

Assédio Moral: a tirania nas relações de trabalho

Neidi de Oliveira Nyaradi 1
nyaradi@uol.com.br

Daniele Araújo de Oliveira 2
nyaradi@uol.com.br

1 Universidade Estácio de Sá- Campus Nova América – Rio de Janeiro, RJ

2 Universidade Estácio de Sá- Campus Nova América – Rio de Janeiro, RJ

RESUMO

O mundo neoliberal que se instalou nas últimas décadas acirrou um antigo problema nas relações sociais e, conseqüentemente, nas relações trabalhistas: o assédio moral. Este fenômeno afeta a saúde física e mental dos trabalhadores e acarreta custos para as organizações e a sociedade. Diante da gravidade do tema, é importante a conscientização de todos, como medida preventiva para evitar o surgimento de atitudes que caracterizam o assédio moral no local de trabalho, bem como proporcionar às vítimas, subsídios para que as mesmas quando agredidas, possam tomar medidas coerentes para que o agressor seja devidamente punido.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalho. Consciência.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral tem sido uma questão delicada que trata da violência perversa, negligenciada pelas pessoas e organizações. No entanto, seus efeitos são algumas vezes fatais para ambas as partes, doenças físicas e psíquicas podem ter sua origem nesse fenômeno. Considera-se o trabalho uma das variáveis que determina o homem enquanto ser individual e social e, conseqüentemente, como um instrumento transformador do seu entorno, que desenvolve a sociedade, humanizando-a.

A violência no trabalho, no entanto, ao exaurir, em plenitude, a finalidade humanizadora dessa atividade, aniquila-lhe o significado de garantia de reconhecimento de uma posição social e jurídica, revelada num espaço de conquista e exercício de cidadania.

A atual organização do trabalho impõe novos riscos aos trabalhadores o que gera distúrbios mentais e psíquicos, explicitados na pressão e opressão para produzir e ultrapassar as metas pré-determinadas. Aos trabalhadores é exigido ritmo intenso em jornadas prolongadas; fazer mais com menos pessoas e em ambiente de competitividade acentuada.

Para garantir o emprego, nesse contexto mutante, o empregado tem que se esforçar de diversas formas: buscar qualificação, mostrar resultados, apresentar um bom relacionamento interpessoal, dentre outros desafios. No entanto, há ocasiões em que ele se sujeita a situações constrangedoras, antiéticas, antiprofissionais e que vão contra seus valores mais intrínsecos e básicos, para conseguir se manter vinculado formalmente a uma organização. Se essa situação se torna constante e recorrente, podemos denominá-la de assédio moral.

2 ASSÉDIO MORAL

Nos tempos modernos e principalmente nas grandes metrópoles, os indivíduos se deparam com o fenômeno da degradação dos valores éticos e morais e com isto passam a existir diversas formas de violência, tanto nas ruas, nas famílias, no ambiente de trabalho ou

até mesmo na escola, onde seria primordial educar e mostrar que existem várias formas de se praticar violência.

Ferreira (2002) utiliza vários termos para definir as palavras assediar, assédio e moral: Assediar – 1. Por assédio ou cerco a (praça ou lugar fortificado). 2. Perseguir com insistência. 3. Importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes; assaltar.

Assédio – 1. Cerco posto a um reduto para tomá-lo; sítio. 2. Insistência importuna, junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões etc.

De acordo com o significado da palavra, assédio, portanto se caracteriza pela repetição de comportamentos que visa atingir outra pessoa.

Moral - (do lado morale “relativo aos costumes”). 1. Filos. Conjunto de regras de conduta consideradas como válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada. 2. Conclusão moral que se tira de uma obra, de um fato etc. 3. O conjunto de nossas faculdades morais. 4. O há de moralidade em qualquer coisa. 5. Relativo à moral. 6. Que tem bons costumes. 7. Relativo ao domínio espiritual (em oposição a físico ou material).

O termo moral, por sua vez está associado a aspectos psicológicos por se relacionar com fenômenos psíquicos, como o sofrimento mental e suas conseqüências, e éticos, por utilizar conceitos de bem e mal, do que é aceito ou não pela sociedade.

Conforme Hirigoyen (2005, p.65), por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

2.1. AS DIFERENTES VISÕES DO FENÔMENO

O assédio moral existe em toda parte, com colorações diferentes de acordo com as culturas e os contextos. Os estudos científicos que o abordam são em termos relativos e apontam a noção do assédio moral como:

a) Mobbing

De acordo com Hirigoyen (2005), foi nos anos 80 que Heinz Leymann, psicólogo alemão, introduziu o conceito de *mobbing*, para descrever formas severas de assédio dentro das organizações. O termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba; em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa a máfia. A origem do termo mostra claramente que se trata de um fenômeno de grupo e, por seu sentido anexo, faz pensar que seus métodos não são sempre muito evidentes.

Para Hirigoyen (2005), na forma como é utilizado atualmente, o termo *mobbing* corresponde de início às perseguições coletivas e à violência ligada à organização, mas que podem incluir desvios que, progressivamente, transformam-se em violência física.

b) Bullying

Segundo Hirigoyen (2005), paralelamente, o conceito de *bullying* é conhecido há muito tempo na Inglaterra. Em inglês, *to bully* significa tratar com desumanidade, com grosseria; e *bully* é uma pessoa grosseira e tirânica, que ataca os mais fracos,

De acordo com a mesma autora, ainda mais cristalino do que o termo *mobbing*, o termo *bullying*, de início, não dizia respeito ao mundo do trabalho. O *bullying* é um conjunto de atitudes agressivas intencionais e repetitivas que ocorrem sem motivação evidente, de

forma velada ou explícita, adotado por um ou mais indivíduos contra outro(s), causando dor, angústia e sofrimento.

c) Harassment

Hirigoyen (2005) relata que na década de 90, pressupõe-se que Leymann foi o primeiro a usar o termo, ainda que o fenômeno já estivesse sendo estudado desde 1976 por Carroll Brodsky. Este autor define o *harassment* como ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, dando atenção aos efeitos nocivos à saúde. Diz respeito à agressões sutis, ocultas, não-ditos, que possuem imbricados, algo de perverso na ação, e têm objetivos de exclusão.

2.2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O ser humano necessita de referências para construção de sua identidade e o trabalho é percebido como uma das mais importantes em sua vida, como reforçam Freitas (2002) e Barreto (2003). Nessa relação, não estão em jogo tão somente aspectos econômicos e materiais, mas um sentido de existência, de utilidade, de satisfação ao ideal de ego. O crescimento e o desenvolvimento psíquico e social do homem são atribuídos à sua atividade laboral.

A perversão moral não poupa a família, a escola, muito menos o ambiente de trabalho. A velha empresa, organização vertical centrada no poder diretivo, na hierarquia e na subordinação dos assalariados, sempre teve a competição como regra. A empresa pós-moderna, leve, enxuta, que executa o trabalho por rede, elevou a competição interna e externa a uma verdadeira guerra, sem compaixão pelo vencido.

Segundo Leymann (1992, p.22), psicólogo do trabalho:

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

De acordo com Barreto (2003), o 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 aéicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Para BATISTA (2003, p. 2) o assédio moral configura-se como um fenômeno característico de nosso tempo. Não porque as práticas sociais que o identificam não tenham existido num outro momento histórico, mas sim porque atualmente elas podem ser mencionadas como "assédio moral" têm sido criminalizadas pela sociedade e também porque se assiste a um processo de vulnerabilização dos trabalhadores no contexto da reestruturação do capital, o que sem dúvidas contribui a exacerbar essas práticas no trabalho.

A humilhação repetitiva e de longa duração, conforme define Barreto (2003), interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua

identidade, dignidade, as relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

O assédio moral, segundo Silva (2004), vem a ser um conjunto de ações e/ou omissões depreciativas, reiteradas e prolongadas, que possuem o objetivo delimitado de determinar na vítima uma descompensação psicológica, de forma a desestabilizá-la para com seu ambiente de trabalho. Em outras palavras, poderíamos afirmar que o assédio moral no ambiente de trabalho nada mais é do que a perseguição injustificada que incide sobre a vítima, acarretando uma série de distúrbios psicológicos, que acabam por resultar conseqüências danosas também na saúde física, nas relações sociais e no contexto financeiro. Ressalte-se que o assédio moral é um processo, não se caracterizando por uma só ação isolada, ainda que esta tenha o condão de gerar danos psicológicos ou morais.

2. 3. A CULTURA ORGANIZACIONAL E O ASSÉDIO MORAL

A idéia de que cultura de empresa está vinculada a uma organização de trabalho mais humana - com boa convivência entre os seus elementos e mais bem-sucedida, no sentido de melhores relações, sem desperdício, melhor qualidade de vida, maior produtividade e rentabilidade, conforme pensa Aktouf (1996) - não se concretiza em organizações que têm a prática do assédio moral nos seus quadros.

Os traços típicos e característicos da cultura brasileira não estão distantes do cotidiano organizacional: o estilo paternalista e autoritário de administrar foi gerado no engenho, na casa-grande e na senzala, fortalecido pelo coronelismo e solidificado pela gerência empresarial, conforme Aguiar (2005).

Para Aguiar (2005), o assédio moral é justamente a negação de tudo isso. Não podemos falar em qualidade de vida com relações hierárquicas desumanas. Não podemos falar em igualitarismo, quando o indivíduo trabalhador é perseguido e humilhado. Não podemos falar em produtividade, quando julgamos o trabalhador como recurso, e não como pessoa.

Enquanto a organização falar apenas de si; viver um discurso fechado; excluir o outro; excluir e negar a diferença, a palavra livre e a imaginação criadora; criar espaço apenas para a repetição e a homogeneidade; está sendo deliberadamente perversa e mortífera. "É por essa via que a grande maioria das organizações modernas têm optado", afirma Freitas (1997).

A dualidade do modelo de gestão brasileiro está exatamente na incapacidade de superar o velho estilo paternalista de dominação e de encarar o novo estilo, com liberdade para divergir e não punir.

Przelomski (2002) afirma que mesmo que a precariedade do trabalho seja atribuída a fatores externos, como a "instabilidade do mercado e à dinâmica competitiva", algumas causas podem fazer parte da própria estrutura da organização, como "suas práticas e processos, sua estrutura, cultura organizacional" e até mesmo ser intrínsecas ao próprio indivíduo.

3.OS ESPAÇOS DA HUMILHAÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho emerge mais facilmente em contextos particularmente submetidos ao estresse. Mesmo que o estresse constitua verdadeiro desgaste psíquico e sofrimento, não constitui, em si, assédio moral, mas somente o terreno fértil que

pode favorecer sua instalação. O assédio moral é muito mais do que estresse, mesmo que ele passe por uma fase de estresse. Neste caso, se uma pessoa está sobrecarregada, incumbida de tarefas sem lhe terem dado os meios para executá-la, portanto estressada, precisa de certo tempo para julgar se é ou não tratamento exclusivamente destinado a ela. As conseqüências dessa agressão sobre sua saúde serão pouco diferentes das de uma sobrecarga de trabalho, pois, mesmo que seu corpo reaja fortemente, ela não terá consciência do que lhe sucede.

A situação evolui para conotadora de assédio, propriamente dito, quando a pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, isto é, logo que a recusa de comunicação é manifesta e humilhante, quando críticas a respeito do seu trabalho se tornam maldosas e as atitudes e palavras se tornam injuriosas. As conseqüências sobre o psiquismo são muito mais graves a partir do momento em que se toma consciência de existir um “claro objetivo de prejudicar”.

a) O conflito

O conflito faz parte da natureza humana e pode ser um problema sério dentro da organização. Robbins (2002, p. 374) diz que o conflito é “um processo que tem início quando uma das partes percebe que a outra afeta – ou pode afetar – negativamente alguma coisa que a primeira considera importante”.

É extremamente importante a distinção entre o assédio moral no ambiente de trabalho e o conflito. Em um conflito as recriminações são faladas (a guerra é aberta, de alguma maneira). Ao contrário, por trás de todo procedimento de assédio existe o não falado e o escondido. No conflito, teoricamente, cada um dos protagonistas pode defender sua posição. O que caracteriza um conflito é a escalada simétrica, ou seja, uma igualdade teórica entre os protagonistas. Já no assédio moral no ambiente de trabalho não se observa uma relação simétrica, mas uma relação dominante/dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isto se passa no âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa, conforme Hirigoyen (2005).

b) A gestão por injúria

Segundo Hirigoyen (2005) denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito. Muitos administradores não sabem lidar com as suscetibilidades individuais e “manejam melhor o chicote que a carroça”.

Entretanto, o que dificulta a separação do assédio moral e da gestão por injúria é o fato de que dirigentes tirânicos às vezes também utilizam procedimentos perversos, que consistem, por exemplo, em colocar as pessoas umas contra as outras.

O que diferencia a gestão por injúria do assédio é que esta é notada por todos e todos os empregados são maltratados, sem distinção.

c) As agressões verbais

O assédio moral caracteriza-se antes de tudo pela repetição. São atitudes, palavras, comportamentos, que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores.

De acordo com Hirigoyen (2005), uma agressão verbal, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto que reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa.

Uma agressão verbal pode ser apenas uma expressão de reatividade e impulsividade. Neste caso não existe “premeditação”, o assédio, ao contrário, sobretudo se é o ato de um indivíduo narcisista, é uma agressão “perpétua”.

d) As más condições de trabalho

Freqüentemente, é muito difícil a distinção entre assédio moral e más condições de trabalho. É neste caso que a noção de intencionalidade adquire toda a sua importância. Trabalhar em um espaço exíguo, mal-iluminado e mal-instalado não constitui um ato de assédio em si, salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo.

Segundo Hirigoyen (2005) as más condições de trabalho são de competência dos fiscais do trabalho, que devem ir ao local para verificar e punir. A dificuldade advém do fato de que, no caso de assédio moral, esta degradação é feita progressivamente, sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas.

e) As imposições profissionais

O assédio moral no trabalho é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio, sendo natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência, defende Hirigoyen (2005).

4. CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Darcanchy (2005) afirma que o assédio moral é como uma guerra de nervos travada no interior das empresas. Dependente do trabalho para as suas satisfações morais, sociais, afetivas, psicológicas e materiais, inúmeras pessoas vêm-se à mercê de ditadores, que dificultam ou até mesmo impossibilitam-no de exercer o seu direito de trabalhar e de viver de forma saudável.

Assim, gradativamente, desaparece o equilíbrio físico e psíquico do indivíduo, sem que o veneno que o desencadeou seja visto. Sabe-se, hoje, que a auto-estima é um dos pontos de partida para que o homem seja engajado na vida como pessoa e cidadão, mas submetido à humilhação constante no trabalho sua saúde corre risco e começa a corroer-se pela baixa auto-estima, pelas práticas perversas das relações sociais, como as do trabalho, Darcanchy (2005).

4.1. CONSEQÜÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO

Um ambiente laboral sadio é fruto das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento pessoal, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho. Com isso, podemos afirmar que a qualidade do ambiente de trabalho, sob o aspecto pessoal, muito mais do que relacionamentos meramente produtivos exige integração entre todos os envolvidos.

Esta integração, todavia, está irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem “coisificados”, despersonalizados, perseguidos, desmotivados, assediados moralmente.

O assédio moral inevitavelmente instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição.

Segundo Zimmermann (2002), as estatísticas feitas pelos estudiosos no assunto apontam que a primeira consequência a ser sentida é a queda da produtividade, seguida pela redução da qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho.

Dependendo do perfil do empregado assediado este pode se tornar absenteísta, improdutivo, doente, acomodado numa situação constrangedora, suportada pela necessidade de se manter no emprego; ou, então, não se sujeita a tal situação, preferindo retirar-se da empresa e postular a reparação do dano na via judicial.

De toda sorte, as duas hipóteses deságuam na mesma conseqüência: prejuízos econômicos para o empregador. Isto sem mencionar o comprometimento da imagem externa da empresa, a sua reputação junto ao público consumidor e ao próprio mercado de trabalho.

4.2. CONSEQÜÊNCIAS PARA PARA O ASSEDIADO

As conseqüências que irá sofrer o assediado dependem muito de seu perfil psicológico. Encontrando terreno fértil, o terror psicológico provoca na vítima danos físicos, mentais e psicossomáticos.

Silva (2004, p. 38) afirma que: todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores vítimas de assédio moral, devendo, ser, evidentemente, consideradas como doenças d o trabalho”. Os primeiros sintomas são problemas clínicos devido ao estresse [...]. Depois, começa a ser afetada a parte psicológica [...]. A auto-estima da pessoa começa a entrar em declínio [...].

Corroborando, Hirigoyen (2005) registra que quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna... É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Mas, se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. Após certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos ganham a cena.

Barreto (2003) registrou em um de seus trabalhos que mulheres e homens reagem diferentemente à violência moral.

Nas mulheres predominam as emoções tristes: mágoas, ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, angústia, ansiedade, alterações do sono e insônia, sonhos freqüentes com o agressor, alterações da memória, distúrbios digestivos e náuseas, diminuição da libido, cefaléia, dores generalizadas, palpitações, hipertensão arterial, tremores e medo ao avistar o agressor, ingestão de bebida alcoólica para esquecer a agressão, pensamentos repetitivos.

Já os homens assediados têm dificuldades em verbalizar a agressão sofrida e ficam em silêncio com sua dor, pois predomina o sentimento de fracasso. Sentem-se confusos, sobressaindo os pensamentos repetitivos, “espelho” das agressões vividas. Envergonhados, se isolam evitando comentar o acontecido com a família ou amigos mais próximos. Sentem-se traídos e têm desejos de vingança.

Nestes casos aumenta o uso das drogas, principalmente o álcool, sobressai o sentimento de culpa, ele se imagina “um inútil”, “um ninguém”, “um lixo”, “um zero”, “um fracassado” (muito embora sejam também expressões fortemente verbalizadas por todos os assediados, reveladoras da infelicidade interna). Sentem-se tristes, depressivos; passam a conviver com precordialgia, hipertensão arterial, dores generalizadas, dispnéia, vontade de ficar sozinho; aborrecimento com tudo e todos.

Os malefícios causados pelo assédio moral podem se enveredar pela “saúde social” das vítimas fazendo, por exemplo, com que colegas de trabalho se afastem dela; amigos se retraiam; casamentos se abalem; perda de renda ocorra; despesas com medicamentos se tornem uma constante, psicólogos e exames se tornem uma rotina; bens patrimoniais se percam para custear o tratamento.

Há que se observar que, como conseqüência de toda a sintomatologia psico-físico-emocional causada pelo assédio moral, o assediado possa ter pouca concentração, ansiedade,

dificuldade no sono, dificuldade no aprendizado, esquecimento, irritabilidade, indecisão e fadiga, vertendo, esses fatores, em maiores possibilidades na ocorrência de acidentes de trabalho.

O assédio moral deixa seqüelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor, Hirigoyen, (2005).

4.3. PREVENÇÃO PELA EMPRESA

De acordo com Fiorelli (2002), interessa ao administrador a promoção da saúde e segurança no trabalho. Promover a saúde mental compreende o combate aos transtornos mentais e a neutralização dos fatores que os favorecem.

Segundo Hirigoyen (2005), a prevenção do assédio moral deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusive a saúde psíquica, é um direito fundamental dos empregados.

Heloani (2003) defende como medida preventiva a criação de códigos de ética e de mecanismos a serem criados para dar ao funcionário agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente. Com isso, a vítima poderia utilizar caixas postais ou urnas para ter seu anonimato garantido.

Schmidt (2002) sobrepõe que da mesma forma, poder-se-ia instituir no seio da empresa de médio e grande porte, um Conselho composto de membros eleitos pelos empregados, representativos de todas as categorias profissionais presentes na empresa. Desse Conselho, poderia também fazer parte um representante do Sindicato de Trabalhadores, pessoa alheia ao ambiente de trabalho e que, portanto, estaria mais isenta de eventuais retaliações. Esse Conselho teria por objetivo a discussão e análise de situações denunciadas como sendo de assédio moral, tendo reuniões periódicas e freqüentes, com poder de sugestão

5 A NECESSIDADE DE UMA LEI EXPRESSA

O termo assédio moral é a nomenclatura adotada no Brasil e surge, oficialmente, no campo do direito administrativo municipal em 28 de agosto de 1999, por meio do Projeto de Lei n. 425/1999, apresentado à Câmara Municipal de São Paulo e transformado em Lei Municipal de n. 13.288 (10 de janeiro de 2002); dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática desse comportamento.

Apesar da primazia do projeto de lei do município de São Paulo, a primeira lei municipal brasileira sobre assédio moral foi aprovada pela Câmara Municipal de Iracemápolis, Estado de São Paulo em 24 de abril de 2000, sob o n. 1.163/2000.

O assédio moral, é um termo ainda pouco valorizado e de difícil definição e desta forma percebe-se que é necessária a adoção de lei expressa, observando-se que a norma a ser elaborada deverá reprimir não só o abuso do empregador, mas também o emprego de má-fé, àquele que se diz assediado moralmente. Trata-se, então, de excluir as sensibilidades patológicas e as síndromes de perseguição, isto é, aquelas atitudes que não podem ser consideradas assédio moral. A lei servirá para amparar, ao esclarecer as pessoas de que essas atitudes existem e são inaceitáveis.

O assédio moral tem repercussões, tanto na esfera trabalhista, como na esfera criminal, havendo necessidade de legislação específica para tipificar o delito, como conclui Ramírez (2003).

A discussão do assédio moral deve conduzir as pessoas a refletirem e a compreenderem que não se trata de um problema individual, mas de um problema que envolve interações sociais complexas e a luta por justiça em combate à impunidade.

5.1. REPERCUSSÃO NA ESFERA CRIMINAL

Com relação à tentativa de tipificar o assédio moral como crime, vale lembrar que o nosso ordenamento jurídico concebe o Direito Penal como *ultima ratio* (última razão), ou seja, somente deve ser aplicado quando os demais ramos do direito não vislumbrem alternativa de solução, o que, não ocorre no caso do assédio moral, tendo em vista que o problema pode ser solucionado no âmbito do Direito Trabalhista, inclusive por via administrativa, com a aplicação de normas de cunho indenizatório e a imposição de multas.

6. CONCLUSÃO

Com a prática do assédio moral, todos perdem: o trabalhador, cuja saúde sofre efeitos devastadores diante da humilhação repetida e é atingido em todas as esferas da sua vida, seus laços sociais, afetivos e familiares são destruídos; a empresa, com a queda da produtividade, com os custos pelo absenteísmo, pela rotatividade de funcionários, pelos processos judiciais e com o comprometimento de sua própria imagem; a sociedade, com o suporte que lhe compete oferecer às vítimas afastadas do trabalho e que muitas vezes recorrem ao sistema previdenciário pela aposentadoria precoce.

Observou-se o quão essencial se faz a conscientização da população acerca do problema do assédio moral, seu conceito, características e conseqüências, posto que sempre existiu, mas nunca se rotulou a existência de modo formal. Recebia o tratamento de grosseria, mas seguia ocorrendo, como se fizesse parte do poder diretivo do empregador, sendo desta forma suportada por medo, passividade ou necessidade do emprego.

O trabalho a ser feito nas organizações é uma reeducação de valores que implica uma mudança cultural, com incentivo a prática do diálogo constante e permanente e a implantação de um código de ética e de conduta de todos os empregados, inclusive as chefias, baseado no respeito mútuo e no companheirismo.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKTOUF, Omar. **A Administração entre a tradição e a renovação**. São Paulo: Atlas, 1996.
AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral - O Direito A Indenização Pelos Maus-tratos e Humilhações Sofridos no Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

BARRETO, Margarida M. S. **Violência, Saúde, Trabalho - Uma jornada de humilhações**. 1.ed. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2003.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. Jus Vigilantibus, Vitória, 21 dez. 2005. Disponível em: <http://jusvi.com/doutrinas_e_pecas/ver/19391>. Acesso em: 18 mai. 2006.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para Administradores**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FREITAS, Maria E. de. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma**. 3. ed. São Paulo: FGV, 2002.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado - História da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2005.

PRZELOMSKI, Mariana Lima Bandeira de. **Investigando o assédio moral na organização pública**. VII Congresso internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de la administración pública, Lisboa, Portugal, 8-11 out. Disponível em: <<http://www.clad.org.ve>> Acesso em: 03 mar. 2006.

RAMÍREZ, Lydia Guevara. **Tratamiento del Acoso Psicológico, el estrés y el burnout como accidentes del trabajo**. Disponível na Internet: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 04 abr. 2006.

ROBBINS, Sthephen P. **Comportamento Organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SCHMIDT, Martha H. F. de M. **O assédio moral no Direito do Trabalho**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. Curitiba, A. 27, n. 47, jan./jun. 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2004.

ZIMMERMANN, Silvia Maria. **Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/drt.html>>. Acesso em: 21 abr. 2006.

CONCLUSÃO

CONCLUSÃO