

Assédio Moral Um Mal Social a Ser Combatido

Seu chefe te mal-trata chegando a humilhar você publicamente e com assiduidade? Cuidado você pode estar sendo vítima de assédio moral.

O Assédio Moral não se confunde com o Dano Moral, nem com o Assédio Sexual.

O **Dano Moral** é a exteriorização financeira que serve como atenuante pelo abalo psíquico sofrido por determinada pessoa, já que não há mecanismo que possibilite a quantificação exata em moeda corrente do mal sofrido, quando se pode calcular o que perdeu como, por exemplo, a perda de uma casa.

De igual modo o **Assédio Sexual** também não se confunde com o tema deste texto. Ele é a definição de uma conduta penal que pune aquele que utiliza uma relação de “poder” para conseguir benefício de cunho eminentemente sexual, relação esta que surge não só em vínculos empregatícios, mas também na escola onde o professor não é o patrão da aluna, mas pode, contudo, ameaçá-la com uma reprovação caso esta não se renda aos seus propósitos sexuais.

O **Assédio Moral**, diferentemente dos demais, pode ser conceituado com uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Não é considerado crime havendo projeto para tipificar (tornar crime) esta conduta.

Poderia se questionar o porquê de se lutar contra o Assédio Moral se este não é considerado uma conduta criminosa. O fato deste comportamento não ser considerado crime não inibe sua ilicitude, pois o Direito não é a ciência das leis, mas a ciência da aplicação coercitiva do estado pelo bom senso, daí não poder a ciência jurídica conflitar com o bom senso prático.

Nesses casos, onde se vilipendia o sistema jurídico-social e não há definição da conduta como crime, aplica-se o direito ao ressarcimento indenizatório, tanto moral, quanto material, ressaltando que a indenização por dano moral independe da existência de um dano material.

Perceba que o dano moral não se confunde com o assédio moral, havendo a ocorrência do segundo haverá o direito à indenização com fundamento no primeiro, por macular o íntimo do ser humano.

Convém estabelecer os limites que configuram o assédio moral.

Inicialmente há a exigência de uma conduta abusiva, que fuja às relações que o empregado comum pode se submeter e que o empregador pode exigir.

O segundo requisito é de que o dano tenha cunho psicológico, ferindo a dignidade psíquica do indivíduo, atribuindo-lhe com frequência adjetivos que o denigrem enquanto ser humano, de modo a excluí-lo do ambiente em que convive socialmente. Óbvio se afigura de que não há de se falar em lesão física, porque aí adentraríamos a seara criminal da lesão corporal.

Tomemos um exemplo, com nomes absolutamente fictícios.

Giselda é funcionária de Godofredo em uma empresa de copos descartáveis. Godofredo olha para as colegas de Giselda e começa a dizer que ela “é uma incompetente”, “não acerta uma”, “que se pedisse para que contasse os copos fabricados e mascasse um chiclete, tropeçaria”, ou simplesmente dissesse que é feia, gorda ou magra.

A conduta de Godofredo que é o chefe da repartição poderia até ser engraçada, mas de modo cruel ele continua a infernizar a vida de nossa Giselda.

No final do mês, ao lado dos quadros dos funcionários que se destacaram o “superpatrão”, coloca um outro, o de “Funcionário Latão” e lá está a foto da querida donzela de nossa história, Giselda.

Nesse contexto, os demais empregados começam a evitar a companhia da vítima, pois as opções são restritas a três situações: 1) tomam partido de quem é responsável por lhes repassar o valor ao final do mês, ou simplesmente por ser seu superior hierárquico; 2) silenciam e podem ser vistos como omissos ou 3) divergem de Godofredo e passam a expor sua discordância à conduta do superior o que leva ao risco de retaliação, ou mesmo, demissão.

Nesse panorama claro parece que poucos, adotariam a última alternativa.

Nesse sentido, inúmeros são os casos de assédio moral, geralmente com o superior hierárquico imputando adjetivos que denigrem a imagem de certo funcionário, o que acaba por eliminá-lo psicologicamente, levando-o ao temor de fazer qualquer coisa sob o risco de ser objeto de mais uma chacota.

Em 2000 houve a publicação de pesquisa realizada com 870 homens e mulheres, vítimas de opressão no ambiente de trabalho revelando como cada sexo reage a essa situação.

Sintomas	Mulheres (%)	Homens (%)
<i>Crises de Choro</i>	100	0
<i>Dores de Generalizadas</i>	80	80
<i>Palpitações, tremores</i>	80	40
<i>Sentimento de Inutilidade</i>	72	40
<i>Insônia ou Sonolência excessiva</i>	69,6	63,6
<i>Depressão</i>	60	70
<i>Diminuição da libido</i>	60	15
<i>Sede de Vingança</i>	50	100
<i>Aumento da pressão arterial</i>	40	51,6
<i>Dor de Cabeça</i>	40	33,2
<i>Distúrbios Digestivos</i>	40	15
<i>Tonturas</i>	22,3	3,2
<i>Idéias de Suicídio</i>	16,2	100
<i>Falta de Apetite</i>	13,6	2,1
<i>Falta de Ar</i>	10	30
<i>Uso de Bebida Alcoólica</i>	5	63
<i>Tentativa de Suicídio</i>	0	18,3

Tais dados comprovam que ambos os gêneros são alvo de assédio moral e que o que pode ser visto como uma “brincadeira” para determinada pessoa, na verdade é ato que minimiza a psique do ser humano.

O professor Pamplona Filho classificou o dano moral do seguinte modo:

a) Vertical: aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação.

✓ **Descendente:** quando praticado por hierarquicamente superior visando atingir o subordinado.

✓ **Ascendente:** quando o hierarquicamente inferior agir com o intuito de assediar o seu superior

b) Horizontal: aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico.

c) Misto: aquele que exige a presença do assediador vertical, horizontal e da vítima.

Pela classificação trazida, salta-se aos olhos, quão complexo é o tema, tanto que quase todos os leitores, se colocaram na posição de nossa amiga Giselda e com certeza adjetivaram pejorativamente o coitado do Godofredo, mas em nenhum momento pensaram que a situação poderia ser inversa com o pobre do chefe sendo vítima de assédio moral.

Mas como poderia haver assédio moral de subordinados para com superiores?

No caso que trouxemos Giselda era a vítima, mas imaginemos que ela diga a todos os seus colegas que o Sr. Godofredo não percebe que o departamento dele não é responsável pela contagem dos copos, mas pela compra do plástico para que o produto seja feito e se ele quer saber quantos copos existem deveria questionar outro departamento.

Com esse argumento nossa amiga, agora já não tão amiga assim, ganha o respeito dos demais colegas e começa a proliferar a idéia de que o chefe a que estão subordinados não sabe nada, de que até um ser inamorado poderia assumir a função que ele exerce e, de forma direta, questiona o “chefeinho” qual parente lhe deu o emprego porque para ele estar ali só poderia ser por vínculo de parentesco e por aí vai.

No final do mês, Giselda é mais respeitada do que Godofredo, não pela sua competência profissional, mas pelo modo como manipulou todos a discordarem da gerencia de Godofredo.

Chama-se a atenção para o fato de que o assédio moral não se circunscreve somente as relações de trabalho, mas a todos os campos da vida civil. O que ocorre é que o estudo deste distúrbio social é mais visível nas relações de emprego.

O pai que chama o filho com nomes pejorativos, o constrange perante a família, os amigos, com tamanha freqüência que fomenta a descrença deste filho nele mesmo, está cometendo a mesma conduta ilícita, mas no seio familiar, não em uma relação trabalhista ou onerosa.

Igual situação infringe o professor que intitula determinado aluno de “burro” e de modo rotineiro questiona se tal discente conseguirá alcançar nota superior a zero. E do coitado do professor que é desrespeitado por toda uma sala de aula que o caricaturiza publicamente.

Importante destacar que para que haja o assédio moral, necessário que ocorra o abalo psíquico. Se o funcionário não se sente abalado não há de se falar em assédio moral.

Em países onde a cultura é bastante formalista, como os europeus em uma relação de trabalho, há a existência de um cuidado por parte das próprias empresas para que não haja excesso de intimidades.

No Brasil, e nos demais países sul-americanos há uma mistura cultural o que se deu até pelo modo de colonização destas nações, de modo a tornar tudo normal ou aceitável tanto que quando o sujeito, que é vítima do assédio moral, reclama seus direitos é apontado como possuidor de alta sensibilidade. E frases daí surgem como, por exemplo, a famosa: “Não “brinca” com ele, porque ele apela”.

Nesse tom é de indagarmos se realmente somos um povo caloroso ou se vilipendiamos a imagem alheia em troca da manutenção de um pseudo-humor? A que ponto defender os direitos que vedam a agressão a nossa alma é apelar? As “brincadeiras” que diminuam nosso semelhante tem maior valor do que a dignidade dele?

Responder tais indagações leva-nos a avançar socialmente, progredirmos enquanto cidadãos.

Há uma frase antiga dita pelos mais sábios de que “ser pedra é fácil, já ser vidraça é difícil”. Obedecendo a esta oração os que praticam o Assédio Moral argumentam quase sempre que o ocorrido não passou de uma “brincadeira”, porém, quando se postam na posição de vítimas, reagem de forma agressiva.

Destarte necessário que haja uma mudança de comportamento ao invés de uma mudança legislativa que, abarrotaria nosso já saturado sistema carcerário sem resolver um problema que tem sua gênese num desvio de comportamento social e que pode ser sanado por meios outros.

Sob a ótica empresarial, importante considerar a necessidade de que as empresas façam uso dos serviços que a psicologia oferece no campo organizacional, onde é feita uma avaliação qualificando ou não determinada pessoa para o exercício de uma tarefa dentro da empresa, investimento este, que minimiza por demais problemas futuros.

Na visão da defesa dos interesses daqueles que sofrem o assédio moral é necessário que haja a denúncia, nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT's), nas relações empregatícias ou nos Conselhos Tutelares, quando o ato for cometido no âmbito familiar, e promovam o ajuizamento de ações de indenização até porque a parte mais sensível de um empregador, seja pessoa jurídica ou física, continua a ser o bolso.

Por fim cumpre ressaltar a manifestação daqueles que presenciaram os maus-tratos dirigidos à vítima, afinal, nada impede que a vítima de ontem seja você amanhã.

Yuri de Oliveira Pinheiro Valente

REFERÊNCIAS:

- 1) DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. Editora Saraiva, São Paulo, SP. 1999;
- 2) VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil, vol. IV. Editora Atlas, São Paulo, SP. 2003;
- 3) <http://www.assediomoral.org/site>; e
- 4) <http://jus2.uol.com.br/doutrina/lista.asp?assunto=1106>.

Artigo Publicado no Informativo SINATRAN – ANO 04 –Nº. 10 MAIO/JUN/2008.