

ASSÉDIO MORAL E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

(2009)

Paula Ariane Freire

Bacharel em Direito pela Unesp. Mestre em Direito pela Unesp.
Doutoranda em Ciências Sociais pela Unesp, campus de Marília (Brasil)

Email:

paulariane@yahoo.com.br

RESUMO

O assédio moral é um fenômeno de violência psicológica contra o trabalhador evidenciado a partir da reestruturação produtiva e seus sistemas de gestão calcados no fordismo/taylorismo e toyotismo. O assédio moral pode trazer vários transtornos para a saúde do trabalhador, sobretudo para sua saúde mental. As conseqüências sociais desse fenômeno são muito extensas. Atingem a família, a empresa, a previdência e o governo, pois o adoecimento do trabalhador gera gastos previdenciários e com treinamentos de novos funcionários, perda de amizades, divórcio e diminuição da renda.

Palavras-chave: Assédio moral, reestruturação produtiva, saúde mental

I) INTRODUÇÃO

O modo de produção capitalista traz à cena uma nova forma de gerir recursos humanos no interior das empresas. Essa nova gestão se compõe por uma série de exigências, fundamentadas pelos gestores como “exigências de um mercado cada vez mais competitivo”, significadas no quotidiano por uma maior pressão por metas e cobranças personificadas em resultados quantitativos crescentes. Tudo isso traz uma brutal mudança no meio ambiente de trabalho – assim entendido como conjunto de condições externas e internas do local de trabalho. As estratégias de reestruturação produtiva adotada pelas empresas para sobreviver nesse mercado competitivo, traz à cena uma nova forma de gerir recursos humanos. É nesse ambiente, marcado por pressões pelo desempenho quantitativo, além da despersonalização do trabalhador – tratado

como objeto de produção – que acontece o denominado assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, e que lhe poderá causar uma série de danos à sua saúde. Verifica-se a possibilidade de uma relação entre assédio moral e danos à saúde mental do trabalhador. Pode ocorrer uma epidemia de depressão entre os trabalhadores. Há evidências de que 18% dos homens chegam ao suicídio. Nas mulheres – que são as maiores vítimas, somando 63% dos casos – é bastante comum o surgimento de enxaquecas crônicas, distúrbios hormonais e mentais, como depressão ou transtorno de pânico.

Podemos afirmar que a violência no ambiente de desenvolvimento das atividades laborais é uma das facetas mais antigas das relações de trabalho. O assédio moral é uma das espécies de violência cotidiana à qual estão submetidos muitos dos trabalhadores de todo o mundo, e não existe, no ordenamento jurídico brasileiro, qualquer previsão específica que balize ou trate deste fenômeno. Ademais, doutrina e jurisprudência ainda têm tratado o assunto com bastante timidez.

II) Conceito de Assédio e suas formas de expressão

Alguns autores, como Marie-France Hirigoyen (2005. p. 17), denominam o assédio moral como psicoterrorismo. Definem o fenômeno como sendo qualquer conduta abusiva – como gestos, palavras, comportamentos ou atitudes – que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. Acrescentam a isso a necessidade da repetição ou sistematização, ou seja, o fenômeno faz parte da rotina de trabalho do indivíduo, o que degrada seu ambiente de trabalho.

O sujeito ativo – o assediante – poderá ser o empregador, o superior hierárquico, colegas de serviço e o próprio subordinado. O sujeito passivo – ou assediado – geralmente é o empregado, mas também haverá casos em que poderá ser o superior hierárquico. É necessário também que a conduta do assediador seja consciente; caso contrário, seria uma espécie de ato ilícito, devendo, segundo Maria Aparecida Alkimin, ser “previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima”.(2005. p. 9-11)

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2003. pp. 322-323), o assédio moral resulta do dano moral, porém é tipificado de um modo menos amplo, pois exige determinado tipo de conduta, ou seja, travado de forma reiterada ou sistemática, e que possa tornar insuportável a continuidade do contrato de trabalho, facultando a rescisão indireta deste, consoante a dicção do artigo 483, “b”, da CLT. A agressão moral, causadora do dano moral, se for praticada de forma recorrente, poderá aperfeiçoar o conceito de assédio moral.

Martha Schimidt (SCHMIDT, 2002, pp. 180-181) afirma que, em face da modernização das relações de trabalho e da hierarquia rígida das empresas como um todo, realmente constata-se o favorecimento de situações de assédio moral. O mercado, que busca profissionais qualificados

com perfil versátil, competitivo e criativo, pode também forçar os empregados já existentes na empresa em busca de um perfil que eles não têm e que não pertence às suas personalidades. O problema reside na concretude do ambiente de trabalho, onde o estabelecimento de rótulos ou perfis poderá ensejar humilhação, degradação, desvalorização de empregados que, mesmo muito produtivos, por cumprirem funções consideradas como de menor relevância, sejam tidos como trabalhadores de importância diminuída ao empreendimento quando em cotejo com outros, os que possuem o aludido “perfil” desejado.

As formas do assédio moral podem, portanto, ser diversas. Destacamos algumas que julgamos mais importantes, como, por exemplo, piadas acerca de atributos físicos ou a respeito da religião ou orientação sexual da vítima; isolamento ou exclusão da vítima; intromissão em sua vida privada; ameaças de violência; humilhação, inferiorização e ridicularização, especialmente perante colegas ou superiores; instigação dos colegas contra a vítima; divulgação de informações falsas; assédio sexual, dentre outras. São, portanto, tentativas de desestabilizar a vítima emocional e profissionalmente, o que faz com que a vítima perca gradativamente sua autoconfiança e interesse pelo trabalho (REIS, 2006, p. 7). O objetivo é destruir a vítima por meio de uma vigilância acentuada e constante, fazendo com que a vítima se isole do grupo familiar e de amigos, passando muitas delas a fazer uso e/ou abuso de álcool e drogas. Com isso, livra-se da vítima, que é forçada a pedir demissão ou é demitida por insubordinação. (REIS, 2006, p. 7)

III) Assédio moral e direitos humanos

Os direitos humanos fundamentais dos empregados são intangíveis por particulares ou pelo Estado, sendo um direito personalíssimo por si só (BITTAR, 2003. p. 09). Entretanto, a nova ordem de gestão das empresas, fundada nos sistemas fordista, toyotista e taylorista, em não raras ocasiões pode criar um caldo de cultura para o assédio moral, engendrando prejuízos graves, muitos deles definitivos, à saúde física e principalmente psíquica do trabalhador. Intentamos, por meio da pesquisa ora proposta, discutir a hipótese de assédio moral como fator de risco para saúde física, mental e social dos trabalhadores, bem como os danos causados ao ambiente do trabalho, atingindo os direitos difusos e coletivos do trabalhador, aviltando-lhes seus direitos humanos fundamentais.

O assédio moral é apenas um dos vários sintomas da violência psicológica que acomete a sociedade hodierna. E os exemplos dessa violência são muitos, como os vários casos de violência

doméstica que sobrecarregam os plantões policiais, os casos de *bullying*¹ nas escolas, noticiados frequentemente, com conseqüências tantas vezes trágicas.

O assédio moral afeta o equilíbrio emocional da pessoa e altera seu modo de se relacionar com o mundo e com os demais indivíduos. A insegurança, a baixa auto-estima e o sentimento de impotência geram comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas do indivíduo, como, por exemplo, as relações familiares (CAMPOS, 2006. p. 40). A auto-estima é dada por meio das inserções e dos papéis desenvolvidos pela pessoa nos grupos sociais de que participa. A repetição e intensidade das agressões psicológicas, direcionadas tanto para o desempenho profissional como para os aspectos pessoais transforma a maneira como a pessoa se percebe, como avalia seus comportamentos e como desenvolve os afetos que sente para consigo mesma (CAMPOS, 2006. p. 44). Pretendemos investigar a relação entre os sistemas de produção e gestão de pessoas fordista, taylorista e toyotista e o assédio moral. Além disso, investigaremos as conseqüências que o assédio moral traz para a saúde mental do trabalhador, a desde o sofrimento psíquico e o estresse até transtornos mais graves como o alcoolismo crônico e a síndrome de *Burnout* que pode

O estudo do fenômeno do assédio moral é relativamente incipiente na doutrina nacional e alienígena. E até a presente data, ainda não se viram as alterações ao ambiente de trabalho como um fator pré-patogênese para o desenvolvimento de epidemias de doenças relacionadas à saúde física, mental ou social do trabalhador.

Sendo o ambiente do trabalho um meio social favorável à boa saúde do trabalhador ou, como mostramos, um ambiente pré-patogênico – com todos os fatores de risco para o desenvolvimento de doenças ocupacionais – devemos considerá-lo, para tanto, um indicador de fundamental importância da qualidade da saúde do trabalhador.

Ademais, a busca pela dignidade dentro das relações de trabalho, com maior ênfase na prevenção do assédio moral do que à repressão a ele, num momento em que tais relações ainda encontram-se em desenvolvimento contratual, é, a nosso ver, forma de prestigiar a já aludida busca em consonância com a manutenção dos contratos de emprego.

IV) A reestruturação produtiva e seus corolários

Nos anos 90, iniciou-se uma série de mudanças estruturais na economia brasileira. A abertura comercial foi um capítulo especial dessas mudanças. Iniciada no governo Collor e ampliada no governo Cardoso, essa abertura rompeu com a política vigente desde 1930 de substituição das importações (COSTA, 2005. p. 111).

¹ *Bullying* é um termo emprestado do inglês, que significa valentia, tirania, intimidação. Refere-se à agressividade entre estudantes, expressa por chacotas, contrangimentos e discriminações. Por não haver ainda uma tradução, esse termo é utilizado no português.

Essas mudanças estruturais na economia brasileira forçaram as empresas a reestruturação produtiva, visando a uma adaptação competitiva ao mercado global.

O corolário disso foi o fechamento de fábricas, redução de pessoal e de hierarquias, terceirização, modernização tecnológica, mudanças nos processos produtivos, subcontratações, dentre outras estratégias de competitividade (COSTA, 2005. p. 111). Os esforços foram concentrados na redução de custos trabalhistas, o que – junto a outros fatores como medidas liberais de privatização, abandono de políticas públicas voltadas para o aumento da demanda, etc. – trouxe como consequência direta as demissões em massa, numa escala sem precedentes no Brasil (COSTA, 2005. p. 120). Sob o argumento de que a obsoleta legislação trabalhista – da era Vargas – impedia ou dificultava a criação de empregos, iniciaram-se – no segundo mandato de Fernando Henrique – as medidas de “flexibilização” do estatuto trabalhista (COSTA, 2005. p. 121).

Houve, então, dois tipos de flexibilização – tanto dos regimes de trabalho (jornadas, salários, turnos, etc.), quanto à flexibilização dos direitos trabalhistas – assegurados pela CLT – sendo esta um tipo de desregulamentação (COSTA, 2005. p. 111). Isso tornou ainda mais abrupta a vulnerabilidade do trabalhador, trazendo nefastas consequências para as relações de trabalho, pois o ambiente de trabalho se torna, então, não somente precário, mas também hostil, graças à permanente ameaça do desemprego e aos novos processos produtivos e de métodos de gestão de pessoal. Nesse mesmo diapasão, José Roberto Heloani (REIS, 2006. p. 9), obtempera que a situação do trabalhador se tornou mais frágil, pois ele se tornou mais descartável e essa maior oferta de mão-de-obra qualificada tornou-se um “convite” ao assédio moral.

As consequências para a saúde do trabalhador são inexoráveis. Estima-se que o assédio é uma das causas mais importantes de estresse laboral. Em Santiago do Chile, 25 por cento dos trabalhadores padece de estresse, o que provoca 12 por cento das licenças por mais de uma semana de trabalho no Chile. Em Porto Rico, um estudo feito para identificar comportamentos de assédio e suas consequências físicas e psicológicas para a saúde do trabalhadores revelou que suas consequências são deletérias para a saúde humana: 72 por cento sofreu de ansiedade e nervosismo; 69 por cento teve problemas de memória e irritabilidade; 68 por cento, dores musculares; 64 por cento manifestou dificuldades de concentração, depressão, sono interrompido, tristeza dentre outros.

V) O assédio moral e suas consequências para a saúde do trabalhador

O assédio moral pode causar ou agravar muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Porém, ainda não se tem uma estimativa estatística de quantos trabalhadores, que foram vítimas de assédio, sofreram algum tipo de consequência em sua saúde. Isso obviamente depende da duração e da intensidade dos estímulos agressores e

também das capacidades idiossincrásicas de cada indivíduo. São as predisposições de cada indivíduo ou fatores intrínsecos (ROUQUAYROL, 1993. p. 10).

Segundo a OMS, os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais (OMS, 2004, p, 16).

- a) Psicopatológicos: incluem-se neste rol todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão (incluindo: apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos, etc.), mudanças de humor (ciclotimia), irritabilidade (distimia),
- b) Psicossomáticos: incluem todos os sintomas físicos, mas que têm uma origem ou uma gênese psíquica, como, hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio (labirintite ou síndrome de Menière), torcicolos, lombagos, queda de cabelo (alopecia), dores musculares e/ou articulares de origem tensional, estresse.
- c) Comportamentais: reações agressivas (consigo mesmo ou com outras pessoas do convívio social), transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social.

A depressão e o transtorno do estresse pós-traumático² e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais frequentemente diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral, segundo a OMS. A OMS ainda assinala que há também o chamado transtorno adaptativo, que consiste numa condição psiquiátrica decorrente de uma resposta individual a estressores juntamente com algumas mudanças sociais na vida do indivíduo afetado. Os sintomas são: sinais de aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades. (OMS, 2004, p, 17).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluimos destarte, que os custos sociais do assédio moral são inúmeros. Primeiro atinge a vítima em todos os domínios de sua vida, inclusive sua família. Afeta também seu círculo de amizades e relações sociais, pois a vítima tende a abandonar seus compromissos sociais, adota um comportamento de distanciamento das pessoas que lhe são próximas, como amigos, familiares e colegas, o que provoca rupturas em suas amizades. Há também intolerância e desinteresse em relação aos problemas familiares, o que frequentemente acarreta problemas

² Segundo a OMS, o diagnóstico de estresse pós-traumático como consequência de maus tratos sofridos no ambiente de trabalho não seria adequado, pois o critério para diagnóstico de EPT requer a presença de um evento traumático e agudo, o que não corresponde com o assédio moral, que é uma situação de agressão repetida, sistemática e que se protraí no tempo.

conjugais e divórcio. A vítima também poderá arcar com altos custos médicos devido às suas incapacitações e dificuldades de se readaptar ao trabalho, trazendo-lhe uma diminuição de renda. Há também evidências de que o desempenho escolar dos filhos dessas vítimas também se reduz significativamente. (OMS, 2004, p, 20). Mas não somente a vítima é prejudicada, mas também o governo e a sociedade em geral, pois a vítima tende a perder participação em projetos (de qualquer natureza) e sofre uma queda no seu rendimento profissional. Além disso, os custos com benefícios previdenciários são muito altos, pois, como o indivíduo pode desenvolver enfermidades e doenças diversas (psicossomáticas e psiquiátricas) ou incapacidades (temporárias ou permanentes) devido ao assédio, poderá haver também gastos com aposentadorias prematuras, hospitalizações e tratamentos médicos. E, mais que isso, há também a perda de recursos humanos e de potencial produtivo, que é, muitas vezes, um prejuízo incalculável para a sociedade. Para as empresas também há muitos prejuízos, como por exemplo, as ausências dos trabalhadores enfermos, os custos com substituições e treinamento de novos trabalhadores, redução da motivação e da satisfação dos funcionários e sua conseqüente queda de produtividade, o que poderá acarretar uma diminuição do número de clientes (OMS, 2004, p, 21). Isso pode gerar um desgaste na imagem da empresa e uma diminuição de sua competitividade. Há perda de trabalhadores qualificados e uma deterioração do clima interpessoal da empresa, o que também pode gerar um aumento dos custos com pleitos judiciais pelo aumento de conflitos no ambiente de trabalho. Portanto, o assédio moral deve ser evitado por meio de medidas preventivas, não só pelas empresas – com novas estratégias de gestão de pessoal, mas também pelo Poder Público (como, por exemplo, o Ministério Público, o Ministério da Saúde), fiscalizando e educando para a prevenção de acidentes de trabalho relacionados ao assédio moral e outras práticas de violência no ambiente de trabalho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho del Trabajo**. 8. ed. Madrid: Universidad de Madri, 1983.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

CAMPOS, Rose. Assédio moral e constante. **Psique: Ciência e Vida**. Ano I. n. 04. São Paulo: Escala, 2006. p. 40-47.

CLOT, Yves. **Le travail sans l'homme**: pour une psychologie des milieux de travail et de vie. Paris: La Découverte, 1998.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2003.

CORDÁS, Táki Athanássios; MORENO, Ricardo Alberto. **Condutas em Psiquiatria**. 3.ed. São Paulo: Lemos Editorial, 1999.

COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. v. 20, n° 59, outubro, 2005. p. 111-170.

DADOUN, Roger. **A Violência**: ensaio acerca do "homo violens". Rio de Janeiro: DIFEL, 1998.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e Semiologia dos Transtornos Mentais**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio; DINIZ, Maria Helena; GEORGAKILAS, Ritinha A. Stevenson. **Constituição de 1988: Legitimidade, Vigência e Eficácia, Supremacia**. São Paulo: Germinal, 1997

FONTANA, Antonio Marcos. **Manual de Psiquiatria Clínica**. São Paulo: Atheneu, 2005.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. 5.ed. Rio de Janeiro: Graal, 1993.

_____. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. 5.ed. Petrópolis: Vozes, 1987.

GIDDENS, Anthony. **Para Além da Esquerda e da Direita**. São Paulo: Unesp, 1996.

GONÇALVES, Lúcia Maria Rodrigues. **Saúde Mental e Trabalho Social**. São Paulo: Cortez, 1983.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

KAPLAN, Harold I., SADOCK, Benjamin J., GREBB, Jack A. **Compêndio de Psiquiatria: Ciências do Comportamento e Psiquiatria**. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 1997.

KOLB, Lawrence. **Psiquiatria Clínica**. 9.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1977.

LEBRUN, Gérard. **O que é poder**. 14. ed. São Paulo: Brasiliense, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LUNA, Manuel. **Acoso Psicológico en el Trabajo**. Madrid: GPS-Madrid, 2003.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos:** conceito e legitimação para agir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

NAMIE, Gary; NAMIE, Ruth. **The Bully at work:** what you can do to do stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Naperville: Sourcebooks, 2000.

NUNES FILHO, Eustáchio Portella; BUENO, João Romildo; NARDI, Antônio Egídio. **Psiquiatria e Saúde Mental.** São Paulo: Atheneu, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 28, n. 51, Curitiba, jul./dez. 2003. pp. 322-323.

POSSAS, Cristina. **Saúde e Trabalho:** a Crise da Previdência Social. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1989.

Organización Mundial de la Salud. **Sensibilizando Sobre el Acoso Psicológico en le Trabajo.** Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. n. 04. Genbra, 2004.

REIS, Adriana. Entrevista com José Roberto Heloani: assédio moral – a violência invisível. In: **Psicologia Brasil**, ano 4, n. 33. agosto/2006. p. 7-11.

ROUQUAYROL, Maria Zélia. **Epidemiologia & Saúde.** 4.ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva:** teoria e prática jurisprudencial. São Paulo: LTr, 2004.

SCHMIDT. Marta Halfeld Furtado de Mendonça. O Assédio Moral no Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 27, n. 47, Curitiba, jan./jul. 2002, pp. 180-181.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

Sites consultados:

http://www.el-refugioesjo.net/casos_mobbing/acoso-en-chile.htm

Data de acesso: 03/08/2007.

<http://usuarios.lycos.es/mobbinglat/1008.doc>

Data de acesso: 03/08/2007.