

## **Justiça pune o assédio moral no trabalho**

*Carolina Tupinambá e Paula Tupinambá*

Carolina Tupinambá Cartas e e-mails recebidos pelo projeto Exigir e Existir do Jornal do Brasil revelam, com uma certa frequência, conseqüências e repercussões do assédio moral nos ambientes de trabalho.

É relativamente recente a preocupação social ilustrada em pesquisas focadas nos malefícios do estresse em geral e, especificamente, da violência moral ou psicológica no ambiente de trabalho. O assédio moral até que custou para chegar ao Brasil como instituto de conseqüências jurídicas.

Europa e América do Norte há tempos já estão familiarizadas com o fenômeno. A tomada de consciência do problema, no Brasil, tem se refletido em decisões expressivas do Tribunal Superior do Trabalho. Empresas que submetem os empregados a uma espécie de terrorismo branco tem sido condenadas por danos morais.

Autora que se destaca na reflexão do problema é MarieFrance Hirigoyen. Sua obra *Le Harcelement moral: la violence perverse au quotidien* causou furor na Europa. O livro, também traduzido para o português, foi o primeiro a tratar do tema a fundo e sugerir sua jurisdicação.

Desde então, o número de sites na internet aumentou, assim como o número de associações de defesa das vítimas. Em sua pesquisa para detectar o assédio moral, MarieFrance enviou centenas de questionários a pessoas que a procuraram para se queixar de humilhações no trabalho. As primeiras constatações foram as seguintes: Há mais vítimas mulheres do que homens, 70% contra 30%.

Os setores mais atingidos são as administrações públicas (nas quais não se pode demitir facilmente), o comércio e o ensino. São áreas nas quais as tarefas não são bem definidas, e os erros podem ser atribuídos a qualquer um. Há menos assédio moral nos setores de produção, sobretudo se são exclusivamente técnicos.

As áreas em que há mais assédio são gestão, contabilidade e funções administrativas (46% dos casos).

Os métodos mais usados são manobras de isolamento e recusa de comunicação, que podem ser combinados com violência verbal, física ou sexual. A duração do assédio, segundo a pesquisa, é de três anos, em média.

O assédio moral é 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. É um abuso do direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Assim, é sob o manto do exercício normal das prerrogativas patronais que o assédio se manifesta mais freqüentemente.

Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho. Muito se especula sobre o motivo do recrudescimento do assédio moral nos últimos tempos. A hierarquização rígida nas empresas, onde o trabalhador da classe C não pode se dirigir diretamente ao da classe A sem passar pelo seu chefe imediato, pertencente à classe B, impede a comunicação e o diálogo franco.

Também a terceirização e a horizontalidade do processo produtivo, para aumento de competitividade, propiciariam o nascimento de compartimentos produtivos estanques, onde nem sempre quem manda é o mais competente. Esse terreno é fértil ao desenvolvimento de aberrações de comportamento, próprias do espírito humano.

O assédio difere de uma simples discussão. Esta se deve a divergências de opinião. Eventuais choques são inerentes a todo trabalho coletivo.

Uma agressão verbal pode simplesmente resultar de um estado de tensão momentâneo. Já o assédio é perfeitamente reconhecível pela duração, pelos meios utilizados e pelos seus efeitos na vítima.

O empregado que sofre assédio é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamento, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social. São condutas típicas de um assédio as seguintes: (a) desconsiderar a vítima; (b) isolá-la; (c) impedi-la de se exprimir; (d) desacreditá-la no seu trabalho; (e) acusá-la de paranóia se ela tenta se defender.

Atitudes tais como gozação sobre seu jeito de ser, jogos de subentendidos que todos compreendem, mas dos quais é quase impossível se defender, delegação de tarefas claramente superiores ou inferiores à sua capacidade etc.

Os riscos que corre a vítima são variados e passam por uma certa destruição psicológica. O Regulamento de Benefícios da Previdência Social estabelece que algumas doenças podem ser ocasionadas por agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional. Assim é que, por exemplo, um transtorno mental ou um comportamento devido ao uso de álcool pode ter sido ocasionado por "condições difíceis de trabalho" ou por uma "circunstância relativa às condições de trabalho".

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho ainda não contém dispositivos específicos para a prevenção do assédio moral. Isto não significa que inexistam meios jurídicos para a prática da prevenção.

Uma Convenção Coletiva, por exemplo, poderia estabelecer para o empregador a obrigação de prevenção do assédio, inclusive com sanção do agressor. Caso você seja vítima de assédio moral ou tenha dúvidas a respeito, nos procure. Poderemos lhe ajudar, inclusive cobrando em juízo danos morais pelas circunstâncias. O prazo para a reclamação é de cinco anos durante o curso do contrato e até o limite de dois anos após o término da relação de emprego.

**Fonte: Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, 1\* maio 2010, Primeiro Caderno, p. A13.**