

## Assédio moral no Ambiente de Trabalho

Deborah Amaral

### INTRODUÇÃO:

Um conceito que vem sendo pauta de muitos debates em direito laboral na atualidade é o do assédio moral, todavia, observa-se que tal problema não constitui novidade, podendo-se até mesmo afirmar ser tão antigo como as próprias relações de trabalho, este, portanto, é o desiderato deste artigo, qual seja, o de traçar, ainda que de forma geral, os delineamentos desta tão avassaladora forma de violência moral no meio trabalhista.

### ASSÉDIO MORAL – CONCEITO E CARACTERÍSTICAS:

Segundo a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, primeira autora a tratar especificamente acerca do assunto, em sua obra “Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”, *“assédio moral é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”*, tendo como características as seguintes:

- **Repetição e Caráter Duradouro:** Para que se constate uma hipótese de assédio moral, necessário se faz que as condutas sejam repetidas, visto que, não se incluem na espécie estudada as agressões pontuais, mesmo que estas agressões tenham repercutido em conseqüências graves para a vítima. O assédio moral é formado, portanto, por condutas pequenas porém repetidas, que se consideradas isoladamente talvez nem constituam graves agressões. Quanto ao caráter duradouro de tais mazelas, temos que constitui um pré-requisito para a sua caracterização, já que a figura do assediante é a de um indivíduo perverso e narcisista, capaz de agressões perpétuas, se assim se fizer necessário para que se cumpra o seu desiderato, qual seja, o de se ver livre da vítima. Quanto ao tempo de duração destas investidas, observa-se uma variação conforme a natureza do trabalho, tema que se verá quando do estudo de algumas formas de trabalho mais sujeitas ao cometimento destas condutas.

- **Caráter Aético das Condutas:** Conforme fora estudado acerca da ética, quando do início deste trabalho, vemos que cada profissão possui seu arcabouço ético no mais das vezes consignado em forma de códigos que visam a regulamentar as condutas no ambiente de trabalho ou mesmo fora dele desde que no exercício das funções laborais. Todavia, há comportamentos exigidos para quaisquer tipos de relações sociais, que não se encontram escritos em código algum, são aqueles comportamentos que derivam de uma moral social comum, da consciência moral da sociedade em que se vive, e por isso são exigíveis, mesmo tendo como origem o costume social. Desta forma, as condutas constituintes do assédio moral ferem de plano as condutas éticas, sejam elas as escritas ou as consuetudinárias provenientes da moral social.

Conseqüentemente, equivocado se faz afirmar que condutas aéticas somente são aquelas que vão de encontro aos códigos escritos de ética das varias profissões, respeitando-se desta forma apenas a norma em sua forma fria, negando o que é realmente importante nela, o seu espírito.

- **Objetivo Principal - Livrar-se da vítima:** Por mais variadas que sejam as modalidades de assédio moral, observa-se em regra apenas um objetivo, qual seja o de livrar-se da vítima, fazê-la desistir do emprego. Muitas são as motivações para estas atitudes por parte do agressor, como por exemplo o comportamento diferenciado dela, o fato de não se enquadrar no grupo, o medo que o agressor possua de ter suas qualidades ofuscadas se comparadas às da vítima, motivações estas que serão oportunamente desenvolvidas neste trabalho, todavia, por ora, basta que constatemos que o objetivo único destas agressões é o de afastar a vítima de qualquer possibilidade de comparação com o agressor.

Acerca dos sujeitos intervenientes nesta relação doentia, temos que assediador, que pode ser qualquer pessoa, sempre será dotado de comportamento com características de narcisismo ou perversidade, e considerarão sempre as outras pessoas como se inimigos fossem, vivendo numa interminável competição, na qual terá de sair vencedor, não importando os métodos que utilize.

Quanto às vítimas, também pode-se afirmar não existir um perfil exato e estático das vítimas, estando qualquer pessoa sujeita a hipóteses de assédio, todavia, algumas situações propiciam o ocorrimto destes casos, como por exemplo, a questão de pertencer a minorias sociais, de serem pessoas que resistem à padronização de comportamentos, pessoas excessivamente competentes, ou ainda aquelas que não estão ligadas à rede de relacionamento “certa”, ou seja àquela “oposta” ao assediador.

No que concerne à classificação, observa-se que ao contrario do que crê o senso comum, existem 3 formas de assédio moral, são elas:

- Vertical descendente: Neste caso o assédio vem do superior hierárquico contra o seu subordinado, é a forma mais comum.;
- Vertical ascendente: Constitui a forma mais rara, neste caso é o subordinado quem submete seu superior hierárquico ao sofrimento, um exemplo desta é o boicote;
- Horizontal: Nesta hipótese, o assédio se dá entre os pares, ou seja, no mesmo nível de hierarquia dentro das corporações.

## AS MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO:

Algumas condutas são constantes na hipótese de assédio, todavia, deve-se ressaltar que aquelas das quais trataremos a seguir são apenas exemplos, pois as formas cruéis desta espécie de violência se renovam a cada dia, sempre com maiores requintes de sutileza e crueldade.

- Deterioração proposital das condições de trabalho: Constitui geralmente a primeira das formas de manifestação do assédio vertical descendente. É sempre muito sutil e quando percebida por algum terceiro, o agressor utiliza de artifícios para convencer a todos da idéia de que na realidade é a vítima que possui uma sensibilidade aguçada e que não se adapta às condições de trabalho.
- Problemas de comunicação: Pode-se afirmar, sem qualquer receio, que todas as outras manifestações de assédio moral deságuam sempre nesta modalidade, salvo as violências físicas verbais ou sexuais. Em princípio a vítima é isolada fisicamente em seu ambiente de trabalho, o que por si só, já desgasta a comunicação dela com seus pares ou superiores, após esta fase, desenvolve-se uma política tácita de não comunicação com o assediado, sendo utilizados apenas bilhetes ou o silêncio, ele torna-se então “invisível” dentro da empresa.
- Ofensas à dignidade do trabalhador: Nesta modalidade, materializa-se de forma mais clara a discriminação, visto que ocorrem humilhações com vistas a diferenciar a vítima de seus colegas de trabalho, em virtude de características como sexo, raça, caracteres de sua personalidade, deficiências físicas, etc. Digamos pois que esta manifestação da violência moral constitui apenas um disfarce para a discriminação seja ela de qualquer espécie.
- **Violência verbal, física e/ou sexual:** Temos nesta forma expressiva do assédio moral a mais visível, constituindo-se num último grau do problema. Neste ponto as condutas já são perceptíveis a terceiros, e, em caso de ter o trabalhador suportado todos os outros níveis anteriormente tratados, neste ele procurará auxílio especializado, pois a situação já encontra-se completamente fora do controle. Vejamos pois demonstrações desta forma cruel do problema:
  - a) gritos injuriosos e ameaças de violência física;
  - b) agressão física, ainda que leve, como empurrões, tapinhas, etc.;
  - c) intromissão na vida fora do trabalho: ligações telefônicas, cartas, e-mail para o endereço pessoal, estragos no automóvel, espionar ou seguir o assediado;
  - d) assédio ou agressão sexual.

Importante se faz ainda destacar o fato de que as condutas aqui tratadas podem ocorrer simultaneamente, não existindo a eliminação de uma conduta por outra, além disso, podem se dar das mais diversas formas, já que a maldade do agressor perverso e narcísico não possui quaisquer limites lógicos.

## O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO:

Primeiramente deve-se atinar ao fato de que a forma de violência moral em epigrafe colide frontalmente com dois dos principais pilares da Constituição Federal de 1988, quais sejam, os princípios da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana, desta forma, urgente se faz a criação de formas de combate, posto que macula verdadeiros atributos inerentes ao indivíduo enquanto ser humano.

Legislação Brasileira já existente sobre o tema:

Em nosso país ainda não há uma concreta Legislação Federal que trate do tema em deslinde, o que há a este nível, em verdade, são projetos de leis que visam alterar as leis 8112/90 e o Código Penal, projetos estes que serão estudados com maior vagar em tópico específico deste trabalho.

Por hora, cabe tratar acerca das manifestações legislativas já existentes acerca do assunto, manifestações estas que se materializaram na forma de leis nos seguintes municípios: [Americana](#), [Campinas](#), [Cascavel](#), [Guarulhos](#), [Iracemápolis](#), [Jaboticabal](#), [Natal](#), [Porto Alegre](#), [São Gabriel do Oeste](#), São Paulo e [Sidrolândia](#). Todas estas normas apenas atuam no âmbito da administração municipal, sendo desta forma, coercitivas apenas para a administração pública direta e indireta na qualidade de empregadora.

Em nível estadual, apenas o Estado do Rio de Janeiro e, recentemente (em 22/12/2005) o Estado de São Paulo aprovaram leis acerca do tema, são as LEI Nº 3921 , de 23 de agosto de 2002 de autoria do Deputado Noel de Carvalho e PL 422/01 respectivamente.

No que tange ao conteúdo, vemos que traz em seu corpo um texto bastante semelhante ao da norma acima transcrita (Lei Municipal de São Paulo), inclusive sujeitando o infrator às mesmas penalidades, quais sejam, Curso de aprimoramento profissional, Suspensão, Multa e Demissão.

Desta forma, constata-se a partir destas normas um primeiro passo de vital importância para que se combata e/ou evite esta mazela já bastante difundida em nossos dias.

De resto, o que há em tramitação são propostas e projetos de leis, nas três esferas(municipal, estadual e federal), dentre as quais cumpre destacar a proposta de inclusão do assédio moral no CP, fato que criminalizaria a conduta, sancionando o seu sujeito ativo com pena de detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

## CONCLUSÃO

À vista de tudo que foi exposto no corpo desse trabalho, observamos o quão essencial se faz a conscientização da população acerca do problema do assédio moral, seu conceito, características e conseqüências, posto que sempre existiu, mas nunca se rotulou a existência de modo formal. Recebia o tratamento de grosseria, mas seguia ocorrendo, como se fizesse parte do poder diretivo do empregador, sendo desta forma suportado de forma tácita por medo, passividade ou necessidade do emprego.

Uma infinidade de comentários poderia ainda ser tecida acerca do assunto, tendo em vista a seara de subjetividade na qual encontra-se imiscuído, entretanto, por hora, mister se faz destacar o caráter consciencial da solução proposta, pois, basta que os indivíduos retomem a consciência da condição de humano para que comecemos a mudar o rumo das condições de trabalho nesta economia tão cruelmente capitalista, onde o trabalhador passou apenas a ser mais um numero, valendo apenas enquanto durar sua força de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000 PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 20. dez. 2005.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**; tradução Rejane Janowitz . – 1 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional – 12ª Ed. – Atlas, São Paulo, 2002**.

RIBEIRO, Herval Pina. **Assédio moral: questão nova ou despolitização de uma velha questão?** Disponível em: <<http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/her.html>>. Acesso em: 20. dez. 2005.

AMARAL, Deborah. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/textos/x/15/70/1570/> Acesso em: 26.jul.2006.

