

O Assédio Moral e suas novas formas

Sandra Dias *

O assédio psicológico ou moral faz parte do fenômeno mais amplo - a violência genérica que existe em todas as regiões do mundo. É uma realidade que aflige milhares de trabalhadores, relacionada a fatores psicossociais que se manifestam durante a jornada de trabalho e nas relações laborais “sendo um risco não visível que gera mal-estar e reação social, causa danos psíquicos, desencadeia doenças e pode levar à morte por suicídio” (Barreto, 2013,13)

Embora o assédio psicológico receba denominação diferente conforme o país, o termo aponta para o ataque à dignidade do ser humano, uma exposição da vítima ao ridículo em situação vexatória ou humilhante. A associação do termo “moral” ao conceito de “assédio” foi feita pela psiquiatra/psicanalista Marie-France Hirigoyen porque considera que estas ações se encontram no campo da ética ou da moral; “trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade”, não sendo “possível estudar esse fenômeno sem se levar em conta a perspectiva ética ou moral”. (2015,15)

Ela adverte que o conceito não pode ser tratado como unicamente psicológico, um estudo dos mecanismos psicológicos, mas que tem que ser tomado no campo mais amplo. Assim o termo moral associado ao assédio implica em uma tomada de posição, pois enquanto o que sobra para a vítima é o sentimento de humilhação, desprezo, rejeição, maltrato, devido a gravidade da violência, do lado do agressor cabe a pergunta sobre sua intencionalidade “ele queria provocar um prejuízo?”

A partir dos estudos de Hirigoyen, passa-se a utilizar mais frequentemente o termo assédio moral no ambiente de trabalho que passa a ser objeto de estudos multidisciplinares, em todas as esferas em que se dão as relações laborais. O assédio psicológico passa ser inserido no campo da Saúde e da violência no trabalho, sendo um fenômeno internacional, relacionado a distúrbios da saúde mental, presente inclusive em países desenvolvidos como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. Segundo a Organização Internacional da Saúde e a Organização Mundial da Saúde, as perspectivas são sombrias para as próximas décadas prevendo-se um mal estar na globalização, onde predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

Assédio psicológico ou moral no trabalho é um fenômeno tão antigo quanto o trabalho e se tornou tema de debate de juristas preocupados com os Direitos Humanos, pois se trata de uma ofensa aos direitos humanos, uma ofensa à dignidade da pessoa humana. A humilhação e a ofensa à honra sempre estiveram presentes nas relações de trabalho, mas só ganhou relevo na década de 1980 quando surgiram os primeiros estudos que nominavam o problema – assédio psicológico ou moral. A novidade reside na intensificação, gravidade,

amplitude, na banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho.

O assédio psicológico no ambiente laboral se insere no campo do Direito do trabalho. O Direito do Trabalho no século XVII e XIX visava a proteção da própria vida e saúde do trabalhador (limite da jornada, idade, trabalho insalubre e perigoso) enquanto que no século XX ele se volta para saúde mental (a natureza subordinante da relação de emprego seus abusos e consequências na subjetividade e vida social). O assédio moral também se insere no campo da Saúde porque ele tem consequências na saúde física e psicológica do assediado e podendo ocasionar total exclusão social da vítima até suicídios.

Há diversas conceituações para o fenômeno, cada qual contendo as peculiaridades da cultura e dos costumes relativos a cada país: na França se utiliza a palavra *harcèlement moral* (assédio moral); na Inglaterra, Austrália e Irlanda se usa as denominações *bullying*, *bossing*, *harassment* (molestar/intimidar, tiranizar equivalentes do assediar t); nos Estados Unidos tem-se a palavra *mobbing* (molestar/intimidar); nos Países nórdicos, bálticos e da Europa Central o termo utilizado é *mobbing* (molestar); no Japão são usados *murahachibu*, *ijime* (ostracismo social/assédio); na Itália é nominado de *molestie psicologiche* (assédio psicológico); nos países de língua espanhola se utiliza *psicoterror laboral*, *acoso moral* (terrorismo psicológico/assédio moral) e no Brasil – *assédio moral*, *assédio psicológico*, *mobbing*.

A diversidade de expressões obedece à variedade cultural e à ênfase que se deseja colocar sobre algum dos múltiplos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho. Se por um lado, essas diferentes denominações são uma riqueza, por outro, a tentativa de definição e descrição deste fenômeno em nível universal se vê comprometida e exige uma aproximação progressiva e um intercâmbio de conhecimentos, teorias, estudos e práticas transculturais.

Nas pesquisas relativas a violência nas relações laborais os termos *mobbing*, *bullying*, *assédio moral*, *assédio psicológico* ou *terror psicológico* têm sido utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal no ambiente de trabalho que se tornou um problema social grave. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho:

“Cada dia morrem 6.300 pessoas devido a acidentes ou enfermidades relacionadas com o trabalho – mais de 2,3 milhões de mortes por ano. Anualmente ocorrem mais de 317 milhões de acidentes no trabalho, muitos destes acidentes resultam em faltas no trabalho. O custo desta adversidade diária é enorme e a carga econômica das práticas de segurança e saúde se estima em 4 por cento do produto Interno bruto global de cada ano” (OIT, 2015)

O assédio psicológico ou moral no trabalho é tema complexo, um conceito polissêmico, um processo multicausal e como fenômeno apresenta uma dimensão biomédica,

sociológica, política, jurídica e psicológica sendo seu maior desafio, na atualidade, a construção de políticas dirigidas a prevenção.

Delimitando o conceito de assédio

No dicionário o termo assédio aparece ligado a cercar, sitiado, abordagem com intenção sexual, e como “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”, já o verbo assediar significa “perseguir com propostas; sugerir com insistência; ser importuno ao tentar obter algo; molestar” (Houaiss, 2001, 319).

O assédio em uma situação laboral é tão antigo como o trabalho, mas foi somente na última década que ele foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho com consequências não na saúde física e mental como na produtividade devido ao desgaste psicológico que provoca.

Heinz Leymann, psiquiatra suíço, define o terror psicológico ou assédio no ambiente de trabalho como “uma comunicação hostil e antiética, que é dirigida de uma forma sistemática por um ou mais indivíduos, principalmente, para um indivíduo que, devido ao assédio, é empurrado para uma posição defensiva e impotente” (1996, 168, tradução nossa). A vítima, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral.

No livro "Mobbing" ele se refere a esse tipo de situação comunicacional que ameaça infligir ao indivíduo graves prejuízos psíquicos e físicos como um “processo de destruição; (...) uma série de atuações hostis que, se vistas de forma isolada, poderiam parecer anódinas, mas cuja repetição constante tem efeitos perniciosos. (1990, p. 8 tradução nossa). A alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e social aos trabalhadores que são vítimas do assédio moral. O alvo do assédio é submetido a um processo de estigmatização sistemática e usurpação de seus direitos civis que se durar vários anos, leva-a à saída do mercado de trabalho, devido aos danos psíquicos provocados.

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista francesa define o assédio moral no trabalho como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. (2002, 65). É uma “violência sub-reptícia, não assinalável, que, no entanto é muito destrutiva” (Hirigoyen, 2015, 17). Cada ataque isolado não é muito grave, mas é o efeito acumulativo dos micro-traumatismos frequentes e repetidos que constitui a agressão. O estilo específico de agressão é variável de acordo com os meios socioculturais e setores profissionais, com a continuação sistemática, toda pessoa visada se sente atingida.

A pesquisadora e médica do trabalho Margarida Barreto apresenta como assédio moral:

“a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.” (2000, 33)

Para a pesquisadora e advogada do trabalho Sônia Mascaro Nascimento, o assédio moral é:

“uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.” (2011, 14)

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS) “o assedio moral constitui o uso da força e poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade que cause ou tenha a possibilidade de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos e privações “. Enquanto a União Europeia situa como assedio moral “ qualquer manifestação de conduta abusiva, especialmente de comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam atentar contra a personalidade, a dignidade, a integridade psíquica ou física de uma pessoa”. Já a Agencia Europeia define como “um comportamento irracional, repetido, com relação ao empregado ou ao grupo de empregados e que constitui um risco de saúde”.(apud Barreto, 2013, 16)

Analisando-se as diferentes concepções de assedio moral pode-se concluir que este fenômeno apresenta essencialmente as seguintes características: 1ª) recusa de comunicação direta; 2ª) Isolamento da vítima; 3ª) Ataque à reputação da vítima; 4ª) Degradação das condições de trabalho; 5ª) Ataque de natureza hostil, reiterado e sistemático durante longo tempo e 6ª) Consciência do agente.

HISTORICO.

O termo mobbing vem do verbo inglês to mob, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Segundo Ferreira “a primeira forma de descoberta do assédio moral foi o chamado mobbing. (...)” o verbo inglês to mob transmite “a ideia de tumulto, turba, confusão. [...] Consiste em um processo envolvendo vários indivíduos contra apenas um. [...] Sua utilização hodierna corresponde a perseguições coletivas, as quais podem culminar em violência física”. (2010, p. 57)

As primeiras pesquisas sobre o assédio no trabalho iniciaram no campo da Medicina e da Psicologia do Trabalho. Em 1984, Heinz Leymann publica um artigo contendo pesquisa feita pelo National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as consequências do mobbing (assedio), sobretudo na esfera psicossomática em

uma pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas.

“ (...) eu introduzi este fenômeno em 1984, o qual é certamente muito antigo e bem conhecido em todas as culturas. No entanto, não foi descrito de forma sistemática até nossa pesquisa em 1982, o que levou a um pequeno relatório científico escrito no outono de 1983 e publicado no início de 1984, no Conselho Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional em Estocolmo, Suécia”. (Leymann, 1996, 165, tradução nossa)

Leymann esclarece que Mobbing é uma palavra não utilizada, anteriormente neste contexto, na língua inglesa. “Ela foi usada pelo falecido etologista Konrad Lorenz ao descrever o comportamento do grupo animal. “Ele chamou os ataques de um grupo de pequenos animais que ameaçam um animal grande de mobbing” (1996, 167, tradução nossa).

O conceito de mobbing, proposto por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz em seus estudos com gaivotas e gansos, pode ser definido como um comportamento agressivo, um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador. Normalmente, este ataque envolve vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças a distância, afligindo-o com ataques sucessivos. Também se observa em aves ao proteger o filhote e ninho.

Em 1972, o médico sueco Peter Paul Heinemann, pesquisando o comportamento social infantil fora de sala de aula, constata um comportamento hostil e toma emprestada esta terminologia de Lorenz para nomear o comportamento muito destrutivo de pequenos grupos de crianças (na maioria das vezes) contra uma única criança. Nos anos 80, Heinz Leymann introduz o conceito de mobbing (assedio), para descrever o comportamento hostil no lugar de trabalho, define as formas de assédio dentro das organizações e inventa uma escala para avaliar o assédio psicológico no trabalho.

“Seguindo essa tradição, eu peguei emprestado o termo mobbing (assedio) no início dos anos oitenta, quando eu encontrei um tipo semelhante de comportamento em locais de trabalho. Eu deliberadamente não escolhi a palavra bullying, usada por pesquisadores ingleses e australianos (nos EUA, o termo "bullying" também é utilizado), porque muito desta comunicação desastrosa certamente não tem as características de mobbing (assedio), mas muitas vezes é realizado de um modo muito sensível, embora ainda com efeitos altamente estigmatizantes” (Leymann, 1996, 167, tradução nossa)

A conotação de bullying é a agressão física e ameaça. Enquanto na escola o bullying é fortemente caracterizado por tais atos agressivos físicos; raramente se encontra a violência no comportamento de assédio no trabalho. Pelo contrário, o assédio nos locais de trabalho é caracterizado por comportamentos muito mais sofisticados, como, por exemplo, o isolamento social da vítima. Leymann sugere “manter a palavra bullying para as atividades entre crianças e adolescentes na escola e reservar a palavra mobbing para o comportamento dos adultos nos locais de trabalho” (1996, 03, tradução nossa).

Ele aponta outras expressões encontradas na literatura como harassment (perseguição) e pshycological terror (terror psicológico), todos indicando um tipo de conflito, no qual a vítima é submetida a um processo de estigmatização sistemática e usurpação de seus direitos civis. Se durar vários anos, pode conduzir a ejeção do mercado de trabalho porque o indivíduo é incapaz de encontrar emprego devido a lesões psíquicas ocorridas no antigo local de trabalho.

Também assinala que em relação a mobbing em locais de trabalho a primeira publicação se referiu ao "trabalhador assediado" foi feita por Brodsky em 1976, que influenciado pelas clima de esquerda acentua casos de acidentes no local de trabalho, estresse fisiológico e exaustão por longas horas de trabalho, tarefas monótonas trabalho, sendo ignorado pela sociedade mas influenciou uma nova lei ambiente de trabalho na Suécia e novas áreas de investigação dentro da psicologia industrial.Mas foi somente a partir de suas pesquisas

Na década de 90 a francesa Marie-France Hirigoyen lançou o livro "Assedio Moral: a violência perversa no cotidiano" consagrando mundialmente o termo assédio moral e trazendo o tema para uma discussão ética e influenciando a esfera jurídica. Sua análise centrada em casos concretos tipificam a conduta do assediador e as consequências que causam na vitima na sua saúde física e mental. Essa obra teve tanta repercussão que em 2001, lançou um novo livro "Mal estar no trabalho:Redefinindo do Assedio Moral" no qual define e delimita o assédio moral, apresenta sua tipificação e o diferencia de outras situações. Também destaca a necessária intervenção do Estado através de lei trabalhista junto com a participação da sociedade e dos sindicatos para poder prevenir a prática do assédio no trabalho em virtude do seu crescimento na atualidade.

No Brasil o tema começou a ter maior divulgação a partir de 2000 com a dissertação de mestrado na área de Psicologia Social da medica do trabalho Margarida Barreto na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), com o titulo "Uma jornada de humilhações".Para realizar sua dissertação, a pesquisadora realizou entrevistas com 2.072 trabalhadores de 97 empresas na cidade de São Paulo, e ao final constatou que 42% dos entrevistados já haviam sido vítimas de assédio moral.Ela ressalta que a característica mais marcante desse terrorismo psicológico que visa impor sujeição mediante uma verdadeira perseguição psicológica feita com uma sutileza que mascara a violência, daí a necessidade de estudos multidisciplinares .

Tipos de Mobbing

A maior parte dos autores concorda com a existência de três tipos de assédio:

Assedio Vertical Ascendente: "é aquele que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico e normalmente ocorre quando o superior excede nos poderes de mando ou adota posturas autoritárias, com intuito de aumentar a competitividade e a rivalidade entre os colegas de trabalho" (Alkimim, 2008,65). Esta forma de assedio pode ocorrer por insegurança ou inexperiência do superior hierárquico em situação que não consiga manter

domínio sobre os trabalhadores. Assédio Horizontal: cometido pelos trabalhadores que se encontra no mesmo patamar, por colegas de trabalho e está diretamente relacionado à competitividade estabelecida pelas empresas entre os próprios empregados. Pode derivar de conflitos pessoais, rivalidade, discrepância salarial, inveja do trabalho realizado, promoção recebida, ou ainda pela mera discriminação por fatores raciais, políticos, religiosos. Manifesta-se se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento” (Alkimim, 2008, 64)

Assedio Vertical Descendente: O mais frequente, o agente é o superior hierárquico, onde há total abuso aos limites do poder de direção, o chefe utiliza toda sua hierarquia para humilhar e constranger seus empregados, os quais, diante de tal situação, se veem obrigados a pedir demissão. O assediador detém faz deprecição, falsas acusações, insultos e ofensas, mina a esfera psicológica do trabalhador assediado para se destacar frente a seus subordinados, para manter sua posição hierárquica. “Este tipo de assédio pode ser denominado de estratégico quando a empresa organiza estratégias para reduzir o número de empregados, eliminando-os ou fazendo -os pedir demissão após sofrerem pesadas humilhações e terem anulados os elementos que formam sua personalidade e sua profissão” (Alkimim, 2008, 61)

Hirigoyen afirma que “a experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema”.(2015, 112)

Fases do Mobbing (assedio)

Leymann apresenta quatro fases neste processo:

1ª) Fase de Incidentes críticos - A situação de desencadeamento é mais frequentemente um conflito e o mobbing pode, portanto, ser visto como a escalada de um conflito (Leymann,1996,171, tradução nossa). Conflitos interpessoais normais entre pessoas com interesses e objetivos distintos ou incompatíveis que poderiam ser resolvidos através do diálogo. Caso contrário, quando estes conflitos pontuais começam a estigmatizar-se, se produz um ponto de inflexão nas relações, constituindo-se em ponto de partida de uma escalada de enfrentamentos.

2ª) Fase de mobbing ou de estigmatização: Compreende “atividades mobbing que podem conter um grande número de comportamentos que, na interação normal, não são indicativos ou regressão ou expulsão” (Leymann, 1996,171, tradução nossa). O assediador (mobber) põe em prática toda uma estratégia de humilhações de sua vítima, utilizando, sistematicamente e durante um tempo prolongado, uma série de comportamentos perversos, cujo objetivo é ridicularizar e isolar socialmente a vítima. Esta segunda fase já é propriamente o mobbing, é de grande duração (um a três anos) e serve para estigmatizar a vítima com o consentimento e inclusive com a colaboração ativa ou passiva do meio.

3ª) Fase de gestão pessoal: “Quando a administração intervém, o caso torna-se oficialmente “um caso””(Leymann, 1996, 171, tradução nossa) A direção da empresa toma conhecimento

do conflito e adota uma solução positiva do conflito (investigação exhaustiva e articula mecanismos para que a mesma não volte a ocorrer) ou adota uma solução negativa do conflito (nula ou escassa investigação e a direção encara a vítima como o problema a ser combatido)

4ª) Fase de marginalização ou exclusão da vida laboral: Esta última fase se encerra com a vítima abandonando seu emprego, muito provavelmente depois de haver passado por vários e prolongados períodos de licença, pois esta “ situação é responsável pelo desenvolvimento de graves doenças e a vitima necessita de cuidados médicos ou psicológicos” (Leymann, 1996, 172, tradução nossa) e responsável pela aposentadoria precoce.

Distinção entre assédio, humilhação, estresse e conflito

O termo assédio é frequentemente usado em linguagem corrente de modo diferente do sentido original criado por Leymann e levando a confusões com fenômenos de outra ordem como humilhação, estresse e conflito. Utiliza-se assédio em situações em que o trabalhador é pressionado pelo tempo a realizar alguma tarefa ou meta, mas não apresenta a característica fundamental: a frequência do ato, sua insistência e repetição num certo tempo.

Um ato isolado de constrangimento, humilhação não é assédio moral, pois este pressupõe: repetição sistemática, intencionalidade (forçar o outro a desistir), direcionalidade (há um alvo escolhido), temporalidade (durante a jornada de trabalho e por meses), degradação deliberada das condições de trabalho. Marie France Hirigoyen acentua as diferenças entre o assédio moral e as imposições profissionais: O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito á organização do trabalho como transferências e mudanças de função. O assédio moral também não pode ser confundido com os conflitos, estresse, agressões pontuais, más condições de trabalho, e gestão por injúria.

A gestão por injúria refere-se aos superiores hierárquicos que maltratam todos os seus empregados, e diferentemente do assédio moral, não ocorre de forma obscura, escondida, pois referidos chefes não escondem de ninguém o modo como agem.:

“Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível o os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito” (Hirigoyen, 2015,28).

Já o estresse decorre do grande número de trabalho dado a um empregado associado com as más condições de trabalho e, em alguns casos, pode até ser a primeira fase do assédio moral, entretanto os dois fenômenos não se confundem. O estresse profissional é um estado biológico gerado por situações sociais ou sociopsicologicas mas com características bem diferentes do assedio.

Segundo a definição de Hans Selye, criador do conceito, o estresse é constituído pelo agente estressante – o estressor e a reação do organismo submetido à ação desse agente. O estresse é um elemento inerente a toda doença, produz modificações na

estrutura e na composição química do corpo, que podem ser observadas e mensuradas. É um estado que se manifesta através da Síndrome Geral de Adaptação (SGA) que compreende três fases: 1) fase de alarme, caracterizada por manifestações agudas; 2) fase de resistência, quando as manifestações agudas desaparecem e; 3) fase de exaustão, quando há a volta das reações da primeira fase e pode haver o colapso do organismo. Selye afirma que o estresse pode ser encontrado em qualquer das fases, embora suas manifestações sejam diferentes ao longo do tempo. Não é necessário que as três fases se desenvolvam para haver o registro da síndrome, uma vez que somente o estresse mais grave leva à fase de exaustão e à morte.

“Os agentes ou as demandas que despertam a resposta padronizada são chamados, de forma completamente natural, como stressors. Assim, algo é um stressor no mesmo grau com que provoca a síndrome. Stressors, deve-se notar, não são exclusivamente fenômenos da natureza. As emoções - amor, ódio, alegria, raiva, desafio, e medo – bem como pensamentos, também provocam as mudanças características da síndrome do stress. De fato, o despertar psicológico é um dos ativadores mais freqüentes. Contudo não pode ser considerado como o único fator, já que as reações típicas do stress podem ocorrer nos pacientes expostos a trauma, a hemorragia, etc., quando sob anestesia profunda. Mesmo os anestésicos são usados comumente na medicina experimental para produzir stress, e o stress da anestesia é um problema sério na cirurgia clínica” (Selye,1982,p.7-17)

Selye aponta que para o homem ou mulher ativos, uma das coisas mais difíceis de suportar é a inatividade forçada durante uma hospitalização prolongada ou após a aposentadoria. Os humanos caracterizados como homo faber ao se adaptar as condições apresentadas se estressam. Assim pode haver estresse causado pela premência de tempo na execução do trabalho, pela competitividade empresarial existente, ter conflito com um colega ou sofrer pela exigência ou perfeccionismo do chefe, mas isto não constitui mobbing ou psicoterrorismo ou assedio moral.

Hirigoyen sublinha que o assedio moral é mais do que um estresse, mesmo que passe por uma fase de estresse, no trabalho o estresse implica numa sobrecarga, “ele é destruidor pelo excesso, mas o assedio é destruidor por si só”. (2015, 20).

O assedio moral não é um conflito. Para Leymann o conflito tem seu valor e surgem de mal-entendido. Com a ocorrência de mal-entendido cresce com a má comunicação, onde mal-entendido pode ser interpretado como má vontade Mas deve-se evitar a mera escalada do conflito em uma situação que fica fora do controle através da gestão de conflitos pois esta escalada ilimitada pode tornar-se um assedio (mobbing) .

Enquanto Leymann considera que o assedio (mobbing) tem origem em um conflito profissional malresolvido, Hirigoyen postula que o assedio se constitui “justamente porque nenhum conflito pode ser estabelecido” (2015.24). No conflito, as recriminações são faladas, a guerra é aberta, enquanto no assedio elas não são faladas, tudo é escondido. Um conflito é fonte de renovação e reorganização porque exige mudanças enquanto no assedio é vetada a mudança. O conflito implica em relação simetrica, dois interlocutores iguais enquanto

no assédio há uma relação dominante-dominado na qual o que comanda o jogo busca a submissão do outro até a perda da identidade.

Assim, uma característica relevante para estabelecer a diferença entre o assédio e um conflito normal trata-se da existência de uma comunicação assimétrica. No conflito, ainda que em clima de hostilidade, se estabelece uma relação de comunicação simétrica onde os dois interlocutores possuem fala o que não acontece no assédio moral onde o assediado não tem voz. A vítima não tem o que falar porque não há discussão, todas as ofensas ocorrem envolvidas de sutileza e perversidade.

Aguiar também assinala essa importante diferença entre assédio moral e um conflito:

“É necessário, portanto, distinguir a comunicação verdadeira e simétrica, mesmo que gerada na esfera de um conflito, daquela comunicação perversa, subliminar, sub-reptícia, composta de subterfúgios, porque esta é uma das armas usadas pelo agressor para atingir sua vítima.” (2005, p. 27)

“Esse terrorismo psicológico visa impor sujeição mediante uma verdadeira perseguição psicológica feita com uma sutileza que mascara a violência”, aponta Barreto (2007, p. 51):

No assédio moral, não se observa mais um relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquela parte que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isto se passa no âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa. Mesmo quando o assédio ocorre entre colegas ou em nível ascendente, é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima. O outro é ridicularizado, a priori, por ser o que é, por gênero sexual, alguma deficiência ou por sua posição hierárquica. Em todos os casos não é considerada a presença de um interlocutor válido, o que permite que sua identidade seja facilmente destruída. Conforme mencionado anteriormente, para ser caracterizado o assédio moral é necessária a reiteração da conduta do assediador, apenas uma atitude, não pode ser considerada com tal, uma vez que em qualquer relação entre as pessoas, não somente no trabalho, há pequenos desentendimentos

O Assedio Moral distingue-se do Conflito no ambiente laboral porque não se trata de ações eventuais, mas é um fenômeno ligado a insistência, constância no comportamento do assediador, no qual a vítima esta exposta de modo repetitivo a ações negativas. Essas ações são comportamentos agressivos visando atingir e e aniquilar a outra pessoa; podem ser realizadas através de contato físico, verbal ou de gestos depreciativos e envolvem sempre a exclusão intencional do individuo do ambiente coletivo. Há um desequilíbrio de poder ou de força na relação e envolve ações sistemáticas e recorrentes com o propósito de isolar a vitima, destruir sua reputação, quebrar suas redes de comunicação,

perturbar seu cotidiano no trabalho e violentar sua personalidade e dignidade degradando-a até o limite no qual a vítima se encontra totalmente indefesa e incapaz de reagir.

O mobbing também se diferencia do assédio sexual e ou racial e das agressões ou violências físicas, as quais têm outras manifestações e efeitos e são qualificadas penalmente fora do assédio moral. O assédio moral e o assédio sexual relacionam-se por ocorrerem no ambiente de trabalho, e pelo fato de ambos ameaçarem e constrangerem o assediado, no entanto, no segundo, diferentemente do primeiro, não há a necessidade da reiteração das atitudes do agente e a finalidade é diferente do assédio moral que visa a exclusão do assediado do ambiente de trabalho. Já o assédio sexual é tipificado como crime e consiste no “ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Calhau, 2009 a,75).

O assédio moral e o assédio sexual relacionam-se por ocorrerem no ambiente de trabalho, e pelo fato de ameaçarem e constrangerem o assediado, no entanto, no segundo, diferentemente do primeiro, não há a necessidade da reiteração das atitudes do agente e a finalidade precípua é adquirir qualquer “benefício” sexual, artifício este não utilizado no assédio moral.

Novas formas de assédio: Bullying, Stalking e Burnout

É uma ideia geral entre os operadores do direito que Bullying, Stalking e Burnout são uma nova roupagem terminológica para o assédio moral porque trata-se de manter e proteger a dignidade da pessoa humana e da dignidade no trabalho, sendo que o básico do conceito não é alterado. Assim as diferentes nomenclaturas utilizadas se relacionam mais a princípios e competências jurisdicionais do que a diferenças conceituais.

Na atualidade, constata-se que os comportamentos de bullying - intimidação e stalking - perseguição insidiosa ou persistente (e suas variantes cyberbullying e cyberstalking), atos violentos que eram aceitos como normais, agora são reconhecidos em sua natureza criminal (ameaça, injúria, difamação, devassa da vida privada, gravações e fotografias ilícitas, coação e homicídio). Mas os poucos instrumentos de repressão nessa área deixa suas vítimas desprotegidas e vulneráveis e por isso é objeto de preocupação de agentes da saúde, educadores, sociólogos e juristas.

O crescimento alarmante de atos de violência na escola se tornou objeto de debate de pesquisadores e da mídia e chamou atenção para o assédio moral no trabalho, popularizando o conceito que passou a ser utilizado de modo indiscriminado. Hirigoyen afirma que o “termo bullying é mais amplo que o termo mobbing”. (2015, 85) O bullying, se caracteriza pela vontade e deliberação de maltratar outra pessoa e colocá-la sob tensão, podendo ir de “de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se mais a ofensas ou violência individual do que organizacional”. (Hirigoyen, 2015, 85)

Estes atos de violência (física, psicológica e emocional) praticados de forma intencional e reiterada por um indivíduo ou grupo intimida, agride, isola e deixa danos psíquicos na vítima que podem perdurar por toda a vida. Por descrever as humilhações, vexames e agressões que a vítima sofre ele se apresenta vinculado às situações de violência na escola, na vida social, no mundo esportivo, na família e se estende para o trabalho.

Ainda que o bullying possa se dar no ambiente de trabalho e seus efeitos na saúde sejam tão graves como no assédio, faltam nesse fenômeno o essencial do assédio no trabalho: a finalidade de excluir o indivíduo do campo de trabalho. O pioneiro Leymann já aconselhava o uso do termo mobbing nas relações laborais e a palavra bullying para as situações escolares e de vida diárias das crianças e adolescentes, identificando o possível apagamento das fronteiras de estudos. É o caso dos trotes universitários que podem ser praticados na forma de bullying.

“o fenômeno bullying estimula a delinquência e induz a outras formas de violência explícita, produzindo, em larga escala, cidadãos estressados, deprimidos, com baixa autoestima, capacidade de autoaceitação e resistência à frustração, reduzida capacidade de autoafirmação e de autoexpressão, além de propiciar o desenvolvimento de sintomatologias de estresse, de doenças psicossomáticas, de transtornos mentais e de psicopatologias graves. Tem, como agravante, interferência drástica no processo de aprendizagem e de socialização, que estende suas consequências para o resto da vida podendo chegar a um desfecho trágico”. (Calhau, 2009b, p. 98)

O stalking implica num comportamento de assédio ou perseguição obsessiva, persistente e indesejada no qual há reiterada violação de privacidade, imposição de comunicações, vigilância e monitoramento da vítima que pode ir desde telefonema, ameaças e, nos casos mais graves, homicídio. É uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade de vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados, empregando táticas e meios diversos: ligações telefônicas, mensagens ou telegramas, presentes não solicitados, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima, , espera da passagem por determinado lugar, frequência no mesmo local de lazer e comercial, entre outros (Calhau, 2009b, 102).

O que diferencia o bullying do stalking – assédio por intrusão, é a intimidação e perseguição às vítimas fazendo com que nos casos que chegam à justiça, o Juiz determine como medida de proteção para impedir a ocorrência dos atos o afastamento do agressor em relação à vítima. Ultimamente assistimos o crescimento de medidas judiciais protegendo celebridades contra os paparazzi, medidas de proteção à mulher protegendo-as da perseguição implacável dos parceiros, tanto em lugares físicos como na rede virtual.

“O stalker, às vezes, espalha boatos sobre a conduta profissional ou moral da vítima, divulga que é portadora de um mal grave, que foi demitida do emprego, que fugiu, que está vendendo sua residência, que perdeu dinheiro no jogo, que é procurada pela Polícia etc. Vai ganhando, com isso, poder psicológico sobre o sujeito passivo, como se fosse o controlador geral dos movimentos. (Calhau, 2009b, 102). Esse comportamento possui determinadas

peculiaridades: 1ª) invasão de privacidade da vítima; 2ª) repetição de atos; 3ª) dano à integridade psicológica e emocional do sujeito passivo; 4ª) lesão à sua reputação; 5ª) alteração do seu modo de vida; 6ª) restrição à sua liberdade de locomoção”.

Trindade coloca que

“é bastante difícil delimitar os comportamentos que configuram o fenômeno do stalking. Na realidade, trata-se de uma constelação de condutas que podem ser muito diversificadas, mas envolvem sempre uma intrusão persistente e repetida através da qual uma pessoa procura se impor à outra, mediante contatos indesejados, às vezes ameaçadores, gerando insegurança, constrangimentos e medo na vítima. Em decorrência dessa invasão na sua privacidade, a vítima também inicia um conjunto de comportamentos evitativos, tais como trocar o número do telefone, alterar a rotina diária, os horários, os caminhos e os percursos que costumava fazer, deixar avisos no trabalho ou em casa, ou aumentar os mecanismos de segurança e proteção pessoal, podendo transitar da evitação para a negociação e mesmo para o confronto.(2008,352-353)

A síndrome de Burnout é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho. Para o diagnóstico, existem quatro concepções teóricas baseadas na possível etiologia da síndrome: clínica, sociopsicológica, organizacional, sociohistórica. A mais utilizada nos estudos atuais é a concepção sociopsicológica. Nela, as características individuais associadas às do ambiente e às do trabalho propiciariam o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome: exaustão emocional, distanciamento afetivo (despersonalização), baixa realização profissional.

O termo Burnout , em inglês, remete a queimar-se, apagar-se, fadiga, exaustão, esgotamento, aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Metaforicamente é aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental. A síndrome de Burnout decorre da exposição à prolongados níveis de estresse no trabalho e compreende três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho.É considerada um grande problema no mundo profissional da atualidade e é um tipo de estresse ocupacional que acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional.

O processo do Burnout é individual, sua evolução pode levar anos e até mesmo década. Seu surgimento é paulatino,cumulativo, com incremento progressivo em severidade , não sendo percebido pelo indivíduo, que geralmente se recusa a acreditar estar acontecendo algo de errado com ele. Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) indicam os elementos comuns nas diferentes definições da Síndrome de Burnout : 1) predominância de sintomas relacionados a exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; 2) ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos; 3) os sintomas são relacionados ao trabalho; 4) os sintomas manifestam-se em pessoas que não têm historia de distúrbios psicopatológicos; 5) a diminuição da efetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos.

Burnout foi reconhecido como um risco ocupacional para profissões que envolvem cuidados com saúde, educação e serviços humanos. No Brasil, o Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, aprovou o Regulamento da Previdência Social e, em seu Anexo II, trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais. O item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das Doenças – CID-10) cita a “Sensação de Estar Acabado” (“Síndrome de Burnout”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) como sinônimos do burnout, que, na CID-10, recebe o código Z73.0.

A violência psicológica e suas consequências

O Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) é considerado o principal transtorno psiquiátrico associado à violência e por isso é possível estabelecer uma relação com o assédio moral, o bullying, o stalking e outras formas de violência psicológica.

O DSM-IV (Manual de Diagnóstico dos Distúrbios Mentais) e o CID-10 (Classificação Internacional das Doenças) estabelecem critérios para o diagnóstico do transtorno do estresse pós-traumático. O primeiro requisito é identificar o evento traumático (agente estressor), que tenha representado ameaça à vida do portador do distúrbio ou de uma pessoa querida e perante o qual se sentiu impotente para esboçar qualquer reação (1994)

As consequências do assédio moral são de vários tipos e são muito graves no que diz respeito à saúde. O estresse, sem alteração da agressão transforma-se em distúrbio psíquico, todas “ as vitimas, com raríssimas exceções, experimentam uma desestabilização permanente”. e as sequelas marcantes “ podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras da personalidade” (Hirigoyen, 2015, 165).

Refém da cicatriz psicológica, a pessoa se torna frágil, medrosa, descrente de tudo e todos a pessoa sai do processo de assédio com doenças cardíacas, distúrbios psicossomáticos graves, depressões e, eventualmente suicídios. O que podemos constatar é que quanto mais o assédio moral é prolongado, mais graves são as consequências à saúde.

A escola tem sido apontada, pela literatura, como um local no qual a violência é cada vez mais comum, sendo difícil estimar seu alcance devido a multiplicidade de definições. O bullying pode ser: 1. físico, que envolve comportamentos como empurrar, bater, chutar; 2. verbal, que inclui ameaçar, xingar; 3. relacional, que se refere a atos que danifiquem o relacionamento entre pares, como exclusão de atividades, propagação de fofocas e mentiras; e 4. sexual, envolvendo condutas e comentários de natureza sexual. Há ainda o cyberbullying, no qual as agressões são feitas por meio de recursos eletrônicos, como computadores e celulares. A vitimização pode ser praticada tanto por pares quanto por professores, suas consequências incluem sintomas físicos, doenças psicossomáticas, prejuízos sociais, emocionais e acadêmicos; depressão, ansiedade e sintomas de Transtorno de Estresse Pós-Traumático

A importância das leis como instrumento de prevenção da violência psicológica

R. Cônego Eugenio Leite 262 Sala 01 Fundos. Pinheiros. CEP 05.414-000. São Paulo / SP

Tel: 2364-5144. Email: contato@gestae.org.br. Site: www.gestae.org.br

CNPJ: 08.253.920/0001-23

No mobbing (assédio moral) o objetivo sempre é uma forma de se livrar das pessoas, no bullying maltratar e isolar e no stalking é perseguir invadindo a privacidade, todos comportamentos que implicam em violência psicológica. A vítima desse tipo de violência sente-se menosprezada, rebaixada, submetida, constrangida e ultrajada pelo outro. Reduzida a um objeto sem valor, fica impotente para reagir. Imersa no sofrimento precisa de ajuda exterior para restaurar a dignidade perdida. Sua prevenção engloba esforços de profissionais de várias áreas e atualmente se constata que a lei é um eficaz modo de prevenção da violência conforme se constata na efetividade e alcance da Lei Maria da Penha que protege mulheres (e até homens) da fúria destrutiva dos parceiros.

O mobbing (assédio moral), dada sua complexidade, sua natureza psicossocial, requer um enfoque multidisciplinar, tanto em sua conceituação como na intervenção para sua prevenção e tratamento. requer um enfoque multidisciplinar, tanto em sua conceituação como na intervenção para sua prevenção e tratamento. A vítima de violência reduzida a um objeto sem valor torna-se impotente para reagir, imersa no sofrimento necessita de ajuda exterior para restaurar a dignidade perdida: cuidados médicos, psicológicos e assistência social. A dificuldade que existe com relação ao assédio moral é que existem duas dimensões: uma dimensão coletiva que deve ser tratada pelos sindicatos, e uma dimensão de sofrimento individual que precisa de apoio de médicos, psicólogos e outros profissionais afins, para ajudar estas pessoas a encontrar soluções.

A França e Argentina foram os primeiros países a ter leis aprovadas para o assédio moral. Na França diz a lei nº 2002-73 sancionada e aplicada como Luta contra o assédio moral no trabalho de 17/01/2002. Na Argentina a lei nº 13.168 em 24/02/2004. No Brasil uma legislação em nível nacional está em fase de construção havendo leis aprovadas no âmbito estadual e municipal.

Existem diversas leis municipais sobre o assédio moral. Entretanto, as referidas legislações possuem eficácia, apenas aos servidores públicos municipais, uma vez que as leis que versam sobre os trabalhadores celetistas, são de Competência exclusiva da União. A primeira lei municipal contra o assédio moral foi Iracemápolis -SP - Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000. Vários projetos foram aprovados e, entre eles, destacamos: São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sirolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas. Existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do país.

Em âmbito estadual, há a Lei contra assédio moral do estado do Rio de Janeiro nº 3921, 253/08/2002, a qual em seu artigo 1º proíbe o assédio moral nos estabelecimentos estaduais desse estado e, no estado de São Paulo, a lei nº 12250 de 09/02/2006. Nas assembleias legislativas dos estados do Ceará, Espírito Santo, Bahia, Pernambuco e Rio Grande do Sul, também já existem projetos de leis coibidoras do assédio moral.

Em relação ao âmbito federal, há um projeto de reforma do Código Penal, para tipificar o assédio moral como crime, com pena de detenção de um a dois anos, inserindo a artigo 136-A no mencionado Código. Diante da ausência de lei específica de repressão e punição dos praticantes de assédio moral, no âmbito penal, dependendo do caso concreto, a

conduta do agressor poderá subsumir-se em: crimes contra a honra – do qual se destacam a calúnia, a difamação e a injúria; crimes contra a liberdade individual – com destaque tanto para o constrangimento ilegal quanto para a ameaça e; crime contra a dignidade sexual – referente ao delito de assédio sexual.

Referencias bibliográficas

Aguiar, André Luiz Souza. Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

Alkimim, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. Curitiba, Juruá, 2008

American Psychiatric Association. Diagnostic and statistical manual of mental disorders. 4th ed. Washington (DC): American Psychiatric Association; 1994

Barreto, M.M.S Assedio moral: trabalho, doenças e morte In Seminário Compreendendo o assedio moral no ambiente de trabalho. São Paulo: Fundacentro, 2013 extraído em 08/04/2015 de : www.sintrajud.org.br/.../cartilha_artigos_fundacentro

_____ Uma jornada de humilhações. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2000.

Calhau, Lélío Braga. Bullying: o que você precisa saber. Niterói, RJ: Impetus, 2009a.

_____ Resumo de criminologia. 4. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2009 b.

Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

Hirigoyen, Marie-France. Assédio Moral. A violência no cotidiano. 3ª Ed.. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

_____ Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

Houias, A. e Villar, M.S. Dicionário da Língua Portuguesa; Rio Janeiro: Editora Objetiva, 2001

Leymann, Heinz, The Mobbing Encyclopedia. 1996. Extraído em 05/07/2014. Disponível em: www.leymann.se/English/frame.html.

_____ The Content and Development of Mobbing at Work In European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5 (2), 165-184. Extraído em 17/06/2014 de: www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf

Maslach, C; Schaufeli, W.B. e Leiter, M.P. 2001 Job Burnout Annual Review Psychology, 52, 397-422

Nascimento, Sônia Mascaro. Assédio moral. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OIT Seguridad y Salud em el trabajo . Extraído em 22/06/2014. Disponível em <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Selye, Hans. History and Present Status of the Stress Concept. In: Goldeberger, Leo; Breznitz, Shlomo (editores). Handbook of Stress - Theoretical and Clinical Aspects. 1st Edition. New York, NY: The Free Press, 1982. Part 1, Chapter 2, p. 7-17.

Trindade, Jorge. Manual de psicologia jurídica para operadores do direito. 3. ed. Porto Alegre: 2008.

*Doutora em Psicologia Clínica, Professora Titular aposentada FACHS/PUCSP, Coordenação de Ensino do Espaço Psicanálise, Diretora da Gestae: Instituto de Pesquisa, Ensino e Ação em Saúde Mental, Psicanalista e Assistente técnica Judiciário