

COMENTÁRIOS SOBRE ASSÉDIO MORAL

Antonio De Jesus Trovão*

Quando, habitualmente, dizemos frases de efeito como: “todo gordo sua demais!”; ou ainda: “toda mulher dirige muito mal!”, estamos emitindo um pré-juízo que sem encontra eivado de opinião. Isto significa que frase como essa tende a estabelecer um preconceito em relação a pessoas de determinado grupo ou um determinado comportamento. Neste sentido, podem os estabelecer que frases como essas, ditas muitas vezes de forma inocente, pode significar na verdade um juízo de valor que é emitido a respeito de determinada pessoa, razão pela qual fica caracterizada a ocorrência de um ato antes de tudo preconceituoso, mas também discriminatório.

Assim, ao discriminarmos alguém criamos uma barreira que se separa o “nós” e o “eles”, estabelecendo diferenças de cunho generalizante e que, por sua própria natureza, ao longo do tempo constituirão um juízo de valor intermitente, discriminante e segregador.

Acreditamos que desta forma, nasce o princípio que margeia e estabelece um assédio moral, pois visto dessa forma, demonstra de forma escancarada que aquele que emitiu o juízo pretende, de fato, discriminar e até mesmo segregar o outro. O resultado, na maioria das vezes, é objeto de ocorrências no meio empresarial, e também no setor público, posto que estabeleça diferenças que, embora, não existindo passaram a ter forma, conteúdo e valor não apenas para o agente, mas também o paciente.

Trata-se de um comportamento reiterado, repisado, de forma contínua espalhafatosa, com a finalidade única e exclusiva de segregar, deixando o paciente em situação vexatória e criando uma atmosfera de instabilidade. Esta instabilidade tem por pressuposto não apenas diminuir o paciente, mas, principalmente, extrair-lhe a capacidade de resistir submetendo-o a uma quase tortura psicológica, quebrando sua personalidade, diminuindo sua capacidade de trabalho até que, finalmente, tal indivíduo encontrar-se-á em um estado de total prostração.

O exemplo clássico é o fato ocorrido no ano de 2004 em uma cervejaria fluminense, na qual o supervisor de vendas de terminava que os vendedores integrantes com menor resultado de menores vendas no período fosse obrigado a dançar em torno da sala trajando uma saia feminina e equilibrando sobre a cabeça um objeto de plástico similar a fezes humana. Interposta a ação trabalhista por dano moral, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização no importe

de trinta mil reais, valor esse, justo pelo Juiz para compensar o dano pelo trabalhador.

Esta sentença, transitada em julgado após interposição de recursos pela empresa denota que, o Judiciário agiu plenamente de acordo com a legislação sobre o tema. Todavia, o assediador não sofreu qualquer represália por parte do Judiciário como da própria empresa em que trabalhava da mesma forma que, acredita-se, não tenha o trabalhador recomposto a dor sofrida pelo assédio que lhe fora imposto.

Este caso, embora muito ilustrativo, deixa claro que a ação contra o assédio moral deve partir não do Judiciário, posto que a ele cabe a aplicação da Lei ante um caso concreto, mas sim ao empresariado, aos sindicatos e, finalmente, aos próprios trabalhadores que precisam ter em mente a necessidade de repelir e até mesmo suprimir ações como essas, já que tais comportamentos além de perniciosos, comprometem não apenas a imagem da empresa, mas também a sua produtividade.

Senão vejamos. O empregado que se encontra em situação assédio, sendo tolhido em sua capacidade de produção, tem sua eficiência comprometida e conseqüentemente, compromete também a qualidade dos demais membros da equipe. Assim, isto torna-se, ao longo do tempo, uma quase epidemia, onde o principal efeito é uma saúde psicológica abalada que reflete na saúde física daqueles trabalhadores. Ou seja, a produtividade, tanto do ponto de vista quantitativo como do qualitativo sofre os efeitos do comportamento assediador. E ainda, pode prosseguir criando uma quase metástase ao longo de toda a estrutura organizacional, cujo resultado será facilmente observado na saúde financeira da empresa.

O assediador, que pode ou não exercer cargo de chefia, direção ou assessoramento torna-se elemento nocivo cuja personalidade nem sempre percebe os resultados de seus próprios atos. Desta forma, a psique do assediador considera moralmente válido o ato de assediar, até mesmo porque ele entende contribuir para a melhor produtividade por resultado. Considera-se assim, que o assediador acha, ou pensa, que apenas o que importa são os resultados, dando azo ao pressuposto de que “os meios justificam os fins” numa verdadeira alusão à teoria criada pelo escrito italiano Nicola Maquiavel.

Na maioria das vezes, penalidades pecuniárias são a única forma de coibir-se o comportamento assediador, até mesmo porque sabe-se que a pena somente pode ser sentida pela privação da liberdade ou pelo pagamento de multa

ou pena. Neste caso em tela, não há que se falar em privação de liberdade, já que o comportamento assediador não se encontra criminalizado, restando assim, ao Legislador e por via de consequência ao Julgador a aplicação de pena que fira o bolso de quem tem sob sua subordinação um trabalhador com perfil assediador.

De todo o esforço, vislumbra-se um cenário que tem por pano de fundo a própria história de relacionamento interpessoal no ambiente produtivo, e cujos personagens compõem-se de empregadores, empregados, dirigentes sindicais, especialistas em saúde do trabalho, legisladores e julgadores. Não se pode deixar de lado a importância que estes agentes representam também no meio social, posto que a emissão de um juízo de valor, mesmo quando feita de forma tida como inocente ou desprezenciosas, traz dentro de si um coeficiente de crítica, de reprovação, de diminuição na direção daquele que é alvo deste comportamento. Exige-se, de forma premente, que o bom senso e a boa fé margeiem as relações interpessoais em qualquer ambiente, demonstrando que nada mais deva ser feito com a finalidade precípua de diminuir ou menosprezar outro ser humano.

Cuida-se aqui de um direito humano de terceira, e até mesmo, ousamos dizer de quarta geração considerado tanto do ponto de vista individual como coletivo de um direito que refere-se a toda raça humana e neste contexto deve ser considerado, já que quaisquer distinções sempre poderão denotar comportamentos orientados para o assédio ou mesmo para discriminação.

Mas do que se trata especificamente? De toda a *“conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho”* (Hirigoyen, 1998, p. 55) ⁽¹⁾.

Já o assédio sexual faz parte do assédio moral. Nos Estados Unidos, o assédio sexual é reconhecido como discriminação sexual desde 1976. Na França, é caracterizado como uma infração apenas se trazer uma explícita chantagem de demissão. Veremos, no nosso próximo item, como o aspecto sensual da cultura brasileira pode facilitar o reconhecimento do assédio como a negação da cantada (essa sim, valorizada culturalmente) e ter potencial para inibir a sua prática.

O aspecto mais visível ou óbvio nas situações de assédio sexual é que, geralmente, não se trata de relações entre iguais, entre pares, nas quais a negativa pode ocorrer sem maiores consequências para quem está fazendo a recusa. Verificamos, ainda, que o assédio sexual é entre desiguais, não pela

questão de gênero masculino *versus* feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado.

Constitui não apenas um convite constrangedor, que produz embaraço e vexame – pois um convite, por mais indelicado que seja, pode ser recusado –, mas também explicita a diferença entre convite e intimação, entre convite e intimidação, entre convidar e acuar o outro. Se uma proposta não aceita uma negativa, ela é qualquer outra coisa, exceto um convite. É como se estivéssemos diante de uma situação que só apresenta duas alternativas: a cruz ou a espada. O que está sendo sugerido não é um prazer, nem uma relação gratificante, mas um preço que deve ser pago por B para que A não o prejudique, como em uma chantagem, só que nessa situação o preço é sexo. O que de fato é proposto no assédio é uma relação sexual para evitar inconvenientes na relação de trabalho.

Não há nenhuma novidade histórica no fato de considerarmos o sexo como uma moeda de troca e a sua utilização remunerada como prostituição. No entanto o sexo pago ainda parece mais honesto que o assédio, pois uma prostituta pode recusar um cliente sem ter o seu emprego em xeque. Quando A oferece dinheiro a B por uma relação sexual não é assédio, é uma proposta de prostituição.

Seria o assédio sexual uma cantada? Ora, a cantada é uma proposta habilidosa, visando convencer o outro. Utiliza-se de rodeios, floreios, elogios, promessas, sugestões, etc. para que o outro concorde com um relacionamento amoroso. Existe aí uma intencionalidade em buscar a cumplicidade, diferentemente do assédio. A cantada é do signo da sedução e o assédio da ordem autoritária, perversa; a primeira promete um acréscimo, a vivência de uma experiência luminosa; o segundo promete um castigo se não for atendido em suas investidas.

Um sedutor é sempre um narciso que diverte, fascina e comove, ao contrário do assediador; pois se um homem (ou mulher), para conseguir uma relação sexual, precisa ameaçar alguém, ou necessita ter uma relação que vitima alguém, ou, ainda, precisa forçar alguém a uma inferioridade para sentir-se excitado (a), esse indivíduo abriga uma mente perversa, doente e frágil, apesar das demonstrações em contrário.

Não estamos discutindo a pertinência do interesse sexual: o ser humano é um ser sexual por natureza. Também não estamos debatendo o fato de esse interesse ocorrer no ambiente de trabalho; afinal, as organizações podem tentar que as pessoas sublimem boa parte de suas pulsões, mas não existe nada que garanta que elas sempre o consigam. As pessoas dentro das organizações são ainda seres sexuais, com desejos e fantasias; é impossível dessexualizar as

peessoas, mesmo quando se usa um ambiente asséptico e estéril como no caso das organizações. O que está subjacente a essas idéias é o fato de alguém usar as suas prerrogativas, a sua posição na organização e os instrumentos que domina para chantagear com fins pessoais.

Nesse sentido, as organizações podem desenvolver políticas capazes de inibir esse tipo de prática, não apenas por uma questão de respeito humano (o que em si já é um bom motivo), mas porque esse tipo de comportamento produz resultados nocivos palpáveis para si próprias. As organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado e é do seu absoluto interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem.

Logo, a questão do assédio sexual é, sem sombra de dúvida, um problema organizacional.

Em resumo: um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este pressupõe:

1. Repetição sistemática
2. Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
3. Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
4. Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses).
5. Degradação deliberada das condições de trabalho

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos. ⁽²⁾.

Assédio Moral 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 comuns em relações hierárquicas autoritárias 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 desistir do emprego.

Fases da humilhação no trabalho

A humilhação no trabalho envolve os fenômenos **vertical** e **horizontal**.

O fenômeno **vertical** se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e 'flexibilização'. Exige-se dos trabalhadores/as maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade) visando produzir mais a baixo custo.

A 'flexibilização' inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Se para os empresários competir significa 'dobrar-se elegantemente' ante as flutuações do mercado, com os trabalhadores não acontece o mesmo, pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global.

A "flexibilização", que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores/as, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e subempregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas. A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc. que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho.

O fenômeno **horizontal** está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho reforça atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a 'cultura do contentamento geral'. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam

dificuldades produtivas, mas que 'carregam' a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os 'improdutivos', humilhando-os.

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente. Este fenômeno se caracteriza por algumas variáveis:

- Internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes.
- Dificuldade para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe.
- Rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do 'pacto do silêncio' no coletivo.
- Comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte.
- Sentimento de inutilidade e coisificação. Descontentamento e falta de prazer no trabalho.
- Aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade.
- Demissão forçada e desemprego.

A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade da vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. É sempre positivo que associações, sindicatos, coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio.

JURISPRUDÊNCIA

Ementa: Competência. Dano Moral. Cabe à Justiça do Trabalho, no exercício de sua competência constitucional, julgar e processar ação versando sobre o ressarcimento por

dano moral ajuizada pela trabalhadora contra o seu empregador, por se tratar de uma controvérsia decorrente do liame empregatício havido entre os litigantes.

Dano Moral. *Configura-se situação de assédio moral o constrangimento de subordinada a carinhos não solicitados e indesejados, no ambiente de trabalho, associado à cobranças públicas de regularização de situação financeira particular e dissociada da empresa. Valor. Conforme parâmetros postos pelo E. STJ, o valor da indenização por danos morais deve atender não apenas a reparação, mas também o critério pedagógico e o critério punitivo. Majoração para R\$ 50.000,00.*

Número do processo: 00967.013/00-3 (RO) **Juiz:** Beatriz Zoratto Sanvicente **Data de Publicação:** 09/06/2003
<http://www.trt4.gov.br>.

BIBLIOGRAFIA

(1) – HIRIGOYEN, Marie-France. Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien. Paris : Syros, 1998.

(2) – Extraído do sítio eletrônico: www.assediomoral.org

Graduado em Administração de Empresas (1995), pós-graduado em estratégia (1996); graduado em Direito (2006), cursando pós-graduação em Direito do Trabalho. Servidor do TRT de São Paulo desde 1995. Contato: ctrovao@uol.com.br