

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Terciliane Pereira Moreira ¹

RESUMO

O presente projeto de trabalho de conclusão de curso tem por objetivo, abordar a conduta da prática de assédio moral no ambiente de trabalho e expor as medidas que o direito pode contribuir para que tal conduta seja combatida no Ambiente laboral. São quatro tipos de assédio que ocorrem dentro de uma empresa, o assédio moral horizontal, o assédio moral organizacional, o assédio moral ascendente e o assédio moral descendente. Os trabalhadores quando sofrem esses tipos de assédio, além de terem sua dignidade violada, muitas das vezes se deparam com a falta de preparo das empresas para poder solucionar esse mal. O direito tem duas medidas que podem contribuir muito para o combate de tal conduta, que são as medidas preventivas e repressivas, que tem por finalidade dar aos trabalhadores conhecimento sobre o assunto e de resguardar os direitos fundamentais de cada um dentro do ambiente laboral.

Palavras-chave: 1. Assédio moral 2. Ambiente de trabalho 3. Dignidade da pessoa humana 4. Saúde do trabalhador

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a conduta de assédio moral no ambiente de trabalho e mostrar as medidas que o Direito pode contribuir para que essa conduta seja combatida nas empresas. O assédio moral é uma conduta abusiva, onde a verdadeira intenção de quem pratica tal conduta é ferir a integridade do trabalhador, expondo ele a situações humilhantes.

Desde os primórdios da humanidade, nos casos de escravidão, nos feudos da idade média, os trabalhadores eram submetidos a situações vergonhosas e até mesmo desumanas, sofriam violência física e mental. Trabalhavam de forma análoga à escravidão, não recebiam seus honorários e eram castigados com espancamentos e tortura até a morte.

Na era moderna, no período industrial, os trabalhadores eram submetidos a cargas horárias abusivas, com baixo custo de mão de obra, além dos assédios psicológicos causados pelos seus empregadores, através de ameaças de demissões.

1 Bacharelada em Direito – Faculdades Doctum de Leopoldina-MG

Nos dias atuais o assédio moral infelizmente é uma realidade no ambiente de trabalho, mesmo não tendo as mesmas características como antigamente, ainda possui efeitos permanentes para quem a vivência.

O assédio no ambiente de trabalho começa na relação entre empregador e empregado, pois é nessa relação que é discutido o poder que cada um ocupa na sociedade, sendo o empregador aquele que tem um poder hierárquico e o empregado sendo um subordinado que só presta serviço.

São diversas condutas na relação entre o empregador e empregado que leva a prática de assédio no ambiente laboral, o não reconhecimento da qualidade profissional do trabalhador, piadas maldosas de sua vida pessoal e profissional e ameaças de demissão, são alguns exemplos dessa prática.

Dentro de uma empresa existem quatro tipos de assédio, o assédio moral ascendente, o assédio moral descendente, assédio moral horizontal e o assédio moral organizacional.

Devido esses tipos de abusos, existem leis que foram criadas para regulamentar a relação entre empregador e empregado, protegendo e resguardando a dignidade do trabalhador de tal conduta abusiva, neste sentido o presente trabalho é de grande contribuição, pois ele vai mostrar as leis e medidas que existem e que devem ser aplicadas nas empresas para combater o assédio moral, medidas essas que tem a função de educar e punir, conscientizando os trabalhadores sobre o tema de assédio moral dentro do ambiente de trabalho e as leis trabalhistas e de demais disciplinas que existem para proteger os direitos fundamentais de cada trabalhador. O trabalho trata-se de uma pesquisa bibliográfica, onde se buscou sobre o tema por intermédio de artigos, leis, livros e bases de dados eletrônicos.

2. ANÁLISE E COMENTÁRIO DO CONTEÚDO

Na relação do empregador e empregado no ambiente de trabalho é importante que haja respeito, o empregado tem a obrigação de exercer seus serviços profissionais com qualidade, sempre obedecendo às ordens do seu superior, respeitando as normas e leis que são estabelecidas pela empresa. Já ao empregador tem a obrigação no ambiente de trabalho, de fiscalizar, respeitar e cumprir as leis descritas na CLT (BRASIL, 1943).

Art. 2º, parágrafo 1º- Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de empregado, os profissionais liberais, as instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943).

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), o conceito de empregado e empregador se conceituará, o empregado como aquele que presta o serviço e o empregador sendo aquele que tem a responsabilidade contratual. Nesta baila, convém mencionar seus dispositivos legais consagrados nos artigos 2º e 3º, dessa mesma lei.

Art.2º- Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admiti, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art.3º- Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante a salário.

Parágrafo único- Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e condição de trabalhador intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

O assédio moral é caracterizado por situações humilhantes e constrangedoras, onde o perpetrador almeja a exposição da vítima de forma prolongada e vexatória.

No ambiente de trabalho existem quatro tipos de assédios, sendo eles, o assédio moral descendente, que é aquele que quando o trabalhador é assediado por seu superior; O assédio moral ascendente, é quando o empregado assedia seu superior com chantagens com o intuito de ser promovido; O assédio moral horizontal, é praticado por colegas de trabalho que possuem a mesma posição hierárquica dentro do ambiente de trabalho e, por último, o assédio moral organizacional que acontece quando a própria empresa oprime o empregado a produzir mais por meios de ameaças e pressões psicológicas.

A relação de empregador e empregado é uma relação de interesses, mas o poder de cada um é desigual, a sociedade incorporou que o empregador tem um poder hierárquico no meio social, já a classe trabalhadora sempre foi uma classe que lutou e ainda luta muito por seus direitos, o empregado nessa relação recebe ordens que devem ser cumpridas para garantir o seu emprego.

A autora Marie-France Hirigoyen (2019, p. 82), vai dizer que o abuso do poder não é dirigido especificamente contra um único indivíduo. Trata-se, apenas, para o agressor querer esmagar alguém mais fraco que ele próprio. A autora logo em seguida fala que os trabalhadores sofrem abuso de poder por medo de perder o seu emprego.

De acordo com uma pesquisa feita pela revista Vagas.com (VALENTE, 2002), dentre os trabalhadores brasileiros, 54% das mulheres e 45 % dos homens já sofreram situações de assédio moral e sexual no trabalho. O levantamento mostra ainda que entre as duas situações 87 % das vítimas não denunciam o caso por medo de perder o emprego.

O medo de ficar desempregado e o aumento incessante de competitividade no mercado de trabalho, leva o trabalhador a se submeter a situações humilhantes, sendo ai que o assédio moral entra, pois numa realidade onde mostra a competitividade de empregos e o interesse individual, faz com que cada vez mais os empregadores acabam gerando em sua gestão organizacional o modelo de assédio moral.

O assédio moral é diferente para o sexo masculino e feminino. Para o sexo masculino o assédio é com críticas do seu desenvolvimento nas atividades laborais, com perseguições que acabam deixando a vítima envergonhada e com a autoestima baixa, fazendo esta entrar em depressão e que a mesma se isole. Já para o sexo feminino o assédio moral vem em forma disfarçada através de comentários e piadas maldosas sobre a aparência e a vida amorosa, vindo também em forma de intimidação que o assediador faz com que sua vítima que adentre a um estado de vulnerabilidade com tal conduta.

Além do assédio moral, existe também o assédio sexual no ambiente de trabalho, onde o trabalhador além de sofrer violência psicológica, também sofre violência física. Esse tipo de assédio acontece quando o superior usa de sua superioridade hierárquica para intimidar o trabalhador com a intenção de conseguir satisfação sexual.

Como consequência da prática do assédio sexual, o trabalhador se encontrará em uma situação de vulnerabilidade, de forma que tal prática fere a sua dignidade e o seu íntimo é violado. Menciona-se, por derradeiro, que a prática de tal conduta caracteriza-se como uma infração penal tipificada no artigo 216-A, do Código Penal (BRASIL, 1940). Esse artigo traz uma sanção para aqueles que utilizam de sua autoridade para constranger o trabalhador no ambiente laboral a fim de satisfazer o seu desejo sexual.

Art. 216-A Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena – detenção, de um a dois anos.

Neste mesmo sentido, a autora Marie-France Hirigoyen (2019, p.21) caracteriza o assédio por meio de “(...) gestos, palavras e atos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade e a integridade física e psíquica de cada trabalhador, colocando em perigo o seu emprego”.

À vista disso, menciona-se o disposto no artigo 186 do Código Civil (BRASIL, 2002) no qual expõe “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direto e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Ambas as legislações retromencionadas, são exemplos de medidas que o direito tem para punir o responsável que pratica tal conduta que viola a dignidade do trabalhador. O Direito também possui normas que protegem a dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho, um exemplo é a Constituição Federal, no seu artigo 7º (BRASIL, 1988), nele encontrar-se o princípio da proteção. Esse princípio resguarda os direitos fundamentais de cada trabalhador, protegendo a relação de emprego contra abusos de poder e de qualquer outra violação contra seus princípios fundamentais e sua dignidade. No Código Civil, em seu artigo 927 (BRASIL, 2002), encontra-se previsto que aquele que causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo. As duas leis se completam, pois enquanto uma vai garantir a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, a outra vai obrigar o responsável que praticar conduta de abusos a reparar os danos que por ele foram causados contra os direitos fundamentais do trabalhador.

O empregado deve obedecer ao empregador somente nas suas atividades laborais, mesmo assim, o empregador sempre deve respeitar os limites firmados no contrato de trabalho, sem violar quaisquer direitos fundamentais do trabalhador.

A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) foi uma grande conquista para os trabalhadores, pois o seu principal objetivo é a regulamentação nas relações entre empregado e o empregador e de resguardar os direitos trabalhistas.

Corroborando com a proteção do trabalhador na relação de emprego, no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), encontra-se expresso que qualquer abuso de

poder que o empregado sofrer, o mesmo poderá rescindir o contrato e requerer a devida indenização. Nesta mesma toada, é possível mencionar dois princípios protetivos da relação de emprego que almejam a proteção do empregado face as condutas arbitrárias de seu empregador, sendo o princípio da inalterabilidade contratual, que protege o trabalhador de qualquer alteração contratual que vise prejudicar o mesmo e o princípio intangibilidade salarial, que também resguarda o contrato de emprego, de forma a proteger o trabalhador contra reduções de sua contraprestação, sendo esta dotada de segurança e estabilidade. Ambos princípios mencionados são importantes contra qualquer ameaça que o trabalhador venha a sofrer de alteração contratual para prejudicá-lo, portanto, tratam-se de dois dos princípios basilares do Direito do Trabalho.

Esses princípios e artigos expressos acima são alguns exemplos de como o Direito possui leis que asseguram a proteção da dignidade e dos direitos fundamentais do trabalhador, mas para concluir com êxito o combate do assédio moral e sexual na atividade laboral, as empresas precisam colocar em prática as medidas educativas, exemplo, a medida preventiva vai ter a função de capacitar e conscientizar os trabalhadores sobre a conduta de assédio moral, dando a eles uma orientação de como agir diante a tal conduta e mostrar que a empresa está à disposição para resolver esse conflito, sempre apoiando a vítima. Outro exemplo é a medida repressiva, ela vai conscientizar os trabalhadores que tal conduta têm punições severas. Esses dois exemplos de medidas educativas precisam ser colocadas em prática nas empresas para combater esse mal que se chama assédio moral.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para as autoras Battistelli, Amazarray e Koller (2001, p.42), o direito tem um papel muito importante no combate do assédio moral, pois ele tem a função de punir e educar. Elas também salientam que as representantes das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho enfatizaram o papel educativo dessas instâncias. A propor medidas que buscam pela erradicação do assédio moral no ambiente de trabalho, sendo ainda recomendada a implementação de medidas educativas.

Diante disso, é oportuno expressar que o presente trabalho contribui muito, pois ele mostra como as medidas preventivas e repressivas contribuíram para a erradicação da conduta de assédio moral no ambiente de trabalho. Por meio da medida preventiva as empresas deverão promover campanhas de conscientização sobre assédio moral e sexual, dar curso e palestra sobre o tema, dar exemplos de boa conduta e promover também apoio psicológico para os trabalhadores. Já a medida repressiva, retratada a necessidade das empresas a respeitarem as leis vigentes, promovendo a conscientização em relação aos direitos e deveres do empregador, e enfatizando que existem leis expressas para a proteção dos trabalhadores contra qualquer conduta abusiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Código Civil, Lei nº10.406, de 10 de janeiro de 2002 (texto compilado). Brasília: Diário Oficial da União, 2002. Disponível em: Acesso em:21 de junho de 2022.

BRASIL. Código Penal, Decreto-Lei 2.848, de 7 dezembro de 1940 (texto compilado). Brasília: Diário Oficial da União, 1940. Disponível em: Acesso em: 22 de junho de 2022.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943 (texto compilado). Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: Acesso em: 23 de junho de 2022.

BRASIL. Constituição da República do Brasil de 1988, 05 de outubro de 1988 (texto compilado). Brasília: Diário Oficial da União, 1988. Disponível em: Acesso em: 22 de junho de 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. A prova conciliação das leis do trabalho (texto compilado). Brasília: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: Acesso em: 22 de junho de 2022.

FACULDADES UNIFICADAS DE LEOPOLDINA. Rede Doctum. Manual de Pesquisa da rede. 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: A violência perversa no cotidiano. 17ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019, 21p.

LEME, Alexsandra Paes e GONÇALVES, Luiz Cláudio Soares. Princípios do Direito do Trabalho: conheça os 6 principais!. 31 de março de 2021. Disponível em: Acesso em: 25 de junho de 2022 .

S BATTISTELLI, B. M., AMAZARRAY, M. r. e KOLLER, S. H. 2011. 35-45p. o assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. Psicologia & Sociedade. Disponível em Acesso em: 20 de junho de 2022.

VALENTE, Heloisa. 52% dos profissionais já sofreram assédio. VAGAS.com 2022. Disponível em: Acesso em 22 de junho de 2022.