

ASSÉDIO PSICOLÓGICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

CÉSAR CLAUDINO PEREIRA*
cesararaxa81@hotmail.com

MARCELO CHAER RESENDE**

RESUMO

O ambiente de trabalho tem uma grande importância na vida do trabalhador. Sabe-se a que horas a jornada se inicia, mas torna-se quase impossível afirmar quando terminará. Como conseguir uma vida digna se o assédio psicológico aumenta na proporção voraz do mundo capitalista, e o trabalhador tende a sofrer de doenças que lhe conduzirão a uma mísera aposentadoria por invalidez acrescentada com uma dependência eterna de psicotrópicos em doses cada vez maiores? As exigências estruturais das linhas de montagem, o autoritarismo e seus abusos, a disseminação do medo de represálias, da perda de benefícios ou mesmo do emprego, compelem as pessoas a se sentirem subjugadas, sem liberdade para falar o que pensam e o que sentem, mesmo quando se trata de flagrantes injustiças. O objetivo do trabalho é demonstrar como o surgimento do assédio no âmbito laboral representa um fenômeno sociolaboral que provoca graves danos à integridade psicofísica do indivíduo trabalhador, pressupondo grave ameaça à sua saúde neste novo século no qual parte significativa das doenças a que os trabalhadores estão acometidos é proveniente de danos causados ao seu estado psicológico.

Palavras-chave: Assédio; Psicológico; Ambiente de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Procuraremos traçar adiante uma análise sumária, embora objetiva, de alguns aspectos relevantes relacionados ao instituto do Assédio Psicológico, demonstrando como o ambiente de trabalho pode se tornar fator determinante nas condições relacionadas à saúde do trabalhador.

No Brasil, o fenômeno só está sendo discutido recentemente, apesar de velho socialmente. A violência psicológica no trabalho representa um risco invisível, porém real, sério e perigoso ocasionando desordens emocionais que atingem a dignidade e identidade da pessoa, alterando valores e causando danos psíquicos,

* Aluno do Curso de Direito do UNIARAXÁ. Este artigo é parte do seu Trabalho de Conclusão de Curso.

** Professor do UNIARAXÁ. Orientador do artigo em referência.

interferindo negativamente na saúde, na qualidade de vida e podendo até levar à morte.

Sendo assim, o Direito do trabalho se preocupou em dedicar um segmento denominado Segurança e Medicina do Trabalho que tem por objetivo oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando se encontrar em condições de prestar serviços ao empregador.

Para compreender melhor a questão, investigaremos como o ambiente de trabalho, composto pelo conjunto de fatores físicos, climáticos ou quaisquer outros que possam interferir no psicológico do empregado pode ocasionar danos à saúde.

A globalização possui um lado nefasto que contrasta com as técnicas mais modernas de recursos humanos, que apostam em melhorias no ambiente corporativo, relações de trabalho mais equilibradas, criatividade e aproximação dos funcionários com a identidade mercadológica da empresa.

A ganância pelo lucro e o abuso do poder são os principais causadores do aumento desenfreado da violência no trabalho, ocasionando uma revolução na relação entre empregado e empregador, onde o mais importante a ser discutido são os lucros e o aumento das metas de produtividade.

O trabalho está para o homem assim como as estrelas estão para o céu, sem trabalho os sonhos são só sonhos e jamais alcançam a plenitude da realização. É essencialmente importante, pois sem ele se perde valores essenciais como a dignidade e até mesmo a identidade, mas a fórmula homem e trabalho só funciona se estiver em perfeita harmonia, para que o trabalhador possa desenvolver suas atividades sem oferecer riscos à sua saúde e capacidade produtiva.

Não é nosso objetivo esgotar o tema, até mesmo porque, como ressaltado em linhas anteriores, o Brasil está em fase inicial de discussão, ainda carecendo de posicionamento legislativo sobre a questão, tendo em vista que a figura do assédio vem exigindo dos aplicadores do direito uma especial atenção.

2 DO ASSÉDIO

O assédio pode ser conceituado como toda tentativa de insistência inoportuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, dentre outras, por parte do empregador ou de quem detenha poder hierárquico sobre o empregado. Tem o objetivo de obter uma postura tendente a afetar o empregado, utilizando-se de condutas reprováveis, indesejadas e rejeitadas, com o uso do poder que detém como forma de ameaça e condição de continuidade no emprego, ou quaisquer

outras manifestações agressivas de índole psicológica com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima.

2.1 Assédio Sexual

Trata-se da abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. (ALVES, 2003).

2.2 Assédio Moral

O assédio moral vem se tornando tema conhecido, discutido e mais eficazmente combatido, tendo a sua amplitude, pois se resume em toda e qualquer conduta abusiva como gestos, palavras, escritos, comportamentos, atitudes, etc que, intencional e freqüentemente, fere a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

No trabalho, especificamente, o assédio moral é

a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a 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 subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO, 2000).

A caracterização do assédio moral ocorre:

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada

e descreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o ‘pacto da tolerância e do silêncio’ no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, ‘perdendo’ sua auto-estima. (BARRETO, 2000).

O terror psicológico, na atividade laboral, provoca na vítima danos emocionais e doenças psicossomáticas, caracterizando-se pela assiduidade e intencionalidade do comportamento, não se confundindo com desentendimentos isolados no ambiente de trabalho ou a prática de supervisão criteriosa. (2008).

O assédio moral só pode ser concertado com a intervenção da justiça, mas somente mediante provas cabais é que se estabelecerá uma apreciação judicial. Portanto, denunciar é o único meio para acabar com as agressões provenientes do assédio moral. (2008).

2.3 Assédio Psicológico

A figura do assédio psicológico se encontra fundamentada na ocorrência das várias formas de assédio, podendo ser tanto sexual quanto moral, pois é através da ocorrência das formas mencionadas que aparecem os riscos que podem provocar graves danos à integridade psicofísica do indivíduo trabalhador, pressupondo grave ameaça à sua saúde. Este tema vem sendo tratado por um termo americanizado denominado “Mobbing” – em inglês, “*to mob*” significa “agredir”. Na prática, podemos traduzir isso com duas palavras: vergonha, intimidação. Uma verdadeira praga social, comparável pela gravidade e vastidão ao fenômeno da usura. É um verdadeiro fenômeno de delinqüência massiva com três componentes: a vítima o (“mobizado”), o carníface (*Mobbers*) e os cúmplices (os colegas, os representantes sindicais...). (TADEU, 2006, p. 16-18).

Melhor definindo o mobbing ou assédio psicológico é a violência moral ou psíquica no trabalho: atos, atitudes ou comportamentos de violência moral ou psíquica em situação de trabalho, repetidos ao longo do tempo de maneira sistemática ou com habitualidade, que levam à degradação das condições de trabalho, afetando de maneira comprometedor a saúde ou o profissionalismo ou ainda a dignidade do trabalho. (TADEU, 2006, p.16-18).

3 DA PSICOLOGIA

A psicologia é a ciência que estuda o comportamento humano e seus processos mentais, ou seja, a psicologia estuda o que motiva o comportamento humano, o que o sustenta, o que o finaliza e seus processos mentais, que passam pela sensação, emoção, percepção, aprendizagem, inteligência etc.

O fato é que no final de século XIX, os acadêmicos da época resolveram distanciar a Psicologia da Filosofia e da Fisiologia, dando origem ao que se chamou de Psicologia Moderna. Os comportamentos observáveis passam a fazer parte da investigação científica em laboratórios como o objetivo de se controlar o comportamento humano. Nesse sentido, os teóricos objetivam suas ações na tentativa de construir um corpo teórico consistente, buscando o reconhecimento, enfim, da Psicologia como ciência.

Hoje, no século XXI, os conhecimentos produzidos pela Psicologia e a complexidade e capacidade de transformação do ser humano acabaram por ampliar em grande medida sua área de atuação.

Assim, a Psicologia, pode contribuir em várias áreas do conhecimento, possibilitando a cada área uma gama infinita de descobertas sobre o homem e seu comportamento, ou sobre o homem e suas relações.

3.1 O Homem Tridimensional

Para aprendermos como funciona o corpo humano, é costume dividi-lo em cabeça, tronco e membros. A abordagem psicossomática mostra que, na verdade, essa divisão é apenas didática e que o ser humano reage sempre como um todo complexo, interligado em profundas e complexas relações que, embora pouco compreendidas, são permanentes e fundamentais em nossa vida. O corpo humano não deve ser dividido.

Essa inter-relação das dimensões biológica, psicológica e social é inerente a cada ser humano e cada uma dessas características humanas contém aspectos muito especiais e diferenciam-se em termos de funcionamento e modos de reação, mas são totalmente interdependentes.

A dimensão biológica refere-se às características constitucionais herdadas e congênitas, incluindo os diferentes órgãos e sistemas que promovem o funcionamento do corpo humano, como sistemas glandulares, cardiovasculares, gastrointestinal, entre outros, inclusive a resistência e a vulnerabilidade do corpo.

A dimensão psicológica corresponde aos processos afetivos, emocionais e

intelectuais, conscientes ou inconscientes, caracterizando a personalidade, a vida mental, o afeto e o jeito de se relacionar com as pessoas e como o mundo que as rodeia.

A dimensão social é relativa à incorporação e influências dos valores, das crenças e expectativas das pessoas com as quais se convive, dos grupos sociais e das diferentes comunidades com as quais entraremos em contato durante a vida, desde o nascimento. Inclui também a influência do ambiente físico e as características ergonômicas dos objetos que utilizamos.

No corpo e na mente de cada ser humano estão as marcas de uma trajetória de vida, de seu esforço, de suas perdas e de suas vitórias. Todo processo biopsicossocial desencadeia-se a partir de impactos internos e externos ao corpo humano. Essas manifestações também podem ser percebidas de forma inesperada pelas pessoas com as quais convivemos no nosso dia a dia laboral.

Como seres únicos, as dimensões biológica, psicológica e social são totalmente ligadas, vividas e desencadeadas de forma simultânea; as dimensões mobilizam-se, mas a tensão manifesta-se em apenas uma das dimensões. Outras vezes, por hábitos culturais, não damos atenção para sinais que não aparentam ameaça imediata ao organismo.

Para entendermos melhor essas reações, podemos lembrar, por exemplo, uma pessoa que sofre um acidente de trabalho, cortando a mão. Esse corte, inicialmente biológico, se for de maior gravidade, necessitará de atendimento especializado, dependendo de outras pessoas para sua recuperação, mobilizando a dimensão social e, provavelmente, deixando-a preocupada, ou talvez deprimida, mobilizando sua dimensão psicológica.

Para a Organização Mundial de Saúde, a saúde do ser humano se constitui no completo bem-estar biológico, psicológico e social e não apenas como ausência de doenças, ou seja, o ser humano é constituído de uma composição de corpo, mente e ambiente social no qual está inserido.

3.2 Psicologia do Trabalho

A psicologia do Trabalho tem trilhado um longo caminho em busca da definição de seu objeto de estudo. Ela nasceu da necessidade de atender às demandas dos administradores que buscavam estabelecer um controle sobre o comportamento humano no trabalho. Desde os primeiros estudos voltados à fadiga dos trabalhadores até o seu auge com a aplicação dos testes psicológicos em seleção de pessoal, essa preocupação permeava os trabalhos dos psicólogos.

O objetivo da psicologia não é estudar somente a adaptação do homem ao trabalho, mas também do trabalho ao homem, analisando o cenário em que a atividade é laborada para utilizar os conhecimentos psicológicos conforme as reações das pessoas. Assim, para a psicologia não é possível pensar o trabalho deslocado da ação humana, justamente porque seu objetivo de estudo está relacionado com fenômenos ou processos psicológicos presentes na atividade de trabalho.

Portanto, o estado psicológico é uma realidade extremamente sensível na vida das pessoas apresentando um efeito extremamente relevante na conduta apresentada no ambiente de trabalho. O transtorno psicológico é uma figura que possui um efeito devastador e aterrorizante na vida de uma pessoa, podendo-lhe ocasionar transtornos psíquicos tendentes a afetar a saúde causando danos irreparáveis à mesma.

4 DO AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho saudável é um ambiente caracterizado por um clima de verdade e abertura, em que os empregados exorcizam o medo de serem demitidos, punidos, intimidados pelo chefe ou considerados de pouco valor para a empresa. Ninguém mais deverá temer falar a verdade diante dos detentores do poder. As pessoas se atreverão a serem firmes nas suas discordâncias e criativas na manifestação de suas idéias. Será o fim da violência estrutural nas práticas administrativas das empresas. (2005).

No cenário do ambiente de trabalho saudável do futuro, o amor, o poder e o trabalho produzirão transformações profundas na qualidade dos serviços que os homens prestam uns aos outros, construindo, nesse processo, um ambiente melhor e mais justo. (TADEU, 2006, p. 16-18).

4.1 O meio ambiente e a ecologia

O meio ambiente é o conjunto de forças e condições que cercam e influenciam os seres vivos, compreendido por fatores abióticos, como o clima, a iluminação, a pressão, o teor de oxigênio, e bióticos, como as condições de alimentação, modo de vida em sociedade e para o homem, educação, trabalho, saúde e outros.

Em biologia, sobretudo na ecologia, o meio ambiente inclui todos os fatores que afetam diretamente o metabolismo ou o comportamento de um ser vivo ou de uma espécie, incluindo a luz, o ar, a água, o solo (chamados fatores abióticos)

e próprios aos seres vivos que coabitam no mesmo ambiente, que é chamado de biótipo.

Os estudos ambientais surgiram há algumas décadas, quando criou-se o conceito de meio ambiente, o qual se limitou apenas às condições naturais. Após a realização da Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Rio-92, o fator humano passou a integrá-lo, incluindo os problemas do homem como relacionados diretamente a questões como pobreza, urbanismo etc. Assim, o conceito clássico perdeu sentido ante às novas proposições da referida conferência.

Na agenda 21, o documento emanado da citada conferência que deu as diretrizes ao desenvolvimento da sociedade para o século XXI, constam inúmeras passagens que evidenciaram claro que o conceito de meio ambiente ganhou um universo muito mais amplo.

Desde então, o homem passou a integrar plenamente o meio ambiente no caminho para o desenvolvimento sustentável preconizado pela nova ordem ambiental mundial, consequência disto é a consideração de que o meio ambiente do trabalho também faz parte do conceito mais amplo de ambiente, de forma que deve ser considerado como bem a ser protegido pelas legislações para que o trabalhador possa gozar de uma melhor qualidade de vida.

O meio ambiente hoje é fator essencial em qualquer discussão referente a problemas atuais e futuros e a sua defesa incorporou-se definitivamente como uma das principais reivindicações dos movimentos sociais no Brasil e no mundo. Tradicionalmente classificado em quatro espécies distintas, quais sejam, meio ambiente natural, artificial, cultural e laboral, cabe aos órgãos responsáveis zelar pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis referentes à espécie laboral.

O Ambiente de Trabalho pode ser caracterizado como uma segunda casa ou até mesmo a própria casa do empregado, pois muitas jornadas fazem com que o trabalhador passe mais tempo de seu dia no trabalho do que no seio familiar. Cada trabalhador tem um carinho especial pelo seu ambiente laboral, uns mais outros menos, mas cada um deixa de alguma forma sua marca em detalhes do ambiente. Isso pode ser observado desde o móvel ou ferramenta que se utiliza até na cor das paredes, tudo parece acontecer democraticamente, sendo que cada decisão nova para se alterar algo tem ao menos um pouquinho de cada um, parecendo mesmo uma casa onde cada membro da família ajuda a tomar decisões em momentos importantes.

Segundo Fiorillo (2003, p. 22-23) o meio ambiente do trabalho

É o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Essa preocupação de melhorar a ecologia do ambiente laboral é de suma importância, porque o homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí por que o trabalho, normalmente, determina o estilo de vida, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte.

Viver a essência do trabalho em um ambiente saudável e descontraído, é o desejo de todo aquele que desenvolve atividade laboral com o objetivo de se satisfazer pessoalmente e profissionalmente, sendo assim o ambiente de trabalho se torna parte essencial para que o trabalhador alcance a realização de suas atividades.

4.2 Da Ergonomia

A palavra Ergonomia vem de duas palavras Gregas: *ergon* que significa trabalho, e *nomos* que significa leis. Atualmente a palavra é usada para descrever a ciência de “conceber uma tarefa que se adapte ao trabalhador, e não forçar o trabalhador a adaptar-se à tarefa”. Ergonomia é, assim, a ciência que estuda as relações do homem com seu trabalho sob o aspecto psicofisiológico.

A NR 17 da Portaria nº 3.214/78 estabelece regras para as condições de trabalho relacionadas com levantamento, transporte, descarga de materiais. Esta Norma Regulamentadora visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho. Cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo abordar as condições de trabalho conforme norma regulamentadora.

A CLT em seu art. 198 estabelece que é de 60 quilos o peso máximo que empregado pode remover individualmente, ressalvado o uso de material que utilize tração ou impulsão de vagonetes, trilhos ou outros aparelhos mecânicos, para o

qual poderá nestas condições ser fixado um outro limite pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A mulher não poderá fazer serviços que empreguem força superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para trabalho ocasional (art. 390 da CLT), salvo disposições em contrário. Os menores devem obedecer às mesmas limitações de peso previstas quanto às mulheres, conforme elucida o art. 405, parágrafo 5º da CLT.

O empregador se encontra obrigado a colocar assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que se trabalhe sentado. No que tange ao trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito de pé, bancadas, mesas, escrivaninhas e painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação; caso o trabalho seja realizado de pé, os empregados terão à disposição assentos para serem utilizados nos intervalos que o serviço permitir.

A ergonomia para alguns está meramente ligada ao mobiliário e classificada erroneamente e popularmente como a “ciência da mesa e cadeira”. No entanto, ela se encontra ramificada na vida e atividade do trabalhador como fator preponderante para realização de uma atividade saudável e produtiva.

4.3 Do ambiente de trabalho equilibrado

Na proteção ao meio ambiente previsto na Constituição da República, insere-se também o meio ambiente do trabalho, pois “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”, além de competir ao sistema único de saúde “colaborar na proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (artigos 200, VIII e 225 CR/88).

O capitalismo fez com que a obtenção de dinheiro se tornasse a preocupação dominante dos seres humanos e a principal motivação no universo da sobrevivência. Enquanto para uns a preocupação com as contas provoca pânico e insegurança, absorvendo grande parte de suas energias, para outros a grande razão de suas vidas é ganhar dinheiro. Nada mais importa desde que recebam sua parte. Onde entram os interesses pelo dinheiro, desaparecem as amizades, os escrúpulos, a ética. Assim, não há o que estranhar se os objetivos iluministas foram frustrados, e de novo a humanidade esteja atravessando um período de miséria espiritual e material.

Administrar bens e produção é uma atividade que requer liderança, preparo

e sabedoria. É sabido que o ser humano é fruto do meio em que vive e que é gerido por necessidades básicas que o pode motivar ou não, tais como alimentação, sono, atividades física, satisfação sexual etc; necessidades psicológicas, tais como segurança, participação, autoconfiança e afeição; necessidades de auto-realização, tais como impulso para realizar o próprio potencial, estar em contínuo autodesenvolvimento.

Essas necessidades não satisfeitas também são motivadoras de comportamento, podendo levar a uma desorganização de comportamento, agressividade, reações emocionais, alienação e apatia.

Não se podem exigir resultados de uma equipe se esta não tiver um mínimo de comodidade e de condições para realizar suas necessidades básicas, mas acredita-se que quanto melhor e mais bem atendidas estas necessidades tanto melhor será o desempenho de uma equipe em seu ambiente de trabalho.

5 DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O ASSÉDIO FUNCIONAL

A relação de emprego, também denominada como vínculo empregatício, se estabelece através da celebração de um contrato de trabalho entre o empregador e um empregado visando à prestação continuada de um serviço, numa carga horária definida, mediante pagamento de salário.

Em decorrência, dessa relação é que surge a figura do assédio, que jamais deveria existir no âmbito laboral, pois indenização alguma poderá apagar da memória do empregado os constrangimentos sofridos no decorrer da sua atividade em meio a atitudes grotescas de uma sociedade historicamente patronal.

O bem que poderá vir a ser afetado (saúde) não tem valor pecuniário. Sendo assim, o trabalhador assediado tende ao longo de sua vida laboral desenvolver doenças psicológicas, e indenização alguma poderá fazer com que recupere a sua capacidade vital que foi perdida no ambiente de trabalho.

5.1 Características da relação de emprego

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece em seu artigo 3º, o conceito de empregado: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário”.

Somente após o preenchimento de todos os requisitos do artigo 3º da CLT é que se pode falar na relação de emprego surgindo assim à figura do empregador

e empregado, duas peças fundamentais no estudo desenvolvido sobre o assédio psicológico no ambiente de trabalho.

Precisamos entender alguns conceitos afetos à relação de trabalho, para que possamos nos situar melhor em relação à temática discutida, quais sejam:

a) Pessoa Física: significa que, ocorrendo a prestação de serviços por uma empresa, se estabelecerá uma relação de direito civil ou comercial, jamais de direito do trabalho.

b) Não eventualidade ou continuidade na prestação de serviços: o trabalho tem que ser contínuo, ou seja, não eventual.

c) Subordinação ou dependência: A subordinação é elemento essencial que deve ser norma. A subordinação é uma situação em que se encontra o empregado, decorrente da limitação de sua vontade, eis que o empregado obedece a ordens do empregador (de como fazer, onde fazer e quanto fazer). Mesmo o texto legal utilizando a expressão dependência, é a subordinação jurídica que prevalece, pois o empregador tem o poder de acatar ou não o resultado dos serviços prestados.

d) Salário: É sem dúvida o fator de maior importância no contrato de trabalho, eis que, em razão dele, o empregado coloca sua força à disposição do empregador.

e) Pessoalidade: O empregado deverá prestar os serviços pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa.

5.2 Do assédio psicológico ao empregado

O empregado assediado é aquele que fica exposto a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Isto caracteriza uma atividade desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho praticadas por um ou mais chefes contra seus subordinados, podendo desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde e própria vida da vítima.

A violência psicológica ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.

5.2.1 Do perfil do empregado assediado

As mulheres são as maiores vítimas do assédio psicológico no ambiente de trabalho; para elas tudo parece mais difícil, pois, além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas.

Abordar a questão relativa à mulher no presente trabalho, se faz necessário, uma vez que parte significativa dos assédios acontece com vítimas do sexo feminino. Todavia, o tema já está tomando proporções incalculáveis e todo o sofrimento que a mulher vive no ambiente laboral, desde a contratação até o momento em que deixa o emprego, está disseminando sem respeitar cor ou raça: todos estão sofrendo algum tipo de assédio que tende a afetar a saúde das vítimas.

Os constrangimentos começam no momento da procura do emprego em que são analisados desde atributos profissionais, até detalhes como decote, comprimento da saia, postura ao sentar-se, sonoridade da voz, cor do baton, perfume, religião, estado civil, raça, etnia, opção sexual, número de filhos, dentição, moradia perto da empresa, condução própria. Se a altura é inferior a 1,60m, é motivo para não ser aceita. Ela submete-se a exames muitas vezes desnecessários, cujo objetivo é verificar possíveis alterações na saúde.

Há um perfil das vítimas muito marcante: são pessoas que resistem às investidas dos chefes, trabalham mesmo doentes, são capazes e criativas, maiores de 35 anos, em sua maioria mulheres. Os humilhados não são os incompetentes, sem qualificações profissionais ou inexperientes. Isso é muito curioso, pois o alvo do agressor (chefia) é desqualificar e rebaixar profissionalmente o trabalhador, objetivando alcançar algum tipo de benefício frente à situação.

A dica mais importante para as vítimas do assédio psicológico é resistir e não permitir que os laços afetivos sejam quebrados. A resistência tem uma dimensão individual, que se fortalece com ações coletivas, tendo como referência a solidariedade e ajuda mútua.

Se o tirano isola a vítima, é necessário que se quebre a frieza das relações afetivas, tornando-as alegres, fortes e potencializadoras em seu modo de ser e existir. Contra o individualismo, o egoísmo, é necessário fortalecer o coletivo, os laços de amizade. É sempre bom não esquecer que o medo e o silêncio submetem e dão mais força ao terrorista.

O estado deveria promover o bem de todos os trabalhadores sem qualquer preconceito ou discriminação, respeitando cada um como ser humano dotado de sentimentos. Afinal, o texto constitucional estabelece em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, igualdade esta que infelizmente existe só no texto constituinte, pois na prática o que se vê é um abismo entre o universo jurídico e a realidade dos trabalhadores.

5.3 Dos efeitos do assédio sobre a saúde do trabalhador

A Constituição da República de 1998 estabelece categoricamente em seu art. 196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas públicas sociais e econômicas que visam à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Além de ser um direito social, como previsto no art. 6º, é um direito de todos e, portanto, de cada um, de acesso universal e igualitário. As normas relativas à saúde são de ordem pública, porquanto regulam um serviço público essencial, tanto que o art. 197 da Carta Magna enfatiza que “são de relevância pública as ações e serviços de saúde”.

A saúde do trabalhador figura como espécie da saúde genericamente considerada, havendo canais de interação entre a saúde, no enfoque do Direito do Trabalho, com a saúde pública na visão do direito sanitário no campo de Direito Administrativo.

Raramente a vítima do assédio psicológico tem consciência e relaciona seu sofrimento e problema de saúde com a tirania no trabalho. No caso da violência moral, quando as pessoas buscam ajuda são aconselhadas a deixar a empresa e procurar outro emprego. Assim, a autculpa é reforçada, o medo e a vergonha passam a predominar.

Em todo ambiente de trabalho, seja no setor administrativo ou na produção, existem pessoas antipáticas e simpáticas. Há intriga, fofoca, sedução, medo, inveja, individualismo, laços de amizade e ambições variadas. Essa afetividade é recriada nas brincadeiras, nos comentários, nas piadas, nos contos e nas confidências. Entretanto, ao sentir-se destruído emocionalmente e sem apoio, fica difícil para o trabalhador (a) analisar, refletir sobre causas, enxergar a realidade concreta e tomar uma decisão adequada, razoável até, mesmo porque muitas vezes ele já está acometido de algum tipo de doença ocupacional.

Dentre os danos que agravam a saúde do trabalhador em virtude do assédio psicológico, podemos enumerar alguns¹:

- a) alterações do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia;
- b) alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos);
- c) anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psi-

¹ SINDICATO DOS METALURGICOS DE BELO HORIZONTE, CUT, Belo Horizonte: Fumarc, s.d.

- cológica, como forma de se proteger e resistir;
- d) anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica;
 - e) diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda;
 - f) interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente;
 - g) sensação negativa do futuro; vivência depressiva;
 - h) mudança de personalidade; passar a praticar a violência moral;
 - i) sentimento de culpa; pensamentos suicidas; tentativas de suicídio;
 - j) Aumento de peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos. Hipertensão arterial. Tremores. Palpitações.
 - k) aumento de consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas;
 - l) diminuição da libido;
 - m) agravamento de doenças pré-existentes; dores de cabeça;
 - n) estresse em 47% dos casos associados à tortura psicológica.

5.4 Situação atual e tendências modernas sobre o tema

Faz-se necessário que os profissionais de saúde procurem enxergar o todo, escutar as queixas, dores e sofrimentos do trabalhador, suas experiências e relações afetivas. Acolher e compreender, ao invés de julgar: esse é o desafio à prática médica, pois eles devem estar sensíveis às mudanças que vêm ocorrendo na organização do trabalho e impactos causados à saúde dos trabalhadores, pois tratar apenas dos sintomas alivia pouco ou nada.

Além disso, esses profissionais deve ter uma certa cumplicidade, evitando preconceito e julgamento precipitados. É preciso ser ético nos atos, reconhecendo o sofrimento do outro e respeitando suas dores.

Isto é uma evolução significativa no caminho para a cura, ao lado do apoio fraterno, afetividade ética e solidária, necessários para restabelecer a auto-estima da vítima.

Ambiente de trabalho saudável é sinônimo de corpo e mente do trabalhador funcionando como uma engrenagem onde tudo acontece sem falhas, e o retorno é contabilizado no aumento da produtividade advinda de serviço com melhor qualidade laborado por um ser humano feliz e com saúde.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A amplitude do direito e os diversos posicionamentos que podem surgir a partir de um único ponto de controvérsia é o que causa o fascínio e a instigação pelo estudo da ciência que sistematiza as normas necessárias para o equilíbrio das relações entre o Estado e os cidadãos e destes entre si, impostas coercitivamente pelo poder público.

O intuito deste trabalho foi salientar alguns aspectos alusivos ao assédio psicológico no ambiente de trabalho com ênfase aos danos causados à saúde do trabalhador, além da incontestável relevância do tema na vida social. Vários foram os pontos analisados, o assédio, o psicológico, o ambiente de trabalho, o empregado assediado e os danos que a saúde do trabalhador pode sofrer quando se torna vítima de um sistema capitalista patronal.

A ganância pelo lucro e o abuso de poder são os principais causadores dessa forma de violência. Inovações tecnológicas se associam a velhas fórmulas de gestão, em que os chefes exigem e os trabalhadores são obrigados a ultrapassar metas de produção. Nesse ambiente de trabalho, a chefia pode ser cruel e autoritária como também insegura e confusa. E, às vezes, do tipo egoísta e bajuladora do patrão.

As humilhações, constrangimentos e rebaixamentos fazem parte de um contexto de tirania nas relações, constituindo ferramentas de controle e sujeição dos trabalhadores que, por medo, insegurança e vergonha, se calam diante dos desmandos dos chefes terroristas.

Hoje, os trabalhadores vivem mergulhados no medo de perder o emprego e produzem mais do que sua capacidade permite. Assim, temos uma realidade em que as pessoas continuam trabalhando, apesar de doentes.

A saúde do trabalhador está sendo afetada diretamente por esses tiranos que só pensam em agradar o chefe e se esquecem que estão trabalhando com seres humanos dignos que possuem valores morais essenciais para a construção de ambiente laboral mais humano e menos degradante.

Sabemos que o tema é recente e controvertido no ordenamento jurídico, e embora o Brasil possua legislação específica, o Tribunal Superior do Trabalho, mais uma vez sai na frente e vem recebendo em grau de recurso, processos com pedido de reparação por danos morais e rescisão indireta em face da existência da figura do assédio psicológico no ambiente de trabalho.

Assim como a alimentação, se estiver dentro de determinados limites é

uma fonte essencial para a sobrevivência humana, o trabalho também pode ser fonte de satisfação, realização pessoal e profissional, de subsistência. No entanto, pode também se tornar uma verdadeira prisão condicionada a sofrimentos que fazem com que o empregado não consiga alcançar os adjetivos mencionados acima e se torne a se tornar um doente com distúrbios psicossomáticos.

Os homens que perdem a saúde para juntar dinheiro e depois perdem o dinheiro para recuperar a saúde; Por pensarem ansiosamente no futuro, esquecem o presente, de tal forma que acabam por nem viver no presente nem no futuro; Vivem como se nunca fossem morrer e morrem como se nunca tivessem vivido. (Buda)

The psychological molestation at the work environment

ABSTRACT

The work environment has a great importance in the life of workers. It is known what time the journey begins, but it is almost impossible to say when it expires. How to achieve a dignified life if the psychological harassment increases in the proportion of the world greedy capitalist and the worker tends to suffer from diseases which lead to a pension for disability miserable added with a perpetual dependence of psychotropic drugs in increasing doses. The structural requirements of lines of assembly, authoritarianism and its abuses, the spread of fear of reprisals, the loss of benefits or employment, compel people to feel despised, without freedom to speak what they think and feel, even when it comes to flagrant injustices. The objective of this paper is to demonstrate how the appearance of harassment in the work sphere is a social phenomenon, causing serious damages to the integrity of the individual psychophysics worker, assuming serious threat to their health in this new century when an expressive part of the diseases that workers are feeling, comes of damaging to his psychological state.

Keywords: Harassment; Psychological; Work environment.

REFERÊNCIAS

ALVES, Gabriel Alexandrino. O assédio sexual na visão do direito do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 130, 13 nov. 2003. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4476>. Acesso em 8 abr. 2008.

BARRETO, M. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP. Disponível em <www.assediomoral.org>. Acesso em 08 jun.2008.

BRASIL. CLT (1943). Consolidação das Leis do Trabalho, 2004. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

Saúde é vida. **Departamento de Saúde do Trabalhador do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, Igarapé e Bicas**. CUT/CSC, set. 2005.

SINDICATO DOS METALURGICOS DE BELO HORIZONTE, CUT, Belo Horizonte: **Fumarc**, s.d.

TADEU, Silney Alves. Assédio Psicológico no Ambiente de Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho** de 31/12/2006. Folhas 16, 17, 18.