

SANDRA REGINA PAUKA

**Violência invisível
Assédio Moral no Trabalho**

Bacharel em Direito

**FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS
ASSIS
2009**

SANDRA REGINA PAUKA

**Violência invisível
Assédio Moral no Trabalho**

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior), como requisito para a conclusão de curso, sob a Orientação específica do Prof. (Ms) ou (Dr) Luiz Antonio Ramalho Zanoti, e Orientação Geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

**FEMA-FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS
ASSIS
2009**

Folha de Aprovação

Assis, ____ de _____ de ____

Assinatura

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti _____

Examinador: Lenise Antunes Dias de Almeida _____

Dedicatória

Para meu filho João Fernando, que é a razão da minha vida; meus pais, Germano e Isabel, que me ensinaram a viver com dignidade, e são o meu porto seguro; meus irmãos, sobrinhos e cunhados, que completam a minha existência, e aos amigos que ao longo desses cinco anos estiveram presentes nessa caminhada.

Agradecimentos

Agradeço primeiro a Deus, por me permitir que cumprisse mais esta etapa da minha vida; a todos meus familiares e amigos que me incentivaram a tornar este sonho realidade; a meu filho que compartilhou comigo todos os momentos dessa jornada e a todos os professores que contribuíram para a minha formação, em especial ao professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti, orientador deste trabalho.

Epígrafe

*Se não me deres o êxito,
dá me forças para
aprender com o fracasso.
Se eu ofender às pessoas,
dá-me coragem para desculpar-me
e se as pessoas me ofenderem,
dá-me grandeza para perdoá-las.*

Mahtima Gandhi

Abstract

The present work aims at to acquire knowledge the diligent classroom that the moral siege is a so old phenomenon how much working relations, however were detected have little time, if not treating to an private problem, in view of that the diligent classroom reaches all. We present some orientations on the forms of manifestation and prevention of the morality siege in the working relations. The combat, of efficient form, to the morality siege in the work, demands the enrollment of different socially organisms: unions, lawyers, doctors of the work and other professionals of health, sociologists, anthropologists and groups of reflection on the morality siege. These are initial steps to conquer an environment of saneado work of risks and violênce, and that he is synonymous of citizenship.

Keywords: Ethics and morality in human relations, professional ethics, human dignity, moral harassment at work, violence invisible

Resumo

O presente trabalho visa a conscientizar a classe trabalhadora que o assédio moral é um fenômeno tão antigo quanto as relações trabalhistas, porém foi detectado há pouco tempo. Não se trata de um problema individual, tendo em vista que atinge toda a classe trabalhadora. Apresentamos algumas orientações sobre as formas de manifestação e prevenção do assédio moral nas relações trabalhistas. O combate, de forma eficaz, ao assédio moral no trabalho, exige o engajamento de diferentes organismos sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências, e que seja sinônimo de cidadania.

Palavras-chave: Ética e moral nas relações humanas, ética profissional, dignidade da pessoa humana, assédio moral no trabalho, violência invisível.

Sumário

Introdução.....	10
I- Evolução histórica do direito do trabalho.....	11
1.1- História do direito do trabalho.....	11
1.2- As relações de trabalho depois da revolução industrial.....	13
1.3- O homem exercendo seu papel na sociedade: uma nova era social.....	14
1.4- Primeiras leis trabalhistas.....	16
1.4.1- Constituição do México – (1917).....	16
1.4.2- Constituição de Weimar – (1919).....	17
1.4.3- A Carta Del Lavoro – (1927).....	17
1.4.4- As leis trabalhistas no Brasil.....	18
II- Ética e moral nas relações humanas e ética profissional.....	19
2.1- Estudo da ética e seu papel nas relações sociais.....	19
2.2- Estudo da moral no contexto social.....	23
2.3- Ética profissional.....	25
III- Princípio da dignidade da pessoa humana.....	30
IV- Assédio moral no local de trabalho – uma violência invisível.....	34
4.1- Classificação do assédio moral.....	36
4.2- Tipos de comportamentos que caracterizam o assédio moral.....	38
4.3- Estratégias do agressor.....	40
4.4- Os espaços da humilhação.....	41
4.5- Como estabelecer o nexos causal.....	43
4.6- O que a vítima deve fazer.....	44
Conclusão.....	46
Referência.....	47

Introdução

O tema que passaremos a desenvolver em nosso trabalho é um fenômeno tão antigo quanto as relações trabalhistas, porém foi detectado há pouco tempo, estando presente em todas as esferas de relacionamento humano, como nas famílias, nas escolas e principalmente nos locais de trabalho.

O paradigma criado pela globalização é o do homem produtivo, que consegue não apenas alcançar, mas ultrapassar as metas fixadas, nem que para isso tenha que lutar contra sua própria condição humana, desprezando seu semelhante, tornando-se um sujeito insensível e sem condicionantes éticas. Valoriza-se cada vez mais o individualismo, colocando-se o trabalho em equipe em segundo plano.

Esta competição desmedida entre trabalhadores e empresas, a exacerbada preocupação com a produção, a valorização do individualismo, o desprezo pelo trabalho em equipe e a materialização cada vez mais acentuada das relações humanas, invertendo-se uma hierarquia de valores, em prejuízo das relações afetivas, da solidariedade, do companheirismo, da tolerância e da compreensão com as imperfeições humanas, têm criado um ambiente extremamente favorável ao assédio moral e a diversos tipos de doenças de origem emocional, principalmente.

Tendo em vista que no Brasil ainda não temos uma legislação específica que trata do assunto, pois o que existe são apenas algumas leis em nível municipal, é que devemos nos conscientizar de que ele existe e que não é um problema individual, de trabalhadores que passam ou passaram por essa situação de humilhação, e sim, que é um problema de nível mundial.

I – Evolução histórica do direito do trabalho

1.1 - História do Direito do Trabalho

A origem da palavra trabalho vem do latim vulgar, *tripaliare* que significa torturar. No latim clássico é *tripalium*, instrumento de tortura de outrora.

O trabalho já foi uma atividade necessária à sobrevivência do homem, quando o estado de igualdade era uma realidade. Nesta época não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada.

Observamos, pela evolução histórica da civilização humana, que o homem sempre trabalhou; primeiro para garantir sua sobrevivência, na obtenção de alimentos, depois, quando sentiu a necessidade de se defender dos animais ferozes e de outros homens, iniciou-se na fabricação de armas e instrumentos de defesa, passando a lascas de pedras para fabricar lanças e machados, criando sua primeira atividade industrial.

Paroski faz a seguinte consideração sobre trabalho:

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. O trabalho passou a significar tortura. Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos. (PAROSKI, 2006).

As relações no âmbito trabalhista, desde o início dos tempos, levou em consideração a realização do trabalho, sem pesar a importância da pessoa do trabalhador, haja vista a época em que predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito, pois o trabalho era considerado vergonhoso.

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que trabalho tinha sentido pejorativo, envolvia apenas força física, a dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade, por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho difícil, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. (ZANOTI, 2008, p.7).

Da escravidão passou-se à servidão, quando os trabalhadores recebiam certa proteção militar e política por parte do senhor feudal, dono das terras. Os servos trabalhavam nas terras pertencentes a seus senhores, sendo obrigados a entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.

Na Idade Média, surgiram as corporações de ofício, quando o trabalhador passou a ter maior liberdade. Cada corporação tinha um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho, porém, essas normas ainda não permitiram a existência de uma ordem jurídica que garantisse proteção aos trabalhadores. O que prevalecia era o interesse das corporações. “[...] As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais a realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores.” (NASCIMENTO, 2000, p. 38).

Nas corporações de ofício havia três categorias de membros:

Os mestres eram os proprietários de oficinas e chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregadores de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. (NASCIMENTO, 2000, p.38).

Nessa época, denominada por Nascimento, como sociedade pré-industrial, começam a surgir as primeiras regras com relação ao trabalho assalariado dos trabalhadores livres, o que mais tarde levaria ao surgimento do direito do trabalho, “[...] o qual nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado”. (NASCIMENTO, 2000, p. 38).

O aparecimento do direito do trabalho tem como causas determinantes a econômica, política e jurídica.

A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga

escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção. (NASCIMENTO, 2000, p. 38/39).

1.2 - As relações de trabalho depois da revolução industrial

Podemos observar que a partir da Revolução Industrial o trabalhador conquista sua liberdade, porém inicia-se uma nova luta, que perdura até os dias de hoje, contra o patrão, o capitalista, aquele que dita as regras e que paga os salários, o qual encontra-se amparado pelo Estado, que age apenas como um fiscal da lei e aplicador da justiça, sempre em favor dos interesses do capitalismo.

A completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça. (VIANA, 2000, p. 32).

O aparecimento do Direito do Trabalho começaria a ser difundido no final do Século XVIII, com a revolução política, quando o homem tornava-se livre, criava-se “o cidadão como categoria racional na ordenação política da sociedade”, e a Revolução Industrial ou técnica econômica que transformava a liberdade em mera abstração, com a concentração das massas operárias sob o jugo do capital empregado nas grandes explorações com unidade de comando.

Nessa época o homem estava entregue à sua própria sorte, pois o Estado lhe afirmava que era livre, porém o operário não passava de um simples meio de produção.

Assinala Oliveira Viana:

O trabalhador, na sua dignidade fundamental de pessoa humana, não interessava ou não preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada além do máximo da resistência normal do indivíduo. Os salários baixavam até onde a concorrência do mercado de braços permitia que eles se aviltassem. Embolsando o trabalhador regularmente as prestações devidas pelo seu trabalho, julgavam os patrões que, assim procedendo, estavam cumprindo integralmente os seus deveres para com esse colaborador principal da sua fortuna crescente. (VIANA, 2000, p. 34).

Com isso surgem as classes proletária, esta mais numerosa e não dispunha de poder, pois o Estado apenas assegurava a igualdade e a liberdade, e o capitalista, que pela força do dinheiro, pela submissão, pela fome, impunha ao proletariado a orientação que tinha de ser seguida, não se

preocupando com a condição de vida dos seus empregados, pois a relação patrão e trabalhadores se limitava aos muros de cada fábrica.

Na visão de Oliveira Viana,

[...]no seu supermundo, em monopólio absoluto, os ricos avocavam para si todos os favores e todas as benesses da civilização e da cultura”, e de outro lado [...]“no seu inframundo a população operária era uma classe fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado, vivendo em locais escuros, carecendo dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva, oprimida pela deficiência dos salários, angustiada pela instabilidade do emprego, atormentada pela insegurança do futuro, abatida pela miséria sem socorro; torturada pela desesperança da invalidez e da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo”. (VIANA, 2000, p. 35).

Nessa época, a função do Estado liberal seria apenas garantir a ordem social e política, com a força organizada, com os tribunais distribuindo justiça e dando aos particulares ampla liberdade de ação econômica.

Com todas as desigualdades entre patrão e trabalhador, ou seja, com a igualdade jurídica e a desigualdade econômica, bem como, com a evolução acelerada da sociedade, o direito entrara em crise porque não podia mais atender aos fenômenos econômicos e sociais da época, pois o Estado se afastava de sua missão de fazer inseparáveis o bem individual e o bem coletivo, não podendo servir somente para as finalidades individuais, pois assim entraria em conflito com os interesses da sociedade.

Não se admitia mais que o Direito garantisse ao homem apenas os bens materiais, deixando estes a mercê dos direitos morais que também necessitavam ser protegidos, e com isso rebaixando a dignidade humana diante da força do capitalismo e da opressão econômica da época.

1.3 - O homem exercendo seu papel na sociedade: uma nova era social

Com a decadência do sistema liberal, o trabalhador passa a exercer seu papel na sociedade e assim se inicia uma nova era social. O homem passa a desenvolver sua personalidade, suas aptidões e capacidades, e com isso começa a se inserir no meio social, cobrando seus direitos e não aceitando mais o tratamento degradante a que estava sujeito, passando a exigir o respeito e dignidade enquanto seres humanos e trabalhadores que colaboravam para o enriquecimento dos mais abastados e com o desenvolvimento social e econômico que começava a se expandir.

Deixava-se de considerar o *homo economicus* isolado, para se focalizar o “homem histórico e social, que vive não só do pensamento, mas também da ação: o homem cujo verdadeiro estado na natureza é o estado em sociedade, de maneira que a mesma pessoa se desenvolve individual e socialmente e, enquanto tem de um lado a tendência a desenvolver sua própria personalidade, sente-se, por outro lado, chamada a exercer, também, sua personalidade coletiva na função correspondente a suas aptidões e suas capacidades”.(apud. VIANNA, 2000, p. 38).

A classe trabalhadora inicia a luta pela conquista de sua dignidade no trabalho, em busca de direitos que a protegesse, em especial o reconhecimento do direito de união, do qual resultou o sindicalismo: o direito de contratação, que daria início as convenções coletivas de trabalho e o contrato de trabalho, e o direito a uma legislação que reprimisse os abusos do empregador em busca de benefícios que lhes eram devidos.

Com o desenvolvimento social, o Estado deixa de ser liberal, passando a exercer seu papel intervencionista nas relações sociais da época, visando a proteção dos fracos, mediando os conflitos, destruindo as diferenças entre classes e grupos, fazendo com que o interesse coletivo se sobressaísse, tornando relativo o direito individual, limitando o seu exercício quando ele contrariasse o interesse da sociedade. Assim o Estado impedia que os mais abastados se opusessem a que os menos favorecidos desenvolvessem suas aptidões.

Nesse contexto Vianna explica que:

[...] era ao Estado, força suprema, acima de grupos e interesses, que teria de caber essa mediação de equilíbrio, opondo-se à ação de um grupo de indivíduos contra outro ou outros grupos. Como órgão supremo do direito, o Estado deveria, na nova concepção, tornar-se o instrumento da justiça – da justiça da sociedade - intervindo como representante dos interesses coletivos para conter e reprimir os interesses individuais privados e manter o equilíbrio entre os diversos fatores da produção, e, portanto, uma melhor repartição das riquezas, base do bem-estar social. (VIANNA, 2000, p. 38).

Com a busca pelo interesse coletivo é que surgem algumas medidas, que ainda não significavam uma orientação legislativa com direitos marcantes, e uma nova ordem de pensamento que podia ser considerada como limites iniciais do Direito do Trabalho.

1.4 - Primeiras leis trabalhistas

Com a necessidade de regular problemas de saúde, higiene, jornadas de trabalho excessivas, exploração de mulheres e de crianças, medidas de segurança no trabalho, indenização para acidentes de trabalho, dentre outras, é que surgem as primeiras leis trabalhistas.

Trataremos das leis mais importantes.

As primeiras leis trabalhistas, quanto à forma, foram ordinárias e, depois constitucionais. Quanto à finalidade visaram a proibir o trabalho em determinadas condições, como o dos menores até certa idade, o das mulheres em ambientes ou sob condições incompatíveis. Dá-se o nome de constitucionalismo social ao movimento no sentido da inclusão de leis trabalhistas nas Constituições de alguns países. (NASCIMENTO, 2000, p. 40).

Dentre as leis ordinárias destaca-se, na Inglaterra:

A “Lei de Peel” (1802), de proteção aos menores nas fábricas, limitando a 12 horas a sua jornada diária de trabalho, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das 6 horas e terminar após as 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. (ZANOTI, 2008, p. 11).

Em 1819, foi aprovada lei tornando ilegal o emprego de menores de 9 anos. O horário de trabalho dos menores de 16 anos era de 12 horas diárias, nas prensas de algodão. (ZANOTI, 2008, p. 11).

Na França, em 1813, foi proibido o trabalho dos menores, em minas. Em 1814, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. Em 1839, foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e a jornada de trabalho era de 10 horas para os menores de 16 anos. (ZANOTI, 2008, p. 11).

A Igreja também passa a preocupar-se com o trabalho subordinado:

Em 1891 surge a primeira Encíclica – *Rerum Novarum* (coisas novas), do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão, e tinha um cunho muito mais filosófico e sociológico. A igreja continuou a preocupar-se com o tema, tanto que foram elaboradas novas encíclicas: *Quadragesimo Anno*, de 1931, e *Divini Redemptoris*, de Pio XI, de 1937. [...] Há, ainda, a *Mater et Magistra*, de 1961, de João XXIII, a *Populorum Progressio*, de 1967, de Paulo VI, a *Laborem Exercens*, do Papa João Paulo II. As encíclicas evidentemente, não obrigam ninguém, mas muitas vezes serviram de fundamento para a reforma da legislação dos países. (ZANOTI, 2008, p. 12).

1.4.1 - Constituição do México – (1917)

A Constituição do México foi a primeira a tratar do Direito do Trabalho, que traz no seu artigo 123, garantias em benefício da classe economicamente fraca, com a idéia de incorporá-las na

Constituição, a fim de protegê-las contra qualquer política do legislador ordinário. Nesse sentido Nascimento apresenta suas considerações.

A primeira Constituição no mundo que dispõe sobre direito do trabalho, que em seu artigo 123 disciplina a jornada diária de 8 horas, jornada noturna máxima de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a limitação da jornada do menor de 16 anos a 6 horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais. (NASCIMENTO, 2000, p. 40).

1.4.2 - Constituição de Weimar – (1919)

A Constituição de Weimar foi o modelo das constituições européias em matéria de direitos sociais. O trabalho recebe nova colocação no plano constitucional, tendo em vista que os trabalhadores passariam a ter direitos sociais, representando a possibilidade de melhorar coletivamente as condições de vida do homem.

Considerada a base das democracias sociais, disciplinou a participação dos trabalhadores nas empresas, a criação de um direito unitário do trabalho, a liberdade de condições de trabalho, o direito a um sistema de seguros sociais, o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho e a representação dos trabalhadores na empresa. (NASCIMENTO, 2000, p. 40).

1.4.3 – A Carta Del Lavoro – (1927)

A Carta Del Lavoro, fez prevalecer o corporativismo, visando organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. Nesse contexto, Nascimento tece a seguinte consideração.

Foi a base dos sistemas políticos corporativistas, não só da Itália, mas na Espanha, Portugal e Brasil, tendo como princípio a intervenção do Estado na Ordem econômica, o controle do direito coletivo do trabalho e, em contrapartida, a concessão, por lei, de direitos aos trabalhadores. O lema da Carta Del Lavoro – “tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado”, é, por si, suficientemente expressivo para dar a idéia das concepções do corporativismo. (NASCIMENTO, 2000, p. 41).

1.4.4 – As leis trabalhistas no Brasil

Os fatores que influenciaram na formação do direito do trabalho no Brasil são:

a) Externos, decorrentes das:

transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), propondo-se a observar normas trabalhistas. (NASCIMENTO, 2000, p. 45);

b) Internos:

os fatores internos mais influentes foram o movimento operário de que participaram imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários - em 1919 havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários; e a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930). (NASCIMENTO, 2000, p. 45);

c) As primeiras leis ordinárias:

surgiram em fins de 1800 e começo de 1900 como leis esparsas e tratam de temas como trabalho de menores (1891), organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), férias (1925), Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), relações de trabalho de cada profissão (decretos a partir de 1930), trabalho das mulheres (1932), nova estrutura sindical (1931), convenções coletivas de trabalho (1932), Justiça do Trabalho (1939) e salário mínimo (1936). (NASCIMENTO, 2000, p. 46/47).

Em 1943 surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram, sendo que ela regulamenta as relações trabalhistas do setor privado, até os dias de hoje.

Dentre as principais leis, encontram-se as Constituições Federais Brasileiras, sendo que todas elas, desde 1934, passaram a ter normas de Direito do Trabalho. Essas Constituições foram aprovadas em 1937, 1946, 1967, com a Emenda Constitucional de 1969 e a Constituição Federal de 1988, que encontra-se em vigência até a presente data.

Ao longo da história da evolução humana e das relações trabalhistas, fica evidente a necessidade dos trabalhadores estarem protegidos por leis que lhes garantam dignidade enquanto seres humanos, e nesse contexto encontra-se o Direito do Trabalho, que tem a finalidade de regular as relações trabalhistas, garantindo, aos trabalhadores, direito ao trabalho digno.

II. Ética e moral nas relações humanas e ética profissional

Ao tratarmos sobre o assédio moral, precisamos ter em mente a importância do comportamento dos seres humanos em sociedade, o qual está diretamente relacionado ao comportamento moral e ético dos indivíduos no meio social, que são profundamente mobilizadas dentro desse contexto. Nesse sentido, faz-se necessário abordar e conceituar o tema ética e moral nas relações sociais e a ética profissional, a fim de facilitar a compreensão do enfoque dado a este trabalho.

2.1 - Estudo da ética e seu papel nas relações sociais

O estudo da ética é complexo e abrangente, encontrando-se presente no campo científico ou filosófico, e até mesmo teológico, sobre os costumes e as ações humanas, visando a descobri-lhes os princípios gerais a partir dos fatos apresentados que afetam outros indivíduos, determinados grupos sociais ou a sociedade em seu conjunto, conforme os costumes considerados corretos. Nesse sentido, Valls separa os problemas teóricos da ética em dois campos: [...] “num, os problemas gerais e fundamentais, como liberdade, consciência, bem, valor, lei e outros”; e no segundo, “os problemas específicos, de aplicação concreta, como os problemas de ética profissional, de ética política, de ética sexual, de ética matrimonial, de bioética, etc”. (VALLS, 1994, p. 8).

Para entender melhor a complexidade do tema, a seguir, encontram-se algumas considerações e definições sobre ética.

- Tradicionalmente a ética é entendida como um estudo ou uma reflexão, científica ou filosófica, e eventualmente até teológica, sobre os costumes ou sobre as ações humanas. Mas também chamamos de ética a própria vida, quando conforme aos costumes considerados corretos. A ética pode ser o estudo das ações ou dos costumes, e pode ser a própria realização de um tipo de comportamento. (VALLS, 1994, p. 7).

- A ética é parte da filosofia. Considerada concepções de fundo acerca da vida, do universo, do ser humano e de seu destino, estatui princípios e valores que orientam pessoas e sociedades. Uma pessoa é ética quando se orienta por princípios e convicções. Dizemos, então, que tem caráter e boa índole. (BOFF, 2003, p. 37).

- Estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana, do ponto de vista do bem e do mal. (Mini Dicionário Aurélio, 1988).

(...) fechada apenas no âmbito da razão, a ética perdeu o horizonte da transcendência que vem do espírito e de sua obra que é a espiritualidade, aquela dimensão da consciência que permite ao ser humano sentir-se parte do todo e identificar um sentido maior de sua existência e de sua curta passagem por esse mundo. A espiritualidade está para a ética como a aura para as estrelas. Sem aura as estrelas não brilham, sem espiritualidade a ética facilmente se transforma em moralismo e em legalismo. (BOFF, 2003, p. 44).

(...) há muito pensador importante, principalmente hoje em dia que considera que o estudo da ética é a região mais difícil, e aquela para a qual o pensamento, reflexivo e discursivo, está atualmente menos preparado. Mas então, o que fazer? Adotar, como propunha Descartes, uma *moral provisória*, para cuidar primeiro das questões teóricas, resolvendo as questões práticas do jeito que der?

Ou quem sabe seria melhor simplesmente ignorar as questões éticas, cuidando apenas dos assuntos técnicos, tais como: arranjar dinheiro, arranjar-se na vida, progredir na vida profissional, gozar o que for possível, conseguir força suficiente para dominar e não ser dominado... Ou quem sabe não seria melhor ainda simplesmente deixar-se levar pelo sistema e pelos acontecimentos?

Mas, neste caso, nós homens não estaríamos abdicando, renunciando ao nosso anseio de liberdade? (VALLS, 1994, p. 22/23).

Miguel Reale define a ética como:

- [...] ciência normativa da conduta ou do comportamento humano. Trata-se, portanto, de um gênero que contém em si espécies, entre as quais citamos a moral e o direito. (REALE, 1999, p. 274).

O comportamento humano e suas inquietações não dizem respeito apenas ao mundo particular de cada pessoa, tendo em vista que toda ação humana pode refletir na sociedade como um todo, e a ética tem por objeto de estudo a ação humana, seja para a compreensão do homem em si ou da sociedade e de seus fenômenos. E a partir desses estudos a ética passa a valorar os comportamentos aceitáveis em uma sociedade. Na visão de Bittar, encontramos a seguinte definição para a existência da ética:

A ética encontra na mais robusta fonte de inquietações humanas o alento para sua existência. É na balança ética que se devem pesar as diferenças de comportamentos, para medir-lhes a

utilidade, a finalidade, o direcionamento, as conseqüências, os mecanismos, os frutos... Se há que se especular em ética sobre alguma coisa, essa “alguma coisa” é a ação humana. O fino equilíbrio sobre a modulação e a dosagem dos comportamentos no plano da ação importa à ética. (BITTAR, 2007, p. 3).

As relações humanas estão marcadas pelos valores morais do que é certo ou errado no comportamento das pessoas. Os costumes mudam e o que ontem era considerado errado, hoje pode ser aceito. Na atualidade, os valores têm mudado muito rapidamente, principalmente devido à competitividade no mercado de trabalho, o consumismo que leva as pessoas a querer mais e mais a cada dia, conduzindo a maioria das pessoas a um comportamento individualista, e uma sociedade não se solidifica com comportamentos individuais, e sim, com o cooperativismo, onde devemos respeitar o espaço um do outro.

Vivemos hoje grave crise mundial de valores. É difícil para a grande maioria da humanidade saber o que é correto e o que não é. Esse obscurecimento do horizonte ético redundando numa insegurança muito grande na vida e numa permanente tensão nas relações sociais que tendem a se organizar ao redor de interesses particulares do que ao redor do direito e da justiça. Tal fato se agrava ainda mais por causa da própria lógica dominante da economia e do mercado que se rege pela competição, que cria oposições e exclusões, e não pela cooperação que harmoniza e inclui. Com isso se onera o encontro de estelas-guias e de pontos de referência comuns, importantes para as condutas pessoais e sociais. (BOFF, 2003, p. 27).

Bittar indica que a ética demanda do agente três tipos de condutas a saber:

- 1 – conduta livre e autônoma: a origem do ato ou da conduta parte da livre consciência do agente. Dessa forma, o agente manipulado para agir inconscientemente, por força de um poder arbitrário ou de uma imposição coercitiva, não pode ser considerado autônomo em suas deliberações e, portanto, essa ação não pode ser considerada de sua livre autoria. Não gera responsabilidade ética;
2. conduta dirigida pela convicção pessoal: o auto-convencimento é o exercício que transforma idéias, ideologias, raciocínios e pensamentos em princípios da ação, sob a única e exclusiva propulsão dos interesses do indivíduo. Toda decisão surge da consciência individual, o que não impede que a deliberação ética possa estar influenciada por valores familiares, sociais... Mas, o que há de constante é a sede de decisão, que deve ser individual;
- 3- Conduta insuscetível de coerção: a falta de sanção mais grave, dependendo da consciência e dos valores sociais, peculiariza a preocupação ética (exclusão do grupo, vergonha, dor na consciência, arrependimento...). A conduta, portanto, só é feita eticamente não por *metus cogendi poenae* (pena privativa de liberdade, restritiva de direitos...), como ocorre diante de normas jurídicas, mas por livre convencimento do agente dentro de regras e costumes sociais. (BITTAR, 2007, p. 5).

O estudo da ética visa a crítica dos valores e dos costumes, na medida em que estuda e compreende fatos e comportamentos valorativos, tendendo a distinguir e a fortalecer a própria moral social, em função dos vínculos científico e crítico que com ela mantém, e com isso desempenhando assim seu papel de participação social. Nesse sentido Bittar afirma que: [...] “A

ética constitui-se num saber especulativo acerca da moral, e que, portanto, parte desta mesma para se constituir e elaborar suas críticas” (BITTAR, 2007, p. 11).

O autor afirma, ainda, que:

[...] é mister informar que a ética não pode se desvincular da moralidade, pois esse é seu instrumental de avaliação, mensuração, discussão e crítica. A ética deve, com suas contribuições, tender a fortalecer ainda mais a moral, e isso porque de seus juízos, proposições, sentenças e afirmações científicas podem resultar aperfeiçoamentos práticos substanciais para o que efetivamente se pensa e se faz quotidianamente. (BITTAR, 2007, p. 13).

Sobre a importância e a amplitude da prática ética dentro do nosso contexto social, Bittar apresenta a seguinte consideração:

A ética é a capacidade de ação autônoma individual de um indivíduo que se encontra enredado nas tramas de um contexto moral. Aquela é a perspectiva do indivíduo que age e pensa, que inter-age com seu meio e que é autônomo às pressões externas da moral, dos costumes, da política, da ideologia, da religião... Sem ética não há a possibilidade de mudança, na medida em que a moral coletiva tende a ser uma força externa conservadora e mantenedora da tradição. Sem ética não há efetiva realização do indivíduo, não há diferenciação entre as pessoas, não há possibilidade de exercer o seu *dasein* na vida social, mas apenas repetir mecanicamente os padrões e estereótipos morais já consagrados (fazer o que a coletividade acha certo e premia, e deixar de fazer o que a coletividade acha errado e reprime). É neste sentido que é possível não somente estabelecer estas diferenciações, como também alcançar alguma conceituação destas duas forças opostas, de um lado, a da coletividade, pois a moral é o conjunto dos valores medianos consagrados como pressão social controladora dos comportamentos individuais, de outro lado, a da individualidade, pois a ética aqui assume o tom de uma capacidade de resistência às diversas forças externas que oprimem a identidade e a criatividade de ação e diferenciação subjetivas.

E não é excessivo dizer que, feitas essas distinções, deve-se perceber que a interação do saber ético com a prática ética deve ser intensa. Isso porque a ética demanda mais que puro discurso, mais que teoria, pois requer a prática. Em outras palavras, pode-se saber muito sobre ética, mas o verdadeiro valor da ética não está nesses conhecimentos acumulados, mas no uso aplicativo sobre atos e comportamentos que deles se possa fazer. Aquele que muito conhece e pouco pratica em ética não pode ser chamado prudente ou virtuoso pelo simples fato de conhecer. (BITTAR, 2007, p. 12/13).

O estudo da ética torna-se de grande importância à medida que opõe resistência às diversas forças externas que oprimem a identidade e a criatividade de ação e diferenciação dos indivíduos. É a ética que permite que os indivíduos se tornem seres autônomos e livres, para assumirem suas atitudes, dentro das limitações impostas pela sociedade, quanto aos costumes, as regras de comportamento que estão presentes no dia a dia da sociedade. Porém, para que a ética atinja seu objetivo dentro da sociedade, se torna necessário a prática da mesma, pois somente o saber ético não demonstra a amplitude e a importância que este estudo representa dentro da sociedade.

2.2 – Estudo da moral no contexto social

O comportamento moral está diretamente relacionado com as ações praticadas pelos indivíduos no meio social em que vive, os quais são valorados de acordo com as normas ou regras de ação, e pelos imperativos que determinam o tipo de comportamento, constituído por certos atos humanos que se realizam efetivamente. Nesse sentido, concluímos que a sociedade não existe por si só; ela se completa com os indivíduos que a compõem, sendo que estes também não existem fora da sociedade, ou seja fora do conjunto de relações sociais nas quais se inserem. Segundo Vasques, a sociedade e o homem se completam, “Em cada individuo, entrelaçam-se de modo particular uma série de relações sociais, e a própria maneira de afirmar, em cada época e em cada sociedade, a sua individualidade tem caráter social”. (VASQUES, 2002, p. 67).

Seguem algumas considerações e definições sobre o que seja a moral nas relações sociais:

[...] “parte da vida concreta. Trata da prática real das pessoas que se expressam por costumes, hábitos e valores culturalmente estabelecidos. Uma pessoa é moral quando age em conformidade com os costumes e valores consagrados”. (BOFF, 2003, p. 37).

O que nós chamamos de “consciência moral”, sobretudo em função da grande (para não dizer exclusiva) influência que teve a educação cristã na formação do homem europeu, é algo relacionado com a formação e o crescimento da consciência do estado de sofrimento, de indigência, de penúria, de miséria, ou, mais geralmente, de infelicidade, em que se encontra o homem no mundo, bem como o sentimento da insuportabilidade de tal estado. (...) a história humana é ambígua para quem se põe o problema de atribuir-lhe um “sentido”. Nela, o bem e o mal se misturam, se contrapõem, se confundem. (BOBBIO, 1992, p. 54).

Concebida como parte da Filosofia Prática, a moral estabelece os princípios gerais da ordem que deve reinar nos atos resultantes da livre vontade humana, estudando-os em relação aos fins que visam alcançar, ou seja, em relação aos fins naturais do homem.

E assim disciplina os deveres do homem perante Deus (Moral Religiosa), perante si próprio (Moral Individual) e perante a sociedade (Moral Social).

Por esse modo conceituada, a Moral se desdobra em diversas partes, tais as seguintes: a) o estudo dos fins que os atos voluntários e livres tendem a realizar; b) o estudo das condições psicológicas de conformidade com as quais estes atos se praticam; c) o estudo da natureza e do desenvolvimento da ordem (ordem moral) disciplinadora dos mesmos atos, ordem esta que a Moral fundamentalmente constrói sobre a distinção entre o bem e o mal, partindo do pressuposto de ser o bem o fim natural do homem." Portanto, as normas morais nada mais são do que normas de conduta, ou seja, normas éticas. (...) Pode se afirmar dessa forma, que as normas morais influenciam sobremaneira as normas jurídicas, porquanto possuem o mesmo objeto: o homem. Todavia, o que as diferenciam é que as normas morais são voltadas para os atos humanos em seu momento interno, formação da vontade, e as normas jurídicas destinam-se apenas aos atos que precisam ser protegidos ou regulados quando se exteriorizam, a fim de manter a comunhão social. (RÁO, 1999, p. 71/73).

A dificuldade de definir e circunscrever o estudo da ação moral se encontra sobretudo no fato de que as diversas ações humanas, das mais rudimentares às mais tecnocráticas, se misturam à ação moral. Exercem-se atos morais quando se elegem prioridades pessoais de vida, quando se é solidário com quem necessita, quando se auxilia outrem por companheirismo numa atividade profissional... donde as ações morais permearem a presença do homem onde quer que se projete a personalidade humana. (BITTAR, 2007, p. 6).

“[...]um conjunto de normas, aceitas livre e conscientemente, que regulam o comportamento individual e social dos homens”. (VASQUES, 2002, p. 63).

[...] a Moral e o Direito não esgotam a problemática da Ética. Além da conduta moral e da conduta jurídica, existem outras formas de comportamento, que são governadas por outras expressões possíveis do bem, como podemos ver nas chamadas regras de “costumes”, isto é, de convenção social, de trato social, de etiqueta, de elegância, e civilidade que realizam, a seu modo, o valor do bem”. (REALE, 1999, p. 273).

Como podemos observar, por estas definições, o estudo da moral, também é complexo e abrangente, tal qual o estudo da ética, até mesmo porque ética e moral encontram-se em constante sintonia, tendo em vista que a ética tem como principal objetivo, regular os comportamentos sociais, ou seja, controlar os valores morais, a fim de que estes não se tornem regra de controle de comportamentos, o que transformaria os indivíduos em seres desprovidos de individualidade e liberdade.

A formação moral de um indivíduo ocorre ao longo de sua existência, através das influências do meio social em que vive e do qual ele não pode subtrair-se: os pais, o meio escolar, os amigos, os costumes e tradições, o ambiente profissional, os meios de comunicação de massa (cinema, imprensa, rádio, etc.) contribuem para a formação moral do indivíduo, e aos poucos vão se modelando suas idéias morais e seu modelo de comportamento moral.

Um indivíduo que se inter-relaciona com seu grupo social toma decisões, as mais diversas possíveis, e com isso, tem a liberdade para conduzir sua personalidade, dentre as diversas possibilidades de escolha do que é certo ou errado, sendo que uma única atitude, não basta para conferir-lhe a característica de ser único e poder governar-se a si mesmo. Necessário que haja uma habitualidade de comportamento.

[...] a ação moral, tem que ver com uma determinada forma de conduzir atitudes de vida; uma única atitude não traduz a ética de uma pessoa, é mister a observação de seus diversos traços comportamentais. O poder de deliberar e decidir qual a melhor (ou mais oportuna, ou mais adequada...) forma de conduzir a própria personalidade em interação (familiar, grupal, social...) é uma liberdade da qual faz uso todo ser humano; a ética é a capacidade coligada a essa liberdade. (BITTAR, 2007, p. 4/5).

Os apontamentos apresentados nos mostram que a moral também exerce sua função social, e esta consiste na regulamentação das relações entre os homens e comunidade em que vive, e assim presta sua contribuição no sentido de manter e garantir uma determinada ordem social.

Procura-se que os indivíduos aceitem também íntima e livremente, por convicção pessoal, os fins, princípios, valores e interesses dominantes numa determinada sociedade. Desta maneira, sem recorrer à força ou a imposição coercitiva mais do que quando é necessário, pretende-se que os indivíduos aceitem livre e conscientemente a ordem social estabelecida. Tal é a função social que a moral deve cumprir. (VASQUES, 2002, p. 69).

Os princípios e normas têm validade segundo o tipo de relação social dominante, e não cabe ao indivíduo inventar os princípios e as normas, nem modificá-las de acordo com uma exigência pessoal. As mudanças ocorrem na estrutura social e provocam uma mudança fundamental de moral, tendo em vista que o padrão social varia de uma para outra sociedade, e cada uma modela seu comportamento individual para atender às suas necessidades: seu modo de trabalhar, de sentir, de amar, etc, [...] “Depara com o normativo como com algo já estabelecido e aceito por determinado meio social, sem que tenha a possibilidade de criar novas normas segundo as quais poderia pautar a sua conduta prescindindo das estabelecidas, nem pode tampouco modificar as existentes”. (VASQUES, 2002, p. 68).

A norma existe para regular ações e relações humanas, concretas, estas serão aceitas como válidas pelo indivíduo e pela comunidade e será estabelecida e sancionada por esta, pelo costume ou pela tradição, só ganhando significado moral na medida em que pode ser referido, positiva ou negativamente, a uma norma.

O comportamento moral é tanto o comportamento de indivíduos, quanto de grupos sociais humanos, cujas ações têm um caráter, coletivo, deliberado, livre e consciente. Portanto, o comportamento dos indivíduos não diz respeito apenas a ele individualmente, podendo trazer consequências para os demais, e por esta razão, é objeto de aprovação ou reprovação. Nesse sentido, Vasquez ao se referir a moral, afirma que esta [...] “possui, em sua essência, uma qualidade social. Isso significa que se manifesta somente na sociedade, respondendo às suas necessidades e cumprindo uma função determinada”. (VASQUEZ, 2002, p. 67).

2.3 - Ética Profissional

As relações entre trabalhador e empregador, desde o início da civilização humana, é tema de grande relevância nas relações trabalhistas, e tem sofrido muitas alterações ao longo da história

da humanidade, estando a ética profissional a regular essa relação, no sentido de aplicar normas de conduta, a fim de ajustar o exercício das profissões.

No contexto das profissões as normas éticas se tornarem normas jurídicas de direito administrativo, das quais, pelo descumprimento de seus mandamentos, decorrem sanções administrativas, tais como: advertência, suspensão, perda do cargo, etc...

Para que possamos adentrar ao assunto “Ética Profissional”, faz-se necessário apresentar algumas considerações e definições sobre profissão.

A expressão profissão provém do latim *professione*, do substantivo *professio*, que teve diversas acepções naquele idioma, mas foi empregado por Cícero como “ação de fazer profissão de”.

O conceito de profissão, na atualidade, aquele que aceito, representa: “trabalho que se pratica com habitualidade a serviço de terceiros”, ou seja, “prática constante de um ofício.

A profissão tem, pois, além de sua utilidade para o indivíduo, uma rara expressão social e moral.

Basta lembrar os pontos que Cuvillier, com rara felicidade e oportunidade destaca.

1-é pela profissão que o indivíduo se destaca e se realiza plenamente, provando sua capacidade, habilidade, sabedoria e inteligência, comprovando sua personalidade para vencer obstáculos.

2- através do exercício profissional, consegue o homem elevar seu nível moral.

3- é na profissão que o homem pode ser útil a sua comunidade e nela se eleva e destaca, na prática dessa solidariedade orgânica. (SÁ, 1996, p. 109).

Profissão deve ser entendida como uma prática reiterada e lucrativa, da qual extrai o homem os meios para sua subsistência, para sua qualificação e para seu aperfeiçoamento moral, técnico e intelectual, e da qual decorre, pelo simples fato do seu exercício, um benefício social. É, sem dúvida nenhuma, além de algo de relevo para o indivíduo, algo de relevo para a sociedade, na medida em que o homem que professa uma atividade (*professione*, *professio*, lat) não vive sozinho, mas engajado numa teia de comprometimentos tal que uns dependem dos outros para que se perfaçam objetivos pessoais e coletivos. [...] A profissão pode ser conceituada a partir de uma valoração moral. Nesse caso, ter-se-á em vista, sobretudo, o fato de que, representando um engajamento social, a profissão deverá ser sempre exercida com vista a proteção da dignidade humana.

Nesse sentido é que se tem dado grande importância ao fator social do trabalho. Impondo-se acima do aspecto meramente técnico, tem-se procurado inculcar a idéia de que a profissão, também pode representar uma atividade moral, na medida em que, por meio dela, se pode transformar o ambiente, a conduta e as condições de vida das pessoas que dele dependem. Isso justifica, por exemplo, a formulação de princípios éticos em diversos setores profissionais, inclusive por parte dos empresários que têm se esforçado em direcionar suas atividades para além do lucro, tornando-a um importante foco de dispersão de preceitos éticos. (BITTAR, 2007, p. 430/431).

[...] a profissão, como exercício habitual de uma tarefa, a serviço de outras pessoas, insere-se no complexo da sociedade como uma atividade específica. Trazendo tal prática benefícios recíprocos a quem pratica e a quem recebe o fruto do trabalho, também exige, nessas relações, a preservação de uma conduta condizente com os princípios éticos específicos. [...]

A profissão, pois, que pode enobrecer pela ação correta e competente, pode também ensejar a desmoralização, através da conduta inconveniente, com a quebra de princípios éticos. (SÁ, 1996, p. 116/117).

O exercício de qualquer profissão, exige dos trabalhadores, um engajamento com as atividades desempenhadas, e o compromisso dos mesmos para com a instituição na qual desenvolvem suas atividades. Cada profissional tem responsabilidades individuais e sociais, pois se envolve com pessoas que dela se beneficiam.

O trabalho dignifica o homem, pois é através do exercício profissional que os indivíduos se realizam pessoalmente, e tem a possibilidade de desenvolverem sua personalidade, aptidões e capacidades, e com isso, se inserirem no meio social. Nesse contexto, Sá dá o seguinte depoimento:

[...] posso afirmar, baseado em minha experiência pessoal, que a vida profissional reservou-me as maiores dignidades éticas, morais, sociais, intelectuais, culturais, humanas, em suma, sob todos os ângulos de que possa observar minha vida. Com ela consegui títulos elevados no setor cultural, desde os acadêmicos e laudatórios, até aqueles de representação do País em entidades internacionais. (SÁ, 1996, p. 110).

A seguir, algumas considerações e indagações que Bittar apresenta sobre a ética profissional.

A ética profissional corresponde a parte da ética aplicada (ética ecológica, ética familiar, ética profissional...), debruçando-se sobre um conjunto de atividades humanamente engajadas e socialmente produtivas. A ética profissional se vincula às idéias de utilidade, prestatividade, lucratividade, categoria laboral, engajamento em modos de produção ou prestação de serviços, exercício de atividade regularmente desenvolvidas de acordo com finalidades sociais... Então, o que define o estatuto ético de uma determinada profissão é a responsabilidade que dela decorre, pois, quanto maior a sua importância, maior a responsabilidade que dela provém em face dos outros. [...] na atualidade a ética tem se reduzido e simplificado de modo extremado a uma tecnologia ética. Talvez, na esperança de imediatizar o dever ético na consciência do profissional, talvez dentro de uma onda positivista, tenha-se partido para uma tentativa de tornar concretos os princípios e deveres éticos, produzindo-se os códigos de ética ou códigos de dever, específicos para cada profissão. Ora, a consequência direta desse tipo de raciocínio é: a) a transformação das prescrições éticas em mandamentos legais; b) a reitificação excessiva dos campos conceituados de ética; c) a compartimentação da ética em tantas partes quantas profissões existentes; d) a juridicização dos mandamentos éticos. (BITTAR, 2007, p. 429 e 433).

Deve-se, no entanto, advertir que a ética profissional, na verdade, quando regulamentada, deixa de ter seu conteúdo de espontaneidade, que é o que caracteriza a ética. A ética profissional passa a ser, desde sua regulamentação, um conjunto de prescrições de conduta. Deixam, portanto, de ser normas puramente éticas, para ser normas jurídicas de direito administrativo, das quais, pelo descumprimento de seus mandamentos, decorrem sanções administrativas (advertência; suspensão; perda do cargo...). Nesse contexto, as infrações éticas acabam se equiparando, ou sendo tratadas igualmente, às demais infrações funcionais. Principalmente quando se está diante da ética profissional, há que se assinalar que a tecnologia e a pragmatização da ética transformam os mandamentos éticos em cobranças

institucionais (normas sancionatórias e normas premiaias). Isso significa, em outras palavras que as normas éticas são transformadas em normas jurídicas, deturpando-se as essenciais lições da ética que são: a livre-consciência e a autodeterminação”. (BITTAR, 2007, p. 434/435).

A preocupação do autor com a codificação da ética profissional, que transforma os mandamentos éticos em mandamentos jurídicos, não deixa de ter relevância, quando se fala em ética, tendo em vista que a finalidade da ética filosófica é regular as ações humanas, de modo que prevaleça a liberdade e a individualidade do homem nas ações sociais.

No entanto, o próprio autor quando discorre sobre a utilidade do código de ética profissional, encontra elementos que justificam a necessidade do referido código.

É certo que a vulgarização de códigos de ética encontra motivos substanciais para seu surgimento. A ética codificada vem a preencher uma necessidade de se transformar em algo claro e prescritivo, para efeitos de controle corporativo, institucional e social, o que navega nas incertezas da ética filosófica; se o campo da moral é um campo em aberto para as diversas consciências, faz-se mister que, quando do exercício profissional, o indivíduo esteja preparado para assumir responsabilidades perante si, perante os companheiros de trabalho e perante a coletividade, que, em seu foro íntimo e individual, poderia não querer assumir. (BITTAR, 2007, p. 436).

Com o crescimento desenfreado do mundo globalizado, muitas vezes deixamos nos levar pela pressão exercida em busca de produção, pois o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e exigente, e às vezes não nos deixa tempo para refletir sobre nossas atitudes. Temos que ter a consciência de que nossos atos podem influenciar na vida dos outros e que nossa liberdade acarreta responsabilidades.

Desta forma, a Ética é definida como a explicitação teórica do fundamento último do agir humano na busca do bem comum e da realização individual, e com isso a Ética profissional, por meio de normas morais, passa a ser de fundamental importância dentro do contexto profissional, e para todo ser humano, tendo em vista que tem a finalidade de orientar o comportamento dos indivíduos na profissão que exercem, e com isso possamos viver relativamente bem em sociedade. Nesse sentido, Bittar faz a seguinte colocação:

Não poderiam as profissões ficar ao alvedrio da livre consciência dos profissionais agirem de acordo com suas regras éticas subjetivas. Quer-se dizer que a liberdade absoluta de escolher esta ou aquela ética, de acordo com a qual agir e orientar seus atos, não vale completamente para o âmbito profissional.

De fato, o profissional deve adaptar sua ética pessoal aos mandamentos mínimos que circundam o comportamento da categoria à qual adentra. Quando se utiliza da expressão “mandamentos mínimos” quer-se dizer que a ética profissional é minimalista (em geral, só diz o que não deve ou que não pode ser feito, enunciando-se por discursos proibitivos), uma

vez que se expressa no sentido de coibir condutas futuras e possíveis de determinada categoria profissional. Dessa forma, a liberdade ética do profissional vai até onde esbarra nas exigências da corporação ou instituição que controla seus atos. Mais ainda, a liberdade do profissional vai até onde seu comportamento fere as exigências coletivas que giram em torno daquele exercício profissional; há, no exercício profissional, uma exigência de responsabilidade para com o coletivo imanente. (BITTAR, 2007, p. 436).

A ação humana importa "o fazer" e "o agir", e estes estão interligados. O fazer diz respeito à competência, à eficiência que todo profissional deve possuir para exercer bem a sua profissão. O agir se refere à conduta do profissional, ao conjunto de atitudes que deve assumir no desempenho de sua profissão. E ao desempenhar sua profissão o trabalhador deve se pautar dentro das virtudes inerentes a todo profissional e observar as normas éticas, tendo em vista que o seu comportamento se refletirá na sociedade como um todo.

Nesse sentido Bittar faz a seguinte consideração:

Percebe-se, pois que a noção de dever profissional se liga diretamente à noção de virtude. Isso porque a virtude, etimologicamente, significa exatamente máximo aperfeiçoamento de uma capacidade ou qualidade. Ora, no exercício profissional, o que se demanda do ser humano é uma especial habilidade em lidar com misteres laborais e lucrativos que resultem em individuais, grupais, coletivos e/ou sociais. Por isso, a ética do profissional corresponderá a sua máxima prestatividade e excelência no exercício e desempenho desses misteres. São virtudes profissionais, a saber: 1. virtudes indispensáveis; virtude da competência; virtude do sigilo; virtude da honestidade; virtude do zelo; 2. virtudes complementares; virtude da orientação; virtude do coleguismo; virtude do classismo; virtude da remuneração. (BITTAR, 2007, p. 439).

É certo que a competência de um profissional não deve se pautar apenas em suas aptidões para um determinado tipo de trabalho, devendo também, se pautar em um bom relacionamento entre seus pares, desenvolvendo o espírito de colaboração, de coleguismo, com isso ampliando suas habilidades e capacidades para o exercício profissional.

III – Princípio da dignidade da pessoa humana

As grandes atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial foram o marco imprescindível para que o homem pudesse ter seus direitos humanos garantidos internacionalmente, quando as Nações Unidas conceberam a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948.

A noção de que os direitos são inerentes a cada pessoa, pelo simples fato de sua existência, foi adotado pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos. Assim é que o preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, logo no primeiro parágrafo, reconhece que a [...] “dignidade inerente a todos os membros da família humana e seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz do mundo”. (MARQUES, 1982, p. 87).

Quando falamos em direitos humanos, não podemos pensá-lo apenas como um ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, mas sim, como um programa para assegurar, por medidas progressivas de ordem nacional e internacional, seu reconhecimento e aplicação efetivos. Para que se obtenha esta efetividade é necessário que os meios voltados à sua obtenção estejam adequados às realidades sociais, culturais e econômicas das sociedades que buscam a efetivação do seu exercício, ou seja, a universalização dos direitos humanos, antes de ser fórmula pronta a ser aplicada, é objetivo geral maior que deve adequar-se à realidade de cada país.

No Brasil, o princípio da dignidade da pessoa humana vem expressamente disposto na Constituição Federal de 1988, em seu “artigo 1º - 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 fundamentos: inciso III – a dignidade da pessoa humana”, constituindo um dos elementos imprescindíveis na atuação legítima do Estado, tamanha a relevância que nossos legisladores deram a esse direito para o povo brasileiro.

A seguir apresentamos algumas definições e considerações a respeito da dignidade da pessoa humana.

Dignidade: derivado do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral que, possuída por uma pessoa, serve de base ao próprio respeito em que é tida. Compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa, pelo qual se faz merecedor do conceito público. (SILVA, 2004).

[...] a dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos [...]. (MORAES, 2004, p. 52).

[...] o valor da dignidade da pessoa humana, bem como o valor dos direitos e garantias fundamentais, vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. [...] a Carta de 1988 acolhe o princípio da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, pelo qual o valor da liberdade se conjuga ao valor da igualdade, não havendo como divorciar os direitos de liberdade dos direitos de igualdade. (PIOVESAN, 2004, p. 56-57).

Toda pessoa humana tem direitos. [...] Por que existem esses direitos? Porque todas as pessoas têm algumas necessidades fundamentais que precisam ser atendidas para que elas possam sobreviver e para que mantenham sua dignidade. Cada pessoa deve ter a possibilidade de exigir que a sociedade e todas as demais pessoas respeitem sua dignidade e garantam os meios de atendimento daquelas necessidades básicas.

Além disso as pessoas humanas são todas iguais por natureza e todos valem a mesma coisa, mas cada um tem suas preferências, suas particularidades e seu modo próprio de apreciar os acontecimentos. Por causa destas diferenças as pessoas nem sempre estão de acordo e é preciso que existam regras regulando os comportamentos, estabelecendo o que cada um deve ou não deve fazer, o que é permitido e o que é proibido. (DALLARI, 1984, p. 7/8).

O que desde logo deve ficar claro é que existem certos direitos que nem as leis nem as autoridades públicas podem contrariar. Esses direitos estão quase todos na Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948. (DALLARI, 1984, p. 10).

De muitas maneiras, a Declaração e o movimento de direitos humanos que dela derivou resultaram da repulsa mundial às atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial. A Declaração representou um repúdio direto das ideologias racistas e fascistas que tinham por princípio “desprezo e desrespeito aos direitos humanos” e levaram à prática de “atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade. (DEVINE, 2007, p. 85/86).

Com relação à proteção dos direitos fundamentais e a atuação do Estado de Direito, para garantir a efetivação dos mesmos, não são demais as afirmações apresentadas por Norberto Bobbio:

A Declaração Universal dos Direitos do Homem pode ser acolhida como a maior prova histórica até hoje dada do *consensus omnium gentium* sobre um determinado sistema de valores. [...] Somente depois da Declaração Universal é que podemos ter a certeza histórica

de que a humanidade – toda a humanidade - partilha alguns valores comuns; e podemos, finalmente, crer na universalidade dos valores, no único sentido em que tal crença é historicamente legítima, ou seja, no sentido em que universal significa não algo dado objetivamente, mas algo subjetivamente acolhido pelo universo dos homens. [...] A liberdade e a igualdade dos homens não são um dado de fato, mas um ideal a perseguir; não são uma existência, mas um valor; não são um ser, mas um dever ser. [...] a afirmação dos direitos é, ao mesmo tempo, universal e positiva: universal no sentido de que os destinatários dos princípios nela contidos não são mais apenas os cidadãos deste ou daquele Estado, mas todos os homens; positiva no sentido de que põe em movimento um processo de cujo final os direitos do homem deverão ser não mais apenas proclamados ou apenas idealmente reconhecidos, porém efetivamente protegidos até mesmo contra o próprio estado que os tenha violado. No final desse processo, os direitos do cidadão terão se transformado, realmente, positivamente, em direitos do homem. [...] a comunidade internacional se encontra hoje diante não só do problema de fornecer garantias válidas para aqueles direitos, mas também de aperfeiçoar continuamente o conteúdo da Declaração Universal dos Direitos do Homem. [...] Chamamos de 'Estados de direito' os Estados onde funciona regularmente um sistema de garantias dos direitos do homem[...]. (BOBBIO, 1992, p. 27/41).

Apesar de os direitos humanos estarem positivados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e na Constituição de vários países, ainda hoje muitos dos direitos fundamentais estão longe de garantir uma vida digna ao homem, tendo em vista que são constantemente desrespeitados.

A seguir passamos a expor algumas das violações dos direitos humanos mais comuns no mundo contemporâneo.

[...] As empresas exploram seus empregados tanto nos países desenvolvidos quanto naqueles em desenvolvimento, as mulheres são espancadas em seus lares e os funcionários do governo abusam de seu poder para impor limites ao judiciário e à imprensa. Os transgressores dos direitos humanos agem impunemente a despeito das leis que os governos são obrigados moral e legalmente a honrar. As famílias mandam suas crianças para os exércitos e entregam-nas como servos para pagar suas dívidas, ou vendem suas filhas ao comércio sexual. As empresas e os governos vendem armas a militares e grupos armados de oposição, armas que muitas vezes são usadas para matar civis. (DEVINE, 2007, p. 317).

Como podemos ver, os direitos humanos continuam sendo desrespeitados em nível mundial, porém é certo que existem vários grupos e Organização que estão à frente de movimentos que têm como objetivo coibir os abusos cometidos mundo afora, num trabalho incansável para tornar conhecidas essas questões, mudar a política e as práticas e, no final, deter os abusos.

Na esperança de que um dia possamos viver em uma sociedade justa e digna para todos os povos, Dallari faz a seguinte consideração:

A simples declaração da existência dos direitos é insuficiente. Para que esses direitos tenham significação prática é preciso que as pessoas possam exercê-los. Em sentido mais amplo é necessário que as condições políticas, econômicas e sociais garantam a todas as pessoas as mesmas possibilidades de ter e de usar os direitos. Para tanto é preciso que a sociedade seja

organizada de maneira justa e que a Constituição e as leis reflitam o ideal de justiça do povo e sejam respeitadas por todos. (DALLARI, 1984, p. 57).

É preciso reconhecer que existem obstáculos e dificuldades, mas a história da humanidade demonstra que é possível avançar no sentido de construir sociedades mais justas, onde todos sejam livres e iguais em dignidade e direitos. Mas só ocorrerão novos avanços se houver um trabalho constante, despertando a consciência das pessoas para as exigências da justiça, democratizando a organização social, valorizando a pessoa humana. (DALLARI, 1984, p. 76)

Apresentamos alguns posicionamentos contemporâneos sobre o trabalho desenvolvido a respeito da questão dos direitos humanos.

Assim como fizeram seus antecessores, hoje os verdadeiros heróis do movimento dos direitos humanos são aqueles que pegam a teoria da Declaração Universal e seus antecedentes e transformam-na numa couraça e escudo, numa espada e esperança, para os oprimidos, os pobres, os desamparados e os necessitados. (HANSEN, 2007, p. 247).

Através da investigação das violações dos direitos humanos nos dias de hoje e dos esforços feitos para impedi-las, torna-se claro que os direitos são interligados, indivisíveis e têm importância igual. As questões de direitos humanos não são definidas pela riqueza ou pela geografia de um país. Os sem-teto existem em todo o mundo, assim como o estupro. Mesmo que os países desenvolvidos tenham menor quantidade de minas e de refugiados, e seus cidadãos possam gozar de maior liberdade política e de imprensa do que os habitantes dos países em desenvolvimento, os direitos humanos não diferenciam nacionalidade, etnia, gênero, idade, orientação sexual ou religião. (DEVINE, 2007, p. 318).

Para que possamos viver em uma sociedade digna e justa, devemos fazer valer nossos direitos de cidadãos, e esse ideal deve ser exercitado a cada dia de nossa existência, respeitando os nossos pares, as leis, e principalmente cobrando nossos direitos quando estes forem violados.

O homem é provido de direitos, e este se realiza plenamente como pessoa quando tem respeitada a sua liberdade e dignidade.

IV - Assédio moral no local de trabalho – uma violência invisível

O assédio está presente em todas as relações humanas, podendo se manifestar nas famílias, dentro das empresas, bem como na vida política e social. No entanto, o enfoque deste trabalho diz respeito ao assédio moral no trabalho, tema que nos últimos anos tem sido matéria de frequente discussão, despertando o interesse de profissionais das mais variadas áreas, como psicólogos, sociólogos, psiquiatras e médicos do trabalho.

O assédio moral, presente muitas vezes de forma imperceptível no ambiente de trabalho, é um tipo de violência que expõe as pessoas a situações humilhantes. De modo lento, porém progressivo, o assédio moral vai se traduzindo em sofrimento, dor e baixa produtividade. Nesse contexto, Heloani faz a seguinte consideração sobre o fenômeno: [...] “Em muitos casos, comuns nas empresas, o que se nota é uma forma particular de violência, sutil e perniciososa; uma forma de violência que gera vítimas entre indivíduos, grupos e organizações. Damos a essa forma de violência invisível o nome de assédio moral”. (HELOANI, 2003, p. 58).

A seguir elencamos algumas considerações que Hirigoyen apresenta com relação a manifestação do assédio:

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior. Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se. [...]É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor. (HIRIGOYEN, 2002, p. 66).

Na citação de Barreto, Heinz Leymann, considerado o precursor dos estudos sobre o fenômeno assédio moral, inaugurando um novo campo de investigação sobre o ambiente de trabalho e a saúde psíquica, tece a seguinte consideração a respeito de mobbing:

[...] “diz respeito a um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido, e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe. Ela é geralmente iniciada por algum desacordo não expresso com a vítima, que passa a ser objeto de preconceito, classificada como ‘uma pessoa difícil’, incômoda e com quem é impossível conviver, portanto, sendo necessário livrar-se dela”. (BARRETO, 2009, p. 19).

Ainda na citação de Barreto, o significado dado para o termo *mobbing*, segundo a complementação da lei sueca de 1994: “são as ações repetidas e repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra empregados de maneira ofensiva e que podem conduzir ao seu isolamento do grupo no local de trabalho”. (BARRETO, 2009, p. 20).

Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio moral no local de trabalho quando diz:

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

Outro conceito muito bem empregado sobre assédio moral é de Menezes, quando diz que:

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

Margarida Barreto, traça o perfil do assédio moral em seu tema de dissertação dando a seguinte definição:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (CORDEIRO apud BARRETO, 2000).

Pelas definições acima fica evidente que o assédio moral se configura com a repetição de atitudes que visam desestabilizar o outro, sendo que esse fato na maioria das vezes torna-se evidente apenas ao assediado, pois, é invisível aos olhos de seus companheiros de trabalho.

4.1. – Classificação do assédio moral

O assédio moral pode ser classificado como: assédio moral vertical descendente, pressupondo a pressão realizada pelo superior hierárquico em relação ao seu subordinado; o assédio moral horizontal, entre pessoas de mesma hierarquia; o assédio moral ascendente, que não deixa de ser hierárquico, porém com a base da pirâmide invertida, quando os subordinados desrespeitam às determinações do superior hierárquico, sempre tendo por foco das preocupações a produção, e assim conseqüências danosas nos âmbitos físico, emocional e psicológico do trabalhador são previsíveis.

A respeito dos diferentes tipos de assédio, os estudos de Hirigoyen indicam que; “ em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia (chefe para subordinado); em 29% ele vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas; em 12% acontece entre colegas; e somente em 1% é o subordinado que assedia o chefe”. (HERIGOYEN, 2002, p. 111).

Com relação a classificação de assédio moral, apresentamos a classificação feita pela Juíza do Trabalho, Márcia Novaes Guedes:

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

a empresa utiliza para reduzir quadro de pessoal, substituir, livrando-se daqueles funcionários incômodos, sendo que, por esse sistema haverá o pedido de demissão pelo empregado sem a empresa tomar diretamente a atitude de demitir.

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

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

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

Assédio Moral Ascendente - o tipo ascendente de assédio moral, que não deixa de ser também hierárquico, porém com a base da pirâmide invertida, esse se caracteriza por desrespeito ou insurreição às determinações do superior hierárquico, ou quando os subordinados unidos formam um grupo para desestabilizar a administração daqueles que está no comando da organização empresarial.

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

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

Necessário também estabelecer um outro tipo de assédio que em razão das suas peculiaridades, deve ser tratado em separado, é aquele que se desenvolve no serviço público, pois nesse caso, temos muitas vezes pessoas indicadas para cargos de chefia que não tem o conhecimento administrativo com inaptidão de qualificação técnica, porque aquele cargo lhe foi oferecido por amizade ou indicação política, levando aqueles que a ele se encontram subordinados a situações humilhantes e vexatórias, uma vez que não tem competência para demiti-los. (CORDEIRO apud GUEDES, 2003, p. 7).

Para se configurar o assédio moral não é necessário que o profissional seja relapso ou que tenha deixado de cumprir com suas obrigações, bastando simplesmente que o assediante não simpatize com o assediado ou por qualquer tipo de preconceito.

Com relação a atitude do agressor em relação a vítima, Barreto considera que:

Não existe necessariamente um conflito entre agressor e a vítima, podendo mesmo o assédio ocorrer de forma subterrânea, na qual o agressor vai minando aos poucos o ambiente da vítima sem que ela se dê conta. Aliás, os conflitos geralmente fazem emergir as divergências e as discórdias, possibilitando a sua negociação ou resolução. Nos casos de assédio, contudo, a vítima pode ignorar o problema por bastante tempo, uma vez que, freqüentemente as pessoas a sua volta assistem em silêncio ao desenrolar da trama. Aliás, o agressor conta com o fato de que, geralmente, as pessoas evitam se envolver em situações desagradáveis e se posicionar sobre temas que possam redundar em prejuízos para si. em silêncio. [...] Como a sua característica principal é a repetição, é somente depois de ser regularmente acuada que a vítima percebe que os ataques se multiplicaram e o seu estado de inferioridade ou fragilidade torna mais difícil a sua reação.... (BARRETO, 2009, p. 26).

Os tipos de comportamento descritos a seguir, são resultados da pesquisa feita por Hirigoyen, os quais foram por ela identificados e catalogados. Barreto ressalta que, “[...] esses podem ser justapostos, portanto, o agressor pode lançar mão de diversos tipos simultaneamente, o que torna o ataque muito mais poderoso e rápido no seu intento de destruir o outro”. (BARRETO, 2009, p. 33).

4.2. - Tipos de comportamento que caracterizam o assédio moral

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

- não delegação de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem qualquer tarefa a cumprir, provocando no mesmo, um sentimento de inutilidade e incompetência e numa situação humilhante perante os demais colegas;
- imposição de condições de trabalho personalizadas ao trabalhador, dando-lhe tarefas diferentes dos demais empregados, por vezes mais trabalhosas ou até mesmo inúteis;
- colocar em local destacado, provocando o isolamento físico do trabalhador no ambiente de trabalho, para dificultar comunicação com os demais colegas;

- determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de uma atividade, muitas vezes complexas;
- troca de horários e turnos do trabalho sem comunicá-lo;
- comentários de mau gosto quando da ausência justificada do empregado;
- proibição de tomar cafezinho ou redução do horários de refeições;
- divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de comentários acerca de sua virilidade);
- estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;
- manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários inclusive, invadirem o espaço profissional;
- delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente é desprezada pelo demais colegas;
- despromoção injustificáveis, retirada de gratificação ou vantagens sem a devida comunicação;
- recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, fazendo através de e-mail ou bilhetes;
- imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar as informações necessárias;
- colocação de um trabalhador controlando o outro, fora da estrutura do contexto hierárquico da empresa, espalhando assim a desconfiança;

Um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, pressupõe: repetição sistemática, intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego); direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório); temporalidade (durante a jornada, por dias e meses); degradação deliberada das condições de trabalho. Nesse sentido, Herigoyen enfatiza que: “[...] o assédio moral se caracteriza por uma agressão e não por um conflito. [...] Como em toda agressão, existe a vontade de ferir o outro. O objetivo do assédio é controlar e dominar o oponente, usurpando seu território psíquico. [...] Não é uma perda de autocontrole, mas, ao contrário, é uma vontade de dominar o outro”. (HERIGOYEN, 2002, p. 247).

A seguir apresentamos algumas orientações obtidas através de pesquisa feito junto ao site www.assediomoral.org, que podem ser de grande importância para os trabalhadores que se

encontram em situação de desrespeito dentro de seu local de trabalho, e indicam alternativas para coibir o assédio moral nas relações trabalhistas.

4.3 - Estratégias do agressor

Aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, seu comportamento é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador, e pode deixar testemunhas. Daí a preferência pela comunicação não verbal, de mais fácil negação em caso de reação, pois o assediante não assume seus atos. Quando denunciado, procura se defender, dizendo que tudo foi apenas um mal entendido.

A seguir apresentamos alguns atos praticados pelo agressor:

- Impedir de se expressar e não explicar o porquê;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares;
- Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar;
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- Destruir a vítima (desencadeamento ou agravando doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool;
- Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação;
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

Toda pessoa que tiver passado por experiências como as descritas acima, devem procurar orientação, com o fim de identificar se estão sofrendo assédio moral em seu local de trabalho, e tentar, juntamente com seus pares, encontrar alternativas com o fim de solucionar o problema.

4.4. - Os espaços da humilhação

As humilhações direcionadas aos trabalhadores, caracterizadoras do assédio moral, podem se dar tanto dentro das empresas, bem como diante dos profissionais que atendem a vítima, quando esta procura por ajuda, no momento em que já tem sua saúde fragilizada, e necessita de ajuda profissional.

Tipos de comportamentos que ocorrem dentro da empresa:

- Começar sempre reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a demissão;
- Subir em mesa e chamar a todos de incompetentes;
- Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias;
- Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição;
- Rir a distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionado-os ao trabalhador;
- Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando;
- Ignorar a presença do/a trabalhador/a;
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho;
- Exigir que faça horários fora da jornada. Ser trocado/a de turno, sem ter sido avisado/a;
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador;
- Voltar de férias e ser demitido/a ou ser desligado/a por telefone ou telegrama em férias;

- Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo/a e recém-chegado/a à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado;
- Espalhar entre os colegas que o/a trabalhador/a está com problema nervoso;
- Sugerir que peça demissão, por sua saúde e
- Divulgar boatos sobre sua moral.

Comportamentos que ocorrem dentro de ambulatório das empresas e INSS, os quais são direcionados aos trabalhadores, que também podem configurar situações de humilhação ao trabalhador:

- Sofrer constrangimento público e ser considerado mentiroso;
- Ser impedido de questionar. Mandar calar-se, reafirmando sua posição de “autoridade no assunto”;
- Menosprezar o sofrimento do outro;
- Ridicularizar o doente e a doença;
- Empurrar de um lugar para outro e não explicar o diagnóstico ou tratamento recomendado;
- Ser tratado como criança e ver ironizados seus sintomas;
- Ser atendido de porta aberta e não ter privacidade respeitada;
- Ter seus laudos recusados e ridicularizados;
- Não ter reconhecido seus direitos ou não ser reconhecido como ‘um legítimo outro’ na convivência;
- Aconselhar o/a adoecido/a a pedir demissão;
- Negar onexo causal;
- Dar alta ao adoecido/a em tratamento, encaminhando para a produção;
- Negar laudo médico, não fornecer cópia dos exames e prontuários e
- Não orientar o trabalhador quanto aos riscos existentes no setor ou posto de trabalho.

Como podemos verificar, as humilhações que caracterizam o assédio moral, podem estar presentes mesmo fora do ambiente de trabalho, porém são dirigidas ao trabalhador, que muitas vezes, já se encontra fragilizado por estar vivenciando esta situação em seu local de trabalho e

acaba tendo o seu caso ainda mais agravado, diante de humilhações que pode sofrer ao procurar ajuda, e essa prática também deve ser denunciada, com o fim de ser coibida.

4.5 - Como estabelecer o nexu causal

Os profissionais da área da saúde desempenham um importante papel nesse contexto social, tendo em vista que podem diagnosticar o problemas através de técnicas profissionais.

Segundo a Resolução 1488/98, do Conselho Federal de Medicina, "para o estabelecimento do nexu causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e dos exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexu causal;
- O estudo do local de trabalho;
- O estudo da organização do trabalho;
- Os dados epidemiológicos;
- A literatura atualizada;
- A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde." (Artigo 2º da Resolução CFM 1488/98).

Acrescenta-se: "Duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação".

Com a finalidade de estabelecer o nexu causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, como podemos observar, o Conselho Federal de Medicina editou a resolução acima citada, onde constam algumas condutas que podem ser seguidas pelos profissionais da área de saúde, no sentido de diagnosticar o fenômeno e orientar seus pacientes.

4.6 - O que a vítima deve fazer

As vítimas do assédio moral podem tomar algumas precauções no sentido de ter elementos que provem que estão sendo colocadas em situações de humilhação, que configuram o assédio moral. Para tanto listamos algumas providências que a vítima pode tomar a fim de identificar o fato, sendo que esse é o primeiro passo para combatê-lo.

- Resistir: anotar com detalhes toda as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.
- Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver [Resolução do Conselho Federal de Medicina](#) n.1488/98 sobre saúde do trabalhador).
- Recorrer ao Centro de Referencia em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.
- A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a auto-estima, deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLP), Comissões de Saúde e procura dos Centros de Referencia em Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível, na medida em que haja vigilância constante objetivando condições de trabalho dignas, baseadas no respeito ao outro, no incentivo à criatividade, a cooperação. O basta à humilhação depende também da informação, organização e mobilização dos trabalhadores.

As testemunhas de cena(s) de humilhação no trabalho também podem desempenhar papel importante. Assim, devem superar seu medo, e se solidarizar com a vítima. Nesta hora, o apoio dos seus colegas também será precioso. O medo reforça o poder do agressor.

Nesse contexto, apresentamos a seguinte consideração:

A melhor garantia de que os direitos de todos serão respeitados é o interesse de cada um pelos seus próprios direitos. Quando muitos ficam indiferentes perante as injustiças e as ofensas ao direito fica mais fácil para os arbitrários não respeitar o direito ou usá-lo com malícia para favorecer seus interesses. (DALLARI, 1983, p. 60).

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado. Como vimos, ele se baseia na repetição, ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho.

O combate, de forma eficaz, ao assédio moral no trabalho, exige a formação de uma equipe multidisciplinar, envolvendo diferentes organismos sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências, e que seja sinônimo de cidadania.

Conclusão

Com o avanço da globalização e a exigência de mão-de-obra cada vez mais qualificada para o exercício profissional, as relações trabalhistas estão se tornando complexas e muitas vezes têm exigido dos trabalhadores esforços que vão além de suas forças, para completar esse quadro, a grande oferta de mão-de-obra e o medo do desemprego, tem colaborado para a disseminação do assédio moral dentro das instituições.

Devemos levar em consideração que passamos grande parte de nossas vidas em nosso local de trabalho, nos relacionando com nossos companheiros de jornada, formando uma equipe que tem o objetivo de alcançar o progresso social e a nossa dignidade enquanto seres humanos e trabalhadores, adquirindo através do trabalho a nossa sobrevivência e a nossa inclusão no meio social.

Devemos batalhar para que sejam efetivas as conquistas de outrora, as quais foram adquiridas através de muita luta, no entanto devemos ter consciência de que os trabalhadores de hoje também podem dar sua colaboração no sentido de melhorar as relações de trabalho para as gerações futuras.

Nesse sentido o presente trabalho apresenta algumas informações e orientações sobre o assédio moral nas relações trabalhistas, as quais julgamos importantes para que os trabalhadores possam detectar esse fenômeno em seu local de trabalho, e assim, possam encontrar alternativas para coibir essa prática entre seus pares, tendo em vista que no Brasil ainda não temos legislação sobre o assunto

Referências bibliográficas

- BITTAR, E.C.B. **Curso de ética jurídica – ética geral e profissional**. São Paulo: Saraiva, 2007.
- BOFF, L. **Ética e moral – a busca dos fundamentos**. Petrópolis: Vozes, 2003.
- BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- DALLARI, D.A. **O que são direitos das pessoas**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1984.
- DEVINE, C; HANSEN C.R.; WILDE, R. **Direitos humanos: referências essenciais**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Núcleo de Estudos da Violência, 2007.
- FEREIRA, A.B. de H. **Minidicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. Curitiba, Positivo, 2004.
- FREITAS, M.E; HELOANI, J.R; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- HELOANI, J.R. **Fator humano: violência invisível**. RA e Executivo, vol. 2, n. 3, ago/out/2003.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral – a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- _____. **Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MARQUES, J.B. de. A. **Democracia, violência e direitos humanos**. São Paulo: Cortez; Autores Associados, 1982.
- MORAES, A. de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2004.
- NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.
- PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2004.

- RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- REALE, M. **Filosofia do direito**. São Paulo: Saraiva, 1999.
- SÁ, A.L. – **Ética profissional**. São Paulo: Atlas, 1996.
- SILVA, de P. **Vocabulário Jurídico**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.
- SUSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA, L. **Instituições de direito do trabalho**. 2 v. em 1. São Paulo, LTr, 2000.
- VALLS, A.L.M. **O que é ética**. São Paulo: Brasiliense, 1994. (Coleção primeiros passos: 177)
- VAZQUES, A.S. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- ZANOTI, L.A.R. **Manual de direito do Trabalho**. 2008. Apostila.

Referências Eletrônicas:

Assédio Moral. **Assédio Moral**. Disponível em <www.assediomoral.org.br>. Acessado em 10 de setembro de 2009.

CORDEIRO, Rita; **Assédio Moral e suas Manifestações**. 2007. Disponível em <http://www.webartigos.com/articles/1610/1/assedio-moral-e-suas-manifestacoes/pagina1.html>. Acessado em 10 de setembro de 2009.

PAROSKI, Mauro Vasni; **Assédio moral no trabalho**. 2006. Disponível em <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/view/23520/23083>>. Acessado em 10 de setembro de 2009.