

O ASSÉDIO MORAL COMO AGENTE DESENCADEADOR DE DOENÇA PSÍQUICA NO TRABALHO.

Flávia Cristina Brando Tavares
Fabio de Oliveira Vargas

Resumo

O Assédio Moral como agente desencadeador da doença psíquica no trabalho diz respeito ao estudo das relações de trabalho , esclarecendo sobre o que é e em que situações podemos caracterizar o assédio moral no trabalho de maneira que causa a doença mental no assediado e as práticas que devem ser adotadas pelas empresas para coibir tais práticas.

Palavras-chave: Assédio Moral, Doença do Trabalho.

1 - Introdução

Tendo em vista o crescente interesse pelas questões relacionadas ao assédio moral e, também, sua relevância jurídica e social é necessária a definição e clareza do que se trata de assédio moral.

Segundo Heinz Leymann, assédio moral é definido como:

Assédio Moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas, abusivas, que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega desenvolve contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.¹

Assédio Moral trata-se da hostilização no trabalho, também chamado de assédio psicológico no trabalho, sendo conhecido como "psicoterror, mobbing ou bullying.

Para enriquecimento da definição de assédio moral, podemos citar o ensinamento de Márcia Novaes Guedes:

mobbing ou assédio moral, embora implique uma violação da intimidade do trabalho, é algo muito mais grave. Enquanto a violação da intimidade decorre do uso abusivo do poder diretivo do empregador, muitas vezes exagerando no uso de certas práticas voltadas para a proteção do patrimônio da empresa, o assédio moral, na realidade, decorre da atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho.²

O assédio moral pode perdurar por muito tempo sem que pessoas que freqüentem o local de trabalho da vítima percebam. Trata-se de uma forma de terror silenciosa, tendo na maioria das vezes, vítima certa.

Margarida Barreto trata o assédio moral como sendo:

a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a

¹ Moura, Mauro Azevedo de Moura. Assédio Moral. Médico do Trabalho. 1.2 - citação

² Guedes, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. LTr, São Paulo, 2003.

jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.³

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt ressalta que:

existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não- sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. (...) o assédio pode ser visto também pelo ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar.⁴

Desta forma, podemos concluir que o assédio moral é um tipo de violência psíquica no trabalho, sendo caracterizado por um processo de repetidos ataques psicológicos ao assediado, podendo estes serem "inocente" até os ostensivamente humilhantes, que afetam o psicológico do empregado e provocam uma degradação do trabalho.

O assédio moral pode não estar diretamente relacionado à hierarquia. Este fenômeno pode ocorrer de diversas maneiras. Podemos, então, classificá-los da seguinte forma:

- Assédio Moral Descendente: tem como agente pessoa que ocupa na empresa posição hierárquica superior àquela da vítima, podendo ser o próprio empregador ou não. Neste caso, implica em verdadeiro abuso de poder;
- Assédio Moral Ascendente: tem como agente um ou vários subordinados em relação a alguém que ocupe posição hierárquica superior na empresa, podendo ser contra o empregador ou não;

³ Barreto, Margarida Maria Silveira. Violência, Justiça e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações. São Paulo, EDUC, 2003

⁴ Schmidt, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O Assédio Moral no Direito do Trabalho, Revista TRT – 9ª Região

- Assédio Moral Horizontal: neste caso, vítima e assediador encontram-se no mesmo nível hierárquico sendo, então, colegas de trabalho. Na maioria das vezes decorre de conflitos interpessoais, competitividade ou até mesmo de rivalidade.

Apesar de tão antigo, o assédio moral não era visto como algo que prejudicasse o trabalho, pois na maioria das vezes, este fenômeno e o resultado por ele gerado eram tratados e conceituados como reflexo do stress no trabalho, desentendimento entre colegas de trabalho dentre outras diversas conceituações. Atualmente a tratativa do assédio moral nas empresas tem sido observado como algo mais grave, que atua e prejudica diretamente a saúde do trabalhador, sendo em alguns casos, de forma irreversível.

2 - Legislação

Do ponto de vista jurídico, a matéria encontra sustento em lei positivada e também em julgados.

A Constituição de 1988 em seu art. 6º consagra o direito à saúde como um direito social, e em seu art. 196 o assegura como um "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação". O art. 225 reconhece o direito a um meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Segundo Pedro Vidal Neto, o "direito à saúde é um direito público subjetivo, de acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde"

Além da Constituição Federal, as normas de segurança e medicina no trabalho tratam da saúde do trabalhador não apenas no aspecto físico mas, também, no aspecto psíquico. A NR-17 que trata da ergonomia no trabalho, em seu item 17.1 dispõe sobre as características psicofisiológicas dos trabalhadores, devendo ser levadas em conta a fim de proporcionar, no meio ambiente, o máximo de segurança, conforto e desempenho eficiente.

A primeira lei a tratar desta matéria no Brasil é de Iracemápolis/SP, que assim classifica o assédio moral em seu art. 1º parágrafo único:

Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Esta definição também é aplicada em leis positivadas em outros municípios brasileiros, onde foi observada a necessidade de criação de lei específica de forma a normalizar as diretrizes e aplicar sanções em casos de assédio moral no serviço público. Dentre eles podemos citar:

- Cascavel (Lei 3.243 de 15/05/2001)
- Guarulhos (Lei 358 de 19/07/2001)
- Sidrolândia (Lei 1.078 de 05/11/2001)
- Jaboticabal (Lei 2.982 de 17/11/2001)
- São Paulo (Lei 13.288 de 10/01/2002)
- Natal (Lei 189 de 23/02/2002)
- Americana (Lei 3.671 de 07/06/2002)
- Campinas (Lei 11.409 de 04/11/2002)
- São Gabriel do Oeste (Lei 511 de 04/04/2003)

Encontra-se em tramitação o Projeto de Lei federal de nº 4591/2001 da Deputada Rita Camata, onde dispõe sobre a aplicação de sanções à prática do assédio moral por parte dos servidores da União das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados.

A lei francesa 2002-73 de 2002 define o assédio moral nos seguintes termos:

Nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho, suscetíveis de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar sua saúde física ou mental e comprometa o seu desempenho profissional. Nenhum trabalhador pode ser sancionado, licenciado ou ser objeto de medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, em particular no modo da remuneração, da formação, da reclassificação, da qualificação e classificação de promoção profissional, de modificação ou renovação do contrato, por ter sofrido ou rejeitado de sofrer os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por haver testemunhado sobre referidos comportamentos.

A prática do assédio moral é também reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como sendo "o uso deliberado de força e poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade que causa danos físicos, mentais e morais através de poder ou força psicológica gerando uma atitude discriminatória e humilhante."

3 - O Assédio Moral e o Dano à Saúde

Este fenômeno tem se tornado cada vez mais freqüente nas empresas em virtude da crescente concorrência e na busca incessante de resultados para se tornarem mais competitivos. O grande cerne da questão é que para que a empresa alcance suas metas tem-se exigido mais do empregado de forma que ele seja cada vez mais capaz, criativo, qualificado e empregável sendo totalmente envolvido e comprometido. Até aí, não há que se falar em novidade. O problema maior é que para que se tornem competitivas as empresas tem transferindo a responsabilidade de alcance dos resultados para os empregados, desconsiderando a necessidade de manutenção da saúde do empregado.

Desta forma, as empresas não tem se atentado para o grande mal que vem atingindo seus empregados pelo total 'descontrole', em sua maioria, dos seus gestores. A pressão exercida sobre eles não é absorvida de forma a procurar os melhores resultados e sim, descarregam todo o seu desconforto nos seus subordinados, e o que é pior, não conseguem separar o profissional do pessoal e acabam por perseguir bons trabalhadores simplesmente porque não 'gostam' deles.

Para a caracterização do assédio moral, há que observar alguns elementos, devendo serem desconsiderados quando ocorrerem de forma isolada, sendo incapaz de lesar o direito da personalidade do ofendido, sendo estes:

- Intensidade da violência psicológica, ou seja, o qual sofrido o ofendido se sentiu ou o quão humilhado ficou a vítima perante terceiros;
- Reiteração da conduta de forma a causar a lesão à honra do trabalhador, ou seja, a conduta é enquadrada como uma perseguição à vítima;
- Finalidade de exclusão, deixando sempre a vítima às margens do seu grupo de trabalho, sem integração e interação com os demais colegas de trabalho de forma a causar desânimo no assediado tornando o seu trabalho insuportável;
- Necessidade de um dano psíquico-emocional que deve ser atestado por profissional capacitado, seja o próprio médico do trabalho, seja psicólogo/psiquiatra.

A atuação do profissional da saúde é imprescindível para os casos de assédio moral pois o dano causado ao assediado é sempre psíquico pois implica diretamente na redução da auto-estima, sendo que alguns indivíduos conseguem administrar um pouco melhor esta situação. O que não ocorre com os demais, que ao perceberem que não suportam mais a situação de descaso e humilhação já se encontram com depressão ou até mesmo com doenças psicossomáticas que além de afetarem a saúde mental, afetam também o físico.

O papel do médico do trabalho deve estar voltado também para este aspecto pois um dos primeiros sinais que o assediado demonstra, e às vezes nem mesmo ele consegue enxergar, é o do desânimo no trabalho o que o torna extremamente improdutivo. Este momento de atuação do profissional deve ser o mais breve possível pois em casos mais graves pode o empregado ser levado ao suicídio.

Sabemos que o diagnóstico de depressão em virtude de problemas no trabalho não é fácil, porém é importante que tanto o médico do trabalho, o médico psiquiatra e, principalmente, o empregado saibam identificar o que desencadeou aquela condição psíquica a que se encontra acometido.

Alguns sintomas foram destacados em entrevista realizada com 870 homens e mulheres vítimas de assédio moral no trabalho o que mostra como cada sexo reage:⁵

sintomas	% Mulheres	% Homens
Crises de Choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Estes são dados importantes que devem ser levados em consideração para um diagnóstico preciso para caracterização da doença ou sua exclusão, pois pode ocorrer de o trabalhador ainda não estar acometido da doença efetivamente psíquica.

O papel do médico nestes casos é extremamente importante e decisivo para o estabelecimento do nexos causal, ou seja, estabelecer que a doença psíquica a que foi acometido o trabalhador tem relação com o trabalho que, neste caso, pode ter sido proveniente do assédio moral sofrido.

⁵ Barreto, Margarida. Uma Jornada de Humilhações. São Paulo. PUC, 2000

A Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, em seu artigo 2º estabelece:

Para o estabelecimento do nexo 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 nexo 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 depoimentos e a experiência dos trabalhadores;
- Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.⁶

Nota-se que dentre o rol de procedimentos a serem observados pelos médicos não é citada a exposição dos trabalhadores a situações de humilhação muito menos a sua duração, o que, de qualquer forma, não deve ser descartado pelo profissional médico no momento da análise e estabelecimento do nexo causal.

É muito importante, também, a definição do perfil da vítima do assédio, o que não é uma tarefa fácil pois pode estar intimamente ligado ao ambiente de trabalho, à personalidade do agressor e à capacidade de resistência do próprio assediado.

A médica do trabalho Margarida Barreto e Mauro Azevedo citam algumas características apontadas por Marie-France Hirigoyen:⁷

- Trabalhadores com mais de 35 anos;

⁶Artigo 2º, Resolução 1488/98. Conselho Federal de Medicina

⁷Barreto, Margarida. "Assédio Moral". 2002

- Os que atingem salários muito altos;
- Saudáveis, escrupulosos, honestos;
- As pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;
- Dedicados, excessivamente, até no trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- Não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;
- São mais competentes que o agressor;
- Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- Portadores de algum tipo de deficiência;
- Mulher em um grupo de homens;
- Homem em um grupo de mulheres;
- Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- Quem tem limitação de oportunidades por ser especialista;
- Aqueles que vivem sós;
- Egressos do sistema prisional;
- Portadores de doenças (restrição médica).

Com relação às mulheres, acrescentam-se ainda:

- Casadas;
- Grávidas;
- Aquelas que têm filhos pequenos.

O perfil do assediador é definido por Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmid, segundo site português e de forma bem humorada, como:⁸

- **Profeta:** sua missão é “enxugar” o mais rápido possível a “máquina”, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a "grande realização da sua vida". Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando

⁸ Schmidt, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O Assédio Moral no Direito do Trabalho. Revista TRT – 9ª Região.

existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em "esmagar" elegantemente;

- **Pitt-bul:** é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer;
- **Troglodita:** É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: "eu mando e você obedece";
- **Tigrão:** Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos;
- **Mala-babão:** aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com "mão de ferro". É uma espécie de capataz moderno;
- **Grande irmão:** Aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira "oportunidade", utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade;
- **Garganta:** É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função;
- **Tasea:** "**Tá se achando**". Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a "incompetência" dos seus subordinados.

Certo é que, para a caracterização do assédio moral e a relação do nexos causal, além da análise das características do assediado e do assediador é necessária a análise de todos os fatores que podem estar ligados e influenciaram o assédio moral, principalmente a situação propriamente dita, o fato efetivamente gerador do problema desencadeado no trabalho.

Ao passo do prejuízo na saúde do trabalhador em contra partida há, também, enorme prejuízo para a empresa visto que tendo sua auto estima abalada o trabalhador não produz e não traz o resultado esperado. A qualidade do trabalho é

inevitavelmente abalada o que resulta em prejuízo direto para a empresa, pois não raras vezes o trabalhador acaba por se afastar do trabalho gerando o absenteísmo. Além do prejuízo humano há que se destacar o prejuízo financeiro, pois trabalhadores acometidos de doença ocupacional tem procurado cada vez mais a justiça pleiteando seus direitos, ou seja, indenização por ter tido sua moral abalada e até mesmo com relação ao dano material, pois a doença os incapacita temporária ou permanentemente.

Mecanismos preventivos devem ser adotados pela empresa na busca de coibir tais comportamentos como a implantação de uma CIPA eficiente, uma medicina do trabalho que esteja efetivamente interada e atenta à saúde dos trabalhadores de forma a socorrer de forma efetiva e eficiente, disponibilização de assistente social capaz de fomentar o diálogo entre os trabalhadores, além da implantação de um código de ética com regras claras e respectivas punições.

A necessidade de atender a novas regulamentações vem exigindo das organizações esforços freqüentes e onerosos na geração de controles e evidências, desta forma, empresas comprometidas estão implantando o Compliance de forma a atender tais exigências e se manterem no mercado. Portanto, um programa de prevenção calçado em diálogo e canais de comunicação onde abusos podem ser denunciados deve ser instituído nas empresas de forma a auxiliar a remodelar a organização do trabalho e os modelos de gestão de pessoas.

4 - Considerações Finais

Apesar de se tratar de um assunto tão antigo, concluímos que há muito que se avançar nas empresas sobre o tema. O Assédio Moral vai além de um comportamento anti-ético. Ele adoece as pessoas, levam ao sofrimento exacerbado em alguns casos ao ponto do trabalhador não ser capaz de atuar em sua vida profissional nem tão pouco na vida social.

É de suma importância a conscientização dos gestores de recursos humanos para a necessidade de implantação de programas de prevenção na empresa

utilizando-se de forma eficiente diálogos, a equipe de medicina do trabalho, atuação efetiva da CIPA, a elaboração ou alteração do código de ética que contemple o combate às diversas formas de assédio moral com regras claras e com efetividade de punição.

No mundo globalizado que vivemos, as empresas precisam se tornar cada vez mais competitivas e para isso devem observar regras internacionais, dentre as quais, está a observância do código de ética da empresa e sua efetiva aplicação tendo como ouvidor o Compliance, que está para receber denúncias, podendo ser de forma anônima, investigá-las de forma sigilosa e indicar punições quando cabíveis. deverá fazer valer as regras impostas no código de ética bem como as punições quando cabíveis.

Sendo assim, espera-se que empresas que se dispuserem a implantar e manter mecanismos de forma a coibir o assédio moral tenham profissionais mais capacitados e produtivos o que, diretamente, afetará o resultado da empresa.

5 - Referências

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, Justiça e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações. São Paulo, EDUC, 2003

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html>. Acesso em: 07 abr. 2012.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Uma jornada de humilhações. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988.

Conselho Federal de Medicina. Resolução 1488/98 – Artigo 2º.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. LTr, São Paulo, 2003.

MOURA, Mauro Azevedo. Assédio Moral. . Disponível em: <<http://www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc>>. Acesso em 07 abr. 2012.

NASCIMENTO, Sônia A. C. O assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 13 mai. 2012.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O Assédio Moral no Direito do Trabalho, Ver. TRT – 9ª R. Curitiba. 2002