

## ASSÉDIO MORAL / SEXUAL NO TRABALHO: formas de evitar o constrangimento e humilhação no ambiente de trabalho.

Centro Universitário de Santo André (Unia)  
Pós-Graduação *Lato Sensu* em Psicologia Institucional e Clínica  
Metodologia da Pesquisa Científica

Prof. Pedro Moreira de Godoy, Esp. (Orientador). <pedrogodoy@unia.br>  
Santo André, 16 de agosto de 2007.

**Maria Aparecida Machado da Costa**, pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica, Unia; graduada em Secretariado Executivo Bilingüe, Unia. Atualmente trabalho como Secretária na empresa HELIX Projetos Industriais. Estou visando licenciatura para ministrar aulas para os cursos de Secretariado, níveis técnico e superior.  
[cidinhacosta2004@hotmail.com](mailto:cidinhacosta2004@hotmail.com)

**Resumo:** Este paper procura agrupar os diversos problemas causados pela tendência existente na maioria das empresas, de explorar a força de trabalho, chegando muitas vezes a extrapolar todos os limites físicos e psicológicos, do ser humano. Na busca pela maior produtividade com menor custo, os dirigentes corporativos, utilizam-se de diversos meios de intimidação ou pressão, para extrair o máximo da capacidade de cada funcionário, submetendo-o muitas vezes ao “assédio moral/sexual”.

Quais as saídas que possuímos, para erradicar este tipo de “mal”, de nossa sociedade?  
Existem reais possibilidades de alcançarmos este objetivo?

**Palavras-chave:** Metodologia científica. Leis que protegem o trabalhador contra o “Assédio”. Ética e responsabilidade social e profissional. Respeito às liberdades e direitos individuais.

Neste trabalho acadêmico, estarei enfocando o fenômeno Assédio Moral/Sexual ou Terror Psicológico ou Violência Moral, nos diversos ambientes de trabalho em empresas, sob o ângulo da responsabilidade civil a partir do Estatuto de direito privado {Lei 10.406 de 10/01/02}, mas discutindo os seguintes aspectos: *o fenômeno crescente do poder privado e do terror psicológico ou violência moral no trabalho; a insuficiência das normas civis para tutelar os direitos individuais e a eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais.*

O “terror psicológico” ou a “violência moral no trabalho” são tão antigos quanto o trabalho visto que, as expressões “puxaram meu tapete”, “estou na geladeira”, “fulano anda me olhando de forma esquisita”, são expressões bastante conhecidas da maioria dos trabalhadores, porém, a novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização dos fatos, fazendo com que todos acreditem que este fenômeno faça parte do método de “gerenciamento de pessoas”, quando na verdade é uma maneira cruel para melhor controlar a situação.

Durante os mais de 30 anos em que trabalhei como Secretária Executiva, em Bancos e em Empresas de médio e grande porte; presenciei diversas manifestações de “assédio moral/sexual” direcionadas a colegas e fui alvo deste tipo de comportamento em diversas ocasiões também e, por medo de perder o emprego, falta de alternativa, e de conhecimento dos meus direitos individuais, continuei calando meu sofrimento e tratando os males resultantes, seguindo meus princípios e também os da “ética profissional”, porque acredito que os valores pessoais são mais importantes do que galgar uma carreira brilhante a qualquer custo.

O assédio ou “*mobbing*” faz parte da personalidade egoísta e agressiva do ser humano e, compreende diversas maneiras psíquicas ou físicas de intimidação ou pressão, o que nada mais é do que uma forma de expressão de poder; sempre foi reprimido por todos os povos mais antigos como, Gregos, Judeus e Cristãos, porém, esta situação modificou-se com o surgimento do “*Iluminismo*” no século XVIII, sendo então responsável pelo afloramento do individualismo e do narcisismo e, atualmente, pela formação do perfil do “novo” trabalhador: autônomo, egoísta, flexível, capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável.

O assédio moral, que é a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, por um sujeito perverso; têm como objetivo intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando a frequência e a permanência nos banheiros; diminuem a auto-estima de homens e mulheres e, acabam desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando a vítima a desistir do emprego.

O assédio sexual, que varia na forma, de uma cultura para outra e que consiste em qualquer comportamento de natureza sexual inoportuno ou indesejável, que ocorra sem sua permissão, também é muito comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, dirigidas a um ou mais subordinados.

As vítimas preferidas do “*mobbing*” são, além de pessoas que possam estar fragilizadas emocionalmente, por motivos financeiros ou amorosos, ou mesmo por uma desavença em família, por exemplo; também aquelas que relutam e têm alguma espécie de dificuldade em aceitar as autoridades constituídas. Estas são, normalmente, as que não possuem preparo técnico e intelectual e que, terão mais dificuldades para conseguir novos empregos.

<sup>1</sup> O “*mobbing*” existe também entre certos grupos de animais. O termo provém do verbo inglês *to mob*, que significa assediar, atacar.

Os danos causados às vítimas de assédio variam da perda de autoconfiança e da auto-estima, enfraquecimento da saúde física e mental, diminuição da capacidade de trabalho, podendo o “*mobbing*” chegar a causar também, a destruição de carreiras profissionais, e até mesmo a morte da vítima. Os efeitos psicológicos do assédio provocam vários tipos de sofrimento: ansiedade, insegurança, irritabilidade, pânico, depressão, falta de motivação, angústia, além de sintomas somáticos como insônia, perda de memória, tremores, problemas alimentares, dificuldades para respirar, asma, bronquites, dermatites, e etc. Há também um comprometimento das relações de trabalho, pois o ambiente se torna inibidor e ameaçador por conta do isolamento físico imposto pelo sujeito perverso e pelos colegas de trabalho, que se aliam ao agressor, o que culmina na queda da produtividade.

Embora a legislação brasileira tenha procurado melhorar a proteção aos direitos dos trabalhadores, com o Código Civil de 2002, Lei 10.406 de 10/01/02, que estabelece os termos da responsabilidade civil do empregador pelos atos de empregados, serviços e prepostos quando agem no exercício do trabalho e, da Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, que alterou o Artigo 216-A, do Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 que considera como “Crime”, o Assédio Moral/Sexual, e diz que o ato de “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem (assédio moral) ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, é passível de condenação a uma pena-detenção de 1 (hum) a 2 (dois) anos”; são poucos os processos judiciais resultantes de denúncia por assédio sexual/moral em virtude do medo da perda do emprego e, até da falta de conhecimento dos seus direitos, por parte dos trabalhadores.

Além disto, existe a dificuldade na obtenção de provas do assédio e, também, o fantasma da culpa que pune principalmente a mulher assediada. Sempre haverá alguém questionando se a mulher não se excedeu em algum momento, seja em gentilezas, em posturas ou até em vestimentas, para que tenha sofrido assédio. Infelizmente, a conduta feminina não está livre de julgamentos morais, que apenas distorcem a percepção de situações sérias e configuram a banalização das injustiças sociais, que é o resultado da profunda crise de ética em que vive mergulhada nossa sociedade atual.

Empresas desorganizadas, que tratam inadequadamente a definição de papéis e responsabilidades dos seus trabalhadores, que possuem clima organizacional instável, que não possuem responsabilidade social definida, sempre acabam contribuindo para comportamentos indesejáveis, facilitando o assédio. A responsabilidade social com o meio ambiente, o respeito aos princípios éticos e às relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos, portanto, lutar contra o assédio moral/sexual no trabalho, é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais.

Conforme monografia elaborada por Márcia Novaes Guedes, 2003, pág. 8, “O assédio moral/sexual é uma ação voluntária desencadeada por um sujeito perverso e capaz de provocar danos em diversas esferas da vida, mas pode ser evitada na medida em que o empregador se empenhe em construir um ambiente de trabalho saudável e de respeito aos direitos humanos”. É neste sentido que precisamos caminhar para conscientizar os trabalhadores, mostrando que existem diversos órgãos em várias instâncias, tanto jurídicas quanto na área de saúde; preocupados com esta situação que, comprovadamente, tornou-se muito mais prejudicial à humanidade do que se imagina.

É sempre positivo que os trabalhadores sejam associados a sindicatos da categoria, pois nestes órgãos existem pessoas sensibilizadas individualmente e que intervirão com base judicial, para ajudar as vítimas quanto à idéia de reparação e, para alertar sobre os danos à saúde causados pelo assédio moral/sexual.

Para a erradicação do “*mobbing*”, presente em quase todos os ambientes de trabalho é preciso que as pessoas deixem de considerar o assédio como “tabu” e passem a enxergá-lo como uma terrível violência contra todos os seres humanos, em geral, mas principalmente, contra as mulheres, que são as maiores vítimas e, denunciem aos órgãos de proteção ao trabalhador, obrigando desta forma, as empresas a ter atitudes, de acordo com o “código de ética profissional”.

As leis que protegem o trabalhador e exigem respeito aos direitos e liberdades individuais, incluindo a reparação de danos morais, principalmente no Brasil, ainda não são suficientes para garantir o emprego do trabalhador, sendo necessário uma melhor preparação individual para ser um profissional capaz, técnica e intelectualmente e, assim, não depender de um único empregador.

Precisamos exigir que as medidas que classificam as empresas com responsabilidade ética e social, tornem-se eficazes, como método de escolha e valorização dos seus produtos, como acontece em países desenvolvidos, onde foi comprovado que, num ambiente de trabalho tranquilo e agradável, onde existe uma relação de confiança e respeito mútuo entre chefes e subordinados, tanto empresa quanto trabalhador ganham, pois isto por si só, estimula para que “todos” obtenham um melhor desempenho em suas funções.

*“A idéia de reparação é uma das mais velhas idéias morais da humanidade”.* (George Ripert)<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Renomado Jurista francês, defensor da linha positivista e que ajudou a consolidar as idéias legais relacionadas à reparação do dano moral, no século XIX, citado por Márcia N.Guedes, In: Assédio Moral e Responsabilidade...

## Referências:

COGGLIOLA, Osvaldo. **Introdução à Teoria Econômica Marxista**, 1. ed. São Paulo: Jinkings Editores Associados Ltda., 1998.

COSTA, Flávio Martins da. **Assédio moral**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4576&org=2>>, Recife, nov. 1998, acesso em 19 jul., 2007 e 08 set, 2007.

RODRIGUES, Orlando B. **Assédio moral no trabalho: da atitude velada à ameaça real**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4756&org=2>>, Recife, nov. 1998, acesso em 19 jul., 2007 e 08 set, 2007.

DE PAULA, Ana Paula Paes de. Eros e Narcisismo nas Organizações. **Revista RAE Eletrônica**, São Paulo: Fundação Getulio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, v. 2, n. 2, jul-dez/2003. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1249&Secao=PENSATA&Volume=2&numero=2&Ano=2003>>, São Paulo, mar. 2000, acesso em 08 set., 2007.

Dissertações disponibilizadas em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>, Osasco-SP, abr. 2005, acesso em 19 jul., 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**, III Concurso de Monografias da Amatra II, São Paulo, ago. 2003. 22 f. In: Assédio Moral no trabalho: chega de humilhação!. Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD\\_01.php](http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php)>, acesso em 09 set, 2007.

UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. Grupo Stela. **Guia de preparação de artigos**. Florianópolis: UFSC, EGC, Grupo Stela, 2004. Elaborado por Vinícius M. Kern para o Programa de Pós-graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Disponível em: <<http://kern.stela.ufsc.br/egc/GuiaEGCartigos102004.pdf>>.