

ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS PÚBLICAS OU PRIVADAS E A POSIÇÃO DO TRABALHADOR: ACEITAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL OU ENFRENTAMENTO DO DESEMPREGO

Andrea Aparecida dos Santos*

O assédio moral e a influência na saúde dos trabalhadores- aspecto coletivo

O homem passa a maior parte do tempo, no ambiente de trabalho. Assim, o trabalhador deve ser protegido face às agressões que possa vir a sofrer em sua saúde física e mental, bem como a segurança no ambiente que diariamente exerce suas atividades laborativas. A saúde é um patrimônio do ser humano, ou seja, ela é essencial e fundamental para o exercício de suas atividades e para o convívio social, inclusive no local de trabalho. A saúde é um bem estar completo, ou seja conforme a Organização Mundial de Saúde – OMS estabelece que "saúde é um estado de completo bem estar físico, mental e social, e não somente ausência de doença ou enfermidade".¹

O ambiente laboral pode vir a se tornar insuportável e prejudicial à saúde de todos os envolvidos, pois, o assédio moral de forma lenta e dissimulada vai aos poucos se instalando no ambiente de trabalho, principalmente nas empresas públicas ou privadas. Segundo Hirigoyen o assédio moral trata-se de: "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos gestos, escritos que possam trazer dano a personalidade, á dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho".² Considerando que “este tipo de violência tem como característica diferencial, em relação a outros tipos presentes na empresa, não deixar vestígio nem sinais externos, a não ser os da deteriorização progressiva

* Mestranda em Direito Internacional –Unisantos

¹ A Organização Mundial de Saúde (OMS) é uma agencia especializada das Nações Unidas, destinada às questões relativas á saúde. Disponível em <Http:// www.direitoshumanos.usp.br. >Acesso em 13.05.2005

² HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio moral. A violência perversa no cotidiano*. 6º ed. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003., p. 65.

da vítima [...]”.³ O assédio moral esta vinculado à humilhação e “sentir humilhado é sentir-se inútil, incapaz, inferior, fracassado [...]”.⁴

Os efeitos do assédio moral na saúde dos trabalhadores são diversos; e inúmeros são as doenças causadas tais como a hipertensão arterial, distúrbios digestivos, alcoolismo, vício em drogas proibidas, estresse, agravamento do diabetes e tantos outros males que se instalam. Além do cansaço constante, falhas na memória, etc; manifestam-se ainda problemas psíquicos que podem alterar o comportamento e modificar a personalidade, perda da auto-estima e até mesmo levar a vítima ao suicídio. Os trabalhadores perturbados podem vir a perder a concentração e causar acidentes, pois os mesmos ficam totalmente desestabilizados.⁵

Assim, tendo em vista que “atualmente o homem não busca apenas a saúde no sentido estrito, anseia por qualidade de vida, o homem como o profissional não deseja só condições higiênicas para desempenhar sua atividade, pretende qualidade de vida no trabalho”.⁶,esse tipo de comportamento não é bem vindo nas relações de trabalho, pois o assédio moral prejudica à saúde física e mental do trabalhador.

No que diz respeito ao caráter coletivo Barreto, explanou, ainda em sua obra, uma observação de extrema importância, nem sempre é observado habitualmente pois o assédio moral pode gerar uma desestabilização em toda a equipe de trabalho dentro de uma empresa, ainda que o assédio não seja direcionado a todos os trabalhadores, os demais se sentem de alguma forma atingidos, mas não se manifestam por medo de sofrerem perseguições, represálias e principalmente de serem demitidos, instaurando-se assim um

³ ZABALA, Iñaki Piñuel y. *Mobbing. Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. Tradução Alda da Anunciação Machado. São Paulo: Loyola, 2003, p. 57.

⁴ BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2003, p. 51

⁵ BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2003, p. 217.

⁶ OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. *Proteção a saúde do trabalhador*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 81.

clima de terror psicológico no ambiente do trabalho.⁷ Ainda segundo Hirigoyen: "Não tendo certeza de serem compreendidas estas se calam e sofrem em silêncio".⁸

Ainda segundo Leymann⁹ e Zabala¹⁰: o assédio moral causa uma guerra psicológica e esta relacionado ao "psicoterror trabalhista" que pode ser exercido não apenas pelo chefe como também por companheiros de trabalho, tornando a atmosfera do ambiente de trabalho algo insuportável e que reflete na saúde dos trabalhadores envolvidos.

O assédio moral reflete ainda um problema social, pois “muitas vezes, esses conflitos se estendem ao ambiente familiar ou mesmo às relações com amigos, reproduzindo, a distancia, as humilhações sofridas no ambiente de trabalho”.¹¹

Direitos Humanos: direito à saúde, ao trabalho e a dignidade.

Proteções: interna e internacional

Os direitos humanos tais como: direito à saúde, ao trabalho e a dignidade, muitas vezes são desrespeitados, principalmente, quando o homem se encontra na posição de trabalhador. A defesa e o reconhecimento desses direitos no âmbito internacional estão presentes em diversos e importantes documentos, como é o caso da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em que constam as seguintes previsões

| |
|--|
| Artigo 1º: Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade |
| Artigo 23º: Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. |
| Artigo 25º: Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no |

⁷ BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2003, p. 198/199.

⁸ HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio moral. A violência perversa no cotidiano*. 6º ed. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p. 65.

⁹ LEYMAN, Heinz. *Mobbing. La persécution au travail*. France: Seuil, 1996. In: HIRIGOYEN, Marie France. *Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

¹⁰ ZABALA, Iñaki Piñuel y. *Mobbing. Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. Tradução Alda da Anunciação Machado. São Paulo: Loyola, 2003.

¹¹ BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2003. P. 40.

desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.

Fonte: ¹²

É inquestionável a posição de destaque da declaração no cenário internacional. Conforme exposto pela própria ONU: “Many provisions of the Universal Declaration are generally considered to have the weight of customary international law because they are so Widely accepted and used as a Yarstick for measuring the coindut os states”¹³

Observe-se que a própria declaração que é o documento principal que serve de base para os países introduzirem em seus documentos internos a proteção dos direitos humanos, elencou em seu texto de forma clara e objetiva o direito de todo ser humano a saúde, a vida e ao trabalho, bem como o respeito à dignidade humana. Conforme exposto por Piovesan “Em suma, todos os direitos humanos constituem um complexo integral e indivisível, em que os direitos humanos direitos estão inter-relacionados e são independentes entre si”.

Devemos ainda salientar quanto às determinações contidas no Protocolo Adicional a Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos e Sociais e culturais (Protocolo de San Salvador) expondo em seu artigo 6º que:

Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.¹⁴

¹² Declaração Humanas dos Direitos Humanos : Adotada e proclamada pela resolução 217 A(III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

¹³ United Nations. *Basic facts about the United Nation*. New York, 1998, p. 218.

¹⁴ Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos –em mateira de direitos econômicos e sociais -Protocolo de San Salvador: adotado pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17.11.1988, ratificado pelo Brasil em 21.08.1996.

A Organização Internacional do Trabalho –OIT integra o sistema das Nações Unidas, e trata-se de uma de suas agências especializadas tendo como objetivos “melhorar as condições de trabalho, levantar o nível de vida e promover a estabilidade econômica e social através de convenções internacionais: [...] ¹⁵ ou seja; vem ao longo dos anos, se preocupando de um modo geral, com a questão da manutenção da saúde e da segurança dos trabalhadores, e no que diz respeito especificamente ao assédio moral a OIT elaborou uma lista tipificando-o como:

| |
|---|
| Medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; |
| Ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; |
| Manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; |
| Abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; |
| Controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa |

Fonte. ¹⁶

No âmbito interno a Constituição Federal de 1988, fundada na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, que são fundamentos da República Federativa do Brasil, expôs em seu contexto diversas e importantes inovações em vários aspectos, conforme Piovesan, a partir da Constituição de 1988: “[...] os direitos humanos ganham relevo extraordinário, situando-se a Carta de 1988 como o documento mais abrangente e pormenorizado sobre direitos humanos jamais adotados no Brasil”.¹⁷ Citemos alguns dos mais importantes artigos previstos, no tocante ao direito a saúde, vida e trabalho.

| |
|---|
| O artigo 1º da Constituição Federal expõe que: A República Federativa do Brasil formada pela união indissolúvel dos Estados, e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento: |
| [...] e no item III defende a dignidade da pessoa humana. |
| No artigo 4º explana que a República federativa do Brasil rege-se na suas relações internacionais pelos seguintes princípios: |
| Expondo no item II prevalência dos direitos humanos. |

¹⁵ MACHADO. Patrícia Ferreira. *A Constituição e os tratados internacionais*. São Paulo: Ed. Forense, 1999, p. 31

¹⁶ Informação sobre a OIT, in *Jornal do Advogado, Assédio Moral* ano XXX, n. 293, abril de 2003, p. 15.

¹⁷ PIOVESAN. Flavia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 5ª ed. São Paulo: Max Limonad, 2002 p. 52ª

Em seu artigo 5º, a Constituição Federal expõe que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-lhes aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito de vida, a liberdade, a igualdade e segurança e propriedade, nos termos seguintes [...]

E no artigo 6º, quando trata dos direitos sociais expõe que: São direitos sociais, a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados na forma da Constituição.

No artigo 196º prevê ainda que: A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Os direitos humanos como um todo, foram elencados nos chamados direitos fundamentais, “desse modo, percebe-se como o Direito Internacional dos Direitos Humanos inova estende e amplia o universo dos direitos Constitucionalmente assegurados” .¹⁸

Assim, o Brasil desde a Constituição Federal de 1988, vem tentando cumprir ao menos em termos legislativos, e ser um dos países garantidores do respeito aos direitos humanos, inclusive quanto à saúde, trabalho, e até a própria vida do homem enquanto trabalhador.

O assédio moral vem atingindo os trabalhadores em várias partes do mundo citamos como exemplos as porcentagens de trabalhadores afetados em alguns países tais como Reino Unido, com 16,3% , Suécia 10,2%, França 9,9%, Irlanda 9,4%, Alemanha 7,3%, Espanha 5,5%, Bélgica, 4,8%, Grécia, 4,7%, Itália 4,2%.¹⁹

No Brasil destaca-se o estudo de Barreto, resultado principalmente das entrevistas realizadas com 2072 trabalhadores em 97 empresas, (sendo que 42 % apresentaram histórias de humilhação no trabalho), dos empregados adoecidos no trabalho em virtude de terem sido vítimas do assédio moral, relatando ainda o prejuízo à saúde de todos os trabalhadores envolvidos e as conseqüências que causam no ambiente do trabalho.

20

¹⁸ PIOVESAN, Flavia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 5ª ed. São Paulo: Max Limonad, 2002 p. 111.

¹⁹ Disponível em: < Http: www. asségiomoral.org.> Acesso em 13.05.2005.

²⁰ BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2003., p. 29.

Apesar dos números alarmantes, elencados na pesquisa acima elencada no âmbito interno, existem somente vários projetos de leis que pretendem reconhecer o assédio moral no ambiente de trabalho como crime com sua inclusão no Código Penal. No município de São Paulo temos a Lei Municipal de n. 13.288 de 10 de janeiro 2002 de aplicação aos servidores públicos municipais somente nas dependências da Administração Pública Municipal direta e indireta²¹. Porém, não existem até o momento projetos ou legislações específicas sobre o assédio moral voltadas para os trabalhadores das empresas privadas.

A falta de opção dos trabalhadores- ou aceitam o assédio moral ou o enfrentam de desemprego

O desemprego que se instalou não só em nosso país como em todo o mundo é considerado entre outros fatores, como um dos grandes problemas econômicos e sociais da atualidade.²² Trata-se ainda de um fator que afeta a saúde daqueles que se encontram nessa situação, e “tão alarmante quão a crise pela falta de emprego, ou de até mesmo, qualquer trabalho, é a ausência e causas e soluções para esse problema, ou de modo diverso, o excesso delas, sem que ninguém saiba ao certo o que fazer, e ainda pior se algo esta sendo feito.”²³

O homem, dentre outros fatores é claro, que por ora são não objetos de estudos deste artigo, vem enfrentando duas situações caóticas, ou seja: quando o mesmo esta desempregado, tem sua dignidade atingida, e passa a ser mais um excluído, sofrido e discriminado perante a sociedade, face exigência do mercado de trabalho que exige cada

²¹ SÃO PAULO (Município). Lei nº 13.288, de 10 de janeiro 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. DOU 10.01.2002. Disponível em: <[Http://www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)>. Acesso em: 30 junho 2004.

²² Segundo a OIT, “cerca de 180 milhões de pessoas no mundo estão numa situação de desemprego "aberto" (procurando mas não achando), das quais bem mais de um terço são jovens de 15 a 24 anos. Cerca de um terço da mão-de-obra no mundo está desempregada e subempregada ("desocupada" e "subocupada" na terminologia mais comum do IBGE). O aumento da economia informal traduz-se no aumento do subemprego e, em geral, na queda de produtividade e de remuneração que, por sua vez, geram um aumento de trabalhadores pobres.” Disponível em <[Http://www.oitbrasil.org.br/emprego.php](http://www.oitbrasil.org.br/emprego.php)> Acesso em 10.10.2005.

²³ GOMES, Ana Virginia Moreira. *A Aplicação do princípio protetor no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. p. 120.

vez mais do trabalhador: escolaridade de segundo grau no mínimo, cursos superiores, especializações, fluências em vários idiomas, conhecimentos de informática, estágios no exterior etc. Ou conforme Barreto:

Os desempregados paradoxalmente, devem buscar a empregabilidade, ou melhor, tornar-se empregáveis, devem custear sua reciclagem e seu aperfeiçoamento para se adequarem às necessidades impostas pelo mercado. A garantia do emprego passa a ser de responsabilidade de cada um, sendo-lhes exigido habilidades, excelência e competência específica.²⁴

Os desempregados seja aqueles que possuem, todas, poucas ou nenhuma das qualificações acima expostas, na maioria das vezes atualmente passam meses a procura de emprego, conseqüentemente é claro, sem ganhos financeiros, com isso, sofrem e até mesmo adoecem, face a afronta a sua dignidade ou em virtude da falta de condições básicas de sobrevivência: tornando-se são vítimas do total desrespeito aos direitos humanos. Saúde, direito ao trabalho e dignidade, direitos humanos tão enfatizados pelas normas defensoras e infelizmente tão desrespeitados na atualidade.

No tocante aos trabalhadores que laboram em uma empresa, seja pública ou privada, sendo vítimas do assédio moral, ficam sem opção, pois, ou permanecem no emprego sendo assediados moralmente ou enfrentam o fantasma do desemprego, ambas situações, ferindo sua dignidade e podendo levá-lo a perda total ou parcial da saúde física e mental. “A omissão dos sintomas da doença é prática comum entre os trabalhadores, o que reflete, simultaneamente, um misto de esperança da reabilitação espontânea e o medo de perder o emprego”.²⁵

Muitas vezes também o assédio moral surge em virtude do abuso de poder que aparece na relação entre empregador e empregado. Conforme Hirigoyen, "nas empresas, esse abusos de poder transmite-se em cascata, da mais alta chefia ao menor chefe na escala." ²⁶ Isso ocorre ainda devido ao excesso de subordinação dos trabalhadores, porém,

²⁴ BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2003.p 108.

²⁵ BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2003, p. 36.

²⁶ HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio moral. A violência perversa no cotidiano*. 6ª ed. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. p. 217.

"o conteúdo desse elemento caracterizador do contrato do trabalho não pode assimilar-se ao sentido predominante na Idade Média: o empregado não é servo e o empregador não é senhor" ²⁷.

CONCLUSÃO

O objetivo principal da maioria das empresas não generalizando é claro, é principalmente alcançar êxitos em seus empreendimentos, ter destaque no mercado econômico, aumentar significativamente suas produções, e conseqüentemente gerar lucros e mais lucros, não se preocupando com a qualidade das relações sociais estabelecidas entre todos os envolvidos, e, principalmente com a situação do trabalhador vítima do assédio moral.

É fato público e notório que o trabalho é necessário para a manutenção da segurança e garantia do mínimo de qualidade de vida para o trabalhador, mas suas necessidades vão além, pois, os mesmos também necessitam ter sua dignidade respeitada e exercer sua atividade laboral com total respeito a sua saúde física e mental; e no caso de ter que enfrentar o desemprego deve o mesmo ter condições para obter as qualificações necessárias para sua reinserção no mercado de trabalho.

Todos os envolvidos devem ter a consciência que: a prática do assédio moral é inaceitável nos locais de trabalho, pois, atinge negativamente sobre a qualidade de vida de todos. Ante o cenário caótico, tanto o empregado, o empregador, e toda a sociedade são de alguma forma atingidos e conseqüentemente prejudicados. Medidas legais se fazem urgentemente necessárias, porém, quando se trata de direitos do homem o mais importante conforme explana Bobbio é que “o problema fundamental em relação aos direitos do homem não é tanto de justificá-los, mas o de protegê-los” ²⁸.

²⁷ SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 17 Ed. São Paulo: LTR, 1997.p. 249.

²⁸ BOBBIO, Norberto. *A era dos Direitos*. 8º Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2003.

BOBBIO, Norberto. *A era dos Direitos*. 8º Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

GOMES, Ana Virginia Moreira. *A Aplicação do princípio protetor no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio moral. A violência perversa no cotidiano*. 6º ed. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

LEYMANN, Heinz. Mobbing. La persécution au travail. France: Seuil, 1996. In: HIRIGOYEN, Marie France. *Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MACHADO, Patrícia Ferreira. *A Constituição e os tratados internacionais*. São Paulo: Ed. Forense, 1999.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção a saúde do trabalhador*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2002.

Organização Internacional do Trabalho, in *Jornal do Advogado, Assédio Moral* ano XXX, n. 293, abril de 2003.

PIOVESAN, Flavia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 5ª ed. São Paulo: Max Limonad, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 17 Ed. São Paulo: LTr, 1997.

United Nations. *Basic facts about the United Nation*. New York, 1998.

ZABALA, Iñaki Piñuel y. *Mobbing. Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. Tradução Alda da Anunciação Machado. São Paulo: Loyola, 2003.

SITES:

[Http:// www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br), acesso em: 13.05.2005.

[Http:// www. oit.org](http://www.oit.org). Acesso em 13.05.2005

[Http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org). Acesso em 13.05.2005

