responsabilizado pelo dano que venha a sofrer seu funcionário, mesmo que não tenha sido ele o causador do mal diretamente, como no caso em que não tenha feito nada para coibir a prática do assédio moral executada por um de seus funcionários, pois neste caso responderá o empregador pela sua omissão.

O AMBIENTE DE TRABALHO

Mesmo com todas as garantias conquistadas por meio das leis trabalhistas e pela Constituição Federal, ainda existem problemas no tratamento dispensado ao trabalhador na relação patrão e empregado, e também na relação entre empregados que ocupam a mesma posição. Segundo André Luiz Souza Aguiar:

As organizações atuais, apesar do distanciamento histórico do início da colonização brasileira e da fase inicial da sua industrialização, e com todo o aparato tecnológico em termos de produção e avanços na área administrativa, continuam a repetir os maus-tratos a seus empregados, ou pelo menos, a permitir que comportamentos humilhantes, como o denominado *assédio moral*, façam parte do seu cotidiano. (AGUIAR, 2005, p.22)

Com o foco nas relações interpessoais que acontecem dentro do ambiente de trabalho e nas regras definidas para desempenho das funções e suas exigências, vemos que o empregador, em alguns casos, extrapola o seu direito de cobrar resultados dos empregados, pois utiliza-se de métodos de coação, humilhação e maus-tratos, que nada mais são do que formas arcaicas de administrar, que desumanizam e enfraquecem a saúde física e emocional do trabalhador.

A medida que o ambiente de trabalho proporciona relações interpessoais, torna-se natural e necessário definir os comportamentos e procedimentos que a empresa adotará em relação aos seus empregados. No entanto, as cobranças impostas aos trabalhadores devem ser razoáveis e possíveis de serem atingidas. As regras das empresas e organizações devem respeitar as normas estabelecidas pela lei institucionalizada.

Todavia, no ambiente de trabalho, observa-se que certas imposições feitas aos trabalhadores extrapolam o limite da razoabilidade e muitas vezes ofendem a

dignidade do trabalhador.

Isto porque, o empregador desenvolve, na forma de gerir seus empregados, uma forma de tratamento que explicita resquícios de uma época onde o trabalho era associado à dominação da época da escravidão, e de uma visão onde era degradante trabalhar (BOMENY, FREIRE-MEDEIROS, 2010). Esse tratamento é observado no autoritarismo de alguns chefes, no abuso do poder e no entendimento de que o empregado é um ser inferior, subjugado, que deve obedecer sem questionar. Esta visão retrograda pode ser identificada como um remanescente do tratamento dado aos homens escravizados, pois a relação de trabalho é vista como uma relação de dominação.

Analisando o passado histórico do nosso país, desaguamos no período da escravidão, época em que os maus tratos, atrocidade e abusos eram infligidos ao ser humano com o fim de atingir uma maior produção agrícola, nesse período não raro eram as perseguições intensas, os castigos e as humilhações e a morte dos que resistiam ou não se adequavam a esse modelo produtivo. Com o término da escravidão e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pela a dos imigrantes, não houve substancial mudança no antigo modelo existente, pois persistiram os relatos de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual. (AGUIAR, 2013, p. 13)

Além dessa questão cultural na forma de administrar os recursos humanos, que viola o princípio da dignidade humana do trabalhador, tem-se junto a isto, a globalização econômica. Este advento propiciou o surgimento de uma nova realidade, que afetou ainda mais as relações de trabalho, como pontua Amauri Mascaro Nascimento:

A globalização da economia [...] passou a interessar ao direito do trabalho com o aumento da sua amplitude, a interligação entre os países, a maior facilidade de circulação de bens, mercadorias e trabalhadores sem fronteiras e o extraordinário progresso tecnológico dos sistemas de comunicação, tudo facilitando o desenvolvimento de uma nova realidade, que afetou as relações de trabalho. (NASCIMENTO, 2009, p. 42)

À medida que as conquistas trabalhistas proporcionaram maior proteção ao trabalhador, a globalização econômica e todo o complexo sistema que molda o mercado, fizeram diminuir o número de empregos. O aprimoramento das novas tecnologias e a informatização tornou as empresas mais competitivas e exigentes por alcance de metas extremamente difíceis. A globalização refletiu diretamente no direito

dos trabalhadores.

Tanto a descentralização da produção com a possibilidade de produzir no exterior, e não apenas internamente, e o aumento do desemprego reduziram a capacidade de negociação coletiva dos sindicatos de trabalhadores diante da pulverização das suas unidades de produção, o que levou a um aumento das negociações coletivas em nível de empresa e a redução em nível de categoria ou outro mais amplo. (NASCIMENTO, 2009, p. 42)

A globalização juntamente com o grande avanço tecnológico aumentou o desemprego e diminuiu o poder de atuação dos sindicatos, tiveram efeito direto sobre os salários, jornadas de trabalho e flexibilização das formas contratuais, segundo NASCIMENTO (2009, p. 49) sob a “premissa da necessidade de redução de custos das empresas na disputa pela competitividade nacional e internacional”.

O fenômeno assédio moral sempre existiu, vez que remonta à própria origem do trabalho. Entretanto, a nova realidade nas relações de trabalho, voltada para a produtividade e concorrência desenfreadas, aliada ao avanço tecnológico, bem como a crescente conscientização das pessoas acerca dos direitos inerentes à personalidade, à liberdade individual e de trabalho emprestaram ao fenômeno importância maior que no passado, o que já não era sem tempo. (BALLESTERO, 2011, p.2)

Neste contexto, houve o aumento das responsabilidades, o que tornou o ambiente de trabalho mais competitivo e individualista. Aumentou-se uma forma de agressão que já existia, mas que ainda não havia sido separada, identificada e caracterizada em termos legais dentro da relação de emprego. O ordenamento jurídico dos países, entre eles o Brasil, não está preparado para apresentar soluções a todas controvérsias surgidas em virtude dessas mudanças, inclusive quanto ao assédio moral, tema central deste artigo.

ASSÉDIO MORAL – ESTUDO E LEGALIZAÇÃO

Os primeiros estudos sobre as formas de tratamentos hostis dentro do ambiente de trabalho e suas consequências para a saúde do trabalhador segundo AGUIAR *apud* HIRIGOYEN (2005, p. 19) foram realizados por “Heins Leymann, pesquisador de origem alemã e com publicações na Suécia, responsável pela introdução do termo *mobbing* no universo trabalhista na década de 80 do século passado”, o que demonstra como são recentes os estudos sobre o tema assédio moral.

Heinz Leymann é considerado o precursor dos estudos sobre o fenômeno. O doutor em psicologia do trabalho lançou um livro em que utilizou o termo em inglês *mobbing*, o qual se refere ao processo em que o sujeito é marcado para ser excluído, perseguido e agredido por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. (GARCIA; TOLFO, 2011, p. 191)

Outro grande estudo foi realizado por Hirigoyen, que se tornou referência, por ser uma das precursoras a tratar diretamente do tema assédio moral segundo AGUIAR (2005, p. 20) “um dos primeiros trabalhos sobre assédio moral foi realizado por Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família, em 1998, na França, publicado sob o título *Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien*, ed. Syros”.

Outra importante pesquisadora e entendedora do assunto é a psiquiatra e psicanalista Marie France Hirigoyen, a qual pela primeira vez utilizou a expressão assédio moral para se referir à violência perversa no cotidiano das famílias e do mundo do trabalho. De acordo com essa autora, não é possível confundir a violência derivada da grosseria, nervosismo e mau humor com a violência destrutiva que é constante e que tem por objetivo destruir psicologicamente o outro. Para a autora, o assédio pode ocorrer em todos os níveis, seja entre colegas de trabalho ou entre chefe e subordinado. (GARCIA; TOLFO, 2011, p. 191)

Apesar de não ser uma forma de tratamento nova da qual padecem os trabalhadores, os estudos sobre ela são relativamente novos, de maneira que ainda não existe no Brasil nenhuma legislação federal que penalize o autor do assédio moral no âmbito penal. Entretanto, vários projetos de lei estão em tramitação no Congresso Nacional, nenhum foi aprovado até o presente momento (ZANETTI, 2009).

Pontua ZANETTI (2009) que mesmo não havendo uma legislação específica que dê tratamento ao tema, os trabalhadores não estão desprotegidos. Os princípios gerais do direito resguardam o trabalhador, como o princípio da proteção a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1, III), além do artigo 7º, inciso XXII, que obriga o empregador a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, que não cause danos a saúde física nem psíquica do trabalhador.

Para a ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, a teoria do assédio moral tem como base o princípio da dignidade da pessoa humana, que no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1º, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à

saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da Constituição Federal. (PEDUZZI, 2007, p. 26). Assim, são princípios constitucionais que estão dando sustentação e fundamento à reparação pela sua ocorrência.

Ainda que não tenha uma legislação federal que trate do tema assédio moral especificamente, diversos outros artigos podem ser usados para responsabilizar o empregador que pratica assédio moral ou que não coíba essa violência dentro do ambiente de trabalho. Neste último caso, pode responder o empregador por omissão, com previsão legal nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

Uma das formas de proteger o empregado mesmo sem a institucionalização do crime de assédio é por meio do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que permite a dispensa indireta, quando um fato ocorrido torna insuportável para o empregado permanecer como o vínculo empregatício. Desta forma, as figuras que caracterizam a justa causa podem ser usadas para caracterizar o assédio moral, e dar ensejo ação de rescisão contratual indireta na Justiça do Trabalho, permitindo ao empregado receber todos os direitos rescisórios referentes à demissão sem justa causa.

CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO

Com o aumento da pressão psicológica sobre os funcionários, o ambiente laboral muitas vezes acaba se tornando um local onde conflitos, disputas e rivalidades acontecessem. No entanto, alguns tipos de conflitos são normais no cotidiano de qualquer empresa, onde convivem várias pessoas.

Quando uma situação de hostilidade, discussão ou intrigas ocorre repetidas vezes, não se trata mais de um simples conflito ou desentendimento, e sim, de assédio moral. Essa modalidade não é caracterizada por uma briga esparsa ou um momento de explosão onde se falam ofensas, mas na atitude repetitiva e depreciativa, que pode ser marcada até pela sutileza.

O assédio moral pode ser definido e conceituado como a prática reiterada de condutas abusivas ou da exposição a situações humilhantes e depreciativas, que visam escarnecer o trabalhador. Hirigoyen conceituou assédio moral como sendo:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à

personalidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (AGUIAR *apud* HIRIGOYEN, 2005, p. 26)

O assédio moral pode ser definido como sendo um terror psicológico, do qual o trabalhador é vítima quando exposto a situações repetitivas que causam constrangimento e humilhação, no cotidiano do trabalho, “através de coação, humilhação e constrangimento que nem sempre são percebidos pelas vítimas como um ato de violência” (MELO, 2007, p. 89).

O assédio moral se manifesta, nas palavras de Nehemias Domingues de Melo:

[...] por atos que não importem palavras e escritos, pois algumas manifestações, como suspiros, olhares de desprezo e silêncio, como respostas a indagações, podem ser caracterizadas como formas humilhantes de tratar o trabalho. Da mesma forma, podem se manifestar por atos e mandados que envolvam ordens inócuas, tarefas desprovidas de qualquer utilidade prática, metas de produtividade impossíveis de serem alcançadas, enfim, formas ativas de desprestígio que podem ser utilizadas pelo empregador ou seu preposto. No mais das vezes, esta situação é acompanhada pelo isolamento do trabalhador, ou do grupo, dos demais colegas de trabalho. Os outros, por competitividade ou mesmo por receio de também sofrerem represálias, acabam por cortar laços de amizade e de coleguismo com a vítima, que passa a ficar, cada vez mais, isolada e fragilizada. (MELO, 2007, p. 91)

Assim, refere-se às formas humilhantes de tratamento dispensadas aos trabalhadores, que podem ser desencadeadas por várias razões, como exemplo, com o intuito de forçar o trabalhador a pedir dispensa do emprego, ainda desestabilizar ou desmoralizar o trabalhador em seu prestígio profissional, abalando sua autoestima.

São atos que atentam contra a dignidade e integridade física e psíquica do trabalhador, sendo uma violência psicológica pautada no desrespeito e que mantém determinada frequência, não sendo um ato isolado.

O assédio moral se caracteriza pela repetição, isto é, a reiteração continua de tratamentos hostis, degradantes, humilhantes e ou depreciativo, durante um determinado período que pode se estender por dias, semanas, meses ou anos.

Para PEDUZZI (2007) o assédio moral se configura pela insistência impertinente, com propostas, perguntas ou pretensões indevidas. Resulta de um conjunto de atos, que se destinam a expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras. Identifica-se na ocorrência de comportamentos comissivos ou omissivos, tais como:

São exemplos de procedimentos omissivos: a) a indiferença em relação ao outro; b) ignorar a vítima; c) atitudes de desprezo; d) silêncio. E de atos concretos: a) rigor excessivo no trato com o trabalhador; b) exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes; c) tratamento desrespeitoso, humilhante; d) imposição de isolamento ao empregado; e) ausência de atribuição de serviços, inação compulsória; f) constranger, ameaçar; g) expor, a terceiros, a intimidade da vítima; h) cercear o exercício de mister habitual; i) restringir a atuação profissional; j) impor jogo de prendas, que resultam em exposição ao ridículo; entre tantas outras modalidades. (PEDUZZI, 2007, p.31)

Essas condutas têm por finalidade desestimular, desacreditar, deprimir, isolar e fragilizar a auto-estima do assediado.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ocorrer de forma individual, quando um indivíduo ataca outro, ou de forma coletiva quando um grupo promove atitudes depreciativas contra um indivíduo dentro do ambiente de trabalho.

Pode ainda ser classificado com base na pessoa que comete o ataque, isto é, partindo de uma análise de quem comete o assédio moral e quem o sofre, de forma que ele pode ser classificado em assédio moral vertical descendente, assédio vertical ascendente, assédio horizontal e assédio misto. (ZANETTI, 2009)

- Assédio moral vertical descendente: este tipo de assédio ocorre de cima para baixo, onde o superior hierárquico abusando de seu poder promove formas para depreciar o trabalho do seu funcionário ou atingir-lhe a dignidade. (ZANETTI, 2009)

- Assédio moral vertical ascendente: é um tipo de assédio moral mais difícil de ocorrer, pois parte de baixo para cima, isto é, um ou mais funcionários que o promovem contra o seu superior. (ZANETTI, 2009)

- Assédio moral horizontal: já neste tipo de assédio, o assediado e o assediador, encontram-se na mesma posição hierárquica, são colegas de profissão que estão no mesmo nível dentro da empresa. (ZANETTI, 2009)

- Assédio moral misto: dentro deste tipo de assédio ocorre ao mesmo tempo o assédio horizontal e vertical, a vítima sofre agressão tanto do superior hierárquico quanto de colegas que se encontram no mesmo nível profissional. (ZANETTI, 2009)

AS VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL

As vítimas mais frequentes segundo MELO (2007) geralmente são pessoas que

adquiriram estabilidade temporária no emprego em decorrência de alguma doença, mulheres que estão retornando da licença-maternidade, o funcionário que foi reintegrado por determinação judicial, dentre outros. Isto porque, o empresário impossibilitado de despedir o funcionário usa deste recurso imoral para forçá-lo a pedir demissão.

O mesmo ocorre quando a empresa quer fazer uma contenção de despesas ou se desfazer de funcionários mais antigos ou que tenham salários mais altos. Para não serem obrigadas a pagar as verbas rescisórias, perseguem e humilham o funcionário para forçá-lo a pedir demissão. Empresas que estabelecem planos de demissão voluntária também se utilizam desse expediente para pressionar os funcionários que não querem aderir ao plano.

Mas as vítimas podem ser escolhidas por outros fatores, como suas características pessoais, serem pessoas que se destacam por sua capacidade produtiva ou o inverso serem pessoas que não alcançam o nível de produção estabelecido, em razão da sua religião, por ser representante sindical, sua orientação sexual, por resistir à padronização, por causa da sua cor ou sexo, por serem pessoas tímidas, dentre outros fatores.

Por meio da observação de quem são as vítimas do assédio moral, pode-se descobrir as motivações que deram início a esta forma de agressão. Na maioria das vezes, usa-se desse artifício quando a empresa, impulsionada por razões econômicas, visa diminuir seu quadro de trabalhadores, dispensar aqueles que não atendem as suas expectativas ou impedir que se sindicalizem, também para pressionar um aumento na produção. Outros fatores que podem impulsionar esta forma de agressão são a inveja, a competição exagerada dentro do ambiente de trabalho, o preconceito, a própria insatisfação pessoal, ou uma tentativa de demonstrar poder mando.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências dessa agressão são devastadoras para o assediado, pois acuado, constrangido e humilhado, o assediado desenvolve transtornos psíquicos, como depressão, síndrome do pânico, aversão ao ambiente de trabalho, que podem levá-lo a um ato extremo de desespero e até ao suicídio.

[...] se pode destacar como efeitos exteriorizadores do assédio moral na vítima o endurecimento e esfriamento das relações de trabalho; dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe; isolamento e internalização; sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de 'coisificação'; falta de entusiasmo pelo trabalho; falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva; diminuição da produtividade; aumento de absenteísmo; demissão; desemprego; enfraquecimento da saúde; tensão nos relacionamentos afetivos e, o mais grave, suicídio." (MELO, 2007, p. 94)

Normalmente, frente a todo este sofrimento, o assediado perde o entusiasmo no trabalho e acaba pedindo demissão, afastamento para tratamento de saúde, transferência, remoção ou aposentadoria antecipada para se ver livre daquele ataque.

[...] é válido concluir que o assédio moral no trabalho é um processo e não um ato de violência e está relacionado simultaneamente ao indivíduo, à organização, bem como à sociedade, gerando consequências drásticas e muitas vezes não passíveis de serem mensuradas. Porém, é importante ressaltar que as consequências são mais pesadas aos indivíduos assediados, especialmente porque as causas que envolvem o ato ficam subsumidas em um espaço confuso e inquestionável, gerando incongruências que levam a danos psíquicos gravíssimos, atingindo a personalidade, identidade e autoestima dos indivíduos. (GARCIA; TOLFO, 2011, p. 191)

Essas formas arcaicas e negativas de gestão, existentes em algumas empresas, não melhoram a sua produtividade, pelo contrário, prejudicam-a, pois o empregado passa a produzir menos e se ausentar mais para tratar da sua saúde. Isto aumenta os custos operacionais da empresa.

Ainda em decorrência da prática do assédio moral, surgirá para a empresa o dever de indenizar, que segundo MELO (2007, p. 93) "o dever indenizatório emerge da necessidade de proteção à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), de tal sorte a afirmar que a punição pelo assédio moral se impõe através da condenação do empregador por danos morais". O que demonstra que o Juiz pode condenar a empresa por assédio moral, por meio da condenação por danos morais.

Isto caracteriza o quão danoso é para a empresa manter essa linha de administração autoritária, que nega os direitos do trabalhador, o desrespeita e o subjugua a fim de manter o seu poder de mando.

Suas consequências atingem também o Estado, que observa o aumento dos afastamentos dos trabalhadores para tratamento de saúde e o conseqüente aumento na concessão do auxílio-doença. Assim, essa prática reprovável de gestão atinge

também a Previdência Social.

O assédio moral só traz malefícios, é danoso não só para o empregado, mas para a empresa, a família do trabalhador e para o Estado, devendo, portanto, ser plenamente coibido.

A DIGNIDADE DA PESSOA DO TRABALHADOR

Ao instituir o Estado Democrático de Direito, a Constituição Federal estabeleceu como seus fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, conforme expresso no artigo 1º, III e IV.

O autor Ingo Sarlet, referência quando o assunto é dignidade, expõe que como uma qualidade intrínseca e indissociável do ser humano, a dignidade deve ser sempre observada e perseguida como meta, e procura defini-la como:

[...] 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 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. (SARLET, 2002, p. 62)

Dürig, citado por Sarlet, propõe que se considere ofendida a dignidade sempre que a pessoa for rebaixada a objeto, a mero instrumento, tratada como coisa, descaracterizada e desconsiderada como sujeito de direitos. (SARLET, 2002, p.61)

Considera-se que Constituição Federal de 1988 não assegura a dignidade humana apenas artigo 1º, inciso III, mas essa garantia permeia todo o texto constitucional. Além disso, nossa Carta Magna reconhece, em diversos artigos, a hipossuficiência do empregado, e prevê a defesa de seus direitos, principalmente ao trabalho, como forma de dignificação do homem. Desta forma, assegurar direitos fundamentais e a prevalência da dignidade da pessoa humana nas relações de emprego torna-se primordial.

É preciso que se compreenda de uma vez por todas que o trabalho realizado sob a prática do assédio moral ofende o princípio basilar de nosso Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana, pois, diante dessa triste realidade, o empregado é submetido a humilhações e a abalos,

comprometedores de sua saúde física e mental, com graves repercussões não só na empresa, mas também na economia, na previdência, assim como nos âmbitos familiar e social do trabalhador. (AZEREDO; RENAULT, 2009, p. 203)

Dentro da relação de trabalho, o empregador goza de poderes, contudo, suas prerrogativas encontram limitações nos direitos fundamentais do trabalhador e na sua dignidade garantida constitucionalmente.

Em sua tese de doutorado, a pesquisadora Thereza Cristina Gosdal, ao examinar a dignidade do trabalhador, identificou condutas que ferem a honra e prejudicam a realização do trabalho:

Com base na concepção de dignidade vinculada, e não oposta, à idéia de honra, é possível compreender-se ilícita a revista em bolsas e pertences do empregado realizada no ambiente de trabalho, que pode não trazer danos materiais ou psíquicos, mas ofende a dignidade-honra. É possível entender que o trabalhador reduzido à condição de escravidão tem negado o direito ao reconhecimento de sua honra, para além da recusa dos direitos mínimos necessários a sua existência. É possível compreender-se que o rebaixamento do empregado para uma função muito aquém de sua qualificação, ainda que sem prejuízo material imediato ou potencial (que esteja, por exemplo, em vias de aposentadoria e encerramento da carreira e que não refira prejuízos psicológicos), seja atentatório contra sua dignidade, assim como o despedimento em que se humilha o trabalhador. (GOSDAL, p.148)

Já a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em sua pesquisa sobre assédio moral, verificou que os Tribunais Regionais do Trabalho estão julgando centenas de casos versando sobre o tema. Diante de análise jurisprudencial, destacou as situações mais recorrentes em que trabalhadores são vítimas, e que também princípios constitucionais são afrontados:

Os fatos mais recorrentes são a inação compulsória, humilhações verbais por parte de superiores – inclusive pela utilização de palavras de baixo calão –, coações psicológicas com a finalidade de adesão do empregado a PDV ou à demissão, atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo ou com o tempo em que são exigidas, divulgação de comentários maliciosos visando a subestimar esforços, com prejuízos à saúde mental do trabalhador. (PEDUZZI, 2007, p.36)

Diante dessas situações, a que são submetidos certos trabalhadores, e levando em consideração as garantias constitucionais, vemos que a prática do assédio moral configura afronta à dignidade humana. As regras constitucionais repudiam esse

tratamento danoso no ambiente de trabalho, uma vez que se trata de uma transgressão a valores intrínsecos a pessoa do trabalhador.

Também neste contexto, a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, documento assinado em dezembro de 1998 por Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai, enumera direitos sociais que devem ser respeitados e promovidos pelos integrantes dos blocos. Esse documento, em seu artigo 17, dispõe que todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional. Certamente este documento também se fundamenta na preservação da dignidade da pessoa humana.

Cabe, portanto, aos juízes, membros do Ministério Público, advogados e doutrinadores pautarem sua atuação por um ideal de justiça vinculado à implementação das garantias fundamentais dos trabalhadores, em especial a sua dignidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na análise das práticas de assédio moral, observou-se que algumas empresas brasileiras absorveram a cultura de que maus-tratos e humilhações no ambiente de trabalho são atitudes normais e até mesmo legítimas para se manter a ordem, a autoridade e o controle sobre seus funcionários. Em outros casos, utiliza-se desta agressão como forma intencional de prejudicar o trabalhador, objetivando sua saída da empresa.

Nesta forma de gestão e tratamento evidencia-se a influência dos resquícios do período da escravidão e do coronelismo, contendo características de extrema hierarquização do poder, enfoque no forte autoritarismo e na desumanização.

No entanto, o trabalhador, como qualquer outro ser humano, é dotado de dignidade, que lhe é uma garantia constitucional. No ambiente do seu trabalho, onde muitas vezes passa uma boa parte do seu dia, é imprescindível que ele tenha seus direitos fundamentais garantidos.

A prática do assédio moral atinge não só o trabalhador, mas também as famílias dos trabalhadores que sofrem com os reflexos desta agressão, a empresa que perde na produtividade e no seu clima organizacional, o Estado que tratará da saúde do trabalhador afetado e de seu amparo previdenciário, e da atuação do Judiciário na

garantia dos direitos violados.

Levando em conta todos esses impactos e o fato de que a preservação das condições de trabalhos dignas é um direito do trabalhador e dever do Estado, é relevante que esta forma de agressão seja definida e reprimida pelo legislador de forma mais específica. Não há legislação própria que estabeleça os contornos do instituto do Assédio Moral. O texto Constitucional tem sido a principal garantia e base de reparação nesses casos. Além da criação legislativa, há também o papel do Poder Judiciário, que atento às violações morais e da dignidade de trabalhadores, torne a certeza da punição um fator de conscientização do setor empresarial e de seus gestores. Afinal, zelar pela integridade moral e pela saúde dos trabalhadores constitui um dever ético e jurídico.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- AMORIM, Cleidlene Freire Souza. O assédio moral nas relações de trabalhos. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte, MG, v.16, n.100, 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/25015/o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho> Acesso em 24 jun. 2016.
- BALLESTERO, Eliane. Assédio moral individual: estudo sob a ótica do direito brasileiro e português. **Revista Eletrônica, direito, família e sociedade**. São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.uninove.br/marketing/sites/publicacaofmr/pdf/drt/AODIR01.pdf> Acesso em 23 jun. 2016.
- BOMENY, Helena. FREIRE-MEDEIROS, Bianca. **Tempos modernos, tempos de sociologia**. São Paulo: Editora do Brasil, 2010.
- BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2016.
- FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de Trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002.
- Garcia, I. S. & Tolfo, S. R. Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, SC, n.23, 2011. Disponível em < <http://www.ufrgs.br/seerpsicsoc/ojs2/index.php/seerpsicsoc/article/view/3264>> Acesso em 23 jun.2016.
- GOMES, Fábio Rodrigues. **A Relação de Trabalho na Constituição**: Fundamentos

para uma interpretação razoável da nova competência da Justiça do trabalho à luz da EC nº 45/04. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2006.

HERKENHOFF FILHO, Hélio Estellita. **Nova competência da Justiça do trabalho – EC Nº 45/04**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2006.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 2 jun. 2016.