

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIAS,
CONTABILIDADE E SECRETARIADO EXECUTIVO**

CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO

Maria Regina Lima Costa

**ASSÉDIO MORAL: A ÉTICA COMO FATOR INDISPENSÁVEL PARA COIBIÇÃO
DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Fortaleza - Ceará
2010

Maria Regina Lima Costa

**ASSÉDIO MORAL: A ÉTICA COMO FATOR INDISPENSÁVEL PARA COIBIÇÃO
DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Monografia Apresentada Faculdade de Economia,
Administração, Atuárias, Contabilidade e Secretariado
Executivo, como requisito para obtenção do título de
Bacharel Em Secretariado Executivo.

Orientador: Zorandy Lopes Oliveira

Fortaleza - Ceará
2010

L699a Lima, Maria Regina Costa
Assédio Moral: A Ética como fator indispensável para a coibição
do assédio moral nas relações trabalhistas / Maria Regina Costa lima.
– Fortaleza, 2010.

44f: 30 cm

Monografia (Graduação em Secretariado Executivo) –
Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado. Fortaleza-CE,
2010.

1. Assédio moral 2. Ética 3. Relações de trabalho. I.
Titulo

Maria Regina Lima Costa

**ASSÉDIO MORAL: A ÉTICA COMO FATOR INDISPENSÁVEL PARA COIBIÇÃO
DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Esta Monografia foi submetida à Coordenação do Curso de Secretariado Executivo, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo, outorgado pela Universidade federal do Ceará – UFC e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que feita de acordo com as normas da ética científica.

Aprovada em: _____/_____/_____

_____	Nota
Prof. Zorandy Lopes de Oliveira Orientador	-----
_____	Nota
Prof. Laudemiro Rabelo de Souza e Moraes Membro da Banca Examinadora	-----
_____	Nota
Prof. Carlos Manta Pinto de Oliveira Membro da Banca Examinadora	-----

Ao meu filho, Gabriel, que é a
fonte de inspiração para tudo
na minha vida

AGRADECIMENTOS

A **DEUS**, por tornar o meu sonho realidade, que me deu a vida e inteligência e que esteve sempre presente nas horas mais difíceis, me dando coragem e ânimo para prosseguir na busca de meus objetivos.

Ao meu filho, Gabriel que soube compreender a e suportar a minha ausência durante o decorrer do curso.

A minha mãe, Eulália que sempre esteve ao meu lado nas horas mais difíceis e sempre me deu suporte para alcançar meus objetivos.

Às minhas amigas, em especial a Maria do Carmo e Adriana Camurça que sempre estiveram presentes no decorrer dessa jornada, apoiando e incentivando a realização do trabalho.

Ao professor Carlos Manta pelo incentivo e sugestões dadas para a realização da monografia.

Ao Professor Laudemiro Rabelo, por fazer parte da banca examinadora

Ao Professor Zorandy, que sempre me apoiou e que sem sua importante compreensão e ajuda não teria conseguido chegar até aqui e a realização deste trabalho não teria sido concretizada

E aos demais que, de alguma forma, contribuíram para elaboração desta monografia.

RESUMO

Atualmente, as relações de trabalho estão muito diferentes do que um dia foram. A velocidade com que as informações circulam e a democratização do conhecimento, aliadas a uma maior preocupação com o ser humano fez com que as pessoas se tornassem mais cientes de seus direitos e, com isso, forçassem a subtração de antigas posturas, principalmente, no que diz respeito à relação entre patrão e empregado. O assédio moral é um tema delicado, relativamente novo, mas é representativo de um movimento da busca pela ética nas relações de trabalho, pelo respeito ao próximo e pelo trabalho justo e coerente com a dignidade necessária para o bem estar das pessoas. Baseado em pesquisa bibliográfica, reportagens de jornais e revistas e alguns trabalhos acadêmicos relacionados ao tema, este estudo pretende situar o assédio moral dentro das relações de trabalho e mostrar a ética como aspecto fundamental de coibição

Palavras-chave: assédio moral, ética, relações de trabalho

ABSTRACT

Currently the working relations are very different than they were once ago. The speed with that the informations circulate and the democratization of knowledge, coupled with a greater concern for the human it made people becomeself more aware of their rights and so to forcing the subtraction of old postures, especially as concerns the relationship between employer and employee. The bullying at work is a sensitive issue and relatively new, but is representative of a movement of the search for ethics in work relationships, respect to others and for fair work and consistent with the dignity necessary to the well being of people. It based on library research, newspaper reports and magazines and some scholarly works of authors who approach the issue, this study intends to delineate the harassment in labor relations and shows the ethics as a fundamental aspect for curb it.

Key words: harassment, ethics, labor relations

*Um homem se humilha
Se castram seu sonho
Seu sonho é sua vida
E vida é trabalho
E sem o seu trabalho
Um homem não tem honra
E sem a sua honra
Se morre, se mata
Não dá pra ser feliz.*

Gonzaguinha

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO.....	11
2 – REVISÃO HISTÓRICA SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	13
3 – ETICA NO TRABALHO.....	19
3.1 – Conceitos de ética.....	19
3.2 – Ética e atualidade.....	22
3.3 – Ética no trabalho.....	24
4 – TRABALHO E ASSEDIO MORAL.....	28
5 – CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS.....	43

1 – INTRODUÇÃO

Atualmente no mundo do trabalho, as relações estão ganhando em transparência na maioria dos lugares. As novas teorias administrativas sobre trabalho em equipe, gestão participativa, respeito aos colaboradores, melhorou em muito as relações entre patrão e empregado e também entre colaboradores de maior e menor nível hierárquico, ou mesmo entre homens e mulheres.

Porém, como em todas as regras, há exceções que ainda representam manchas nesse processo de aprimoramento da ética no trabalho, exceções estas que estão sendo vistas com maior atenção, inclusive através de leis que punem as pessoas que ultrapassam os limites do aceitável dentro do ambiente de trabalho, como é o caso do Assédio Moral.

Esse tema é de suma importância, pois apesar de hoje as teorias administrativas colaborarem para que haja mais respeito entre colegas de trabalho, ainda existem pessoas que se utilizam de seus cargos ou posições de destaque na empresa para coagir ou humilhar colegas de trabalho sendo isso agora visto como crime previsto em lei.

Nesse caso, as teorias da administração funcionam dubiamente, pois ao passo que inibe esses problemas através de teorias de RH que favorecem o trabalho em equipe e a cooperação também formula teorias de produtividade, metas e de busca pelo lucro que pressionam de tal forma o funcionário que pode levá-lo ao limite da tolerância.

Para a empresa, a existência do assédio moral causa uma degradação no clima organizacional, um aumento na rotatividade da mão de obra e no absenteísmo, uma perda de respeito pela administração, uma diminuição da motivação do pessoal, implicando, assim, num declínio acentuado da produtividade, da eficiência e da qualidade do trabalho.

O Objetivo desse trabalho é situar o Assédio Moral dentro do tema ética no trabalho e com isso enfatizar a importância da regulamentação desse tema para coibir os abusos cometidos por pessoas anti-éticas.

A metodologia utilizada no desenvolvimento desta monografia será através de pesquisas bibliográficas, além de estudos de casos já publicados. A monografia deverá ser apresentada com uma introdução, onde será feita a apresentação do trabalho e algumas observações iniciais.

No segundo capítulo será feita uma avaliação sobre a transformação do mundo contemporânea do trabalho e aspectos gerais do tema.

No terceiro capítulo será tratada especificamente da importância da ética no mundo do trabalho.

No quarto capítulo será feita a abordagem do assédio moral do ponto de vista da falta de ética no trabalho, com a colocação de três casos acontecidos, em São Paulo em outubro de 2008, no Paraná em setembro 2008 e em Alagoas em agosto de 2009.

Livros, artigos e publicações sobre o tema foram analisados e serviram como base para a revisão da literatura abordada neste trabalho, alguns com maior aprofundamento, outros abordando teorias empíricas e de senso geral, que serviram como referencial teórico para esta pesquisa, que possui caráter puramente científico, sendo uma pesquisa exploratória, motivada pelo fato de este ser um tema de particular interesse da autora.

2 – REVISÃO HISTÓRICA SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO

O trabalho representa um valor importante nas sociedades ocidentais contemporâneas, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e sua produtividade.

Compreender os sentidos do trabalho hoje é um desafio importante para os administradores, tendo em vista as múltiplas transformações que têm atingido as organizações e o mundo do trabalho.

Assistimos hoje a transformações importantes no mundo contemporâneo do trabalho. Novas formas de organização aparecem, e a natureza se modifica com a intervenção do homem. Observamos o desaparecimento de empregos permanentes e, simultaneamente, aparecem novas tecnologias e formas inovadoras de organização do trabalho.

Ao mesmo tempo em que milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga, outras sofrem pelo fato de terem que trabalhar excessivamente. O trabalho conserva um lugar importante na sociedade.

O trabalho representa um valor importante, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade (HIRIGOYEN 2008).

Vale a pena, então, tentar compreender o sentido do trabalho hoje e determinar as características que deveria apresentar a fim de que ele tenha um sentido para aqueles que o realizam.

O trabalho pode ser definido de várias maneiras. Segundo Brief e Nord (1990, p.47) apud Morin (2001) o único elemento que reúne os múltiplos significados é: uma atividade que tem um objetivo. Geralmente, essa noção designa um gasto de energia mediante um conjunto de atividades coordenadas que visam produzir algo de útil (MORIN, 2001)

O trabalho pode ser agradável ou desagradável; Ele pode ser associado ou não a trocas de natureza econômica. Ele pode ser executado ou não dentro de um emprego. De acordo com Morin (2001), o trabalho seria uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução.

Quanto ao emprego, trata-se da ocupação de uma pessoa, correspondendo ao conjunto de atividades remuneradas em um sistema organizado economicamente. A noção de emprego implica quase necessariamente a noção de salário e do consentimento do indivíduo em permitir que outra pessoa dite suas condições de trabalho e tarefas. (MORIN, 2001)

Pode-se definir o trabalho como uma atividade lucrativa que lhes permite melhorar, que acrescenta um valor a alguma coisa, que lhes dá um sentimento de vinculação e que contribui à sociedade. (GUEDES, 2003a)

Pode ser ainda definido como uma atividade lucrativa que acrescenta um valor a alguma coisa, que é exigente mentalmente, que contribui à sociedade e pela qual têm que prestar contas. (GUEDES, 2003a)

Outra definição do termo trabalho é: Uma atividade que acrescenta um valor a alguma coisa, que contribui à sociedade, que permite melhorar, pela qual se recebe um salário e que dá um sentimento de vinculação. (FERRARI, NASCIMENTO E MARTINS 1998)

A simples leitura dessas definições mostra o trabalho como um meio de emancipação. Pelo salário que ele possibilita, o indivíduo afirma sua independência; por meio de suas atividades, o trabalho desenvolve o potencial e fortalece a identidade dos

indivíduos; pelas relações que o trabalho gera, ele consolida a identidade social; pelos seus resultados, permite ao indivíduo contribuir ao mundo e dar um sentido à sua existência.

Desde o mundo antigo e sua filosofia, que o trabalho tem sido compreendido como expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão.

Weber, com sua ética positiva do trabalho reconferiu ao ofício o caminho para a salvação, celestial e terreno, fim mesmo da vida. Selava-se, então, sob o comando do mundo da mercadoria e do dinheiro, a prevalência do negócio (negar o ócio) que veio sepultar o império do repouso, da folga e da preguiça.

Foi ainda através da escrita de Marx (2004:17), que o trabalho conheceu sua síntese sublime:

Trabalhar era, ao mesmo tempo, necessidade eterna para manter o metabolismo social entre humanidade e natureza. Mas, sob o império (e o fetiche) da mercadoria, a atividade vital metamorfoseava-se em atividade imposta, extrínseca e exterior, forçada e compulsória. É conhecida sua referência ao trabalho fabril: se pudessem, os trabalhadores fugiriam do trabalho como se fuge de uma peste.

Engels (2005:26) afirma ainda sobre o mesmo tema:

O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem.

Essa dimensão dúplice e mesmo contraditória, presente no mundo do trabalho, que cria, mas também subordina, humaniza e degrada, libera e escraviza, emancipa e aliena, manteve o trabalho humano como questão nodal em nossas vidas. E, neste conturbado início do século XXI, um desafio crucial é dar sentido ao trabalho, tornando também a vida fora do trabalho dotada de sentido.

Através do ato laborativo, que Marx denominou como atividade vital, que os indivíduos, homens e mulheres, distinguiram-se dos animais. Mas, em contraposição, quando a vida humana se resume exclusivamente ao trabalho, ela freqüentemente se converte num esforço penoso, alienante, aprisionando os indivíduos de modo unilateral.

Se, por um lado, necessitamos do trabalho humano e reconhecemos seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicita o ser social. Essa dimensão dúplice e dialética, presente no trabalho, é central quando se pretende compreender o labor humano.

O que nos diferencia enormemente dos críticos do fim ou mesmo da perda de significado do trabalho na contemporaneidade. Se esta tendência eurocêntrica foi dominante nas duas últimas décadas, mais recentemente ela tem sido fortemente questionada e se encontra bastante enfraquecida. Renascendo das “cinzas”, a questão do trabalho tornou-se novamente um dos mais relevantes temas da atualidade.

Muitas são as interconexões e transversalidades que mostram o retorno do trabalho como questão central dos nossos dias. Como a destruição ambiental e a questão feminina, o labor humano mostra-se como questão vital para a humanidade.

O conceito de flexibilização do trabalho e o abandono do modelo de trabalho por tempo indeterminado já pertencem à nossa atual forma de pensar (...). Hoje, é difícil prever a superação ou a substituição desse tipo de trabalho instável (MORIN, 2001)

Esse quadro configura uma nova morfologia do trabalho: além dos assalariados urbanos e rurais que compreendem o operariado industrial, rural e de serviços, a sociedade capitalista moderna vem ampliando enormemente o contingente de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, part-time, exercendo trabalhos temporários, entre tantas outras formas assemelhadas de informalização do trabalho, que proliferam em todas as partes do mundo.

Há outra tendência de enorme significado no mundo do trabalho contemporâneo: trata-se do aumento significativo do trabalho feminino que atinge mais de 40% da força de

trabalho em diversos países avançados e também na América Latina, onde também foi expressivo o processo de feminização do trabalho. (MORIN, 2001)

Esta expansão do trabalho feminino tem, entretanto, um movimento inverso quando se trata da temática salarial, onde os níveis de remuneração das mulheres são em média inferiores àqueles recebidos pelos trabalhadores, o mesmo ocorrendo em relação aos direitos sociais e do trabalho, que também são desiguais.

Outra tendência presente no mundo do trabalho é a crescente exclusão dos jovens, que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e que, sem perspectiva de emprego, acaba muitas vezes engrossando as fileiras dos trabalhos precários, dos desempregados, sem perspectivas de trabalho, dada a vigência da sociedade do desemprego estrutural. (HIRIGOYEN 2008)

Paralelamente à exclusão dos jovens vem ocorrendo também a exclusão dos trabalhadores considerados “idosos” pelo capital, com idade próxima de 40 anos e que, uma vez excluídos do trabalho, dificilmente conseguem reingressar no mercado de trabalho. (HIRIGOYEN, 2008)

Como desdobramento destas tendências acima apontadas, vem se desenvolvendo no mundo do trabalho uma crescente expansão do trabalho no chamado Terceiro Setor, assumindo uma forma alternativa de ocupação, através de empresas de perfil mais comunitários, motivadas predominantemente por formas de trabalho voluntário, abarcando um amplo leque de atividades, onde predominam aquelas de caráter assistencial, sem fins diretamente mercantis ou lucrativos e que se desenvolvem relativamente à margem do mercado.

O trabalho é uma atividade produtiva que agrega valor a alguma coisa: temos aqui um aspecto que é novo. Considera-se que é importante que o trabalho seja organizado de maneira eficiente, cuja realização conduza a resultados úteis, gastando-se energia de maneira rentável.

Em sua forma negativa, essa característica do trabalho contribui extensivamente à sua absurdez. A maneira como os indivíduos trabalham e o que eles produzem têm um impacto sobre o que pensam e na maneira como percebem sua liberdade e sua independência.

O processo de trabalho, assim como seu fruto, ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade. Acontece que a organização do trabalho em si mesma conta muito: é importante que a organização das tarefas e das atividades torne-se favorável à eficiência e que os objetivos visados, assim como os resultados esperados, sejam claros e significativos para as pessoas que o realizam.

O prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão um sentido ao trabalho. A execução de tarefas permite exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, fazer novas experiências, aprender novas competências, resumindo, realizar-se, atualizar seu potencial e aumentar sua autonomia.

Em outras palavras, o trabalho deve ser feito de maneira socialmente responsável, onde a ética passa a ser primordial, sendo, pois o tema do próximo capítulo.

3 – ETICA NO TRABALHO

Já na primitividade a raça humana buscava a socialização, a organização em tribos, e outras formas coletivas que pudessem representar um segmento social, concentrando-se em premissas comuns vinculadas a um determinado objetivo, estabelecendo regras que viessem convergir a um bom relacionamento o que nem sempre se dava de maneira pacífica, levando a meios de obediência a regras que provavelmente não se usariam hoje.

Na atualidade ficou muito comum o não cumprimento de normas, regras, leis etc., talvez por uma questão de cultura ou até mesma ignorância sobre a existência das mesmas.

Um dos motivos levantados como possibilidade para o não cumprimento dessas normas e leis é uma eventual falta ou inaplicabilidade da ética, conceito este conhecido por muitos, aplicado por poucos.

3.1 – Conceitos de ética

Etimologicamente a palavra ética vem do grego *ethos* e no latim *mores*. No que concerne aos aspectos gerais da ética, o que se verifica neste início de século, é uma mudança em termos de atitude para com um conjunto de situações bem conhecidas por todos nós.

As exigências estão aumentando em direção a comportamentos mais confiáveis, mais éticos.

Ética é para Nash (1996, apud LISBOA, 1999:06)

“[...] é o estudo da forma pela qual normas morais pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos da empresa comercial. Não se trata de um padrão moral separado, mas estudo de como o contexto dos negócios cria seus problemas próprios e exclusivos à pessoa moral que atua como um gerente desse sistema”.

Verifica-se que o autor Nash recomenda a aplicação de normas por parte das empresas conscientes de seus propósitos para que sejam reconhecidas pela sociedade como íntegras, dignas de confiança e cumpridoras de suas responsabilidades, sempre primando o seu trabalho em firmeza, profissionalismo, moral e decência.

Baumhart (1996, apud LISBOA, 1999:25) afirma que:

“[...] é ético tudo o que está em conformidade com os princípios de conduta humana; de acordo com o uso comum, os seguintes termos são mais ou menos sinônimos de ético: moral, bom, certo, justo, honesto”.

Percebe-se que é valioso para que sejamos críticos de nós mesmos e analisemos os rumos de nossas profissões e os profissionais que a estão seguindo. Dessa forma, poderemos oportunizar alguns mecanismos que devem ser implementados para corrigir falhas que eventualmente venham a ser detectadas, assim estaremos contribuindo para o fortalecimento da profissão.

Para Lisboa (1996:28) ética “[...] é um ramo da filosofia que lida com o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado”.

Pode-se concluir que ética está no centro de uma discussão que perpassa a dúvida entre certo e errado, mas é algo que deve nortear a ação dos indivíduos no intuito de fazer o que deve e precisa ser feito sem desvios de conduta ou moral.

Em seu livro “O que é ética”, Valls (1993), enfatiza a ética na sociedade e traz um conjunto de idéias e discussões sobre ética antiga, sua relação perante a religião, comportamento, consciência moral, liberdade, valores, bem como os dias de hoje.

O autor mostra os problemas, a maneira tradicional e a moderna em que os povos agiam diante da ética e da moral, já que o assunto gerava polêmica. Como foi no caso de Sócrates, filósofo grego, condenado a beber veneno, acusado de induzir a juventude a questionar as leis.

O comportamento moral engloba toda a preocupação que o ser humano tem com a consciência individual. O modo de pensar e agir, influencia sim nas questões políticas e na busca do ideal.

Aristóteles tinha designado suas investigações teórico-morais então denominadas como "éticas", como investigações "sobre o ethos", "sobre as propriedades do caráter", porque a apresentação das propriedades do caráter, boas e más era uma parte integrante essencial destas investigações.

Alguns autores diferenciam ética e moral de vários modos: Ética é princípio, moral são aspectos de condutas específicas; Ética é permanente, moral é temporal; Ética é universal, moral é cultural; Ética é regra, moral é conduta da regra; Ética é teoria, moral é prática.

Apresentada como reflexão, a ética diz respeito à decisão, que incumbe a cada indivíduo e a cada sociedade, de julgar, escolher e instituir em sua própria existência os princípios, os valores que deverão guiar suas relações com o mundo, com as coisas, com os outros homens, submetendo-os a permanente questionamento.

As decisões relativas ao trabalho dependem, quanto a elas, do que se poderia chamar, numa acepção bastante ampla, de técnica: escolha dos saberes a serem convocados, dos instrumentos, dos procedimentos, das ações a serem empregados na consecução do resultado final.

3.2 – Ética e atualidade

A ética é um conceito que sempre esteve presente em todas as sociedades e hoje se resume em uma ética individual, onde cada pessoa define o que prefere seguir e idealizar.

Define como praticar o bem e qual caminho seguir. Aprendem a lidar com as diferenças e diversos costumes de um povo a outro. A forma como a ética e a moral vai ser explorada, varia, pois enquanto uma se torna dever, a outra tende para a obrigação.

Na maneira como a sociedade está hoje organizada, alguns valores dominantes resultaram em atitudes que identificamos e acabamos por viver, mesmo que inconscientemente como, por exemplo: desconfiança, egoísmo, corrupção, violência e, em muitos casos, sectarismo, intransigência, inflexibilidade.

É importante ressaltar que a preocupação atual com moralidade das instituições, não é fenômeno apenas brasileiro, haja vista, como poderá ser visto adiante, a busca pela ética tornou-se um fenômeno global.

Questões de valores e explicitamente da ética, juntamente com outros temas em observação, debate e crítica referem-se ou não são resumidos como ‘questões do convívio humano’. Em especial, Handel (2000), nas grandes cidades, parece que a vida torna-se cada vez mais difícil.

Da forma como a sociedade está organizada, os valores dominantes resultaram em atitudes que identificamos e acabamos por viver, como: desconfiança, defesa de interesses individuais ou de grupos específicos, violência – nas suas mais variadas formas, ‘stress’ e, em muitos casos, sectarismo, intransigência, inflexibilidade. É importante ressaltar que a preocupação atual com moralidade das instituições, não é fenômeno apenas brasileiro. Outros países passam pelo mesmo processo. (HANDEL, 2001)

A impunidade reforça o dano geral, privilegiando interesses individuais ou de grupos. Segundo Vasquez (1989), ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade. As situações vividas por nós, seres humanos, no dia a dia, determinam a necessidade de normas para orientar o comportamento. Elas devem ser consideradas apropriadas pelo conjunto da sociedade, caso contrário tem uma grande chance de não serem cumpridas.

Em muitas situações da vida cotidiana temos problemas práticos e situações reais que exigem decisões e ações que atingirão uma ou mais pessoas, o que exige normas que sirvam de base, de diretriz.

A moral são essas normas gerais que servem para pautar o comportamento humano. Este comportamento pode ser conhecido como prático-moral mesmo que sujeito a variações de uma época para outra ou de uma sociedade para outra.

O comportamento prático-moral faz parte das nossas vidas ao longo de milênios. Assim passamos da prática moral para a teoria moral, estudada como dimensão do comportamento humano.

Tratar de ética é tratar da parte essencial da vida humana uma vez que ela é responsável pela compreensão e orientação dos aspectos fundamentais da convivência. Cada grupo humano organizado possui normas de ação que são aceitas pela maioria, para reger as formas de agir de todos os seus participantes (HANDEL, 2001).

Quando se trata de examinar aspectos profissionais é mais fácil considerar aspectos técnicos do que aspectos envolvendo a prática da ética. Possivelmente, os próprios conceitos de técnica e ética possam começar a esclarecer estes questionamentos. Técnica, em uma profissão, refere-se a como fazer, diz respeito a procedimentos específicos, adequados à obtenção do resultado desejado.

A sociedade tem estimulado os movimentos em prol de estabelecimentos, formalização e observância da ética profissional, sendo certo que a maioria das profissões liberais, através de seus conselhos e órgãos, já publicaram seus códigos.

Neste início de século, a falta de ética passou de doença aguda a crônica do capitalismo. Atinge praticamente todos os países, independentemente do tamanho e do grau de desenvolvimento.

Trata-se de uma situação particularmente embaraçosa para os países democráticos desenvolvidos, os europeus em particular, os quais se acostumaram a ver suas manifestações, entre as quais as práticas corruptas na administração pública, como um fenômeno típico dos países subdesenvolvidos e dos antigos regimes socialistas. (GUEDES, 2003 b)

3.3 – Ética no trabalho

O poder proíbe, oprime, de forma muitas vezes irracional, podendo envolver coerção física ou psicológica. É exercido sempre de cima para baixo, de maneira vertical, repreendendo os interesses daqueles que são sujeitos. Na educação ele normalmente é usado como um incômodo, ou melhor, um mal necessário, vindo da autoridade daqueles que se apropriaram do poder. (GUEDES, 2003b)

A linguagem, a análise e a prática política estão imersas numa narrativa que inclui coisas como: opressão, legitimação, direitos, Estado, governo e autoridade. Foucault acredita que somos capazes de efetuar escolhas livres e autônomas, numa construção que permite ser governado, tanto individual como coletivamente.

Os confrontos podem ser evitados, tendo em vista que empregados e empregadores são ditos parceiros na perseguição de objetivos e metas, quando a relação de poder se desenrola sob a perspectiva da colaboração, da participação e da parceria.

Assim, o homem produz sua existência por meio do trabalho, desenvolvendo relações econômicas e sociais. Em pleno século XX e início do XXI é vivenciado o

confronto com o mercado de trabalho, permeado de incertezas e de concorrência. O indivíduo que trabalha, o faz de acordo com valores e princípios da cultura organizacional, sendo observado e valorizado pelos resultados que seu trabalho traz à organização.

Os valores compartilhados a partir da linguagem levam a cultura organizacional a estruturar a ação dele, direcionando suas atitudes e controlando a sua forma de atuação.

Na medida em que o trabalho implica um exercício de si mesmo, o ser é requisitado a investir no seu contínuo aprendizado, colocando-se como agente de sua própria evolução. Chega-se à ética como exercício de si mesmo, a um desafio ao fenômeno de dominação.

O ser humano vive um momento crucial de identidade profissional, que constitui também uma projeção de si no futuro, por sua trajetória de empregabilidade, aspirações de reconhecimento e sobrevivência num contexto de acesso desigual, complexo e instável.

A formação pessoal e profissional se constitui em um componente cada vez mais valorizado, não somente de acesso, mas de manutenção e valorização do indivíduo no trabalho.

São da alçada dos estudos sobre ética os questionamentos acerca do que consiste o bem. Assim como compete à ética profissional responder, em que consiste o bem em determinada profissão. A ética norteia – ou pelo menos deveria nortear - a vida humana em sociedade, assim como também norteia o exercício profissional.

No entendimento de Handel (2000) a ética profissional é importante por ter como objetivo o relacionamento do profissional com seus clientes, colegas e sociedade em geral, tendo em vista valores como a dignidade humana, auto-realização e sociabilidade.

O relacionamento entre as pessoas, como indivíduos ou grupos, é foco central de atenção da ética e da moral. A confusão que acontece entre as palavras Moral e Ética existem há muitos séculos.

Esta confusão pode ser resolvida com o esclarecimento dos dois temas, sendo que Moral é um conjunto de normas que regulam o comportamento do homem em sociedade, e estas normas são adquiridas pela educação, pela tradição e pelo cotidiano.

Já a palavra Ética, Valls (1993) define como um “conjunto de valores que orientam o comportamento do homem em relação aos outros homens na sociedade em que vive, garantindo, outrossim, o bem-estar social, ou seja, Ética é a forma que o homem deve se comportar no seu meio social.

Todo ser humano possui a consciência Moral que o leva a distinguir o bem do mal no contexto em que vive. Surgindo realmente quando o homem passou a fazer parte de agrupamentos, isto é, surgiu nas sociedades primitivas, nas primeiras tribos. A Ética teria surgido com Sócrates, pois se exige maior grau de cultura.

Ela investiga e explica as normas morais, pois leva o homem a agir não só por tradição, educação ou hábito, mas principalmente por convicção e inteligência. Vásquez (1989) aponta que a Ética é teórica e reflexiva, enquanto a Moral é eminentemente prática. Uma completa a outra, havendo um inter-relacionamento entre ambas, pois na ação humana, o conhecer e o agir são indissociáveis.

Os conceitos se afinam com os propósitos almejados, entretanto, neste último, observa-se tal é a profundidade que representa a questão “ética”, de onde se conclui que não se podem desprezar os ensinamentos antigos de que as sociedades necessitam estar organizadas e devidamente articuladas protegidas por um conjunto de normas que representarão os alicerces necessários ao direcionamento dos rumos que a sociedade deverá tomar.

A adoção de princípios éticos e comportamentais reflete o tipo da organização da qual fazemos parte e o tipo de pessoa que somos. Sendo a ética inerente à vida humana, sua importância é bastante evidenciada na vida profissional, porque cada um tem responsabilidades individuais e sociais, envolvendo pessoas que dela se beneficiam.

A ética é ainda indispensável ao profissional porque, na ação humana, o “fazer” e o “agir” estão interligados. O “fazer” diz respeito à competência, à eficiência que todo profissional deve possuir para exercer bem a sua profissão. O “agir” refere-se à conduta do profissional, ao conjunto de atitudes que deve assumir no desempenho de sua profissão.

É fundamental ter sempre em mente que há uma série de atitudes que não estão descritas nos códigos de todas as profissões, mas que são comuns a todas as atividades que uma pessoa pode exercer.

Para que se seja ético no trabalho é preciso, antes de tudo, ser honesto em qualquer situação. Outras qualidades são consideradas importantes para o exercício de qualquer profissão, tais como: competência, sigilo, prudência, coragem, compreensão, perseverança, humildade, responsabilidade, otimismo, solidariedade, comprometimento, respeito, transparência, excelência etc.

4 – TRABALHO E ASSÉDIO MORAL

No mundo do trabalho muitos princípios têm sido descartados em nome da competitividade, da globalização e do neoliberalismo para atender as leis de mercado. A cultura das metas sem critérios e a cobrança de alta produtividade e de resultados genéricos de forma aleatória são extremamente perniciosas, pois sequer consideram a individualidade do empregado.

As diversas formas de cobrança de produtividade por meio da manipulação, cobranças constantes e pressão psicológica, têm levado tanto nas empresas privadas como no serviço público a remanejamentos, rebaixamentos, marginalização, perseguições, desrespeitos, em completo atentado aos direitos fundamentais à dignidade humana, à saúde e à vida. Todos direitos constitucionalizados, garantidos na Constituição Brasileira. (BRASIL, 2000)

A reestruturação produtiva, a organização do trabalho, os avanços tecnológicos e os modelos de gestão utilizados não devem expor o trabalhador de tal forma que possa atingir a sua dignidade, honra, imagem, privacidade e saúde. (HIRIGOYEN, 2008)

Num ambiente degradante de trabalho facilmente o assédio moral se instala expondo os trabalhadores a diversas situações ofensivas e vexatórias, em total menoscabo à dignidade humana. Em resumo, o assédio moral pode ser classificado como vertical ascendente quando realizado por superior hierárquico; vertical descendente quando realizado por um subordinado ou mais contra o chefe; horizontal quando é efetivado entre empregados de mesmo nível hierárquico. (GUEDES, 2003b)

Passa a ser estratégico ou organizacional quando visa à redução de custo, enxugamento da folha de pagamento, encargos trabalhistas e números de trabalhadores com escolhas de estratégias para forçar trabalhadores a pedir demissões. (GUEDES, 2003b)

Pode ainda ser institucional quando é ligado à forma de organização do trabalho que determina objetivos, metas e produtividade inatingíveis com sobrecarga no trabalho e aumento do estresse que pode ocasionar danos a saúde física e mental.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer por meio de palavras, gestos, escritos, diferentes tipos de condutas abusivas, pelo uso de diversas técnicas de desestabilização empregadas de formas distintas, desde menções e sugestões maldosas que podem ser diretas ou indiretas quanto ao desempenho do profissional, bem como o descrédito e o preconceito em razão de determinadas situações específicas.

Exemplos disso é quando possui estabilidade provisória, sofre acidente do trabalho e doença profissional e passa a usufruir licença médica, benefício previdenciário ou quando retorna precisando ser readaptado em novas funções, uma vez que a crescente necessidade de produtividade e competitividade muitas vezes leva ao completo desrespeito ao direito fundamental à dignidade e à saúde do trabalhador. Uma das maiores crueldades que podemos observar ocorre quando o trabalhador é descartado por adoecer pelas próprias condições do ambiente degradante de trabalho (GUEDES, 2003a)

O pior é que essa violência pode se dar sorrateiramente e silenciosamente ou por meio de palavras aparentemente inofensivas, mas que podem desequilibrar um ser humano, levando o trabalhador a um estado de desconforto psíquico que pode evoluir para a irritação, estresse, diversos tipos de doenças e patologias, ou até destruí-lo totalmente em casos mais graves, como na hipótese de suicídio.

O assédio moral é capaz de devastar um homem sem que haja uma gota de sangue sequer e sem gestos brutais, empregando somente o que se denomina chamar de violência invisível, cujo potencial de crueldade é capaz de destruir fisicamente e moralmente suas vítimas.

Mesmo sendo muito difícil a prescrição de “receitas mágicas” que resolvam todos os casos de assédio moral, alguns aspectos nos parecem importantes. A sociedade deve se dotar de leis que proíbam e enquadrem o assédio moral no trabalho, pois toda sociedade democrática deve repudiar e reprovar qualquer forma de violência.

Para as empresas torna-se imperativa a criação de políticas organizacionais que enquadrem e proíbam todas as formas de violência, pois organizações eficientes e produtivas não coabitam com o assédio moral no trabalho.

Finalmente, o indivíduo alvo de um assédio moral não deve sofrer em silêncio, deixando que ele roube a sua autoestima e sua saúde física e mental. Deve procurar ajuda psicológica, ter consciência de que muitas pessoas passam por esse tipo de violência no trabalho e que é importante denunciar, sempre que possível, junto aos sindicatos e ao Ministério Público, e exigir soluções para o caso.

É também importante não acreditar que o assédio moral faz parte do seu trabalho, que todo esse sofrimento é natural, afim de que mais uma forma de violência no trabalho não seja vista como imutável e inevitável.

De acordo com o site www.assediomoral.org, a humilhação no trabalho envolve o fenômeno vertical e horizontal. O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade.

Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e ‘flexibilização’.

Exige-se dos trabalhadores/as maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade) visando produzir mais a baixo custo.

A flexibilização inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Se para os empresários competir significa dobrar-se elegantemente ante as flutuações do mercado, com os trabalhadores não acontece o mesmo, pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global. (GUEDES, 2003a)

A "flexibilização", que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores/as, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e sub-empregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas. A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc. que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho. (GUEDES, 2003a)

O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. (HIRIGOYEN, 2008)

O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforça atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a 'cultura do contentamento geral'. (GUEDES, 2003b)

Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que 'carregam' a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os 'improdutivos', humilhando-os. (HIRIGOYEN, 2008)

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho.

A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente.

Este fenômeno se caracteriza por algumas variáveis: Internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes.

Dificuldade para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe; Rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do 'pacto do silêncio' no coletivo; Comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte; Sentimento de inutilidade e coisificação. Descontentamento e falta de prazer no trabalho; Aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade; Demissão forçada e desemprego.

A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a autoestima, deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS (Comissões Internas de Prevenção de acidentes), das organizações por local de trabalho (OLP), Comissões de Saúde e procura dos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho. (HIRIGOYEN, 2008)

Entre as estratégias do agressor estão escolher a vítima e isolar do grupo, impedir de se expressar e não explicar o porquê, fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares, culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar, desestabilizar emocional e profissionalmente (vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho), destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). (HIRIGOYEN, 2008)

A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool. Então o agressor tem que livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação e nesse momento é que ele passa a impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

A explicitação do assédio moral está sob a forma de gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar os/as adoecidos/as pelo e para o trabalho, colocá-los/as em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele/a que apresenta dificuldades.

Podem ainda não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do/a subordinado/a, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.(HIRIGOYEN, 2008)

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosa de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais freqüente com as mulheres e adoecidos.

Sua reposição se realiza invisivelmente nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores/as, que mesmo adoecidos/as, continuam trabalhando.

Freqüentemente os trabalhadores/as adoecidos são responsabilizados/as pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente, desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo.

Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demitidos/as.

Os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas, se tornam alvo preferencial de controle das chefias se alguém do grupo, transgride a norma instituída. (GUEDES, 2003a)

A violência no intramuros se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do transgressor diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem.

Em muitas sociedades, ridicularizar ou ironizar crianças constitui uma forma eficaz de controle, pois ser alvo de ironias entre os amigos é devastador e simultaneamente depressivo.

Neste sentido, as ironias mostram-se mais eficazes que o próprio castigo. O/A trabalhador/a humilhado/a ou constrangido/a passa a vivenciar depressão, angustia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade.

As emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciadas segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se.

Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Passam a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido. É este sofrimento imposto

nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que adoecer as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam

A violência moral e a sexual no ambiente do trabalho não são um fenômeno novo. As leis que tratam do assunto ajudaram a atenuar a existência do problema, mas não o resolveram de todo.

Há a necessidade de conscientização da vítima e do agressor(a), bem como a identificação das ações e atitudes, de modo a serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, criando um ambiente de trabalho gratificante e propício a gerar produtividade.

O Ministério do Trabalho classifica Assédio Moral como sendo toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e freqüentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (Art 333, CLT)

Tão antigo quanto o trabalho, o assédio moral caracteriza-se por condutas que evidenciam violência psicológica contra o empregado. Desta forma, expor o empregado a situações humilhantes (como xingamentos em frente dos outros empregados); exigir metas inatingíveis; negar folgas e emendas de feriado quando outros empregados são dispensados; agir com rigor excessivo e colocar "apelidos" no empregado são alguns exemplos que podem configurar o assédio moral.

São atitudes que, repetidas com freqüência, tornam insustentável a permanência do empregado no emprego, causando danos psicológicos e até físicos (como doenças devido ao estresse) ao empregado.

Os distúrbios mentais relacionados com as condições de trabalho são hoje considerados um dos males da modernidade. Algumas das novas políticas de gestão exigem que as pessoas assumam várias funções, tenham jornadas prolongadas, entre outros abusos.

Para o empregado, não aceitar tais condições é correr o risco de ser demitido já que dificilmente faltam substitutos.

Entre as pessoas que mais sofrem humilhações estão aquelas que adoecem por consequência do trabalho; as de meia-idade (acima de 40 anos) e são consideradas "ultrapassadas" em alguns ambientes; as que têm salários altos, porque podem ser substituídas a qualquer momento por um trabalhador que ganhe menos; gestantes e os representantes eleitos da CIPA e de Sindicatos (que possuem estabilidade provisória).

Abaixo algumas situações que podem identificar um empregado que está sendo assediado como, por exemplo, isolado dos demais colegas; impedido de se expressar sem justificativa; fragilizado, ridicularizado e menosprezado na frente dos colegas; chamado de incapaz; torna-se emocionalmente e profissionalmente abalado, o que leva a perder a autoconfiança e o interesse pelo trabalho; propenso a doenças; forçado a pedir demissão.

Casos de Assédio Moral:

Caso 1. Disponível em: http://www.bancariosce.org.br/noticias_detalhes

Chefe amassa recibo de salário de vendedor que não atingia metas.

“No departamento de vendas de assinaturas do jornal gaúcho Zero Hora por algum tempo foi assim: o chefe amassava o recibo de salário dos vendedores que não atingiam a meta e jogava contra eles. O assédio moral se completava com xingamento aos ‘fracassados’.

Depois de dez meses de humilhação, com o fim do contrato de trabalho, um vendedor recorreu à Justiça contra a empresa. e ganhou em todas as instâncias”

Caso 2. Disponível em: http://www.bancariosce.org.br/noticias_detalhes

Ele me chamava de burra da frente dos meus colegas

“A secretária Juliana (nome fictício) não consegue passar de frente à instituição financeira onde trabalhou porque ali foi submetida ao terror do assédio moral. “Ele [o chefe] me chamava de burra na frente dos colegas”, disse. “Entrei em depressão e fui afastada.”

Ela ainda diz coisa como: *“Lembrar-me do meu chefe é tão ruim que penso em suicídio”*

Caso 3. Disponível em: http://www.bancariosce.org.br/noticias_detalhes

Gerente chamava funcionária de incompetente e burra

“A promotora de vendas Olívia (nome fictício) teve o azar de ficar sob as ordens de um gerente que só pensa nisto: cumprir metas da empresa a todo custo, o que inclui a prática da humilhação. O gerente, diante de todos, chamou por diversas vezes a funcionária de “incompetente e burra” por não cumprir as metas, as quais, segundo ele, “qualquer idiota atingiria”.

Olívia foi à Justiça de sua cidade pedindo indenização por danos morais. Mas o juiz de primeira instância julgou o pedido dela improcedente com base em uma testemunha segundo a qual Olívia conseguia cumprir as metas, não havendo, portanto, motivos para o assédio”

Citamos também algumas situações que podem identificar o agressor, podendo ser um chefe ou superior na escala hierárquica, colegas de trabalho ou o próprio empregador (em casos de empresas de pequeno porte): se comporta através de gestos e condutas abusivas e constrangedoras; procura inferiorizar, amedrontar, menosprezar, difamar,

ironizar, dar risinhos, etc. Tudo isso demonstra falta de conhecimento em gestão moderna, ausência de respeito humano e falta de ética

Além disso, faz-se brincadeiras de mau gosto; não cumprimenta e é indiferente à presença do outro; solicita execução de tarefas sem sentido e que jamais serão utilizadas; controla (com exagero) o tempo de idas ao banheiro; impõe horários absurdos de almoço, etc. O cargo de supervisão implica um conhecimento acima da média das pessoas que compõem a organização

Infelizmente ainda não há uma legislação específica para assédio moral. O Artigo que trata desse assunto está na CLT e o texto diz o seguinte:

Artigo 483, CLT - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até o final da decisão do processo.

A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade da vida. O que acontece dentro das empresas é, fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. A transparência das ações gerenciais vêm pouco a pouco sendo observadas nas organizações. Cursos para setores são ofertados e , inclusive a ética como disciplina obrigatória..

É sempre positivo que associações, sindicatos, coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio

A vítima deve resistir, anotar com detalhes toda as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário), dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas.

Principalmente contar com o testemunho daqueles que presenciaram o fato ou que já sofreram humilhações do agressor, apoio é fundamental dentro e fora da empresa, evitar conversar com o agressor, sem testemunhas, ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical, tratar de assunto relativo às tarefas.

Deve-se ainda exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P (Departamento Pessoal) ou R.H (Recursos Humanos) e da eventual resposta do agressor.

Se possível mandar carta registrada, por correio, guardando o recibo, procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias da organização, como: médicos ou advogados do sindicato, quando a situação exigir.

Assim como o Ministério Público, a Justiça do Trabalho, a Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina, recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo e/ou buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

Ressalte-se que o assédio moral é repetitivo, e deve-se diferenciar acontecimentos comuns nas relações de trabalho, das situações que caracterizam assédio moral, que possui uma maior profundidade.

Se constantemente a pessoa sofre humilhações ou é explorada, aí sim temos assédio moral. Além dos superiores hierárquicos, é comum os pares terem atitudes de humilhar seus colegas. Isto hoje em dia é inadmissível em toda sociedade organizada.

Em outra abordagem, Lisboa (1996) esclarece que

“[...] a ética ou moralidade das pessoas ou grupos não consiste meramente no que elas fazem costumeiramente, mas no que elas pensam que é correto fazer, ou são obrigadas a isso”.

Por medo, algumas pessoas repetem a atitude do chefe, humilham aquele que é humilhado ou ficam em silêncio quando vêm uma situação dessas. Mas os executivos também sofrem pressão. O cumprimento de planos de produção, forçam atitudes grosseiras. A cada etapa eles têm que atingir metas mais ousadas em menos tempo e acabam transmitindo essa angústia para os demais. O problema é estrutural nas empresas.

Uma das causas do assédio é o desejo do empregador em demitir o empregado. Para não arcar com os custos de uma demissão sem justa causa, o empregador cria um ambiente insuportável e assim o empregado acaba pedindo demissão.

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, como vimos ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho num contexto de desemprego, dessindicalização e aumento da pobreza urbana.

CONCLUSÃO

Do exposto, pode-se considerar que o assédio moral está inserido na sociedade desde os primórdios do ser humano, desde que o homem começou a se inter-relacionar com outros homens.

Verifica-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma conduta, repugnada pela sociedade, derivada de um agente que escolhe a vítima, por motivos que vão desde a luta por uma melhor colocação na empresa, até a própria discriminação, e a ataca pontual ou freqüentemente com atitudes hostis com o objetivo de anulá-la moralmente. Salienta-se que o que há primeiramente é a conduta assediadora dentro da sociedade e, por consequência a conduta assediadora no local de trabalho.

Quanto aos agentes assediadores e o destino do ataque, pode-se verificar que o assédio mais comum é aquele que parte do empregador e do superior hierárquico ao empregado. Isso acontece do homem para a mulher e vice-versa

Cabe frisar que o assédio moral é uma agressão, por vezes, disfarçada e, portanto, muito difícil de buscar as provas, os sujeitos, a caracterização do dano, o nexo causal, daí residindo a dificuldade de julgamento de nossos magistrados ao se deparar com tais casos.

Os sindicatos passam a ter papel fundamental trabalhando junto às empresas e seus trabalhadores, agindo conforme os interesses de seus empregados e aplicando o "marketing social". Para corroborar, os legisladores auxiliariam criando um remédio legislativo para punir os assediadores, bem como criando leis para incentivar na prevenção do dano. Tudo isso para propiciar um ambiente de trabalho mais saudável para os trabalhadores, para que possam perseguir seus sonhos na construção diária de um ideal de vida digna, equilibrada e principalmente pacífica.

O Sindicato dos Bancários do Ceará – SEEB-CE, tem participado ativamente de momentos importantes no que diz respeito a Assédio Moral. As decisões do Tribunal

Superior do Trabalho (TST) têm incluído muitas decisões favoráveis a funcionários, vítimas de Assédio. Na prática, os tribunais trabalhistas reconhecem a prática quando caracterizada e comprovada por testemunhas.

Com as informações expostas, conclui-se que assédio moral por ser criminoso, cruel, desumano deve ser combatido com toda a rigidez e severidade, pois espelhado nas conseqüências de sua aplicação pode se traduzir sob a forma de males quase irrecuperáveis a um ser humano. A justiça não pode e nem deve ficar omissa por mais tempo. O trabalhador deve gozar de respeito e bom clima em seu ambiente de trabalho para que possa não só produzir a contento para a empresa como também para realizar-se enquanto ser produtivo.

É de suma importância observar que o assunto desta monografia, não se esgota, e embora o tema ainda seja objeto de poucos trabalhos desenvolvidos em face das práticas existentes, há ainda, muito a ser explorado e muitos outros casos e informações aqui citadas podem servir de base para uma nova pesquisa e desenvolvimento de estudo de caso, que pode ser objeto de outros trabalhos, de forma mais extensa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. - São Paulo: Saraiva, 2003.

BARRETO, Maria. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Atlas, 2000,

BRASIL, **Constituição federal**. 5. ed. rev. e atual., São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda., 2000.

CASTRO, Verônica Batista Queiroz. **Assédio moral no ambiente de trabalho: um desrespeito a dignidade humana**, 2008. 60f. Trabalho de conclusão de curso (Secretariado Executivo)

ENGELS, Friederich-2005 - **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem** - <http://www.vermelho.org.br/html/biblioteca/docs/MACACO.RTF>- acesso em: 20/10/2010

FERRARI, Irany. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS Fº, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. - São Paulo: LTr, 1998.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. – São Paulo: LTr, 2003a.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: Revista da Amatra II, 2003b.

HANDEL, C.C. **Ética e o exercício profissional**. Porto Alegre: Texto Didático, 2000.

_____. **Ética e política**. Porto Alegre: ITV/PSDB, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil 2008.

LISBOA, Lázaro Plácido. **Ética geral e profissional em contabilidade**. - São Paulo: Atlas, 1996.

MARX, K., **Manuscritos econômico-filosóficos**, São Paulo: Boitempo Editorial. 2004

MORIN, Estelle M. **Os sentidos do trabalho**, *RAE - Revista de Administração de Empresas* • São Paulo, Jul./Set. 2001

PEGORARO, Olinto. **Ética é justiça**. 4ª ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

SINDICATO dos **Bancários**. O assédio moral e o trabalho gratuito, Fortaleza 14 de jan 2008. Disponível em: http://www.bancariosce.org.br/noticias_detalhes Acesso em 20/10/2010

VALLS, Álvaro L.M. **O que é ética**. 7ª edição Ed.Brasiliense, 1993, p.7

VASQUEZ, A. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1989