**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: INCOMENSURÁVEL AFRONTA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.**

Tojney Marcos Sousa

Lucas de Almeida Faustino

 Rhuan Maia Feitosa de brito

**RESUMO**

O artigo evidência a desmedida afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, representada pelo assédio moral no trabalho, diante das famigeradas condutas de quem assedia. O presente artigo tem como objetivo investigar quais as consequências advindas do assédio moral no trabalho para a vítima, não apenas na seara psicológica, como também na esfera material, que vai desde as custa com tratamento médico, até a perda do emprego; deve-se investigar ainda, o que fazer para tirar as situações de assédio moral no trabalho do mar da invisibilidade, ou seja, torná-las pública e repudiada, de tal forma que, permita ser punida; o supracitado artigo pretende também, examinar se existe legislação visando coibir e punir as pessoas que assediam, e se há, qual o âmbito real de efetividade dessas normas. As abordagens terão por base a profunda e coerente análise de textos curtos, artigos científicos, e livros de autores consagrados, que comentam com sabedoria e propriedade o tema. Será utilizada a pesquisa qualitativa, sempre analisando e procurando respostas plausíveis e coerentes para as hipóteses levantadas; Deve-se ainda utilizar, o método de pesquisa analítico que se fará com diversos estudos e avaliações aprofundadas das informações colhidas, podendo haver ainda, uma revisão histórica, com o intuito de explicar o contexto da problemática.Apesar do assédio moral no trabalho ser algo novo e que já existia há muito tempo, apenas nos últimos anos ele vem tornando-se público e despertando interesses não só dos estudiosos, mas também da sociedade, pelas incomensuráveis consequências que causa a vítima, que pode variar desde uma simples situação constrangedora, até a perda do emprego cumulado com tratamento médicos e psicológicos. Por isso, nesse mundo onde prevalece o individualismo, a prepotência e o famigerado desemprego, o mercado empregatício torna-se campo fértil para o assédio moral no trabalho e a sensação de posse exercida sobre o trabalhador torna-se uma constante.

**Palavras-chave**: Assédio moral no trabalho. Empregado. Competitividade

**INTRODUÇÃO**

O assédio moral no trabalho, investigado neste ensaio, vem peculiarmente sendo desbravado pelos juristas, por não mais que algumas décadas, portanto, é um assunto extremamente novo, no que se refere aos estudos e pesquisas científicos sobre a temática, apesar da prática de assédio moral no trabalho ser quase tão antiga quanto o próprio trabalho.

Hodiernamente, a procura pelo emprego é uma constante, sobretudo, para os que não estão devidamente qualificados segundo os padrões do mercado, logo, esses empregados pela dificuldade de conseguir ou de manter seu emprego, tornam-se terreno fértil para a famigerada prática do assédio moral.

Portanto, a humilhação reiterada,além, de ocasionar enormes danos a saúde física e mental do empregado é também uma incomensurável afronta a dignidade da pessoa humana, pelo exacerbado grau de humilhação que a vítima é submetida.

# BREVE HISTÓRICO SOBRE O ASSÉDIO MORAL.

Desde a pré-história o trabalho já demonstrava ser pré-requisito impreterível para a sobrevivência do ser humano, quando o Estado de igualdade não era mera utopia, mas, pura realidade, já que, não havia propriedade privada e, por conseguinte,hierarquia econômica.

Passando-se algumas centenas de anos, desabrochou a idade antiga, onde emerge as primeiras relações de trabalho com semelhança a que verificamos hodiernamente. Os povos antigos, já estabilizados, viviam exclusivamente pautados na criação de certos animais e na agricultura, por causa da formação desta cultura dependiam fielmente dos fenômenos climáticos para o seu desenvolvimento, o problema é que o clima favorecia certos territórios e outros não, ocasionando o enriquecimento de membros de determinado território e a famigerada miséria de membros de outros, onde o clima desfavorecia a agricultura e a criação de animais, que para não morrerem de fome se submetiam ao regime de escravidão, sendo considerados como objetos; a partir daí surge de forma discreta, mas maliciosa o famigerado trabalho escravo e arraigado a ele o assedio moral.

Após algumas décadas, a escravidão deu lugar à servidão, que consistia em trabalhar sem direitos trabalhistas, tão somente pela proteção política e militar.

Na idade média, período de escravidão, cegueira e sacrifício para atender aos caprichos de crenças religiosas, o trabalho foi entendido como forma de se ganhar o céu e como meio para redenção dos pecados. O clero junto com a nobreza, que era a elite dominante e intermediaria direto entre Deus e os homens (SERVOS) e, por isso, os homens deveriam se submeter a certas condições estabelecidas por eles, já que, as suas decisões provinham de Deus.

Com esses acontecimentos o trabalho passou a ser visto como tortura, aliás, esse é o significado de trabalho, que provem do latim vulgar, que é chamado de *tripaliar,* significando instrumento de tortura de outrem.

No decorrer dos séculos surgiram a industrialização e o capitalismo, formando-se a doutrina de que o trabalho possibilita a edificação humana. Caso. Também são nesta época que surge grandes índices do afamado desemprego, perdurando até a atualidade, aliás, é este o elemento que perdura até hoje e permite a manutenção da ideologia capitalista dos dias atuais, apesar de se apresentar hodiernamente mais perigosa, pois, está globalizada e forma um exercito de reserva, que para lograr êxito no emprego está disposto a curvar-se. A principal característica dos atuais empregados é a competitividade, logo, o individualismo e a prepotência, sendo, na maioria das vezes desmedida, possibilitam que surja um ambiente extremamente fértil para o desenvolvimento do assedio moral no trabalho e diversas doenças advindas da mesma.

Isto posto, verifica-se que, na atualidade através do desemprego e da concorrência as pessoas estão sendo tratadas como coisas, tal como na Idade Antiga, contudo, diferentemente dos tempos pretéritos, hodiernamente, exigem-se dos empregados a aceitação deles para se submeterem a tais situações, sob pena dos que aspiram pelo primeiro emprego, não conquistá-lo ou perde-lo, quando já o tem.

# CONCEITO.

# Quando se refere ao assédio moral no trabalho, está implicitamente se referindo a algo novo, ainda com poucos estudos, contudo, um tema ultimamente bastante requisitado, não só pelos estudiosos do Direito, mas também por várias ciências, tais como, a medicina, sociologia jurídica, psicologia e varias outras ciências referentes às humanas.

A palavra “assédio” significa: Insistência inoportuna junto a outrem, seja com propostas, perguntas ou pretensões.Segundo as nobres palavras do ilustre doutrinador Jorge Silva, assédio moral no trabalho consiste[[1]](#footnote-2):

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Assim sendo, o assédio moral no trabalho é uma conduta extremamente abusiva, seja com palavras, gestos, atitudes ou qualquer outra forma que implique em menosprezar repetidamente o empregado e, por conseguinte, a sua dignidade.

A vítima de assédio moral, na maioria das vezes é isolada do grupo social onde trabalha sem nenhuma explicação razoável, sendo, inferiorizada e estigmatizada diante dos demais. Contudo, a vítima por medo do desemprego, se sujeita ao silêncio, enquanto, o assediado vai gradativamente se degenerando e fragilizando-se, pelas reiteradas investidas do assediador contra ele.

1. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.**

Em regra, as condutas de quem assediam são sempre discretas, porém, nem por isso, menos constrangedoras, e é justamente por causa dessa forma oculta, que fica difícil a comprovação do assédio moral.

O assediador normalmente segrega o empregado dos seus pares no ambiente do trabalho, sem permitir que ele saiba o porquê de tal conduta; é possível ainda, contudo, constitui-se em exceção, o assediador se arriscando ao extremo de tornar público sua conduta, menosprezando, fragilizando e zombando do empregado na frente dos demais, a ponto de, gradativamente a vítima perder a autoconfiança e o empenho pelo trabalho.

O assédio moral no trabalho acarreta vários danos para o assediado; psicologicamente, a vítima de tal conduta desenvolve depressão, angústia, ansiedade, euforia, entre outros, no âmbito material vai desde o tratamento médico e psicológico, até a perda do emprego.

Hodiernamente, o assedio moral no trabalho faz parte da realidade brasileira e infelizmente ainda é entendida por muitos como uma paqueira ou uma brincadeirinha, contudo, como o exposto em linhas pretéritas, o assedio moral é mais sério do que parece, pois, afeta a vida pessoal.

Como bem exemplifica o autor JacirDeggerone[[2]](#footnote-3) mencionando alguns exemplos de assédio moral no trabalho:

Como exemplificativamente na hipótese de um trabalhador, chefe do setor técnico, ter-se, indisposto com a empresa porque denunciou (mesmo que internamente) a insuficiência das medidas de segurança adotadas e em seguida é transferido para a chefia do setor de almoxarifado (setor menos valorizado na empresa). Ainda que o valor nominal do salário tenha se mantido e a denominação do cargo (chefe de setor), indubitavelmente a transferência de setor pretende servir como represália à denúncia, sendo ilícita. Outro exemplo, trabalhadores que não atingiram as metas de produção e imediatamente são transferidos para uma sala envidraçada na entrada da empresa, onde tem a incumbência de recaptar antigos clientes, com restrições no uso da máquina de xerox, fax e acesso ao banheiro. Aqui também a medida tem caráter punitivo, o que é proibido pelo ordenamento jurídico que somente admite a punição do trabalhador quando configurada falta funcional, cujo exemplo pode ser extraído do art. 482 da CLT, e no qual não se enquadra a baixa produtividade.

Contudo, deve-se mencionar que não é qualquer conduta que vai se encaixar em assédio moral no trabalho, pois, várias vezes, a conduta diretiva do empregador pode ser erroneamente interpretada como assedio moral no trabalho. Conforme leciona o desembargador Heriberto de Castro *apud*Luciana SantosTrindade Capelari[[3]](#footnote-4):

*O assédio moral, também conhecido como mobbing ou terror psicológico, vem a ser o atentado contra a dignidade humana, entendido como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante tempo prolongado sobre outra pessoa. Esse comportamento pode ocorrer não só entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, mas não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, exigências do poder diretivo e práticas modernas de competitividade e qualificação, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima,(...).”**(Grifo nosso)*

Portanto, o assédio moral pode se manifestar de várias formas e por vários meios, no entanto, a conduta do assediador sempre estará pautada em menosprezar o empregado de forma reiterada.

1. **PERFIL DO ASSÉDIADOR MORAL.**

Mesmo com o avanço dos estudos, precariamente se sabe sobre o perfil do assediador, pelo fato de que, suas condutas serem externadas de forma discreta, não obstante, já é possível identificá-lo, como sendo alguém perverso, que se sente realizado em praticar o mal e gosta de demonstrar poder.

Em regra, as condutas do assediador são sempre discretas, porém, nem por isso, menos constrangedora, é justamente por causa dessa forma oculta que dificulta a comprovação do assédio moral.

Alguns doutrinadores ainda se arriscam a classificar o perfil dos que assediam, a exemplo deJoão Sérgio de Castro Tarciano e Cerise Dias Guimarães*apud*http://www.assediomoral.org.[[4]](#footnote-5), onde descreve alguns perfis do assediadorde forma lúdica:

1 – Profeta – Considera que sua missão é demitir indiscriminadamenteos trabalhadores para tornar a máquina a mais enxuta possível. Para ele demitir éuma “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.2 – Pit-bull – Humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violentoe até perverso no que fala e em suas ações.3 –Troglodita – É aquele que sempre tem razão. As normas sãoimplantadas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinadosdevem obedecer sem reclamar. É uma pessoa brusca.4 –Tigrão – Quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tematitudes grosseiras e necessita de público para recebê-las, sentindo-se assimrespeitado (através do temor que tenta incutir nos outros).5 – Mala – babão – È um “capataz moderno”. Bajula o patrão e controlacada um dos subordinados com “mão de ferro”. Também gosta de perseguir os quecomanda.6 – Grande Irmão – Finge que é sensível e amigo dos trabalhadoresnão só no trabalho, mas fora dele. Quer saber dos problemas particulares de cadaum para depois manipular o trabalhador na “primeira oportunidade” que surgir,usando o que sabe para recebê-lo.7 – Garganta – Vive contando vantagens (apesar de não conhecer bemo seu trabalho) e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.8 – Tasea (“tá se achando”) – É aquele que não sabe como agir emrelação às demandas de seus superiores; é confuso e inseguro. Não tem clareza deseus objetivos, dá ordens contraditórias. Se algum projeto ganha os elogios dossuperiores ele apresenta-se para recebê-los, mas em situação inversaresponsabiliza os subordinados pela “incompetência.

Assim sendo, a pessoa que assedia é alguém que acredita ser melhor que os demais, sendo ainda, tendente a querer controlar e dominar os seus pares, ainda, aqueles que não sejam subordinados a ele.

# INVERSÃO DOS VILÕES.

A principal expressão da denominação do sexo masculino é indubitavelmente a violência contra a mulher. O assédio moral no trabalho infelizmente faz parte dessa afamada violência, típica da relação de poder, contudo, hodiernamente, está havendo a inversão dos vilões, a mulher também está ocupando o papel de sujeito ativo, ou seja, de assediadora.

Deve-se mencionar ainda que, o assédio cometido por superior hierárquico, que entende que seu subordinado estar sob sua posse, assim como um objeto está para seu dono, esta sendo, ultimamente, o assedio moral é praticado por pessoas que estão em mesma posição na empresa.

Assim sendo, a velha máxima de que, quem assedia é a apenas o superior hierárquico, está ultrapassada, pois, nessa sociedade contemporânea onde o fator concorrência está intrinsecamenteligada a ela, qualquer pessoa pode ser aquele que assedia, desde que, alguém ameace seu cargo ou sua posição no seu ambiente de trabalho, independente de cor, gênero ou posição social.

# AFRONTA A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA A PARTIR DO ASÉDIO MORAL NO TRABALHO.

Desde o cristianismo, considerado por muitos como sendo o fundamento do principio da dignidade da pessoa humana, com a ideia de que o homem é a imagem e semelhança do deus divino e por isso deve ser tratado com igualdade e respeito.

Superado o pensamento da escola de direito divino emerge a escola de direito racional, onde houve um processo de formulações de ideias pautadas na razão, contudo, o conceito ou pelo menos a essência da dignidade da pessoa humana praticamente a mesma, afirmando que todos os homens são iguais em dignidade, sendo um dos responsáveis por tal transição Immanuel Kant.

O grande desafio é tirar situações como as estudadas do mar da invisibilidade. O assédio moral no trabalho é uma das violências mais difíceis de efetivar a denúncia, pois, ainda não há para esse desmedido ato, crime autônomo, devendo-se invocar outros tipos penais pra reprimir a conduta daquele que assedia. O fato do assedio moral não deixar marcas, e na maioria das vezes, nem pessoas para testemunhar o ocorrido, já que, em regra, são cometidas em lugares reservados, com gabinete, escritório, etc, é outro ponto que dificulta a repressão por meio de posterior condenação.

O assédio moral no trabalho é uma afronta direta e incomensurável a dignidade da pessoa humana, pois, além de haver uma limitação psicológica do empregado, há também restrição ao pleno e harmônico desenvolvimento do trabalho, devendo o Estado estar atento para proteger quem tiver sua dignidade violada, conforme leciona o ilustre doutrinador Marcelo Novelino (2008, p.210):

 A dignidade da pessoa humana não é um direito, mas um atributo que todo ser humano possui, independentemente de sua origem, sexo, idade, condição social ou qualquer outro requisito. O ordenamento jurídico não confere dignidade a ninguém, mas tem a função de protegê-la contra qualquer tipo de violação.

Deste modo, o Estado deve estar atento quando alguém é torturado para confessar um crime, é submetido a trabalho escravo e no caso em estudo,quando alguém for assediado moralmente, sendo visto como objeto e, portanto, uma expressão de desprezo por sua condição.

1. **CONCLUSÃO**

Portanto, o assédio moral no trabalho tem se propagado na atualidade, causando efeitos extremamente danosos para o empregado, sobretudo, quando se evidencia a busca ou a manutenção do emprego.

O Brasil é famigeradamente conhecido pelo desemprego, não obstante, a falta de oportunidade de emprego é a matriz propulsora para desencadear o assedio moral no trabalho.

Portanto, diante de uma realidade tão assustadora e lamentável, um dos meios mais eficazes de combate a esta situação, é indubitavelmente a educação materializada pela conscientização, tanto dos empregados como dos empregadores, com o intuito de haver o entendimento das reais funções e contribuição que cada membro exerce na empresa.

**REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO**

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado**. Disponível em: Htpp:// www.Google.com.br. Acesso em 18 de jun 2013.

DEGGERONE, Jacir. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: Htpp:// www.Google.com.br. Acesso em 18 de jun 2013.

NOVELINO, Marcelo. *Direito constitucional*. 2ª edição. São Paulo: Método, 2008, p.210.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da.**Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p.28.

<http://www.assediomoral.org>Disponível em: Htpp:// www.Google.com.br. Acesso em 18 de jun 2013.

1. .SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da.**Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p.28. [↑](#footnote-ref-2)
2. . DEGGERONE, Jacir. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: Htpp:// www.Google.com.br. Acesso em 18 de jun 2013. [↑](#footnote-ref-3)
3. ## .CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. Disponível em: Htpp:// www.Google.com.br. Acesso em 18 de jun 2013.

 [↑](#footnote-ref-4)
4. ## .<http://www.assediomoral.org>.Disponível em: Htpp:// www.Google.com.br. Acesso em 18 de jun 2013.

 [↑](#footnote-ref-5)