

O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO: UMA NECESSIDADE PARA A PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Dirceu Pertuzatti¹

Mas o mundo pós-humano poderia ser um mundo muito mais hierárquico e competitivo do que o hoje existe, e, em consequência (sic), cheio de conflito social. Poderia ser um mundo em que toda noção de 'humanidade partilhada' teria sido perdida, porque teríamos misturado genes humanos com os de tantas outras espécies que já não teríamos uma idéia (sic) clara do que é um ser humano. Poderia ser um mundo em que a vida da pessoa mediana adentraria muito por seu segundo século, enquanto ela permaneceria numa clínica à espera de uma morte inatingível. Ou poderia ser o tipo de tirania suave imaginada em *Admirável mundo novo*, em que todos são saudáveis e felizes mas esqueceram o significado de esperança, medo e luta.² (grifo do original) (FUKUYAMA, 1992, p. 225).

RESUMO

O presente texto tem como objeto de estudo do combate ao Assédio Moral na Relação de Emprego, no Brasil, como forma de preservação da saúde do trabalhador e o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, inserida neste mundo mercadológico capitalista do trabalho, coordenado por um Estado Liberal que prega o *mínimo para o social* e o *máximo para a acumulação da moeda*, onde a aparência é valorizada em detrimento da essência humana, os fins sempre justificando os meios, independente do conceito que se tem de Justiça Social. Apresenta como Referente Comunicativo a proposta de aprofundar os conhecimentos científicos alusivos ao Assédio Moral em colisão a Dignidade da Pessoa Humana. O tema, em face da reiteração de situações, envolve empregados que são vítimas de Assédio Moral nas suas Relações de Emprego, procurando demonstrar alternativas no sentido de coibir a reincidência desses atos, que pela sua aparente superficialidade, escondem os verdadeiros danos psicológicos e morais que são causados às Pessoas. O estudo visa pesquisar certas facetas que envolvem o Assédio Moral e suas repercussões no âmbito da Dignidade do Trabalhador Brasileiro, como estímulo à reflexão tendente a elucidar as condutas assediosas no Ambiente de Trabalho.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Dignidade Humana. Transformações no Mundo do Trabalho.

INTRODUÇÃO

¹ Graduado em Direito, Mestre em Ciência Jurídica pela Univali, professor no curso de Direito da Faculdade CNEC Campo Largo. Membro da Comissão de Direito Empresarial da OAB/PR. E-mail: 0049.dirceupertuzatti@cnecl.br.

A análise do combate ao fenômeno do Assédio Moral requer uma abordagem no sentido de identificá-lo, compreendê-lo e procurar alternativas no sentido de coibir a sua reincidência, porque, como será demonstrado, ele causa danos à Pessoa Humana, nos aspectos psíquicos e físicos e deve ser combatido. O Assédio Moral apesar de ter sido identificado recentemente – as primeiras preocupações surgiram na década de 90, do século passado em que uma Psicóloga Francesa, Marie-France Hirigoyen pesquisou a incidência desse mal que aflige as pessoas, tem sido constatado que sua existência remonta a fase da organização do trabalho. A abordagem pretendida inicialmente foi na relação de emprego, porém descobriu-se que a manifestação desse fenômeno não era restrita ao ambiente de trabalho, mas também aos domicílios, às corporações, às escolas... ou seja, não era algo isolado e recente, mas sim algo que ao longo da história, vinha acompanhando a evolução humana em Sociedade. A manifestação do Assédio Moral gera um desrespeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, e, por conseguinte, ao empregado, porque atinge a essência daquele que pretende ter a sua dignidade considerada como forma de justificação da existência humana. A incidência do Assédio Moral coloca em risco a saúde do trabalhador e conseqüentemente gera prejuízos à empresa.

PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Ao ser abordado o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, como advertência, deve-se entender a questão da Dignidade. O conceito de Dignidade foi elaborado no decorrer da evolução da humanidade. Inicialmente, era algo considerado de pouca importância, mas aos poucos, a Pessoa Humana chegou ao entendimento de que a sua valoração era muito importante. Ou seja, ao dar a devida importância à Dignidade, estaria também protegendo a sua verdadeira identidade.

Rizzatto Nunes (2002, p. 49), ao definir Dignidade, entende que a Pessoa Humana é digna porque é, trazendo consigo, a Dignidade, ou seja, referindo-se à sua essência por que é preciso levar em conta todas as violações que foram praticadas, procurando repudiá-las.

A categoria Dignidade pode ser entendida, na visão de Abbagnano (2000, p. 276-277), como sendo “uma pedra de toque para a aceitação dos ideais ou das formas de vida instauradas ou propostas”. E é sobre essa aceitação que se deve seguir com a busca do conhecimento da essência Humana. É algo imprescindível a todo aquele que tem vontade de viver. Para chegar-se a esta constatação, não é conveniente que apenas o indivíduo seja observado, mas também a Sociedade que o abriga, de forma coerente ou não.

Não basta a análise da Pessoa Humana sem ter como parâmetro a questão do dever social em que a Sociedade deve tratar a Pessoa Humana com Dignidade. Esse tratamento não se restringe unicamente às questões do pensamento, mas também de moradia, condições de trabalho, saúde, educação, entre outros ramos necessários à sobrevivência. Ou seja, sabe-se que a Dignidade é onipresente no viver Humano. Especificamente para esta pesquisa será analisada a Dignidade na Relação de Emprego, bem como sua ausência e os aspectos jurídicos que dela originam como, por exemplo, o surgimento do Assédio Moral.

É importante destacar agora, para compreender a Dignidade, a forma de utilização do Princípio da Proporcionalidade na busca por uma Isonomia no aspecto humano. Por mais que se saiba da igualdade e seu aspecto fundamental na Sociedade, tem-se a consciência de que cada Pessoa Humana é diferente e tem a sua essência com determinadas peculiaridades atribuídas a cada um.

Ocorre, porém, que, apesar do deságio de encontrar a igualdade perante todas as desigualdades¹, procura-se o equilíbrio nas relações sociais. Sabe-se das diferenças em termo da essência de cada Ser e de suas peculiaridades. E é esse objetivo que o Operador do Direito deve estar presente em todas suas atitudes, gerando com isso um fortalecimento do Direito como um instrumento de proteção à Pessoa.

Portanto, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana tem seu conceito atual como a valoração jurídica dos valores humanos, cada qual em suas devidas proporções, tendo sempre como fonte a essência Humana. Esse conceito não é imutável. Isso porque não apenas a Pessoa Humana tem a evolução, mas também a Sociedade e todos os outros segmentos necessários à sobrevivência. A forma que será dada a esta evolução, influenciará diretamente à atualização do conceito. E isso deve ocorrer como uma necessidade de um dinamismo no tratamento da Pessoa Humana.

É com este objetivo que seguirá esta pesquisa, observando as questões referentes ao Assédio Moral e seus aspectos jurídicos.

A partir desta orientação feita em relação aos Princípios, Regras, Valores, Direitos de Personalidade, e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, sempre destacando a proteção aos direitos de toda Pessoa Humana, busca-se o estudo das Relações Humanas e Sociais que serão abordadas na sequência desta pesquisa. Destaca-se, porém, que a inobservância deste Princípio ora mencionado gera, como consequência, um desequilíbrio na relação de emprego, que, por sua vez, causa o Assédio Moral, razão pela qual propõe-se o combate à sua incidência, bem como a criação de medidas que inibam esta prática que tem sido usada por pessoas despreparadas e incompetentes.

ASSÉDIO MORAL

Entre os autores pesquisados, alguns (FERREIRA, 2004, p. 15) analisam o fenômeno do Assédio Moral sob o ponto de vista da relação de Trabalho. Ocorre que essa relação envolve, além da relação de Emprego, qualquer relação, não apenas no Trabalho, mas também nos domicílios, nas escolas, nas corporações, enfim, em diversos lugares que tornariam o estudo abrangente e sem uma perspectiva de objetividade científica. A relação de trabalho é gênero, enquanto a relação de emprego é espécie e se firma. Por essa razão, será analisado especificamente o Assédio Moral na Relação de Emprego.

O Assédio Moral na Relação de Emprego tem uma incidência específica na convivência entre Empregado e Empregador, em que se registra a ocorrência do Assédio de um superior hierárquico sobre um subordinado, entre colegas de Trabalho, e, até mesmo, apesar de ser minoria, do subordinado contra o superior hierárquico.

Antes, porém, em razão do conteúdo do fenômeno Assédio Moral, deve-se perquirir as questões que envolvem a Moral e a Ética nas Relações de Emprego, bem como o fato de que a inobservância desses preceitos geraria consequências danosas ao Trabalhador. Para se ter uma noção da amplitude desses danos, será abordado, especificamente, o Assédio Moral, fornecendo-se subsídios para a compreensão desse fenômeno, com causas e efeitos à Pessoa Humana e, por conseguinte, à sua Dignidade. Portanto, a partir deste momento, buscam-se as razões que o Direito pode fornecer à Pessoa Humana que procura uma solução jurídica às mazelas causadas na Relação de Emprego. Não há, portanto, a pretensão de esgotar todos os pontos em relação ao

fenômeno aqui discutido, pois como se sabe, a Pessoa Humana ainda está em busca da solução para suas dificuldades e a ciência não se esgota em si. Sempre haverá novas versões e perspectivas de análise sobre essa temática tão atual, contundente e polêmica. Pretende-se assim, com fundamento em determinadas doutrinas que serão fornecidas no desenvolvimento desta pesquisa, desenvolver uma intenção de construir e desvendar um questionamento sobre as relações humanas no Ambiente de Trabalho, tendo como consequências as atividades laborais, bem como o engendramento da práxis jurídica no que diz respeito ao Assédio Moral.

DIREITO, MORAL E ÉTICA: UMA BREVE DISCUSSÃO

Para que se possa ter uma concepção do atual contexto histórico e jurídico que envolvem o Assédio Moral, deve-se perquirir a respeito do Conceito de Direito. Como proposta, obtém-se acesso ao estudo elaborado por Gustav Radbruch quando trata sobre Direito e Moral. Esse autor comenta que o Conceito de Direito é um Conceito cultural, de uma situação em que há referência a valores, cujo sentido é o de estar a serviço destes. Conclui, em seguida, que “o Direito é a realidade que tem o sentido de servir ao valor jurídico, à idéia (sic) do Direito” (RADBRUCH, 2004, p.47)². Esse pensamento será adotado para fins de fundamentação dos argumentos apresentados. Feitas essas considerações, passa-se agora, ao conceito de Moral.

Já em relação ao estudo sobre a Moral, tem-se o seu significado como sendo “atinente à conduta e, portanto, suscetível de avaliação Moral, especialmente de avaliação Moral positiva” (ABBAGNANO, 2000, p. 682). Nesse conceito, Abbagnano (2000, p. 682) comenta, ainda, que não há o que se falar apenas de atitude Moral para mencionar um ato moralmente valorável, mas também de coisas positivamente valoráveis e, portanto, boas. A Moral, ao ser definida, não pode ser entendida como sinônimo de Ética, como bem mencionou o Professor Osvaldo Ferreira de Melo (2000, p. 65). Radbruch (2004, p. 57), ao trabalhar o conceito de Moral, comenta sobre as “boas intenções das quais o inferno está cheio”³.

Ao comentar sobre a Ética, sabe-se que essa palavra é oriunda da língua grega na palavra *êthîcê*, ês, *Ethika*, que na visão do Professor Moacyr Motta da Silva (2003, p. 114), ao citar Kant, estabelece como “em sentido amplo, a ciência que investiga a conduta

livre, consciente, responsável do Ser Humano”. Essa definição adota-se para fins desta pesquisa, em razão do Referente Assédio Moral.

Portanto, não será tratada questão conceitual em que se trabalhe as diferenças entre Moral e Ética. A Proposta feita é no sentido de adotar-se um conceito para Ética e inseri-la no contexto das Relações de Emprego.

Ao trabalhar o Assédio Moral, procura-se saber as razões de seu surgimento. Para a lógica do presente estudo, a abordagem torna-se necessária, sob um ponto de vista psicológico. Leva-se em conta, acima de tudo, a personalidade dos indivíduos e sua história, bem como o aspecto organizacional que define essencialmente as regras de gestão (HIRIGOYEN, 2002, p. 185).

Por uma razão investigativa, deve-se ter em pensamento que o estudo do Assédio Moral na Relação de Emprego, não é um fato isolado, ou seja, não é visualizando apenas o empregado que será obtido um esclarecimento dos fatos, nem também de forma contextualizada o Ambiente de trabalho, as relações profissionais, enfim, todos os fatores que direta ou indiretamente influenciam, com maior ou menor intensidade, o surgimento do Assédio Moral na Relação de Emprego.

No entendimento de Hirigoyen (2002, p. 187-187), não há um perfil psicológico padrão para as vítimas, mas sim, contextos profissionais em que os procedimentos de Assédio Moral tornam-se propícios à sua manifestação. Somente com a análise detalhada das condições em que o Assédio surge, é possibilitada a sua compreensão. Eventualmente, o Assédio é confundido com o estresse profissional que é comum na Relação de Emprego. Embora o estresse cause um desgaste psíquico e sofrimento, não constitui em si uma forma de Assédio, apesar dessa situação ser um prenúncio de uma ocorrência agravada. O que faz a diferença nessa constatação é a forma que ocorre, a intensidade, bem como os requintes ardis que são peculiares do Assédio Moral⁴.

No Ambiente de Trabalho, há a contribuição significativa para o agravamento do equilíbrio na Relação de Emprego. Sabe-se que, atualmente, as organizações empresariais têm uma meta em que os ritmos de Trabalho são fixados, as interrupções restringidas, a comunicação é limitada ao mínimo estrito, tudo sobre a pressão implacável do relógio (HIRIGOYEN, 2002, p. 188-189), bem como o pedido da determinação em obter, em menor tempo possível, a melhor qualidade adequada, na maior produtividade permitida. O problema surge quando não há o limite do respeito às condições mínimas de Dignidade Humana do Trabalhador, ou seja, há uma preocupação com a valoração da força de Trabalho⁵. Ocorre que, atualmente, essa valoração não é no sentido de resgatar

aquilo que foi ignorado com modernização do Trabalho, mas sim, em uma preocupação constante que, diante de uma grande oferta de mão-de-obra, é dada a preferência ao Empregado que melhor possa desempenhar suas funções, transformando-o em lucro. O aspecto Humano que deveria ser enaltecido na Relação de Emprego permanece em segundo plano, gerando a quebra da harmonia nessa relação. Na ilustração de Hirigoyen (2002, p. 189), “quando um (Empregado) assalariado se desmotiva, ninguém lhe pergunta sobre as razões de seu desânimo, mas é rejeitado por não conformidade, por não ser suficientemente combativo”.

Neste início de século XXI, nas empresas, procuram-se administrar aos Empregados, cursos que proporcionem a convivência com o estresse profissional. Algumas técnicas empregadas nesses cursos têm sido utilizadas no sentido de selecionar melhor o Empregado. Essa sistematização gera um processo de robotização das pessoas (HIRIGOYEN, 2002, p. 190), que agem de forma tensa no seu dia-a-dia, gerando problemas no Ambiente de Trabalho.

Um dos pontos evidenciados no estudo sobre o Assédio Moral é o entendimento proposto por Cesar Luiz Pasold (2002, p. 72) a respeito do Ruído na Comunicação, que merece uma atenção especial para fundamentar a estruturação desta pesquisa. Para a compreensão das ideias propostas, é importante frisar que ao comentar sobre o Processo Comunicativo⁶, Cesar Luiz Pasold destaca a existência de três tipos de ideias que podem ser utilizadas isoladas ou com alguma associação: a) imagem, b) sentimento e c) conceito. Nesse sentido, estabelece que no Processo de Comunicação necessita-se de quatro funções comunicativas básicas: 1ª - função de transmissão, a qual demonstra o momento que na situação comunicativa entre pessoa ou pessoas são lançadas ideias, que poderão ser: a) de forma verbal escrita, verbal oral ou verbal acumulativa; b) mímica; c) visual-gráfico-artística; d) sonora não verbal; e) mista; f) situacional. 2ª - função de captação - que poderá ser: “real” – quando o conteúdo das ideias é o mais próximo do conteúdo das ideias lançadas pelo Transmissor. E pode ser “falsa” – quando há uma distância do conteúdo das ideias que o Transmissor lançou. 3ª - função de veiculação – que se refere ao Veículo como sendo “aquele instrumental (humano e tecnológico) que o Transmissor utiliza para lançar suas ideias ao Receptor”. 4ª - função ideológica - que consiste na mensagem propriamente dita. Todo esse Processo de Comunicação pode gerar o que o Autor define como “Ruído” como sendo “qualquer fator e/ou fenômeno físico, químico, biológico, humano ou tecnológico que esteja interferindo no Processo Comunicativo diminuindo a sua qualidade”. Há, portanto, o Ruído comunicativo que pode

ser classificado em três tipos: a) Ruído personalístico – aquele que é encontrado nas Pessoas; b) Ruído externo ou veicular – que localiza-se fora das Pessoas ou nos veículos utilizados para lançamento das ideias; c) Ruído ideológico – que é aquele que se apresenta na própria mensagem. Percebe-se a importância do pensamento aqui exposto na obra *Personalidade e Comunicação* para justificar o Ruído na Comunicação Organizacional de uma Empresa como uma das causas do Assédio Moral (PASOLD, 2002).

O seguinte fator a ser estudado, consiste no caso da padronização nas empresas, em que os valores individuais são escamoteados, em razão de que se entende que ao ingressar em uma Empresa está implícita a ideia de aceitar seus valores, suas normas e sua maneira de pensar (HIRIGOYEN, 2002, p. 196). Nesse estudo, percebe-se que a forma de padronizar age de maneira agressiva, não permitindo que o Empregado possa manifestar sua opinião.

A falta de reconhecimento tem sido também atribuída como uma origem do Assédio Moral. Isso porque, o Trabalho desempenha um papel fundamental à Dignidade do Trabalhador, que somente se encontra em sua plenitude quando este tem o seu valor na Sociedade reconhecido pelo seu Trabalho. Nesse sentido, a inexistência do reconhecimento ensejaria um sentimento de desmotivação, causando assim um estado de depressão em que o Trabalhador não tem mais vontade de se dedicar emocionalmente ao Trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 198-199). Ainda, no entendimento de Hirigoyen (2002, p. 203), sobre a falta de reconhecimento, este é evidenciado quando o “desprezo pelo outro é o primeiro passo na direção do assédio moral e da violência. É uma tática inconsciente para manter o domínio e desqualificar as pessoas”.

No estudo das formas de organização, estão compreendidas as empresas privadas, órgãos públicos, etc., sabe-se que há a manifestação de patologias individuais e coletivas atribuídas a esses ambientes. As organizações não se preocupam em proteger seus Empregados e acabam permitindo, em razão dessa indiferença, o ambiente propício ao Assédio Moral (HIRIGOYEN, 2002, p. 203). O que se pretende com essa afirmação é demonstrar que a forma de agir dessa organização gera um sistema vicioso em que a agressão torna-se implícita, ou seja, em uma determinada tomada de decisão, em que são estimuladas as disputas pela competitividade acirrada, em troca de pequenas compensações no final de cada mês, faz-se com que alguns funcionários se caleem, aceitando as regras, sem reclamar. Nesse sentido, as questões que envolvem os Empregado geralmente são desprezadas e todo o clima de agitação de uma organização

acaba sufocando a voz daqueles que estão sendo vítimas do Assédio Moral na Relação de Emprego.

Com essa perspectiva, não se pretende combater todo e qualquer tipo de atividade que envolva o aspecto motivacional de uma Organização. Pretende-se, sim, fazer com que a Dignidade do Trabalhador seja respeitada, ou seja, que toda Pessoa possa manifestar seus pensamentos, contribuir para a melhoria de uma Empresa, sem que ela seja vista apenas um número de matrícula funcional que conste do registro dos Empregados, mas sim alguém que contribui para a Organização, em que apesar do aspecto coletivo, o indivíduo seja valorizado por aquilo que ele é em sua essência.

Deve-se, nesse contexto, destacar determinadas situações que surgem em determinados ambientes de trabalho, como a fuga à responsabilidade, em que os próprios colegas de repartição esforçam-se para encontrar alguém culpado diante de um problema ocasionado por uma falha humana. É dessa forma que dirigentes responsáveis por fracassos nem sempre assumem suas consequências. É desse modo que aqueles que assediam colegas ou subordinados possuem a intenção de acusar os outros ou o sistema organizacional (HIRIGOYEN, 2002, p. 205).

O problema gerado pela falta de harmonia na relação laboral também pode ser justificado pela megalomania⁷ dos dirigentes que não medem consequências para a obtenção de seus resultados preestabelecidos (HIRIGOYEN, 2002, p. 205-206). Para justificar uma atitude agressiva, fundamentam que o mercado atual é altamente competitivo em que fica estabelecida a luta da “vida ou morte” entre os concorrentes. Com isso fica claro que há uma “guerra” em que todos competem com todos, demonstrando um verdadeiro caos frente à Sociedade a que se entende como sendo organizada⁸.

As situações aqui apresentadas demonstram, ao ser constatado o perfil das Empresas que foi alterado significativamente em razão do contexto social. O que fica evidenciado é o fato de a Sociedade ter adquirido uma postura narcisista⁹ em que o egoísmo¹⁰ é cultuado. A Sociedade é fundada na imagem, ou seja, o que importa é a aparência, e os Valores Humanos são colocados em segundo plano. Ou seja, hoje não basta ser um cientista honesto ou um alto executivo sério, é preciso anunciar-se e fazer a própria divulgação. Nesse contexto, a Sociedade adquire característica de superficialidade, em que o que importa é o acúmulo de reservas financeiras, o sucesso e um bom currículo para alcançar os melhores empregos, não importando os meios utilizados para atingi-los (HIRIGOYEN, 2002, p. 213-214).

Os pontos aqui mencionados contribuem para uma análise mais apurada do contexto em que se manifesta o Assédio Moral. Ao descrever a Sociedade e seus percalços, verifica-se que suas influências são sentidas diretamente na Relação de Emprego. Havendo essa quebra de harmonia, cria-se a ocasião propícia à agressividade e, por conseguinte, à perversão, característica fundamental do Assédio Moral.

ASSÉDIO MORAL COMO GÊNERO

Destacam-se, antes de abordar o conceito de Assédio Moral, por uma justificativa plausível, a de demonstrar os aspectos econômicos que propiciam situações em que surge o Assédio Moral. Esse fenômeno surgiu ainda no início da Sociedade de Trabalho organizada (FERREIRA, 2004, p. 37). Porém, somente agora, houve o alerta para os danos que são causados em decorrência desse fenômeno. Sabe-se também que o Assédio Moral não é de exclusividade do Direito do Trabalho, mas sim, de todos os segmentos da Sociedade – sendo possível a sua manifestação até mesmo nos lares, escolas, ou seja, no cotidiano que envolve a Pessoa Humana. Especificamente para esta pesquisa, será abordado o Assédio Moral no Trabalho. E isso pode ser constatado ao analisar o Ambiente do Trabalho, em que o Trabalhador passa boa parte de seu tempo submetendo-se a pressões, muitas vezes desmedidas, impulsionadas por uma competição laboral e que acaba se transformando em insegurança e, ao tempo, no medo da demissão (FERREIRA, 2004, p. 37). Esse processo em que o Trabalhador é submetido às pressões, tem reflexo direto na sua higidez física e psíquica.

Registra-se aqui o pioneirismo da Psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen ao lançar dois livros: *Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano* – cuja 1ª edição é de 1998 e o *Mal-Estar no Trabalho* – cuja edição é de 2001. Obras essas que servirão de referência para definir o Assédio Moral, nas quais se percebe a abordagem feita em linguagem própria da psiquiatria, psicanálise, bem como da Medicina do Trabalho, buscando fundamentação em estudos de casos.

Com o objetivo de buscar o Conceito Operacional para Assédio Moral, ressalta-se a abrangência que esse fenômeno desperta nas Pessoas. O grau de incidência deve ser medido de acordo as consequências que a manifestação desse evento causou. O Assédio Moral não é exclusivo da Relação de Trabalho. É nesse Ambiente que há a

manifestação mais expressiva do Assédio Moral pelos seguintes motivos: a fiscalização exercida pelos Sindicatos organizados que o denunciam ao Poder Judiciário, que está ligado ao Direito do Trabalho, bem como pelos representantes dos Empregadores que, preocupados com as consequências incidentes nos Trabalhadores em que geram prejuízo, resolvem dar-lhes mais atenção, fazendo com que esta ocorrência seja controlada, com vistas a atingir a sua eliminação.

O Assédio Moral manifesta-se por meio dos atos perversos e corriqueiros em lugares como a escola, universidades, locais de lazer, nos domicílios, bem como no Ambiente de Trabalho. Esses atos partem de uma simples falta de respeito, mentira ou até mesmo uma manipulação (HIRIGOYEN, 2002, p. 19).

Hirigoyen (2002, p. 65) define Assédio em um local de Trabalho como sendo “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o Ambiente de Trabalho”. Ou seja, pode ser constatado que a conceituação do Assédio no local de Trabalho, não é uma simples e objetiva definição, mas sim, uma constatação complexa de atos que, somados, geram o Assédio.

O Assédio no Ambiente de Trabalho tem sua origem vinculada à existência do Trabalho. Porém, somente a partir do início da última década do século XX, houve uma preocupação de seus efeitos. Os primeiros estudos a respeito desse assunto foram feitos nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, classificando-o como *mobbing*, cujo termo é derivado da palavra *mob*, que significa horda, bando ou plebe, implicitamente contemplando a ideia de algo inoportuno (HIRIGOYEN, 2002, p. 66). Hirigoyen destaca a pesquisa desenvolvida pelo pesquisador em Psicologia do Trabalho, Heinz Leymann, o qual qualifica o Assédio como “psicoterror”. Essa designação demonstra um estudo conclusivo de uma situação prática em que a pressão sofrida no Ambiente de Trabalho torna-se insuportável à Pessoa Humana, que sucumbe diante das investidas do agressor, anulando-se psicologicamente com alguns reflexos em sua integridade física.

Todo grupo manifesta os conflitos entre seus membros. Determinados comentários ou brincadeiras inconvenientes feitos no local de Trabalho, humilhação, ou até mesmo situações vexatórias a que o Trabalhador é exposto geram problemas no convívio diário. Nesse contexto, surge o Assédio como que algo inofensivo em seu princípio, porém, que se propaga insidiosamente (HIRIGOYEN, 2002, p. 66).

Assediar tem a conotação de perseguição ou insistência, ou seja, de importunar até que alguém, a vítima do Assédio, aceite as insinuações do autor da ação. Não importam as consequências para o assediador, desde que ele consiga os resultados pretendidos. A vítima do Assédio nem sempre pode resistir às investidas do agressor, que, utilizando-se de meios arditos, oprime, de forma abusiva, com consequências danosas ao Trabalhador e, por conseguinte à Empresa.

Ao agregar à expressão “Assédio”, a palavra “Moral”, na justificativa de Hirigoyen (2002, p. 15), seria a de que haveria uma qualificação psicológica, fundamentada em estudos sobre os mecanismos psicológicos utilizados quando da manifestação desse fenômeno. Entende a autora que esta decisão da adoção do termo “Moral” implicaria numa tomada de posição em que “trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa Sociedade”. Razão pela qual, optou-se por adotar um conceito de Moral e Ética para condução desta pesquisa. Isso é justificável em razão do fato de que a incidência do Assédio Moral gera o desrespeito à Dignidade Humana, e, por conseguinte, o abalo às questões morais e éticas atribuídas ao Trabalhador. E se não houver uma providência imediata contra a crescente incidência do Assédio Moral, haverá prejuízo aos Princípios que têm como objetivo a Proteção ao Trabalho.

Portanto, toma-se como referência o Conceito proposto por Hirigoyen (2002, p. 15), de que o Assédio Moral no Trabalho “é definido como qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de Trabalho”. Ao referir-se à expressão “conduta abusiva”, a autora classifica como qualquer gesto, palavra ou comportamento que venha a agredir a Pessoa no Ambiente de Trabalho. Percebe-se claramente que a definição de Assédio Moral não significa apenas um ato isolado, mas também, por uma sequência de investidas por parte do assediador sobre a vítima. São atos que, sob a visão de um observador externo, seria possível concluir que a conduta, pelo fato de ser isolada, não comprometeria a Dignidade do Trabalhador. Ocorre que, por uma constatação evidente, a somatória desses atos isolados, constituiria um quadro psicológico em que a convivência no Ambiente de Trabalho se tornaria insuportável e traria consequências danosas ao Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A incidência do Assédio Moral na relação de Emprego gera a ofensa ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e deve ser motivo de preocupação ao Operador do Direito de que, ao se deparar com a manifestação desse fenômeno, deverá agir com rigor, no sentido de extirpá-lo da Sociedade em razão de sua agressão à Dignidade do Trabalhador. Ao justificar a questão da moralidade subjetiva, constatou-se que somente quando a vontade moral subjetiva se exterioriza, pode-se afirmar que há uma ação; enquanto que, na moralidade objetiva consiste no fato de que a pessoa tem a necessidade de, subjetivamente, estar designada à liberdade para a sua satisfação. E é sobre essa liberdade, bem como a sua restrição, que se faz importante o estudo do Assédio Moral, pois este cerceia, prejudica e fere a Dignidade da Pessoa Humana.

Atualmente, o Assédio Moral, manifesta-se nas organizações impulsionadas pelo estado Liberal que prega o entendimento de que há o mínimo para o social e o máximo para a acumulação da moeda, onde somente o lucro importa e a valoração humana fica em último plano. Ou seja, não importa como o Empregado está, mas sim, quanto ele produziu. Não interessa saber àquele que detém o poder diretivo em uma determinada organização se o Empregado é representado por uma Pessoa Humana, mas sim, apenas uma matrícula, um número que ao final de cada mês proporciona determinada produção. E essa situação é propícia à incidência do Assédio Moral e, por conseguinte, a ofensa ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Constatadas essas afirmações, urge manifestar o alerta para que esse fenômeno que gera problemas ao Empregado, quer na ordem psíquica ou física. O Empregado, trabalhando sobre a influência do Assédio Moral, sente-se desestimulado em produzir de acordo sua capacidade, não é valorizado em sua essência e, por consequência, instiga-o a pedir demissão, o que gerará problemas que se manifestarão em cadeia, refletindo diretamente na Sociedade organizada. O Empregador, que contribui em grande parte para a manifestação do Assédio Moral não percebe que sua atitude, ao ofender o seu subordinado, acabará atingindo a parte mais sensível de sua organização, a financeira... e indiretamente, à sociedade.

A proposta feita de adotar medidas no sentido de coibir a incidência do Assédio Moral, vem corroborar com o resgate da Dignidade da Pessoa Humana, sempre com o pensamento presente de que a busca por uma Sociedade mais justa, começa com a preocupação ora externada, no sentido de justificar e valorizar a existência humana.

REFERÊNCIAS

- ABBAGNAMO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. Tradução de Alfredo Bosi. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000. 1014 p. Título original: Dizionario di Filozofia.
- BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do Pensamento Marxista**. Rio de Janeiro. Jorge Zahar Editor. 1993.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relação de Trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.
- FUKUYAMA, Francis. **O Fim da História e o Último Homem**. Trad. Aulyde Soares Rodrigues. Rio de Janeiro. Editora Rocco, 1992.
- HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Princípios da Filosofia do Direito**. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1997.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- _____. **Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LALANDE, André. **Vocabulário Técnico e Crítico da Filosofia**. 3. ed. – São Paulo : Martins Fontes, 1999.
- MELO, Osvaldo Ferreira de. **Dicionário de Política Jurídica**. Florianópolis: OAB/SC, 2000.
- NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- PASOLD, Cesar Luiz. **Personalidade e Comunicação**. Florianópolis: Plus Saber, 2002.
- RADBRUCH, Gustav. **Filosofia do Direito**. Tradução: Marlene Holzhausen. São Paulo: Martins Fonte, 2004. 302 p. Título original: *Rechtsphilosophie*.
- SILVA, Moacyr Motta da. **Direito, Justiça, Virtude Moral & Razão**. Curitiba: Juruá Editora, 2003.

¹ Utiliza-se o termo “desigualdades” não no sentido de exclusão, mas sim, na constatação da essência de cada pessoa, em suas peculiaridades e valores que cada um manifesta, tornando-o *sui generis* perante o Universo.

² Hegel (1997, p. 1), comenta que o “objeto da ciência filosófica do direito é a Idéia (sic) do direito, quer dizer, o conceito do direito e a sua realização.” E Silva (2002, p. 117-118), também, ao abordar a obra de Hegel, destaca, com propriedade, de aquele autor entende que “o objeto da filosofia do direito é a idéia (sic) do Direito”. Assevera ainda no mesmo entendimento de o “direito pensado por Hegel representa a idéia (sic) como expressão do intelecto”.

³ Radbruch ainda cita Lutero que faz a seguinte afirmação: “Ah! Os maus pensamentos! Não podemos impedir que os pássaros voem acima de nós. Mas podemos impedir que construam os seus ninhos sobre as nossas cabeças”, na seguinte obra: *Tischgesprächen* (Conversas à mesa) de Lutero, reproduzido em Luther-Buch (O livro de Lutero), da Editora Langewiesche, p. 269

⁴ Hirigoyen apresenta diversos relatos de pessoas que foram submetidas ao Assédio Moral. Em razão da riqueza de detalhes que ilustram melhor a compreensão desse fenômeno, optou-se por transcrever ao longo desta pesquisa alguns exemplos: “Cristóvão é advogado de uma associação profissional. Sua superiora hierárquica tem pleno conhecimento de que ele está assoberbado de trabalho, que fica até bem depois da hora e que, às vezes, leva relatórios para casa para trabalhar nos fins de semana. No entanto, ela se recusa a dar-lhe o ajudante, que ele pede em vão há um ano. Ele agüenta o estresse mais dificilmente por saber – e todo mundo sabe – que, na sala do lado, alguns colegas chegam tarde, inventam compromissos externos, vão ao cabeleireiro durante o horário de trabalho.”

⁵ Bottomore (1993, p. 400) estabelece o Valor da Força de Trabalho como sendo “determinado, como o de todas as outras mercadorias, pelo tempo de trabalho necessário à produção e, conseqüentemente, também à reprodução desse artigo específico’ (*O Capital*, I, cap. VI). Essa descrição aparentemente inócua, e certamente coerente, de como o valor dessa mercadoria peculiar, a Força de Trabalho, é determinado, oculta, porém vários problemas, alguns dos quais foram identificados por Marx, ao passo que outros só deram origem a controvérsias em épocas mais recentes. (...)”

⁶ O autor define Processo Comunicativo como “a situação na qual duas ou mais pessoas estão trocando **idéias**, utilizando uma ou mais **formas de comunicação** e exercendo um ou mais **funções ou papéis comunicativos**”. (grifos do original).

⁷ Lalande (1999, p. 659), define Megalomania como a “loucura das grandezas”.

⁸ Nesse sentido, apresentam-se exemplos de casos julgados em que o Assédio Moral manifesta-se na Relação de Emprego. Pesquisa feita em www.trt4.gov.br, *site* acessado em 30/03/2005: “ACÓRDÃO do Processo 01301-2003-662-04-00-5 (RO) Data de Publicação: 22/10/2004. Fonte: Diário Oficial do Estado do RGS - Justiça. Juiz Relator: MARIA INÊS CUNHA DORNELLES EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. ASSÉDIO MORAL. Prova dos autos que confirma o assédio sexual de que a reclamante acusa ter sido vítima. Testemunhas que não deixam dúvidas quanto aos constrangimentos a que eram submetidas as funcionárias (entre elas a autora) pelo gerente de produção da reclamada em razão de sua conduta, tal como a de passar a mão em seus ombros e rostos, fazer brincadeiras com conotações sexuais, referir-se à beleza das mesmas e dirigir-se a elas com expressões do tipo “vovó enxuta”. Ainda que assim não se entendesse, seria o caso de assédio moral. Condenação ao pagamento de indenização por dano moral que se mantém. (...)”

⁹ Lalande (1999, p. 1281) define Narcisismo como a “conduta que imita a de Narciso, que se apaixonou pela sua própria imagem. Culto de si próprio, complacência para consigo

mesmo, curiosidade desmesurada por si próprio, com uma nuance de paixão. Por extensão, gosto excessivo pela interioridade e pela vida em si próprio. Entre os psicanalistas, egocentrismo carregado de sensualidade, indiferença ao outro, ignorância ou desdém da ação ou do valor deste. (...)

¹⁰ Abbagnano (2000, p. 307) define Egoísmo como “termo criado no séc. XVIII para indicar a atitude de quem dá importância predominante a si mesmo ou aos seus próprios juízos, sentimentos ou necessidades, e pouco ou nada se preocupa com os outros. (...)”.