

# Assédio Moral E Suas Manifestações

Rita Cordeiro

## **Considerações gerais:**

Atualmente o Assédio Moral é tema de várias discussões na esfera trabalhista, contudo, o assunto é antigo, o próprio trabalho em seu sentido literal já designa que não é o que o homem voluntariamente gostaria de fazer, não fosse à busca pela sua sobrevivência e muitas das vezes dos seus familiares. Como consequência surge o seu desenvolvimento enquanto pessoa e, provoca o seu evoluir. Além do mais, ele não se encontra sozinho no mundo, o homem necessita interagir para que se desenvolva e desde tempos das cavernas já havia lutas e disputas.

Desta forma, a origem dos entraves por vezes existentes nas relações de trabalho é por demais remotas, uma vez que desde os primórdios houve competição entre os seres humanos ou por domínio de área, alimento, moradia, dentre outras causas. Portanto, a forma encontrada pelos homens para demonstrar supremacia foi o embate, e logo depois também foi estabelecida disputa entre os seres vivos, e agora tinha como base o seu querer vencer respaldado na sua capacidade de raciocínio.

O tema também é de preocupação por parte da Organização Internacional do Trabalho – OIT e pela Organização Mundial da Saúde – OMS, haja vista o fenômeno se encontra presente de maneira crescente nos países que adotam a política neoliberal, onde há intensificação de processo competitivo entre os trabalhadores, tendo como resultado doenças comportamentais como depressão, angústia, tristeza etc.

Porém, esse privilégio muitas das vezes tem o efeito contrário, pois acaba evidenciando a inaptidão humana de manter-se em paz com os seus semelhantes, como pode ser evidenciado através do estudo realizado nos anos 60, pelo médico sueco Peter-Paul Heinemann, este pesquisou o comportamento de crianças reunidas em grupos, dentro do ambiente escolar, tendo sido detectado que havia hostilidade entre aqueles que se sentiam invadidos em seu espaço. Esse estudo foi comparado à pesquisa realizado na área de Biologia por Konrad Lorenz ao analisar o comportamento de determinados animais de pequeno porte físico quando confrontados com invasões de território por outros animais maior. A partir daí começaram a surgir trabalhos voltados ao estudo do Assédio Moral, tudo isto de acordo com Hadassa e Ferreira (2004, p. 39).

Os desentendimentos entre aqueles que se encontravam no local de trabalho, algumas vezes em níveis hierárquicos diferentes, foi também percebido pelo psicólogo Heinz Leymann nos idos dos anos 80 que através de trabalho científico descobriu que no meio ambiente laboral também havia disputas dando ensejo ao assédio moral, este não se manifestava através de violência física, e sim psicológica que provocavam estragos em trabalhadores que por vezes o conduziam ao suicídio. Seus estudos foram desenvolvidos na Europa, mas precisamente na Suécia.

A partir de tal pesquisa passa a existir o interesse por parte de outros ramos da Ciência a respeito da manifestação e caracterização do assédio moral, como forma de comportamento degradante que afeta o homem como um todo.

Na França a vitimóloga Marie-France Hirigoyen diante de fatos reais lança seu livro “Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano” que passa a ser um estandarte na Europa.

Existindo, em que vários países que congregam aquele continente, leis com a finalidade de coibir os casos dessa manifestação dessa violência psicológica.

Foi através de um trabalho de mestrado que no Brasil inicialmente gerou curiosidade e posteriormente proporcionou uma discussão sobre o assunto, e, hoje é motivo para que vários Estados criem Leis e Regulamentos tratando do assunto. O trabalho versou sobre a inibição de comportamentos assediadores no ambiente de trabalho (BARRETO, 2000), notadamente no serviço público, levando o conhecimento de como se manifesta tais comportamentos e as maneiras de coibi-los. A autora pesquisou entre 1996 e 2000 através de entrevistas de 2072 trabalhadores de 97 empresas dos vários setores no Estado de São Paulo e outros Estados, o resultado do seu estudo demonstrou que dos casos cadastrados havia 879 registro de histórias de graves humilhações, sendo 494 em mulheres e 376 em que homens estavam envolvidos, evidenciando que as mulheres encontram-se mais expostas a tais situações de constrangimento e humilhação.

## **CONCEITO**

O ASSÉDIO MORAL se caracteriza não por eventual constrangimento ou humilhação em determinada pessoa possa ser atingida, mas é necessário que tais condutas sejam praticadas de maneira habitual e que haja um nexó de casualidade entre a atitude do agressor e a receptividade do ofendido. Hoje é muito freqüente a discussão acerca do assunto, pois, se já era atual nos anos 60, com a globalização passou a ser do momento real, despertando o interesse de todos, independentemente de estar inserido ou não em alguma relação de trabalho.

O pioneiro no estudo de assédio moral foi Heinz Leymann. O autor faz comparação, inclusive, entre grupos de indivíduos de espécie diferentes. Ele foi quem inicialmente conceituou o assédio moral, dizendo:

A deliberada degradação das condições do trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, por reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradouro. (LEYMANN, 2003, P.499)

Quem também bem conceitua o Assédio Moral é Marie-France Hirigoyen quando diz:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano á personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, P.65)

Existe a necessidade que conjuntamente atue os elementos que desencadeiam todo o processo de **psicoterror** como é denominado o comportamento que vai minando as forças do trabalhador, isto porque, estamos nos referindo ao assédio moral nas relações trabalhistas, que são: o abuso de poder que anda lado a lado com a má-fé daquele que detém o poder, pois todo vez que um direito é exercido excluindo o princípio ético da boa convivência surge o abuso que irá desembocar na figura do assédio moral.

O abuso de poder deve ser ressarcido de maneira veemente, uma vez que mesmo que esteja camuflado dando uma ordem do superior tem sua conotação de abuso, conforme também cita Marie-France:

A agressão, no caso, é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica: horários prolongados, que não podem sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigências descabidas. (HIRIGOYEN, 2002, p.82-83)

Outro que também conceituou muito bem o assédio moral foi Cláudio Armando de Menezes, quando disse:

Assediar é submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. O assédio requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas, piadas. Aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Daí a preferência pela comunicação não verbal (suspiros, erguer os ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo) ou pela fofoca, zombarias, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação, pois o perverso e assediante não assumem seus atos. “Quando denunciado, frequentemente se defende com frases do tipo: “Foi só uma brincadeira”, “não é nada disso, você entendeu mal”, “a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas”, “isso é paranoia sua”, “ela é louca”, “não fiz nada de mais, ela (ele) é que era muito sensível”, “ela faz confusão com tudo”, “é muito encrenqueira, histérica”, etc. (MENEZES, 2003, p.45).

Mais um conceito, desta feita foi descrito pela Dra. Margarida Barreto, que traça tal perfil em seu Tema de Dissertação:

É 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 e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desisti do emprego. (BARRETO, 2000)

O que se constata em todos os conceitos, é o estabelecimento da necessidade de repetição e prolongamento do ato, não é um desentendimento corriqueiro ou eventual que pode ocorrer em qualquer ambiente de trabalho, mas sim, a presença do dolo, que

de manifesta na evidente intenção de deliberadamente querer prejudicar o assediado ao longo de período.

E durante o estudo fica demonstrado que não é necessário que o profissional seja relapso ou que tenha deixado de cumprir com as suas obrigações, bastando que simplesmente o assediante não simpatize ou por qualquer tipo de preconceito, e, lá surge e se configura o assédio moral.

### **CLASSIFICAÇÃO:**

Como bem classifica a Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, (GUEDES, 2003, p.7) o assédio moral pode ser:

**Assédio Moral vertical** - Nesta modalidade, o assédio moral tem várias maneiras de se apresentar, sendo o tipo que mais frequentemente é constatado consiste no terror psicológico **vertical**, onde o superior hierárquico ou seu preposto é quem pratica os atos que provocam o aniquilamento da vítima, segundo Marica Guedes, 2003, p.7, não é necessário que a ação seja deflagrada e realizada pelo superior, mas pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e através destes a violência seja desencadeada. Ela também esclarece que, esse tipo de assédio na terminologia anglo-saxônica de “bossing” ou “bullying”. Sendo o termo Bossing introduzido na Psicologia por Brinkmann em 1955, e significa mecanismo que a empresa utiliza para reduzir quadro de pessoal, substituir, livrando-se daqueles funcionários incômodos, sendo que, por esse sistema haverá o pedido de demissão pelo empregado sem a empresa tomar diretamente a atitude de demitir.

Já o “bullying” tem conotação de prática de comportamento de vexame em que o chefe submete seu subordinado, aqui o exercício do direito é ultrapassado dando origem ao abuso de direito levado por sentimentos vis que não deveriam integrar a relação de emprego.

**Assédio Moral horizontal** - quando existe a manifestação de assédio do tipo horizontal, o fator hierarquia já não se destaca, pois nesse caso a ação será produzida pelos próprios colegas de trabalho com mesmo nível hierárquico, sendo esse tipo de assédio menos freqüente que o vertical.

Aqui tais comportamentos podem ser analisados partindo do princípio que neste mundo globalizado, competitivo em que as informações chegam a tempo real e principalmente nos países em desenvolvimento e regime capitalista como é o nosso, onde o desemprego alcança níveis alarmantes, surge à competição como forma de manutenção no emprego e para tanto, salve-se quem puder, assim pensam aqueles que tornam a vida dos colegas no ambiente de trabalho um inferno, pois com o pensamento voltado apenas na manutenção do seu emprego e querendo algumas vezes galgar posição melhor dentro da estrutura organizacional, tudo faz para sobressair, em detrimento dos seus colegas de trabalho.

**Assédio Moral Ascendente** - o tipo ascendente de assédio moral, que não deixa de ser também hierárquico, porém com a base da pirâmide invertida, esse se caracteriza por desrespeito ou insurreição às determinações do superior hierárquico, ou quando os

subordinados unidos formam um grupo para desestabilizar a administração daqueles que está no comando da organização empresarial.

O assédio Moral provoca uma degradação no ambiente de trabalho, pois quando o assédio moral é hierárquico, em que o chefe tem atitudes negativas para com aqueles que estão numa posição de subordinação, essa é um dos pilares que caracteriza a relação de emprego, gerando um desconforto que influenciaria no desenvolvimento do trabalho, havendo casos em que o empregado é colocado como uma peça ou um objeto sem função, simplesmente mantém-se o indivíduo em seu local de trabalho sem lhe dar nenhuma atribuição para desempenhar, ou por vezes, a vítima é hostilizada ou até mesmo ridicularizada diante dos demais companheiros de jornada. E tudo isso acontece não esporadicamente, mas de maneira repetitiva, minando as forças naqueles que vivenciam tal situação.

Todo trabalhador que tem sua dignidade enquanto pessoa humana enfiada e sua auto-estima diminuída desencadeando o processo de autodestruição com surgimento de doença física e psíquicas.

Necessário também estabelecer um outro tipo de assédio que em razão das suas peculiaridades, deve ser tratado em separado, é aquele que se desenvolve no serviço público, pois nesse caso, temos muitas vezes pessoas indicadas para cargos de chefia que não tem o conhecimento administrativo com inaptidão de qualificação técnica, porque aquele cargo lhe foi oferecido por amizade ou indicação política, levando aqueles que a ele se encontram subordinados a situações humilhantes e vexatórias, uma vez que não tem competência para demiti-los.

### **Tipos de comportamento:**

Conforme já evidenciado o assédio está vinculado à frequência em que a vítima é exposta a conduta ou procedimentos no desenvolvimento das suas atividades, assim se manifesta quando:

- não delegação de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem qualquer tarefa a cumprir, provocando no mesmo, um sentimento de inutilidade e incompetência e numa situação humilhante perante os demais colegas;
  - imposição de condições de trabalho personalizadas ao trabalhador, dando-lhe tarefas a diferentes dos demais empregados, por vezes mais trabalhosas ou até mesmo inúteis;
  - colocar em local destacado, provocando o isolamento físico do trabalhador no ambiente de trabalho, para dificultar comunicação com os demais colegas;
  - determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de uma atividade, muitas vezes complexas;
  - troca de horários e turnos do trabalho sem comunicá-lo;
- Comentários de mau gosto quando da ausência justificada do empregado;
- proibição de tomar cafezinho ou redução do horários de refeições;

- divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de comentários acerca do sua virilidade);
- estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;
- manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- fragilizarão, ridicularizarão, inferiorizarão, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários inclusive, invadirem o espaço profissional;
- delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente é desprezada pelo demais colegas;
- despromoção injustificáveis, retirada de gratificação ou vantagens sem a devida comunicação;
- recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, fazendo através de e-mail ou bilhetes;
- imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar as informações necessárias;
- colocação de um trabalhador controlando o outro, fora da estrutura do contexto hierárquico da empresa, espalhando assim a desconfiança;

Os fatores que foram listados podem motivar a rescisão de contrato de trabalho, pela via indireta, com base nas alíneas “a”, “b” e “d” do art. 483, da Consolidação das Leis do trabalho, como também a CLT poderá ensejar a legítima dispensa por justa causa daqueles que promoveram o assédio de acordo com o art. 482, alínea “b”, do mesmo diploma legal.

Nas pesquisas realizadas pela Dra. Margarida houve uma maior incidência do assédio em relação às mulheres. Havendo também, prevalências entre os que sofreram acidentes de trabalho e em razão disso são discriminados e segregados.

No caso dos que retornam ao trabalho após licença médica existem as condutas de:

- ridicularizarão do doente e da sua doença;
- controle das idas ao médico;
- colocação de outra pessoa trabalhando no lugar do trabalhador que vai ao médico para constrangê-lo ao retorno, sendo que o substituto muitas das vezes não desempenha o serviço do colega, ficando sem qualquer função naquele momento;
- não fornecimento ou retirada dos instrumentos de trabalho;
- estimulação da discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os em locais diferentes dos demais trabalhadores;

- cria dificuldade da entrega de documentos necessários à realização da perícia médica.

Todas essas condutas podem evidenciar o interesse escuso daquele que detém o poder sobre o empregado, gerando o assédio.

Porém, o empregador pode exercer seu poder de direção no termos em que a norma disciplina, sem que com isso fique caracterizado o assédio moral, pois existe a faculdade do empregador de traçar as diretrizes necessárias ao desenvolvimento do seu empreendimento. Com isso, pode delegar atribuições ou autorizar aos seus prepostos o desempenho de condutas que lhes são inerentes, e, desde que visem à organização empresarial, o controle sobre o trabalho desenvolvido e a disciplina no ambiente laboral com a finalidade de manutenção de um ambiente saudável que certamente terá como consequência maior produtividade.

Desta maneira, o assédio moral não pode ser confundido com formas aceitáveis de gerenciamento exercidas por chefias lúcidas e racionais e dotadas de liderança saudável, quando se objetiva, de maneira humana e racional, o sucesso no mundo dos negócios, com resultados econômicos e sociais favoráveis ao trabalhador e sua comunidade, desde que obedecidos os limites necessários.

Diante de tudo quanto foi exposto, o assunto em discussão deve acima de tudo provocar uma falta de resignação por parte daqueles que desejam que o trabalhador seja respeitado enquanto pessoa humana, resguardada pela nossa Lei Maior.

## **REFERÊNCIAS**

BARRETO, Margarida. Uma Jornada de Humilhação. Tema de Dissertação, PUC/S, 2000.

GUEDES, Marica Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTR, 2003.

HADASSA, Dolores; FERREIRA, Bonilha. Assédio Moral nas relações de Trabalho, 1ª ed. Campinas/SP, Russell, 2004.

HIRIGOYEM, Marie-France. Assédio Moral – A violência do Cotidiano, Rio de Janeiro: Ed. Bertrand, Brasil, 2002.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. “Assédio moral e seus efeitos jurídicos”. In: Síntese Trabalhista, v.14, nº. 162, Porto Alegre: Sínteses, dezembro 2002.

Disponível em:

[http://artigos.netsaber.com.br/resumo\\_artigo\\_1301/artigo\\_sobre\\_assedio\\_moral\\_e\\_suas\\_manifestacoes](http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_1301/artigo_sobre_assedio_moral_e_suas_manifestacoes)

Acesso em 31/08/2012