



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

MARCUS VINÍCIUS MARLUZ GRECCO FILHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assis/SP
2014



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

MARCUS VINÍCIUS MARLUZ GRECCO FILHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis- IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis- FEMA como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão do curso.

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti
Área de Concentração: Direito do trabalho

ASSIS/SP
2014

FICHA CATALOGRÁFICA

GRECCO FILHO, Marcus Vinícius Marluz.

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Marcus Vinícius Marluz Grecco Filho.
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2014.

Orientador: Professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti.

Trabalho de Conclusão de curso- Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis- IMESA.

1. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.

CDD: 340
Biblioteca da FEMA.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

MARCUS VINÍCIUS MARLUZ GRECCO FILHO

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis- IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis- FEMA como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão do curso, analisado pela seguinte banca examinadora.

Orientadora: Luiz Antonio Ramalho Zanoti _____

Examinador: Gisele Spera Maximo _____

Assis/SP
2014

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a meus pais, por todo o apoio e credibilidade depositados ao longo desses anos.

“Sabemos o que somos, mas não sabemos o que podemos ser.”
Willian Shakespeare

RESUMO

O presente trabalho aborda o assédio moral e procura entender como ele degrada o ambiente de trabalho causando prejuízos inclusive para a empresa. Aborda também os diferentes tipos de assédio moral, de acordo com a relação estabelecida entre os sujeitos.

Verificaremos que é um assunto novo, apesar de ser mais antigo que o próprio trabalho, portanto não possui legislação específica, apenas projetos de lei tramitando no Congresso Nacional. Por fim, verificaremos a necessidade do trabalho multidisciplinar para evitar casos de assédio moral dentro das empresas e a necessidade da existência de uma lei punitiva a quem pratica o ato.

Palavras-chave: Assédio moral, Ambiente de trabalho, Relação de trabalho

ABSTRACT

These present works approaches the mobbing, and, understand how it degrades the work environment, causing loses even for the company. Also discusses the different types of mobbing, according to the relationship established among individuals. We find that it is a new subject, although it is older than the own work, so do not have specific legislation, only draft laws through the National Congress. Finally, we find the need for multidisciplinary work to avoid cases of mobbing inside companies and the necessity on the existence of a punitive to who practices the act.

Keywords: Moral blockade, Workplace, Employment relationship

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	4
1.1. Fundamentos Jurídicos	4
2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS NOÇÕES GERAIS	6
2.1. Assédio moral e suas definições	6
2.2. Características do assédio moral	7
2.3. Espécies de assédio moral	8
2.4. Objetivo do assédio moral	9
3. FIGURAS INTERVENIENTES NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL	10
3.1. O sindicato	10
3.2. O medico do trabalho	10
3.3. Diretor de recursos humanos	11
4. PENALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	12
5. CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS	14

INTRODUÇÃO

Na presente monografia, procura-se esclarecer principalmente, e, de maneira superficial, o assédio moral no ambiente de trabalho, ainda que seja um assunto novo na justiça do trabalho, é um dos problemas mais sérios enfrentados pelas relações de emprego atuais, apesar de ser tão antigo quanto o trabalho, propriamente dito.

Veremos suas características e as espécies de assédio moral, dando mais atenção ao assédio moral do empregador para com o empregado.

Acima de tudo o presente trabalho prima a valorização do trabalho do ser humano, tendo em vista o princípio da dignidade da pessoa humana, presente em nossa Constituição Federal, conforme artigo 1º, inciso III.

Destacaremos o papel de figuras intervenientes no ambiente de trabalho e as dificuldades enfrentadas por cada uma delas na prática da prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho.

E finalmente a título de conclusão verificar a necessidade de uma lei punitiva a quem pratique o assédio moral ou a sua prevenção dentro do ambiente de trabalho.

Cap. I - DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Neste primeiro capítulo trataremos da dignidade da pessoa humana, pois não há como se falar em assédio moral no ambiente de trabalho sem antes rever o conceito da dignidade da pessoa humana.

Este conceito deixa clara a preocupação do constituinte com a promoção dos direitos fundamentais, direitos esses que abrangem indiscutivelmente o trabalhador em seu ambiente de trabalho.

1.1 – Fundamentos jurídicos

A constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, estabelece que a dignidade da pessoa humana seja um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Este fundamento apresenta a maneira como o Constituinte Originário posicionou o ser humano como objetivo central de todo ordenamento constitucional, de tal forma que, o sistema é totalmente direcionado para a proteção da pessoa humana.

Tendo todo este amparo por parte do Constituinte Originário, espera-se do Estado a obrigação de prestar os serviços básicos para o mínimo existencial, proporcionando assim, condições para que as pessoas se tornem dignas.

Seguindo este princípio, o principal e primordial objetivo de um governo é manter o bem estar de seu povo. Os indivíduos que fazem parte da nação devem ter sua dignidade amparada pela tutela do Estado. Ainda na Constituição Federal:

Art.6º - São direitos sociais a educação, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição. (alterado pela EC-000.026-2000).

Conforme se vê no artigo 6º da Constituição Federal de 1988. Esses são direitos irrenunciáveis e inalienáveis, que vedam o tratamento do homem como objeto.

Kant, por sua vez, diferencia pessoa de coisa, explicando que coisa é tudo aquilo que possui valor econômico, onde pode haver compra ou permuta, e, pessoa é a definição de algo que não possui valor econômico.

Os seres cuja existência depende não em verdade da nossa vontade, mas da natureza, tem, contudo, se são seres irracionais, apenas um valor relativo como meios, e, por isso se chamam coisas, ao passo que seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, quer

dizer, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte limita nessa medida todo o arbítrio (e é um objeto de respeito). (KANT, 1995, p. 65)

Sarlet explica que:

Num primeiro momento, a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o artigo 1º, inciso III, de nossa lei fundamental não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral (que ela, em última análise, não deixa de ter), mas que constitui norma jurídico-positiva com status constitucional e, como tal, dotada de eficácia, transformando-se de tal sorte, para além da dimensão ética já apontada, em valor fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na condição de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda ordem constitucional, razão pela qual de justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa. (SARLET, 2002,p. 123-124).

A dignidade é uma garantia individual e também universal, inerente ao ser humano, e, a valorização desta dignidade é extremamente necessária para a sociedade, pois, respeitar o ser humano como tal somente acresce resultados positivos a qualquer meio em que ele se encontre.

Cap. II – ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS NOÇÕES GERAIS:

Assédio Moral não é um fato novo no âmbito trabalhista, desde os primórdios das relações de trabalho, trabalhador, empregador e assédio moral caminham juntos, porém, a relevância do termo veio despertar o interesse e se mostrar relevante apenas nos dias atuais, hoje, o tema é inclusive considerado por vários autores uma doença do trabalho, além de que, atualmente já foram criados projetos de leis e leis municipais e estaduais que protegem os trabalhadores com relação ao assédio moral.

Hodiernamente o assédio moral tem sido estudado não apenas no âmbito legal, mas, também no médico, psicológico, psiquiátrico, etc. O que mostra a relevância do assunto para as boas relações de trabalho atuais.

O mínimo necessário para um bom desempenho no trabalho é a boa relação entre os trabalhadores e empregadores, bem como trabalhadores entre cargos hierárquicos diferentes, cada um em sua função compartilhando com dignidade e respeito o mesmo ambiente.

No caso do assédio moral, este ambiente de trabalho compartilhado com dignidade deixa de existir e passa o trabalhador a ser tratado como objeto por um empregador que abusa de seu poder disciplinar, diretivo e econômico, violando assim a integridade psicológica do empregado e ferindo sua dignidade.

2.1- Assédio moral e suas definições:

Segundo o dicionário Aurélio, assediar significa: “Perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes”.

E no mesmo dicionário moral significa: “Conjunto de regras de conduta consideradas como válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada, que tem bons costumes”.

Sendo assim, assediar leva a idéia de perseguição e de insistência à moral, que seria a boa conduta ou bons costumes de outrem. Diz Garcia:

O Assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (GARCIA, 2007).

Segundo Aguiar:

Assédio Moral são os maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho (AGUIAR, 2005, p.17).

Segundo Hirigoyen, assédio moral é:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2001,p.65).

É considerado então, assédio moral, todo tipo de conduta, seja através de palavras, atos, escrita, atitudes, que exponham o trabalhador a situações onde a sua integridade psicológica seja afetada pela insistência do empregador nas condutas abusivas, degradando assim o ambiente de trabalho, desestabilizando o trabalhador no exercício de sua função.

2.2 Características do Assédio moral:

O assédio moral pode se dar através de gestos, palavras, escritos, condutas abusivas e constrangedoras que ocorrem continuamente com a intenção de satirizar, inferiorizar, amedrontar, difamar, ironizar e ou menosprezar, isolando a vítima enquanto a expõe a situações vexatórias. Incluindo também:

[...] caçoar, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que pecam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irã para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do subordinado, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar. (www.assediomoral.org/spip.php?article3 visitado em 20/07/2014).

Para que exista assédio moral, a conduta deve ser contínua, repetitiva, sistemática, não apenas um fato isolado, nem tão somente condutas imediatas caracterizam o assédio moral, são condutas insistentes, como a própria definição da palavra, são ataques

aparentemente inofensivos, que, se acumulam e como são repetitivos acabam por criar um ambiente hostil onde a vítima muitas vezes não consegue permanecer.

[...] o procedimento do assédio moral tem características próprias: trata-se de uma violência fria, verbal, feita de depreciação, de subentendidos hostis, de falta de tolerância e de injúrias. O efeito destruidor vem dessa repetição de agressões aparentemente inofensivas, mas contínuas[...]” (HIRIGOYEN, 2001, p.134).

A vítima então, sofre com as depreciações e injurias durante a sua jornada de trabalho e do exercício de suas funções, o que hostiliza esse ambiente o tornando intolerável.

O que pode agravar ainda mais as condições da vítima de assédio moral é a falta de ação das pessoas que trabalham no mesmo ambiente, muitas vezes com a insegurança de perder seus empregos ou também medo de sofrerem futuros assédios por parte do empregador, acabam sendo omissos, e apenas “deixam de enxergar” o que ocorre no ambiente, enquanto a vítima sente-se desamparada e gradativamente se desestabiliza, tornando essa rotina um perigoso caminho para a total perda de auto-estima da vítima, afetando diretamente a sua saúde e integridade.

2.3 Espécies de assédio moral:

O assédio moral possui quatro tipos de classificação:

1º - Assédio Descendente: é o assédio moral do empregador para com o empregado, o mais comum nos ambientes de trabalho.

2º - Assédio Ascendente: é o que ocorre do empregado para com o seu superior, o que geralmente pode ocorrer quando um funcionário é promovido e não é aceito pelos demais, não conseguindo se impor perante os demais funcionários.

3º - Assédio Horizontal: é o assédio entre dois funcionários, comum quando um mesmo cargo é disputado por dois funcionários.

4º - Assédio Vertical: Assédio moral que ocorre entre o superior hierárquico ao seu subordinado.

Apesar de a maioria dos casos de assédio moral serem Descendentes e verticais, os quais são abordados nesse trabalho, é interessante saber que, existem também as outras classificações de assédio moral, as quais foram apresentadas acima.

2.4 Objetivo do assédio moral:

O objetivo do assédio moral é em grande parte dos casos a exclusão da vítima, a intenção da maioria dos assediadores é perseguir a vítima até que ela desista do trabalho, que se ausente por determinado período, como uma licença saúde, ou fazer com que a vítima julgue si própria como prejudicial para a empresa ou ambiente de trabalho e acabe por pedir demissão do mesmo. De acordo com Silva:

[...] o objetivo final do assédio moral é que através do desequilíbrio gerado na vítima, eliminá-lo do local de trabalho, quer seja através do pedido de demissão ou quer seja por intermédio de longos períodos de licença médica. É possível também, que o objetivo do assediador seja manter a vítima sob seu controle, satisfazendo assim seu espírito, não havendo interesse no afastamento do assediado. (SILVA, 2005,p.27).

Algumas vezes as agressões do assédio moral escondem a sua verdadeira finalidade, que pode ser apenas desestabilizar a vítima atingindo a sua auto-estima e a sua dignidade. O assédio moral tem como finalidade apenas atingir determinada pessoa, e nunca para melhorar a produção ou rendimentos de uma empresa.

Cap. III- FIGURAS INTERVENIENTES NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

O combate ao assédio moral é complexo, portanto, não é eficaz se for praticado por apenas um órgão. O combate deve ser multidisciplinar. Hirigoyen ensina:

A solução para um problema de assédio moral só pode ser encontrada de uma maneira multidisciplinar, e cada interveniente precisa estar no lugar adequado:- os sindicatos e a fiscalização do trabalho devem intervir nos casos de abusos manifestos e em tudo que for coletivo;- os médicos do trabalho ou o setor de medicina social devem intervir naquilo que é possível afetar a saúde e a proteção das pessoas. (HIRIGOYEN, 2002, p. 190).

3.1 O Sindicato

Ainda que não exista hoje uma Lei Federal no ordenamento jurídico brasileiro que proteja o trabalhador com relação ao assédio moral, uma das soluções que deveria ser adotada é a inserção de cláusulas que protejam o trabalhador nas convenções coletivas de trabalho, o que poderia ser exigido pelos sindicatos. Ainda segundo Hirigoyen:

[...] os delegados sindicais deverão aceitar sua reciclagem sem negar os elementos psicológicos, pois, mesmo que não tenham sido preparados para a intervenção, são frequentemente solicitados pelas organizações para ajudar na resolução de conflitos individuais. Terão de aprender a não negar o indivíduo em nome do interesse superior do coletivo. Acontece que alguns sindicalistas, quando solicitados para intervir em um problema de assédio moral, querem tratá-lo, de imediato, como um conflito de estrutura. É papel do sindicato examinar os casos de gestão pelo estresse que podem abrir caminho para o assédio moral. (HIRIGOYEN, 2002, p. 291)

3.2 O Médico do trabalho

E de forma multidisciplinar ainda deve-se destacar o papel do médico do trabalho como pessoa imprescindível para o combate do assédio moral, já que os médicos exercem papel fundamental na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho, e, provenientes dele. Hirigoyen afirma:

A medicina do trabalho é um dos raros locais dentro da empresa no qual a comunicação é possível. Infelizmente, os médicos interempresas (isto é, os que intervêm em numerosas pequenas empresas) são frequentemente impotentes e sem condições de se dedicar a cada trabalhador, pois nem sempre conhecem direito as empresas em que trabalham e sofrem às vezes inmeras pressões para omitir os casos de assédio moral nos seus relatórios anuais. Os médicos que se

encontram suficientemente integrados na empresa ou instituição e que têm a confiança do pessoal podem exercer o papel de mediadores internos. Podem desatar os nós de maneira informal, inclusive dialogando com o “assediador”. Isto faz com que às vezes resolvam situações que deveriam ser equacionadas pela direção, pois, por sua posição, percebem mais rapidamente do que os outros os sinais de desequilíbrio de um empregado. (Hirigoyen, 2002, p. 293)

O que dificulta essa atenção especial e individualizada aos trabalhadores é o pouco tempo que os médicos do trabalho permanecem na empresa, além da pressão sofrida por esses profissionais por parte dos empregadores, o que só dificulta a identificação de casos de assédio moral dentro da empresa.

3.3 Diretor de recursos humanos

Um dos profissionais que possui a maior ligação com empregador e empregado, talvez, seja o mais omissos. Conforme os ensinamentos de Hirigoyen:

Em princípios, os DRH (diretores de recursos humanos) deveriam ser os mais bem posicionados para enquadrar um “assediador”, porque serem de elo entre os empregados e a direção. Na realidade, apenas reproduzem de maneira neutra as instruções da direção e hesitam em intervir. Quando tentam se posicionar como mediadores, confessam sua incapacidade de compreensão dos diferentes elementos do processo em curso. Por um lado, as vítimas hesitam em abrir o jogo (vimos por meio de levantamento que somente 19% dos empregados que se consideravam assediados tinham se voltado para eles), e, por outro, os agressores negam. (Hirigoyen, 2002, p. 297)

Cap. IV – A PENALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Hoje, em nosso país, apesar dos inúmeros projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional, não existe uma lei específica que penalize o assédio moral no ambiente de trabalho.

O que mais se aproxima de uma penalização atualmente na esfera Federal é a proibição de empréstimos no BNDS (Banco nacional do desenvolvimento) para as empresas que tenham praticado assédio moral por seus empregadores.

A única maneira de fazer com que o trabalhador se sinta protegido contra o assédio moral seria a sua criminalização, como prevê o projeto de lei federal Nº 4.742/01, a qual prevê a inserção do artigo 146-a no código penal, da mesma maneira como foi com o assédio sexual. Glöckner diz que:

A existência de uma lei expressa sobre o assédio moral não tem o condão somente de punir, mas fará com que sejam trabalhados sistemas de prevenção no ambiente de trabalho das empresas, e, infelizmente, aqui no Brasil só existem mudanças nas condições de trabalho quando da existência de uma lei expressa que regulamenta determinada condição e que a infringência do dispositivo gera prejuízo ao empreendedor. (Glöckner, 2004, p. 57)

Segundo o autor, desta forma, cada trabalhador seria um sistema de prevenção individual, com a lei a seu favor. Em contrapartida Hirigoyen acredita que criar leis a respeito do tema seria juridicidade excessiva:

[...] a Justiça jamais poderá reparar o sofrimento das vítimas. É, pois, importante não nos limitarmos aos regulamentos e às leis, sob o risco de cairmos na juridicidade excessiva; é preciso insistir na prevenção. (Hirigoyen, 2002, p. 348)

CONCLUSÃO

O assédio moral é toda exposição do trabalhador a situações vexatórias e humilhantes que ocorre de forma prolongada e repetitiva e sistemática. Sua prática sempre esteve e está cada dia mais presente nas relações trabalhistas.

A atribuição de tarefas inúteis, humilhações e discriminações presentes no assédio moral atingem diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Toda vez que a situação de assédio moral se instaura em uma relação empregatícia, não apenas a vítima é atingida, como também todo o ambiente de trabalho.

Atualmente no ordenamento jurídico brasileiro não existe nenhuma lei federal que aplique pena a quem pratique assédio moral no âmbito trabalhista.

A prevenção do assédio moral carece de uma lógica educativa, onde os empregadores ou funcionários com graus hierárquicos maiores compreendam que, não devem se aproveitar do cargo para humilhar os subordinados.

Sendo assim, o assédio moral deve ser totalmente extinto do ambiente de trabalho, a partir de medidas preventivas e coletivas, onde cada órgão exerça a sua função de proteção ao trabalhador enquanto não exista nenhuma lei eficaz para a proteção do mesmo, pois, assédio moral não traz consequências negativas apenas ao trabalhador, mas sim, para toda a comunidade.

Referências

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL. **Código Civil; Código de Processo Civil; Constituição Federal**. Lei nº10.406, de 10 de janeiro de 2002. Organização de Yussef Said Cahali. Código civil, código de processo civil e constituição federal, 7. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

BRASIL. **Consolidações das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. CLT - Ltr. 29. ed. Organização de Armando Casimiro Costa, Irany Ferrai e Melchíades Rodrigues Martins. São Paulo: LTr, 2002.

GARCIA, Elisângela, **Assédio Moral na justiça do trabalho**. Monografia apresentada ao curso de Direito - UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. Marília 2007.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho**. Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira Da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.