

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A EDUCAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PREVENÇÃO

Lene São José de Souza *

Hamilton Rodrigues dos Santos **

RESUMO

Este artigo é resultado de uma análise bibliográfica que surgiu com a finalidade de compreender, analisar e difundir o que é o assédio moral no trabalho e as possibilidades de prevenção por meio da educação, por perceber que embora seja um tema atual, ainda é pouco discutido e desconhecido por muitas pessoas. Para isso foram utilizadas, como suporte teórico, obras literárias de autores como Marie-France Hirigoyen, Margarida Barreto e Maria Aparecida Alkimin que nos proporcionaram entender que o assédio moral no trabalho é uma modalidade de violência praticada com a intenção de ferir, ignorar e excluir. Desrespeita direitos humanos e trabalhistas e não é algo tão incomum como pensa, talvez, a maioria da população. Porém é possível ser prevenido por meio de ações e mecanismos da educação que possam informar e resgatar valores essenciais ao exercício da cidadania.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalho. Prevenção. Educação.

1 INTRODUÇÃO

A sutileza com que o assédio moral no trabalho é praticado e ainda o desconhecimento por muitas pessoas, foram decisivos na iniciativa desse trabalho, apesar da indisponibilidade de acervo bibliográfico nas bibliotecas e livrarias locais. Essa barreira foi rompida pela pesquisa em obras disponibilizadas na internet e pela aquisição de alguns livros.

O assédio moral é uma forma de violência psicológica suscetível de acontecer em todos os espaços onde há relações humanas, tanto no setor público quanto no privado. Ele constitui-se pela frequência das ações constrangedoras e humilhantes praticadas por pessoas intencionadas a inferiorizar, ignorar e excluir o outro.

Graduada em Pedagogia: Docência e Gestão de Processos Educativos pela Universidade do Estado da Bahia – UNEB e em Administração pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR. É servidora pública da UNEB, lotada no Núcleo de Pesquisa e Extensão - NUPE do Departamento de Educação Campus XIII - DEDC XIII - Itaberaba. E-mail: lenesaojose@ig.com.br.

**Orientador – Mestre em Cultura, Memória e Desenvolvimento Regional e Doutorando em História Social – Universidade Federal do Ceará - UFC. Prof. da UNEB – DEDC XIII – Itaberaba. E-mail: hamiltonblackpower@hotmail.com.

A forma de gestão, organização do trabalho, comunicação, poder, ganância, inveja e a mediocridade intrínseca à personalidade de muitas pessoas são fatores que tornam o ambiente fértil para a prática do assédio moral. A professora de Direito do Trabalho, Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 46) chama a atenção para a existência de “uma política de organização do trabalho centrada nos valores humanísticos e democratas, a começar pela qualidade do relacionamento interpessoal entre trabalhadores (...) tornando o trabalho satisfatório e as relações humanas dignas.” Os danos causados ao assediado, à organização e a sociedade atingem a saúde, a economia e as relações sociais respectivamente.

Apesar de alguns estados e municípios já possuírem leis aprovadas que previnem e combatem essa forma de violência, o ordenamento jurídico brasileiro apenas dispõe de projetos de lei em tramitação. Os casos de assédio moral levados à justiça são analisados pelos magistrados por meio da legislação existente, especialmente a atual Constituição Federal (ALKIMIN, op. cit., p. 14 e 15).

Evitar a disseminação do assédio moral no trabalho é necessário, mas não será apenas por meio do sistema jurídico que iremos reduzir essa prática. É preciso a conscientização dos direitos e deveres trabalhistas e de cidadão e o entendimento do que é o assédio moral. Mas o que é preciso fazer para proporcionar conscientização e esclarecimentos sobre o assédio moral no trabalho? A dissertação de mestrado de Margarida Barreto apresentada no ano de 2000 impulsionou a discussão e o interesse de médicos, administradores, psicólogos, advogados e estudantes pela temática no sentido de compreender e descobrir meios de prevenir e coibi-lo (ALKIMIN, op. cit., p. 13).

O presente estudo objetiva compreender o assédio moral e refletir as possibilidades de prevenção por meio da educação. Para isso foi analisada uma produção bibliográfica que, no final me permitiu o entendimento do importante papel da educação no desenvolvimento de ações preventivas e de combate ao assédio moral no trabalho.

Este trabalho está estruturado da seguinte maneira: 1) introdução; 2) contextualização do assédio moral no trabalho; 3) causas e consequências do assédio moral; 4) o assédio moral e o ordenamento jurídico brasileiro; 5) as possibilidades de prevenção por meio da educação; 6) considerações finais.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é um tipo de violência sutil, visível e invisível que pode ser detectado nas relações humanas em todos os tipos e formas de organizações, inclusive nas sem fins lucrativos, nas religiosas, na família, na política, e mais comumente nas relações trabalhistas. “O assédio moral ou agressão psicológica é um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a Administração Pública” (ALKIMIN, op. cit., p. 37).

O assédio moral caracteriza-se por agressões simbólicas, como olhares, risos, comentários maldosos, mentiras, ofensas, desprezo, xingamentos, negações e falta de comunicação com o intuito de isolar, desacreditar, constranger, humilhar e excluir o indivíduo ou grupo de pessoas. Consiste na prática constante de ações que fere a dignidade e adocece a pessoa, sendo que essas ações no campo do trabalho ganham amplitude tendo em vista o jogo de poder, o lucro a qualquer custo, as formas de contratações, competitividade, aversão à diversidade e formação moral.

Para Alkimin (op. cit., p. 38), o assédio moral “[...] é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada [...]”.

A médica, doutora em Psicologia Social pela PUC/SP, Margarida Barreto (2009, p. 8) define o assédio moral no trabalho como espécie de violência moral ou psicológica constituída por “procedimentos, comportamentos e atitudes” perversas de forma repetitiva e prolongada que ameaça, humilha, desqualifica, constrange e degrade as relações e condições de trabalho. Além disso, adocece, atinge a dignidade e identidade e pode levar a morte por suicídio.

De acordo com a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família a francesa Marie-France Hirigoyen (2010, p. 17),

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Muitos pesquisadores, ao definirem o assédio moral no trabalho, destacam que para tal caracterização as agressões precisam ocorrer de forma repetitiva, sistemática e prolongada. Entretanto, para outros estudiosos e advogados, um único ato, dependendo da gravidade, pode ser caracterizado como assédio moral.

O assédio moral consiste na exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Cabe destacar que em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo. (SPACIL; RAMBO; WAGNER; 2011, p. 4).

Conforme Hirigoyen (op. cit.) o assédio moral no trabalho é um fenômeno antigo, mas só identificado nos anos 80 com os estudos do psicólogo do trabalho de origem alemã radicado na Suécia, Heinz Leymann que utilizou o termo mobbing para descrever o assédio dentro das organizações trabalhistas. Para Heinz Leymann (1996, apud. HIRIGOYEN, op. cit., p. 77), o termo “mobbing consiste em manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa”. Embora o termo mobbing seja utilizado para descrever tais violências, supõe-se que a princípio tenha sido utilizado para descrever o comportamento agressivo de grupos de animais.

[...] presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de grupos de animais que querem expulsar um intruso, foi reproduzido nos anos 60 por um médico sueco, Peter-Paul Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças com relação a outras, dentro da escola. (HIRIGOYEN, op. cit., p.76).

Na França, o fenômeno ganhou destaque a partir de 1998, com o lançamento do livro, “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”, de autoria de Marie-France Hirigoyen especialista no assunto naquele país, sendo “conhecido como harcèlement moral”. Termo esse que, segundo Alkimin (op.cit., p. 41) é pertinente a perversidade ou depravação moral. “A perversidade não provém de uma perturbação psíquica e sim, de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos”. (HIRIGOYEN, 2001, p. 13 apud. ALKIMIN, op. cit., p. 41).

O assédio moral, no Brasil, passou a ser objeto de estudo com a pesquisa realizada por Margarida Barreto para a sua dissertação de mestrado, intitulada “Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações”, defendida em 22 de maio de 2000, na PCU/SP, sob a orientação da Professora Bader Burihan Sawaia (2006, p. 11, 14, 17). A partir de então, o assédio moral no trabalho passou a ser destaque e instrumento de reflexão e discussão de vários segmentos da sociedade como médicos, administradores, advogados, psicólogos e estudantes.

O resultado da pesquisa de Margarida Barreto mostra nichos da sociedade onde o assédio moral é mais frequente, sendo possível perceber a incidência de discriminação essencialmente pelos menos escolarizados e pela diversidade sexual, racial e social. Dos 2072 trabalhadores participantes da pesquisa, “42% (870) relataram vivência com situações de humilhação. Consistiam em 494 mulheres e 376 homens e pertenciam a 97 empresas” de São Paulo. (BARRETO, 2006, p. 29, 31, 32).

Ainda segundo a mesma pesquisadora, os dados da Previdência Social mostram o crescimento dos casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho. “Deste modo, em 2006, o mundo do trabalho [no Brasil] vitimou 1978 trabalhadores por transtornos mentais e comportamentais, gerados pelo trabalho”. (2009, p. 7).

As estatísticas da vitimação do assédio moral no trabalho sobre a saúde física, psicológica e a vida dos trabalhadores, ainda que não sejam atualizadas, são assustadoras. Nesse sentido, Barreto e Venco (2010, p. 4) dispõem que:

(...) na empresa France Télécom – a maior empresa do setor de telecomunicações na França e que emprega cerca de 102.000 trabalhadores naquele país – que registrou quatro suicídios na empresa, em 2004, e, entre janeiro de 2008 e janeiro de 2010, contabilizou 34 suicídios no trabalho.

Segundo Hirigoyen (op. cit.) os termos e conceitos utilizados no mundo para definir o assédio moral variam de acordo às culturas, às línguas e aos contextos. Na Inglaterra e em alguns países de língua inglesa, é utilizada a denominação *bullyng*; na Suécia, Dinamarca, Finlândia, Suíça e Alemanha, *mobbing*; nos Estados Unidos, *harassment* e no Japão, *ijime*.

Ainda de acordo com Hirigoyen, (op. cit., p. 81 - 83), há uma forma específica de assédio moral denominada *whistleblowers*, “destinada a silenciar quem não

obedece às regras do jogo”, ou seja, as pessoas sofrem retaliações por delatar corrupção ou infração de leis que regem os serviços públicos onde trabalham, ou ações de empresas ou instituições que oferecem perigo importante e específico pertinente à saúde ou segurança pública. Segundo a mesma autora, em 1998 foi fundada a FAIR (The Federal Accountability Integrity and Resolution Institute), uma organização de trabalhadores liderada por uma funcionária do Ministério de Relações Exteriores, em Ottawa, Canadá, que, após sofrer por oito anos assédio de seus superiores, por ter denunciado a existência de irregularidades, resolveu fundar essa instituição com o objetivo de combater o assédio moral. A autora salienta ainda que os whistleblowers se organizaram e criaram grupos de apoio e proteção similares em outros lugares do mundo, como o GAP, Government Accountability Project, nos Estados Unidos.

Nesse contexto, observa-se que, em nosso País, essa forma de assédio é mais corriqueira e constante nas administrações públicas, tendo em vista, a prática de atos ilegais, como nepotismo, corrupção e violação de leis. Nesse caso, os servidores costumam ser submetidos e constrangidos a participarem de atos que ferem os princípios legais e, ao contestarem tais ações, passam a ser perseguidos, ignorados e removidos de setores, já que não podem ser demitidos.

Alkimin (op. cit., p. 40, 41) dispõe que, ainda nas pesquisas em língua portuguesa, constata-se uma diversidade de denominações atribuídas ao fenômeno. Até mesmo no Brasil, onde a designação assédio moral é a mais conhecida e difundida na divulgação da violência, ainda não há especificidade, sendo, portanto, utilizadas em artigos e comentários “denominações do tipo terrorismo psicológico, tirania no trabalho, violência psicológica, molestamento moral etc.”.

Nas relações trabalhistas, o indivíduo ou grupo de pessoas assediado costuma ser acometido de muitas outras agressões que ferem a dignidade humana, como falta de informação que favoreça o desenvolvimento do trabalho, discriminação ou perseguição, por questionar judicialmente direitos trabalhistas, acúmulo ou falta de repasse de trabalho, imposição de atividades com grau de dificuldade superior ou inferior àquelas para as quais o assediado foi contratado, imposição para participar de atos ilegais e eventos políticos, exclusão de reuniões, encontros sociais, ociosidade e humilhações, com a intenção de excluí-lo e forçar o pedido de demissão.

O assédio moral no trabalho acontece de forma vertical descendente, praticado por superior hierárquico; vertical ascendente, praticado por subordinado; horizontal, praticado por colega de trabalho e mista, praticado por diversas pessoas incluindo chefia, colegas de trabalho e subordinados. Sendo que a mais comum é a forma vertical descendente ou hierárquica tendo em vista, as relações de poder existentes. (HIRIGOYEN, op. cit. p.111 – 114). Trata-se de assédio moral vertical descendente o praticado por empregador ou superior hierárquico tendo como vítima um indivíduo ou grupo de pessoas subordinado hierarquicamente. Esse tipo de assédio é mais frequente e o assediador costuma usar estratégias e sutilezas para agredir a vítima e excluí-la. Esses assediadores costumam abusar do poder que lhes competem, mas também agem por falta de qualificação profissional, insegurança e até mesmo por pura mediocridade. Desrespeitam os direitos trabalhistas e comprometem o ambiente de trabalho e o desempenho e produtividade da organização.

O nepotismo e o protecionismo, favorecidos pelas diferentes e novas formas de contratação, como as terceirizações dos serviços administrativos e ocupação de cargos, são fatores que contribuem para a prática desse tipo de assédio, essencialmente no setor público, quando o gestor se sente incomodado por funcionários concursados que não aceitam compartilhar de ações que ferem os princípios legais ou éticos. Nesse caso, muitas vezes o assediador conta com a participação de pessoas que querem manter-se na organização a qualquer custo, mesmo sabendo das irregularidades existentes nas suas formas de admissão. Essa espécie de assédio pode ser percebida em muitas eleições municipais, quando funcionários são coagidos e constrangidos a participarem das campanhas dos gestores ou de seus candidatos.

Nas situações em que há participação de outras pessoas, o assédio pode ser classificado também de misto. Na administração pública, quando o assediado é um funcionário público concursado, que não pode ser demitido a intenção é excluí-lo, evitar-lhe a participação nas tomadas de decisão, fazê-lo parecer incompetente, ignorá-lo, não lhe repassar trabalho, mudá-lo de setor, restringir-lhe as informações e evitar-lhe a comunicação.

O assédio moral vertical ascendente manifesta-se basicamente por meio da pressão e desrespeito ou deturpação das ordens delegadas. Essa espécie de assédio parte de uma ou mais pessoas subordinadas contra superior hierárquico. Os

fatores que levam a esse tipo de assédio vão da aversão ao superior hierárquico que abusa do poder de comando que lhe compete, autoritarismo, arrogância, qualificação profissional deficitária para exercício do cargo que ocupa e insegurança, assim como ciúme, inveja ou simplesmente para levar algum tipo de vantagem ou extorsão. Esse fator específico costuma ser atribuído a assediadores que exercem as funções de assessor(a) e secretária(o) por saberem e terem acesso a informações pessoais e confidenciais do assediado e da organização.

Há um relato de um participante da pesquisa desenvolvida por Marie-France Hirigoyen, na França, que diz ser um chefe assediado por uma funcionária flagrada violando segredo médico, ou seja, espionando o arquivo para se apropriar de informações de seus pacientes, com a intenção de lhes vender produtos para suposta cura de qualquer tipo de doença. Após ser demitida por justa causa passou a acusá-lo judicialmente de assediá-la sexualmente. (HIRIGOYEN, op. cit., p. 115).

Esse tipo de assédio é considerado o mais difícil de provar e de se defender, porque as vítimas ficam sem saber a quem recorrer tendo em vista a forma como podem ser vistas por possíveis superiores e os efeitos avassaladores que a mídia costuma provocar.

O assédio moral horizontal é praticado por colegas de trabalho, normalmente movidos por inveja, ciúme, disputa por cargos e promoções, atributos pessoais e profissionais diferenciados e de destaque. De acordo com Alkimin (op. cit. p. 63 e 64) a vítima desse tipo de assédio é comumente assediada por meio de brincadeiras maldosas, grosserias, gestos, menosprezo, isolamento, comentários maliciosos e mentiras com a intenção de excluir, desfazer da imagem e desacreditar o assediado junto à chefia. Essa parece ser a espécie mais medíocre de assédio moral visto ser praticado por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico que deveriam cultivar a união e a solidariedade.

Assédio moral misto é caracterizado pela violência praticada por colegas de serviço, por superiores hierárquicos e por subordinados. A característica principal deste tipo de assédio é a rejeição da vítima pelo grupo seguida pelas perseguições e acusações. (HIRIGOYEN, op. cit. p. 112 e 114).

Dano moral, dano patrimonial ou material e assédio sexual não se confundem com assédio moral. O dano moral pode resultar do assédio sexual, do assédio moral e de agressões esporádicas que não se caracterizam assédio sexual ou assédio moral. Já o assédio sexual é caracterizado pela insistência do envolvimento afetivo e

sexual comumente sob algum tipo de ameaça ou troca de favores. Enquanto que o dano material, afeta o patrimônio econômico e também pode ser cometido por meio do assédio moral e sexual.

O trabalho sobre pressão, o estresse, o conflito e a depressão também não se confundem com assédio moral no trabalho. Segundo Hirigoyen (op. cit., p. 19 - 21) a pressão no trabalho em muitos setores é fruto da sobrecarga de atividades impostas pelo ritmo acelerado que gera a economia. O estresse costuma ser decorrente da reação orgânica às sobrecargas e más condições de trabalho e do assédio moral. O conflito surge do confronto, da incompatibilidade entre pessoas e esse, assim como o estresse provocado pela sobrecarga e más condições de trabalho, quando não resolvidos, tanto podem desencadear como ser decorrentes do assédio moral. A depressão é um estado mórbido de saúde ou tristeza profunda, frequentemente resultante do assédio moral, do estresse e também do assédio sexual.

Hirigoyen (op. cit., p. 34, 35, 73) chama a atenção para as falsas alegações de assédio moral, pois este “não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho,” especialmente por pessoas desmotivadas com o trabalho que se sentem assediadas sempre que advertidas na tentativa de estimulá-las ou por indivíduos perversos, com o intuito de se vingar, desmoralizar, destruir ou levar algum tipo de vantagem ou extorquir economicamente, alguém ou a organização onde trabalha. É importante ressaltar que os danos causados por falsas alegações de assédio moral são tão prejudiciais e irreparáveis, quanto os danos causados à verdadeira vítima de assédio moral no trabalho.

3 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Hirigoyen (op. cit., p. 37), “na origem dos procedimentos de assédio, não existem explicações óbvias, mas, sim, um conjunto de sentimentos inconfessáveis”. Desse modo, não há uma causa única para o surgimento da prática do assédio moral no trabalho. Entretanto, ambientes estressantes, forma de organização e gestão pouco claras e democráticas são meios que favorecem a disseminação do assédio moral nas relações trabalhistas. Alkimin (op. cit., p. 49) diz que:

Dentre as causas que geram a conduta assediante, podemos mencionar várias: deficiências na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

A incidência do assédio moral no setor público, assim como a preocupação das empresas com a imagem junto ao mercado consumidor e as indenizações a que são judicialmente submetidas a pagar por casos de assédio moral praticado no ambiente de trabalho descaracteriza o lucro das empresas como vilão dessa forma de violência. Nesse sentido, conclui-se que não há um fenômeno específico causador do assédio moral, há fatores que, aliados a desvio de conduta ética, como, o poder, a forma de gestão, a organização do trabalho, as regras mal definidas, a comunicação deficitária, retenção de informação, qualificação profissional, interesses pessoais e políticos, favorecimento, recusa de uma diferença, a não aceitação, o incômodo que o outro representa pelo ser e pelo jeito de ser, o sentimento de inveja, ciúme, medo, rivalidade e competitividade favorecem o desencadeamento do assédio moral no trabalho.

Para alguns estudiosos (Hirigoyen, op. cit.) há pessoas que costumam ser mais assediadas em função de sua representatividade profissional. Nesse sentido, segundo Alkimin (op. cit., p. 47):

Também costumam ser alvo de assédio moral as vítimas que são extremamente dedicadas ao trabalho, os criativos, aqueles que se revelam detalhistas, perfeccionistas e muito competentes, enfim que apresentam um perfil apropriado às exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho que requer profissional competente, capacitado, flexível e polivalente. Esse é o típico perfil que pode despertar inveja e rivalidade e conseqüente espírito destruidor por parte do superior ou chefe, até mesmo por temor em perder o cargo e poder, e do colega de serviço que também se sente ameaçado.

As conseqüências do assédio moral são muitas e variam de acordo com o perfil e resistência física e psicológica da vítima. Entretanto, não afetam apenas a pessoa assediada, mas também a família, o assediador, o empregador, a Previdência Social, o sistema jurídico e a sociedade.

As consequências para o trabalhador assediado variam de psicológicas, físicas, de identidade, econômica e social, tais como: cansaço, nervosismo, estresse, baixa da auto-estima, distúrbios no aparelho circulatório, perda da libido, emagrecimento, aumento de peso, distúrbios do sono, desmotivação profissional, enxaquecas, distúrbios digestivos, gastrites, úlceras, hipertensão arterial incontroláveis, medo, angústia, mágoa, revolta, vergonha, raiva, tristeza, perda de produtividade profissional, desvalorização pessoal e profissional, escassez de recursos econômicos, comprometimento do equilíbrio nas relações familiar, profissional e social, ingestão de drogas, depressão e até o suicídio.

As dores da humilhação são gritos de tristeza infinita que se parecem a 'um mal-estar' que não acaba. Mesmo quando constituem passado, são guardados na memória do corpo. Um tal padecimento ecoa simultaneamente do e no corpo, fazendo-o caixa de ressonância de emoções tristes". (BARRETO, 2006, p. 191).

A família sofre o desequilíbrio da economia e do convívio familiar, em função do estado de saúde física, psicológica e do comprometimento econômico do trabalhador por desemprego e redução de produtividade.

Para o assediador as consequências podem ser demissão por justa causa e indenização judicialmente determinadas e dispensa indireta quando o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização conforme art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Vale salientar que tais consequências variam de acordo o tipo de assédio praticado.

As consequências para o empregador/organização variam de indenização financeira judicialmente determinada por casos de assédios praticados pelo próprio empregador ou dentro do ambiente de trabalho, rescisão indireta, rotatividade e afastamento de funcionários para tratamento médico, requalificação de pessoal, baixa produtividade e comprometimento da imagem da empresa por desrespeito e violação do dever jurídico tendo em vista a CLT, a Constituição Federal (CF) e o Código Civil (CC).

À Previdência Social cabe o ônus dos pagamentos de benefícios por afastamento de trabalhador para tratamento médico e acidente de trabalho e aposentadorias precoces. Ao sistema jurídico o aumento da sobrecarga de processos, essencialmente nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e Tribunal

Superior do Trabalho (TST). A sociedade, por sua vez, não é isenta, tendo em vista o custo com o tratamento médico e as conseqüências a que são submetidos a Previdência Social e os tribunais do trabalho.

4 O ASSÉDIO MORAL E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Os malefícios causados pelo assédio moral em todo o mundo têm levado governos de vários países a adotarem medidas legais específicas, no sentido de coibir o assédio moral no trabalho. Já há leis aprovadas e projetos de lei em muitos países, a exemplo da França, Argentina, Chile, Noruega, Portugal, Uruguai, Suíça e Bélgica. O Brasil ainda não dispõe, em seu ordenamento jurídico, de lei federal específica para coibir o assédio moral, salvo a Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009, que veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDES) a empresas que tenham praticado assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Em tramitação, há os Projetos de Lei nº 2.369, de 2003, sobre assédio moral nas relações de trabalho. Projeto de Lei que cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral. Projeto de Lei que altera a Lei nº 8.213/91, no sentido de equipará ao acidente de trabalho ao assegurado do Regime Geral de Previdência Social. Projeto de Lei que altera a Lei nº 8.666/93 e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego. Projeto de Lei que altera a Lei nº 8.112/90 e inclui a penalidade de demissão ao funcionário público que praticar o assédio moral e Projeto de Lei que altera o Código Penal.

Na esfera estadual, há leis aprovadas nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Mato Grosso e Minas Gerais. Várias leis municipais já foram aprovadas, mas essas são principalmente em municípios das regiões Sul e Sudeste. Na Bahia, o Projeto de Lei nº 12.819/2002, de iniciativa da então deputada estadual, PT/BA Moema Gramacho, tramita na Assembleia Legislativa, desde 2002. Esse Projeto dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta, fundacional e autárquica.

A Lei nº 6.986 aprovada em 31 de janeiro de 2006, ainda não regulamentada, dispõe sobre a caracterização do assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, de Salvador e a

aplicação de penalidades à sua prática, por parte dos servidores públicos. O município de Conceição do Coité – BA, que aguardava pela aprovação de uma lei municipal, teve o projeto arquivado em 2011 pela bancada de vereadores do Prefeito. Itaberaba, assim como demais municípios baianos, não dispõe em seu ordenamento jurídico de leis que visem prevenir ou coibir o assédio moral no trabalho, o que não significa que tal prática seja inexistente nas dependências do setor público ou privado.

Na interpretação de Alkimin (op. cit., p. 82, 88, 89, 93, 105) mesmo não havendo lei específica, a conduta do assediante viola obrigações contratuais, normas de proteção inseridas na CLT e garantias fundamentais do trabalhador e da pessoa, previstas em normas internacionais e na CF/88. A conduta assediante deverá ser enquadrada considerando o disposto nos art. 482 e 483 da CLT, art. 5 da CF/88, art. 12, 186 e 187 do Código Civil, art. 136, 139, 140, 146 e 147 do Código Penal, assim como o art. 116 da Lei 8.112/90.

Com base nesse ordenamento jurídico pré-existente, os Magistrados têm condenado judicialmente assediadores e organizações a pagarem indenizações por danos morais e até materiais causados pelo assédio moral. O site (http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/no_noticiasNOVO.Inicio?p_cod_area_noticia=ASCS) do TST expõe vários casos de ações judiciais resultantes de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho:

A 6ª Vara do Trabalho, de Aracaju, concluiu que houve assédio moral por parte da AMBEV ao submeter o empregado a constrangimentos por não atingir a meta estabelecida, obrigando-a a pagar a indenização de R\$ 70.000,00. O juiz entendeu que a empresa violou o artigo 5º da Constituição ao submeter o funcionário a atitudes consideradas lesivas à honra e à dignidade do empregado. Processo: AIRR 1370/2005-006-20-40.0. (NOTÍCIAS DO TST, 2006).

A Cooperativa Agropecuária dos Cafeicultores de Porecatu Ltda. (Cofercatu) também foi julgada e condenada a pagar indenização, por dano moral, no valor de R\$ 10.000,00, a um trabalhador safrista por ter sido imposto a ele, votar em um candidato, filho do diretor da cooperativa, a prefeito de Florestópolis, no interior do Paraná, assim como a usar brindes de campanha e colocar cartaz com o número 17 na própria casa. Processo: AIRR-2.534/2005-562-09-40.6. (NOTÍCIAS DO TST, 2007).

A Empresa Brasileira de Telecomunicações S. A. (Embratel) foi sentenciada “a equiparação salarial de um empregado mineiro que ficou impossibilitado de ascender profissionalmente por ter sido vítima” de assédio moral no ambiente de trabalho. As perseguições e constrangimentos alegados pelo empregado o impediram de ser promovido e ainda foi rebaixado de função. O empregado entrou em depressão e acabou se aposentando. Processo: RR-75900-21.2007.5.03.0006. (NOTÍCIAS DO TST, 2011).

“Um empregado da Federação de Futebol do Estado do Rio de Janeiro – FERJ” foi submetido à ociosidade e receberá R\$ 60.000,00 de indenização, ou seja, o empregado foi destituído de suas funções e obrigado a ficar diariamente sentado em um sofá, em frente ao elevador, expressamente proibido de falar com os colegas de trabalho. Processo: RR-8690-20.2010.5.01.0000. (NOTÍCIAS DO TST, 2011).

“Um médico, chefe do setor de ortopedia do Hospital São Rafael”, vítima de assédio moral pela diretoria desta instituição por ter se recusado a acatar a ordem de convencer colegas médicos de seu setor a extinguirem os respectivos contratos de trabalho e retornarem como prestadores de serviço, receberá de indenização R\$ 20.000,00 do referido hospital pelos constrangimentos e danos morais a que foi submetido dentro do ambiente de trabalho. Processo: RR-67440-55.2007.5.05.0017. (NOTÍCIAS DO TST, 2010).

Os crimes de assédio moral no trabalho, mesmo sem a existência de lei federal específica, têm sido enquadrados pelos magistrados dos Tribunais Regionais e Federal do Trabalho na legislação existente, a exemplo da Constituição Federal, no sentido de coibir a prática abusiva e amenizar o sofrimento das vítimas.

5 AS POSSIBILIDADES DE PREVENÇÃO POR MEIO DA EDUCAÇÃO

Lei específica no sentido de coibir e punir práticas de assédio moral é essencial, mas a prevenção aliada a educação é uma forma eficiente de combater o assédio moral e evitar que as pessoas coloquem em risco a saúde e a vida, além de evitar os prejuízos às famílias, ao ambiente de trabalho, às organizações, ao estado e a sociedade. Dessa forma, a educação é pensada como forma de prevenção, tendo em vista informação, esclarecimento, conhecimento e formação, além do

resgate de valores éticos e morais que proporcionem formação cidadã digna e respeitosa pautada na honestidade, no amor e no respeito ao outro.

As medidas de prevenção esclarecedoras dentro das organizações são necessárias, mas a divulgação e discussão de valores éticos e morais são imprescindíveis na formação da criança, do adolescente e na vida da pessoa adulta, pois é a base do respeito, da sinceridade, da honestidade e da consideração pelo outro como ser humano. Esses valores são essenciais para a prática da boa convivência e o estabelecimento de relações saudáveis no ambiente de trabalho.

O assédio moral sendo em muitos casos inerente à personalidade do assediador e ainda considerando que o ser humano precisa ser formado para viver em sociedade, o trabalho de prevenção precisa ir além das empresas e das instituições públicas. É preciso um trabalho de prevenção também nas escolas, como bem coloca Hirigoyen (op. cit., 323), nas universidades e em eventos sociais, por meio de leituras do tipo cordel, debates públicos, peças teatrais, músicas, mesas-redondas, palestras, revistas em quadrinho, publicação de notícias e artigos, documentários com depoimentos de vítimas e especialistas, dinâmica de grupos e seminários de informação que proporcionem o reconhecimento da importância da ética, da moral, do respeito e a sensibilidade e conscientização dos direitos trabalhistas e do cidadão, do que é assédio moral e dos riscos para a saúde e a vida e os prejuízos econômicos e judiciais para o assediado, para o assediador, para a organização, para o estado e para a sociedade.

Hirigoyen (op. cit., p. 322) diz que,

A repetição de casos de assédio moral deve fazer com que nos questionemos a respeito do funcionamento de nossa sociedade. De nada adianta punir os agressores se não mudarmos as mentalidades que lhes permitiram agir daquela maneira. É no nível da sociedade como um todo que é preciso agir, sem nos escondermos por trás da responsabilidade das empresas.

Campanhas esclarecedoras podem ser feitas nas escolas, nas universidades, em eventos, nas empresas, nas instituições públicas etc., de forma dinâmica e recreativa com apresentações de cordel, chulas, repentes, teatros e documentários a exemplo de campanha desenvolvida pelo Tribunal do Trabalho da 13ª Região (PB) em parceria com cantores locais que transformaram cordéis em músicas e distribuíram em rádios comunitárias do estado. De forma humorada e linguagem

simples, os ouvintes eram informados sobre licença-maternidade, carteira de trabalho, assédio moral, etc. (NOTÍCIAS DO TST, 2010). Contudo, vale lembrar o importante papel de prevenção que cabe também à imprensa e aos sindicatos.

Muitos estudiosos consideram que a forma de gestão e organização do trabalho favorece o assédio moral. Daí, a importância de empregadores, gestores e dirigentes serem bem formados, educados, íntegros e éticos e o desenvolvimento de ações educativas que contemplem toda a sociedade: famílias, estudantes, trabalhadores, dirigentes, etc.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assédio moral no trabalho é um termo utilizado para descrever atitudes abusivas praticadas com sutileza e intenção por superiores hierárquicos, colegas de serviço e subordinados dentro dos ambientes de trabalho. Consiste na prática constante de ações humilhantes e constrangedoras que ferem a dignidade, violam direitos humanos e trabalhistas e atingem a saúde física e psicológica da vítima podendo levar à morte por suicídio.

A forma de organização do trabalho e a gestão antidemocrática, a ameaça que o assediado pode representar, tal como a ganância, a inveja e o poder aliados a dissimulação dos assediadores tornam o ambiente de trabalho um espaço propício para a disseminação do assédio moral. As implicações não se restringem apenas à vítima, ainda que indiretamente, afeta também o assediador, a organização em que trabalham, a Previdência Social, a Justiça Trabalhista e a sociedade.

A inexistência de lei específica não significa que assediadores e organizações não possam ser julgados e sentenciados judicialmente, visto as penalidades processuais atribuídas a empresas de várias regiões do país pela Justiça do Trabalho. O assédio moral no trabalho é tão frequente tanto no setor privado quanto no público, sendo que nesse último, costuma ser mais duradouro e sutil em razão do jogo de poder e dos interesses pessoais e pela ideia de público e privado que tem algumas pessoas no Brasil.

É preciso ter clareza do que é assédio moral, pois este fenômeno não pode ser confundido com qualquer atrito. Expor uma pessoa, empresa ou instituição pública a falsa denúncia é tão danoso quanto o autêntico assédio moral. Seleção,

qualificação, comunicação e tratamento eficazes e respeitosos são essenciais na relação laboral e à produtividade e desenvolvimento das atividades de forma saudável e criativa.

O assédio moral é um desrespeito ao próximo, e não é restrito apenas aos espaços de trabalho. Dessa forma, tornam-se necessárias ações preventivas, além das organizações. É preciso agir também no nível da sociedade, por meio de mecanismos e instrumentos da educação que proporcionem informação, formação e resgate de valores éticos e morais que potencializem o indivíduo para o exercício da cidadania com dignidade e respeito no trabalho e em todos os espaços sociais. A educação muito pode fazer no que diz respeito à redução de práticas de assédio moral.

ABSTRACT

This article is the result of a literature review that appeared in order to understand, analyze and disseminate what is bullying at work and the possibilities of prevention through education, after realizing that although it is a current topic, yet little is discussed and unknown by many people. For that were used as theoretical support, literary works of authors such as Marie-France Hirigoyen, Margaret Barreto and Maria Aparecida Alkimin that gave us to understand that workplace bullying is a form of violence with intent to injure, ignore and delete . Violates human rights and labor and is not as uncommon as you think, perhaps, the majority of the population. But you can be prevented through actions and mechanisms of education that can inform and rescue values essential to the exercise of citizenship.

Keywords: Bullying. Labor. Prevention. Education.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2. ed. (2008), 3. reimpr. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2011.

Assédio Moral No Trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/>>. Acesso em 28 de out. de 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo EDUC. 2006. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=qmBSYdrUwkQC&pg=PA4&dq=BARRETO,+Margarida+Maria+Silveira.&hl=pt->

[BR&sa=X&ei=rcUWT52rBJKE0QG85rCPAw&ved=0CDUQ6AEwAA#v=onepage&q=BARRETO%2C%20Margarida%20Maria%20Silveira.&f=false](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#art6)>. Acesso em: 11 de dez. de 2011.

_____. **Saúde Mental e Trabalho:** a necessidade da “escuta” e olhar atentos. Artigo. Cad. Bras. Saúde Mental, Vol 1, no1, jan-abr. 2009. Disponível em: <http://www.cbsm.org.br/artigos/artigos/14_Margarida_Barreto.pdf>. Acesso em: 18 de jan. 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho:** redefinindo o assédio moral. trad. Rejane Janowitz. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível Em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#art6>. Acesso em: 10 de jan. de 2012.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 08 de jan. de 2012.

_____. **Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 10 de jan. de 2012.

_____. **Código Penal.** Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 10 de jan. de 2012.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em 15 de jan. de 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Notícias do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/no_noticiasNOVO.Inicio?p_cod_area_noticia=ASCS>. Acesso em: 16 de jan. de 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Ex-empregado da AmBev será indenizado por maus tratos.** 18 de dez. 2006. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=7215&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=assedio%20moral>. Acesso em: 28 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. **Hospital que pressionou médico a fraudar direitos trabalhistas pagará por assédio moral.** 03 de set. 2010. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=11181&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=assedio%20moral>. Acesso em: 28 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. **Empregado submetido à ociosidade forçada receberá indenização de R\$ 60 mil.** 10 de maio de 2011. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12236&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=assedio%20moral>. Acesso em: 28 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. **Empregado vítima de “mobbing” ganha equiparação salarial.** 02 de set. de 2011. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12800&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=assedio%20moral>. Acesso em: 28 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. **Obrigam empregado a fazer campanha política caracteriza assédio moral.** 17 de dez. 2007. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=8252&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=assedio%20moral>. Acesso em: 28 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. **Iniciativas relacionadas ao trabalho são vencedoras em Prêmio de Comunicação.** 08/06/2010. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=10859&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=assedio%20moral>. Acesso em: 28 de out. de 2011.

SAWAIA, Bader Burihan. **A saúde na fronteira entre virtude privada e virtude pública.** In: BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo EDUC. 2006. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=qmBSYdrUwkQC&pg=PA4&dq=BARRETO,+Margarida+Maria+Silveira.&hl=pt-BR&sa=X&ei=rcUWT52rBJKE0QG85rCPAw&ved=0CDUQ6AEwAA#v=onepage&q=BARRETO%2C%20Margarida%20Maria%20Silveira.&f=false>>. Acesso em: 11 de dez. de 2011.

SPACIL, Daiane Rodrigues. RAMBO, Luciana Inês. WAGNER, José Luis. **Cartilha informativa sobre o assédio moral no mundo do trabalho.** Realização: Wagner

Advogados Associados. Disponível em:
<http://www.wagner.adv.br/artigos/Cartilha_AssedioMoral_2011.pdf>. Acesso em: 28 de dez. de 2011.

VENCO, Selma. BARRETO, Margarida Maria Silveira. **O sentido social do suicídio no trabalho**. Artigo. Revista Espaço Acadêmico nº 108 – Maio de 2010. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf>. Acesso em: 12 de jan. de 2012.