



Assédio Moral

Introdução

A violência moral no trabalho não é fenômeno novo e pode-se dizer que ela é tão antiga quanto o próprio trabalho. A globalização e a conseqüente flexibilização das relações trabalhistas trouxeram gravidade, generalização, intensificação e a banalização do problema.

No mundo hodierno, surgiu a nova tônica nas relações de trabalho, o individualismo exigindo do trabalhador um novo perfil: autônomo, flexível, competitivo, criativo e qualificado.

As pressões por produtividade e o distanciamento entre os órgãos dirigentes e os trabalhadores de linha de produção resultam a impossibilidade de uma comunicação direta, desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade e dificultando a germinação do espírito de cooperação e solidariedade entre os próprios trabalhadores.

Esse fenômeno não é privilégio só dos países em desenvolvimento, ele está presente no cenário mundial. Atinge homens e mulheres, altos executivos e trabalhadores braçais, a iniciativa privada e o setor público.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em diversos países desenvolvidos, as estatísticas apontam distúrbios mentais relacionados com as condições de trabalho. É o caso da Finlândia, da Alemanha, do Reino Unido, da Suécia e dos Estados Unidos, por exemplo.

A médica do trabalho Margarida Barreto, ao elaborar sua tese de mestrado *Jornada de Humilhações*, concluída em 2000, ouviu 2.072 pessoas, das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho.

No Brasil, a primeira lei a tratar desse assunto é de Iracenópolis, SP, regulamentada em 2001. Atualmente, há diversos outros projetos em tramitação nos legislativos municipais, estaduais e na esfera federal.

Temos consciência de que a solução dos problemas de assédio não está apenas nos dispositivos legais, mas na conscientização tanto da vítima, que não sabe ainda diagnosticar o mal que sofre, do agressor, que considera seu procedimento normal, e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e omissão.



O diagnóstico para as próximas décadas é sombrio, quando predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho, desafiando a mobilização da sociedade e adoção de medidas concretas, especialmente visando à preservação e à reversão dessas expectativas.

Conceito

Existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado, tais como o enfoque médico, o psicológico ou o jurídico. Juridicamente, o assédio moral pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, sem conotação sexual ou racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, por meio de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.

Segundo o sueco Heinz Leymann, psicólogo do trabalho,

“assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho, por meio do estabelecimento de comunicações anti-éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, com reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.

O assédio horizontal é o mais freqüente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. Há, também, a agravante de que os grupos tendem a nivelar seus indivíduos e têm dificuldade de conviver com diferenças. Por exemplo, a mulher em grupo de homens, homem em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa, entre outras.

Esse conflito é horizontal, e acontece quando um colega agride, moralmente, a outro e a chefia não intervém, recusando-se a tomar partido do problema, só reagindo quando uma das partes interfere na cadeia produtiva da empresa (quando falta seguidamente ao trabalho). O conflito tende a recrudescer pela omissão da empresa em não intervir. Márcia Novaes Guedes conceitua e caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo (27).

É interessante ressaltar a conceituação da autora, que afirma que o assédio pode partir tanto de um colega como de vários. A inveja e as inimizades pessoais aparecem, também, como causadores do conflito. Nesses casos, a empresa deve intervir de maneira justa, ou seja, agir de maneira educativa, aplicando sanções a



ambos os empregados, pois do contrário, havendo o apoio de um superior a um dos colegas, isso poderia reforçar o processo de assédio moral.

Conforme conceitos apresentados, conclui-se que o assédio moral é caracterizado pela permanência e intencionalidade da conduta, não se confundindo com uma contenda esporádica no ambiente de trabalho. Não devemos rotular um gerente de personalidade exigente, meticulosa – que exige excelência no trabalho ou um determinado comportamento profissional – como agressor, porquanto sua conduta insere-se nas prerrogativas de seu poder diretivo e disciplinar.

Caracterização do assédio moral

Nem sempre a prática do assédio moral é de fácil comprovação, porquanto, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando minar a auto-estima da vítima e a desestabilizá-la. Pode camuflar-se numa "brincadeira" sobre o jeito de ser da vítima ou uma característica pessoal ou familiar, ou ainda, sob a forma de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranóico ou destemperado.

A intensificação do assédio pode levar ao isolamento da vítima, como forma de autoproteção, o que, posteriormente, a faz ser considerada pelos próprios colegas como anti-social e sem espírito de cooperação.

- Enumeramos os exemplos das situações de assédio moral mais freqüentes:
- Dar instruções confusas e imprecisas.
- Bloquear o andamento do trabalho alheio.
- Ignorar a presença de funcionário na frente de outros.
- Pedir trabalhos urgentes sem necessidade.
- Fazer críticas em público.
- Não cumprimentá-lo e não lhe dirigir a palavra.
- Fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa, forçar a demissão.
- Insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares.
- Transferi-lo do setor, para isolá-lo.



Diante de um quadro inteiramente desfavorável à execução tranqüila e segura do serviço que lhe foi conferido, o empregado assediado moralmente sente-se ansioso, despreparado, inseguro e, por conseqüência, os riscos de ser acometido de doenças profissionais ou de vir a sofrer acidentes de trabalho são potencializados.

Assim, arrisca-se a dizer que quando o empregado, vítima do assédio moral, não é demitido pela baixa produtividade, pelo absenteísmo, pela desmotivação, não raro será vítima de doenças ou acidentes ocupacionais.

Ações preventivas

O assédio moral dissemina-se tanto mais, quanto mais desorganizada e desestruturada for a empresa, ou ainda, quando o empregador finge não vê-lo, tolera-o ou mesmo o encoraja.

Esse tipo de assédio instala-se, também, quando o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não é ouvida. Daí, a importância da instituição de um programa de prevenção por parte da empresa, com a criação de canais de comunicação. Nesse caso, faz-se necessária uma reflexão da empresa, sobre a forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal.

A política de recursos humanos da empresa deve pôr em prática a conscientização dos empregados, num trabalho que deve envolver todos os níveis hierárquicos da empresa, conscientizando-os, também, sobre a existência do problema, sua considerável freqüência e a possibilidade dessa prática ser evitada.

Ainda como política de recursos humanos, recomenda-se a composição de uma equipe multidisciplinar de representante da empresa, Comitê Interno de Previsão de Acidentes (Cipa), médico do trabalho, psicólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do sindicato e acompanhamento da Delegacia Regional do Trabalho (DRT), para

“avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas, admitir a existência desses problemas, definir a violência moral, informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde, em conseqüência do assédio moral, informando ao empregador dos custos para a empresa; elaborar política de relações humanas e éticas em atos; difundir o resultado das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores”.

Para informar e conscientizar os trabalhadores, é recomendável a realização de eventos, tais como seminários, palestras, dinâmicas de grupo, etc., em que haja troca de experiências e a discussão aberta do problema em todos os seus aspectos, inclusive as formas como ele se exterioriza, as responsabilidades



envolvidas e os riscos que dele derivam para a saúde, sem esquecer a importância de postura solidária dos colegas, em relação ao assediado.

Faz-se também necessária a adoção de um código de ética, que vise ao combate de todas as formas de discriminação e de assédio moral e sexual. Outra medida é a difusão do respeito à dignidade e à cidadania, inserida na política de recursos humanos, que se exige dos empregados.

Ressalte-se, entretanto, que de nada adiantam a conscientização dos trabalhadores ou o estabelecimento de regras éticas ou disciplinares, se não forem criados, na empresa, espaços de confiança, para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas.

Tais espaços podem ser representados pelos Ouvidores ou pelos comitês formados nas empresas, especialmente indicados para receberem denúncias sobre intimidações e constrangimentos, garantindo-se sempre o sigilo das informações, ou ainda, por meio de caixas postais, para que as vítimas depositem, anonimamente, suas denúncias.

Conclusão

O assédio moral, como fenômeno social de tempos antigos, mas de reconhecimento recente, deve ser analisado com cautela, no tocante à sua caracterização jurídica. É necessário que se comprove a natureza psicológica do dano causado pelo assédio moral, provocado por uma conduta prolongada no tempo e que tenha ocasionado o desencadeamento de uma doença psíquico-emocional, constatada por meio de avaliação médica ou psicológica capaz de verificar o dano e o nexo causal relacionado ao meio ambiente do trabalho.

Alguns países já possuem normatização trabalhista específica, para coibir o assédio moral no ambiente laboral, o que não se verifica no Brasil, havendo apenas alguns projetos de lei federal em andamento.

As estatísticas nacionais e mundiais revelam a oportunidade da discussão sobre a necessidade de se preservar a saúde mental dos trabalhadores, um dos valores inerentes à própria dignidade da pessoa humana, princípio sobre o qual se fundamentam os ordenamentos democráticos modernos.

Brasília, agosto de 2005

Bibliografia

- BARRETO , Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003
- ZIMMERMANN, Sílvia Maria. Documento da Procuradoria Regional do Trabalho/12ª Região-SC
- WWW.JUS.COM.BR - Texto Extraído do Jus Navigandi