

REVISTA TÓPICOS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA PRÁTICA QUE VIOLA OS DIREITOS HUMANOS

DOI: 10.5281/zenodo.10694463

Raquel das Neves Silva

Introdução

Este artigo trata de uma revisão bibliográfica, sobre o assédio moral, suas definições e prática no ambiente de trabalho como violação de direitos humanos, abordando uma perspectiva de prevenção dentro do ambiente de trabalho.

A história do trabalho pode ser comparada com o processo de evolução da civilização humana. Do ponto de vista etiológico a palavra trabalho deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*, uma ferramenta de três pernas que imobilizava cavalos e bois para serem ferrados. Curiosamente era também o nome de um instrumento de tortura usado contra escravos e presos, que originou o verbo *tripaliare* cujo primeiro significado era “torturar”.

O homem das comunidades primitivas dependia quase integralmente das condições naturais para sobreviver, onde a lei do mais forte prevalecia, formando um elo da cadeia de um ecossistema naturalmente definido.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

A partir do momento que o homem foi capaz de perceber o osso como arma para dominar seu concorrente, ele utilizou essa ideia e, a partir daí, houve um salto para o domínio das técnicas e a maior capacidade de observar a natureza para transformá-la. Percebendo a natureza como fonte inesgotável de recursos, o homem chega à agricultura e à divisão de trabalho.

Ocorre um avanço na produção rural que, nas palavras de Oliveira (1995), estimula a concentração urbana.

Com advento do capitalismo, Oliveira (1995) ressalta que este “é caracterizado pela evolução tecnológica aplicada na produção e a consequente revolução nos processos de produção e nas relações sociais” (p. 75). O trabalho tornou-se sinônimo de emprego, uma vez que a pessoa trocava sua força de trabalho por um salário.

Para Vólia Bomfim, (2010, p.3) “no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva”.

No ambiente de trabalho, em decorrência da modernização e automação de processos, as pessoas criam um clima de competição como forma de garantia de emprego, o que as torna agressivas e insensíveis umas com as outras, exigindo a exclusão de alguns e privilegiando outros, para que se estabeleçam parâmetros de oposição que vão forçar as pessoas, na competição, a ter de lutar para não serem rejeitadas e excluídas, propiciando, entre outras situações, o aparecimento do assédio moral e outros conflitos.

REVISTA TÓPICOS

É angustiante saber que, para a economia do mercado, as desigualdades e a concorrência são necessárias para facilitar a exclusão, descartando os trabalhadores considerados ‘inadequados’, delegando-lhes culpa pela falta de empregabilidade desejada em meio a um mercado altamente competitivo (ONESTI, 2002).

A globalização enseja uma maior produtividade em menor tempo, com o precípua escopo de uma maior obtenção de lucro, sendo este o fator determinante para o aumento do assédio moral no trabalho.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e com a proteção dos Direitos Humanos.

Sendo assim, justifica-se com este fato a importância desse trabalho, como objetivo para a construção de intervenções preventivas no ambiente de trabalho, protegendo a Violação dos Direitos Humanos.

Direito do trabalho

No mundo inteiro, a discussão sobre o direito do trabalho começou junto com a Revolução Industrial, no final do século XVIII.

No Brasil, especificamente, a discussão sobre o direito do trabalho começou no final do século XIX, por conta da escravidão, que só foi abolida no país em 1888, e por conta da economia pouco industrializada, pautada principalmente na agricultura.

REVISTA TÓPICOS

Ao longo do tempo várias foram as denominações dadas ao Direito do Trabalho: legislação industrial, legislação operaria, legislação trabalhista e legislação social. Apenas em 1919, com o Tratado de Paz da Primeira Guerra Mundial, foi consagrada a autonomia científica do Direito do trabalho, o que fez substituir a palavra “legislação” pelo vocábulo “direito”, a partir daí, foram utilizadas denominações: direito operário (art.16, XVI da CF/37), direito industrial, direito corporativo, direito social, Direito do Trabalho.

Finalmente a denominação que permaneceu foi Direito do Trabalho, pois se destinava a reger as relações de trabalho subordinado. Alguns autores preferiam o nome Direito Social em face de seu caráter social e protetivo do hipossuficiente.

O direito do trabalho tem como principal característica, a proteção do trabalhador seja através da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade. Logo, seu principal conteúdo é o emprego e o empregador.” É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual. O sistema jurídico de proteção e o empregador, unidos numa relação contratual. O sistema jurídico de proteção ao economicamente fraco na relação jurídica” (Cesarino Junior, 1980, p.52-54).

De acordo com os ensinamentos de “Vólia” Há Três correntes importantes para o Direito do trabalho são: a subjetivista, a objetivista e a mista (2010, p.4).

REVISTA TÓPICOS

Para a corrente majoritária, o Direito do trabalho é o gênero do qual são espécies: o direito individual do trabalho e o direito coletivo do trabalho. Mas, de forma minoritária, há quem entenda que o direito individual do trabalho é ciência autônoma, assim como o direito coletivo, que não se confundem, pois possuem regras e princípios e normas próprias e peculiares.

O Direito do Trabalho, também chamado Direito Trabalhista, é um ramo do direito privado, com seu caráter socializante, vem inspirando todos os outros ramos do Direito, pois mostra a finalidade social e o caráter coletivo do Direito. Está menos preocupado com o individual e o patrimônio, abandonando o caráter privatista do direito comum. É um dos ramos do direito privado mais importantes para a sociedade.

Afinal, não há como entender a política, a economia e as relações sociais de qualquer lugar sem compreender, também, as relações de trabalho.

Prática do Assédio Moral

O assédio moral está presente desde as primeiras formas de relação de trabalho e constitui-se em um problema mundial. Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou tem uma compreensão equivocada sobre o tema.

O assédio moral é conceituado por especialistas como todo e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escrito, os quais ocorrem dentro do ambiente laboral seja pelo

REVISTA TÓPICOS

superior hierárquico, pelos colegas de trabalho ou até mesmo pelos descendentes hierárquicos contra seu superior, que atingem a personalidade e a dignidade do empregado, causando-lhe danos físicos e psicológicos.

Nesta esteira, menciona-se a definição de assédio moral da ilustre jurista Sônia Mascaro Nascimento. O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, e que tenha por efeito causar dano emocional, excluir a posição do trabalhador ou deteriorar o ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades profissionais. É indispensável, portanto, para que esteja configurado o assédio moral, que a conduta do empregado tenha se prolongado no tempo, podendo causar dano emocional ou psicológico.

Assédio é o ato que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, online).

As atitudes ou os procedimentos repetitivos, que têm por objetivo a degradação das condições de trabalho de um assalariado, susceptível de atentar contra os seus direitos e sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental e de comprometer o seu futuro profissional, denominam-se assédio moral.

REVISTA TÓPICOS

É uma forma de violência que desestabiliza o emocional e profissional do indivíduo, comprometendo sua identidade, e as relações afetivas e sociais. Um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Para que se configure o assédio moral necessário se faz a repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade.

Para a Lei nº 12.250/06 “É todo comportamento abusivo, gesto palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho”.

Ademais, há diversas conceituações para o fenômeno, cada qual contendo a parte da cultura e dos costumes relativos a cada país. Na Itália e na Alemanha é denominado *mobbing*, na Inglaterra *bullying*, nos Estados Unidos *harassment* e no Japão *ijme*.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com sua abrangência: Assédio moral interpessoal (maneira individual e direta e pessoal), Assédio moral institucional (a empresa incentiva ou tolera atos de assédio), Assédio moral vertical (entre pessoas de nível hierárquico diferentes- descendentes/ascendentes), Assédio moral horizontal (entre pessoas do mesmo nível hierárquico), Assédio misto (acumulação do assédio moral vertical e do horizontal).

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais: abusos do poder diretivo, busca incessante do cumprimento de metas, cultura autoritária, despreparo do chefe para gerenciamento das pessoas, rivalidade no ambiente de trabalho.

REVISTA TÓPICOS

Dessa forma, as consequências do assédio moral são desastrosas em termos de eficiência e eficácia para as organizações, como também, são devastadores para a saúde do trabalhador/da trabalhadora sendo considerado um dos mais importantes podendo inclusive, levar o assediado ao suicídio. Abordar esse tema é de suma importância, pois trata do cotidiano do trabalhador que muitas vezes é hostilizado no ambiente de trabalho, exposto a situações vexatórias que isoladamente podem parecer insignificantes, porém tem um efeito psicossocial devastador nas vítimas.

Violação dos Direitos humanos

Desde os primórdios da humanidade, mais precisamente no cristianismo, o homem começou criar noções sobre o que seria a dignidade, direito este que veio se aperfeiçoando ao longo do tempo e criando características inerentes a pessoa humana.

Esses direitos devem ser invioláveis e nascem junto com o homem desde a sua concepção. Embora invioláveis, constantemente o indivíduo tem seus direitos feridos em várias esferas, pessoal, social e dentre elas no âmbito do trabalho. Ambiente este que deve ser digno, ético, justo e fonte de renda para o empregado, e que embora tenha-se amparo legal para que seja um ambiente sadio, muitos trabalhadores sofrem violência psicológica, discriminação de seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho, com o intuito de prejudicá-los e instigar o mesmo a pedir demissão do trabalho.

O sistema universal caracteriza-se pela proteção da integridade moral do trabalhador no âmbito das Nações Unidas, com regras e órgãos próprios.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Junto à ONU funcionam:

a) comissões que desempenham um importante papel na proteção dos direitos das mulheres, no ambiente de trabalho, como a Comissão sobre a Condição da Mulher; b) órgãos estabelecidos por convenções internacionais, como Comitê contra a Discriminação da Mulher e c) órgãos especializados, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (PRONER, 2002, p. 85-87). Os principais tratados sobre o tema são a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1980).

Os sistemas de reconhecimento e proteção dos direitos humanos podem atuar em âmbito universal ou regional. Quanto à proteção da integridade moral dos seres humanos no ambiente de trabalho, a ordem jurídica supraestatal disciplina em tratados internacionais de direitos humanos a matéria. Em geral, a tutela se vincula aos direitos das mulheres, pois são consideradas as maiores vítimas do assédio moral.

Com o intuito de promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla, a Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhece a dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos entre homens e mulheres:

Artigo 1º. Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

REVISTA TÓPICOS

Artigo 23.1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho; 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

A Organização Internacional do Trabalho também exerce importante papel na proteção à integridade moral dos trabalhadores. O Programa de Condições de Trabalho da OIT executa estudos e cooperação técnica para promover políticas e práticas que asseguram a melhoria progressiva das condições de trabalho e respeito à dignidade dos trabalhadores. A OIT, em parceria com os governos, promove a integração de métodos e práticas que visam incorporar indicadores de produtividade e qualidade com indicadores de segurança e saúde e condições gerais de trabalho.

O sistema interamericano, representado pela Organização dos Estados Americanos (OEA), tem na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e na Convenção Americana dos Direitos Humanos seus principais documentos de direitos humanos (OIT, 2015). Sobre o reconhecimento do direito à integridade moral das trabalhadoras, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, de 1994) determinou o seguinte:

REVISTA TÓPICOS

Artigo 1º. Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

O Brasil reconhece o valor dos Direitos Humanos e, com intuito de dar eficácia essas normas, as incorporou gradativamente ao direito positivo, especialmente na Constituição de 1988, na qual conta um capítulo aos direitos e às garantias individuais.

Pode-se, igualmente, observar que os direitos em epígrafe estão preceituados em documentos nacionais e internacionais que exigem, para o ser humano, o respeito à liberdade, à igualdade e o refreamento das discriminações, como garantias essenciais

As relações de trabalho constroem um ambiente o qual a afronta aos direitos humanos é frequente e cruel. Assim, observa-se que o assédio moral é uma verdadeira violação aos direitos humanos e não apenas um mero problema organizacional no trabalho. Por trás de todo o problema descarrilado pelo psicoterror está o medo provocado pela marginalização dos desempregados. Conforme Viviane Forrester, a desemprego gera um sentimento de vergonha por não ser útil à sociedade, desmerecendo a legitimidade de existir (FORRESTER, 1997).

Considerações Finais.

REVISTA TÓPICOS

O estresse no trabalho é um fenômeno cada vez mais comum e é extremamente nocivo aos trabalhadores de todos os países. Pode ter consequências nefastas para o desenvolvimento físico, mental e bem-estar social.

Essa violência moral tem por fim a humilhação do trabalhador, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade de seu vínculo empregatício.

Um dos grandes problemas do assédio moral é que muitas vítimas sequer têm consciência da ilicitude de determinados comportamentos no ambiente de trabalho

É nesse cenário de terror e estresse que os direitos humanos assumem uma importante função, principalmente o direito à integridade moral. Eles surgem para garantir que, mesmo em uma sociedade moderna líquida, regida pela velocidade com que os vínculos são desfeitos, o trabalhador tenha resguardados os traços mais inerentes à sua personalidade. Tais como: intimidade, honra, imagem, integridade física etc.

O combate ao assédio moral nas relações de trabalho é mais do que uma questão corporativa; é uma questão de direitos humanos. Todos têm o direito a um ambiente de trabalho digno e respeitoso. Ao enfrentar e prevenir o assédio moral, estamos não apenas protegendo os indivíduos no presente, mas também garantindo o respeito os direitos humanos fundamentais.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

As iniciativas legais para garantir um meio ambiente de trabalho saudável devem: a) identificar o assédio moral, por meio de uma conceituação adequada que dimensione bem o problema, exemplificando as formas como se manifesta; b) cobrar responsabilização do empregador (setor privado) ou autoridade (setor público) de tomar medidas para prevenir e punir os comportamentos perversos; c) criar veículos de comunicação efetiva dentro dos sistemas organizacionais etc. Depois, no plano administrativo, público e privado, o empregador/autoridade tem o dever de agir voltado para o bem-estar do trabalhador, tanto com uma política de prevenção, quanto de repressão, assegurando transparência no trabalho, igualdade de oportunidades e políticas de privacidade do trabalhador (código criado pela OIT).

Os direitos humanos devem e são garantidos em todas as esferas da vida de um indivíduo, e não poderia deixar de ser também no direito do trabalho.

Conclui-se, pois, que muito ainda deve ser feito para o combate ao assédio moral, visto que há um enorme dano na vida das vítimas e ao seu direito de personalidade. E para que esse fenômeno seja combatido deve-se existir legislação específica com sanções mais severas e medidas educativas de prevenção a esta violência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ONESTI, Lydia Akemi. O trabalhador contemporâneo: percursos e caminhos. Apresentado em mesa redonda no I Congresso Brasileiro de Psicologia – Ciência e Profissão. Anais. São Paulo – SP, 2002

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

CASSAR, Volia Bonfim. Direito do Trabalho. São Paulo: Impetus, 2010.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. Direito social. São Paulo: LTr, 1980.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **O constrangimento nas relações de trabalho**. Disponível em <http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao-02-setembro-de-2005/o-constrangimento-nasrelacoes-de-trabalho-2013-dra-sonia-mascaro-nascimento>. Acesso em 20 de janeiro de 2007.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Disponível em: . Acesso em: 14 jan. 2012.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Traduzido por Álvaro Lorencini. São Paulo: UNESP, 1997.