

## ASSÉDIO MORAL - Uma análise acadêmica.

Benizete Ramos de Medeiros

Advogada Trabalhista e professora de Direito e Processo do Trabalho ;  
Assessora Jurídica Sindical e diretora de especialização da ABRAT

I- CONCEITO- **Assedio Moral** - “Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho ” (*Marie-France Hirigoyen* –vitimóloga)

Outras nomenclaturas: Psicoterrorismo; *mobbing*; terror psicológico nas relações de trabalho, humilhação no trabalho; violência moral; perseguição; retaliação.

**I-a- Diferença do Assédio Sexual** – Diferencia-se do assédio moral, pois visa a dominar a vítima sexualmente, pela chantagem, por razões culturais (machismo). Em 1996 – 58% das mulheres trabalhadoras sofreram assédio sexual – TA previsão legal está inserta no art. 216-A do CP, introduzido pela Lei 10.224/01.

II- CONTEXTO HISTÓRICO: Não é um fenômeno novo, mas, apenas ignorado anteriormente, tendo sido identificado no final do século passado. Intensificado na sociedade moderna em razão do processo de globalização que gera a concorrência desmedida; o desemprego, cuja formula centra-se no maior lucro, mais competitividade com menor custo;

É indubitavelmente uma fase do capitalismo marcada pela precarização das relações de trabalho e exclusão da mão-de-obra.

Numa pesquisa havida entre os anos de 1996 e 2000, foi constatado pela Dra. Margarida Barreto (\*2), que entre 2.072 trabalhadores em 97 empresas distintas, 870, dos quais 494 mulheres e 376 homens revelaram histórias de assédio moral, o que se caracteriza excessiva com graves violação ao poder diretivo do empregador.

III- CARACTERÍSTICAS DE AÇÃO DO AGRESSOR:

**III-1-Tortura psicológica** –Autoritarismo; atos de intimidação; desqualificação; ignorar o empregado no ambiente de trabalho; distra-lo na frente de outros colegas; pressão quanto ao resultado do trabalho ; ironias;

isolamento do grupo; atos de deboche; exposição a vexames ; rebaixamentos; ameaças , etc...-

A atuação consiste em atos repetitivos, constantes com manipulação perversa, que se agrava no decorrer do tempo,notadamente quando formulados de forma homeopática.

**III-2-No Coletivo:** Também é possível a ocorrência de forma coletiva, como discriminação com grávidas, com dirigentes sindicais; inaceitação de atestados médicos; locais impróprios para refeição; fomentação do desentendimentos e ambiente hostil; intolerância com as doenças e dificuldades do empregado.

**III-3-Origem dos assédios** – Podemos, didaticamente dividi-lo da seguinte forma:

**a)-Vertical (*bossing*)** – Perpetrada por superior hierárquico em que o subordinado fica humilhado e retraído ; estímulo da competição desmedida; oriunda de chefia tirana e insegura e confusa .

Costumam ser chamados de Pit-bull; profeta; troglodita; Tigrão; Grande irmão.

**b)-Horizontal-** Advindo dos próprios colegas gerando um ambiente de trabalho degradado, que ocorre por competição; preferência pessoal; inveja; motivos políticos e outros.

**III-4 )-Perfil do agressor :** Várias são as formas do perfil observado no agressor: Instigador; casual, colérico, megalômano; frustrado; crítico; sádico; puxa-saco; tirano; aterrorizado; invejoso; carreirista; pusilânime, merecendo uma análise à luz da psicologia, que ora deixa de fazer em atendimento aos fins do do presente ensaio.

#### IV- PERFIL PSICOLÓGICO DO HUMILHADO

As pesquisas de campo demonstram que quase sempre são empregados responsáveis, ingênuos quanto aos demais e quanto ao trabalho e tarefas que desempenham;- geralmente bem educados; possuidores de valiosas qualidade profissionais. E exatamente é escolhido por ter algo mais, um diferencial em relação aos demais empregados.

São frágeis e incomodam aos outros por algum motivo.

#### **IV-1 – Conseqüências:**

**a)-Psíquicas/emocionais-** Adoece emocionalmente ; perde a auto-estima

Há um predomínio do medo que para a se instalar sorrateiramente na estrutura emocional do trabalhador, gerando, ademais, irritabilidade, insônia, nervosismo; dificuldades de concentração.

Passam a agasalhar pensamentos negativos e repetitivos, sem forças para oxigenar a mente através do otimismo que grassa o homem vez por outra.

O Desencanto pelo trabalho, pela vida com baixa produtividade é uma constante na vida desse humilhado, instalando-se a tristeza e depressão, doenças da atualidade que indubitavelmente gera crise existencial.

Muitos, sem vislumbrar uma pacificação interior chegam a pensar no suicídio e alguns lançam mão dessa fatídica saída que não leva a lugar nenhum.

**b)-social** - Dificuldades familiares, crise conjugal e de relacionamento social.

Alguns, objetivando ver-se livre da incomodação sem tréguas Abandonam o trabalho, sem analisar quaisquer conseqüências de ordem econômica;

**c)- Físico** - Desencadeia ou agrava doenças físicas preexistentes – ocultação de dores e doenças – As mais freqüentes são : Dores musculares; fraqueza nas pernas, sudorese; tremores; perda da memória; palpitação e infarto – enfraquecimento do sistema imunológico gerando variadas doenças oportunistas.

#### **V- PROFILAXIA** – Vamos à uma sucinta análise:

**a)- Vítima**– Fortalecimento com terapias, práticas alternativas que proporcionem a reconquista da auto-estima, busca do lazer que gere relaxamento e prazer.

A minimização dos efeitos no ambiente de trabalho, através da prática da solidariedade, havendo, assim, uma correção coletiva dos desvios, com mudanças de atitudes.

Deixar o trabalho deve ser uma alternativa pensada, sempre que houver ameaça de risco à saúde, pois a reabilitação emocional da criatura humana, nem sempre é fácil.

**b)-Empregador** - Penso que na busca da qualidade social ,o caminho é a prevenção que gerará a estabilidade nas relações e, conseqüente, bem-estar social com compromisso moral .

A ética do poder diretivo, com observação dos limites legais é outro elemento de fundamental na correção dos equívocos, que nem sempre é fácil identificar , notadamente quando são delegados a prepostos.

A reuniões, cursos e treinamentos com profissionais qualificados de outras áreas, estimulando a existência de CIPAS, Comissões de Saúde, também deve ser a meta das empresas envolvidas com a qualidade social.

**c)- Sindicatos-** Os Sindicatos, por sua vez, têm papel preponderante, na divulgação, informações, tanto na defesa quanto na prevenção do *mobbing*.

## **VI- AMPARO LEGAL-**

### **Previsão legal e punição – limite ao indivíduo perverso**

-Relevo na preservação dos direitos humanos e na dignidade da pessoa humana,como valores fundamentais e valor social do trabalho insculpidos na CF/88 - Art. 1º.,III e IV; art. 5º., X, XXIII; art. 60 # 4º. ; 170,III e 193 .

-A existência do dano e obrigação de reparar, embora não regule o critério de valoração – CCb/2002- Arts. Ca. II- Dos direitos da Personalidade (art. 11 e seguintes; 187,422, 944,e 927, 932II e 931 .

- Alguns suportes para quantificação e valoração, de forma ainda tímida-CLT – art. 483 –; Súmula 341 do STF; C.Penal – Ato ilícito – Art. 122 (suicídio); crimes contra a honra- 138,139 e 140,152 e 155

Há que se ressaltar que tramita no Congresso há um Projeto de Lei 4.591/2001, da deputada Rita Camata, regulando a indenização pelo dano moral.

## **VII- PROPOSTA**

Penso que algumas alterações ousadas na CLT precisam ser feitas à título inibidor das ações do capital, pois as reparações pecuniárias nem sempre satisfazem o agredido que perpetua os efeitos nefastos na sua saúde. No entanto, minimiza, além de ter caráter pedagógico.

A inserção legislativa deve traçar os liames, limites, provas e indenização, tomando-se sempre por base a extensão do dano, a intensidade da vontade do agressor, as condições sociais e culturais da vítima; a repercussão do dano, com parâmetros de equidade de justiça.

Por fim, insta aduzir que a Justiça do Trabalho, de uma forma geral, ainda é muito tímida da aplicação da indenização relacionada ao dano moral sofrido pelo empregado.

Também não é demais lembrar a dificuldade na produção da prova.

\*\*\*

**Bibliografia-**

- GUEDES, Garcia Novaes – Terror Psicológico o Trabalho, ed.Ltr
- MAIOR – Jorge Luiz Souto –O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social – Ltr
- BARRETO, Margarida. Violência, Saúde, Trabalho – Uma jornada de humilhações -
- ASSE, Vilja Marques – Um fenômeno chamado Psicoterror – artigo Ltr 68-07/819;
- FIORELLI, José Osmir e MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivie – Psicologia nas Relações de Trabalho – ed.Ltr
- FIORELLI, José Osmir e MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivie – Psicologia nas Relações de Trabalho. Ed. LTr.