

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NA ESCOLA
(MOBBING E BULLYING)**

**ACOSO MORAL EN RELACIONES LABORALES Y EN LA ESCUELA
(MOBBING Y BULLYING)**

Lucidalva Maiostre¹

RESUMO

Trata-se de artigo que tem por objetivo discutir o fenômeno do assédio moral nas relações laborais e educacionais. O assédio moral pode ser considerado um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual, porém não constitui nenhum fenômeno recente, sendo tão antigo quanto às próprias relações de trabalho e de educação. Este instituto presente não só na esfera laboral e educacional, mas também nas relações familiares e intrafamiliares, caracteriza-se pela exposição da pessoa vitimizada a situações sempre humilhantes, degradantes, constrangedoras que ocorrem de forma repetitiva e prolongada. Este instituto tem sido objeto de grande preocupação social, tendo em vista as consequências maléficas por ele causa. O presente artigo prima pela valorização do trabalho e da educação como fundamento de relevante importância para propiciar a realização pessoal do ser humano e de sua dignidade. Espera-se proporcionar a percepção e a reflexão dos diversos fatores que determinam a relação trabalhista e educacional com o fim de conscientização e adoção de medidas preventivas, buscando-se por meio de um estudo interdisciplinar do Direito Penal com outras ciências novas alternativas de proteção a dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: 1. Assédio moral; 2. Relações de trabalho e escola; 3. Dignidade da pessoa humana; 4. Medidas preventivas.

RESUMEN

Este es el artículo es analizar el fenómeno de la intimidación en las relaciones laborales y educativas. La intimidación puede ser considerado uno de los más graves problemas que

¹ Advogada, professora universitária, especialista em Direito do Estado, mestranda em Ciências Jurídicas – Direito da Personalidade pelo Centro Universitário de Maringá – Unicesumar.

enfrenta la sociedad hoy en día, pero no hay un fenómeno reciente y es tan antigua como las relaciones laborales propias y la educación. Este instituto no sólo está presente en el mercado laboral y la educación, sino también en las relaciones familiares y en las familias, que se caracteriza por la exposición de la persona a situaciones de víctimas siempre humillante, degradante, vergonzoso que ocurren repetidamente y prolongada. Este instituto ha sido objeto de gran preocupación social, en vista de las consecuencias perjudiciales causados por la misma. En este artículo se busca la valoración del trabajo y la educación como fundamento de una importancia clave para ofrecer la realización personal y la dignidad humana. Espera que proporcione la percepción y la reflexión de los diversos factores que determinan el trabajo y la educación con el fin de aumentar la concienciación y la adopción de medidas preventivas, buscando a través de un estudio interdisciplinario del derecho penal y otras ciencias nuevas alternativas para la protección de la dignidad la persona humana.

Palabras clave: 1. Acoso moral; 2. Las relaciones laborales y la escuela; 3. La dignidad humana; 4. Medida preventiva.

1. CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS

A evolução do Direito como um todo é um reflexo dos costumes da sociedade em certo momento histórico, um exemplo triste e atual é a questão do assédio moral. Este instituto não é um fenômeno novo, ao contrário, o problema existe há muito tempo e deve ser levado a sério, pois abrange as relações laborais, educacionais e também o âmbito familiar. Todavia, o presente artigo visa tratar deste fenômeno apenas no ambiente laboral e educacional.

O termo assédio moral surgiu em setembro de 1998 quando a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen lançou o livro denominado Assédio Moral – A Violência Perversa no Cotidiano. Nele a autora definiu o termo, dentro da relação laboral, como sendo 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 física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho².

Num conceito amplo, assédio moral é uma forma de violência de menor visibilidade perante os olhos de quem convive com a pessoa vitimizada por não ser percebida de imediato, se caracteriza por qualquer conduta que imprima comportamento abusivo, frequente e intencional, por meio de atitudes, gestos, palavras ou escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

No ambiente laboral o assédio moral é denominado *Mobbing*. O termo *Mobbing* vem do inglês *to mob* que significa maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já no ambiente educacional o assédio moral é denominado *bullying*. O termo *bullying* do inglês *to bully* significa tratar com desunamidade, grosseria, pessoa grosseira e tirânica, que ataca os mais fracos. O termo *bullying* tem acepção mais ampla que o *Mobbing*, pois vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas, por isso se refere mais a ofensas ou violências individuais do que a violência organizacional.

De uma forma geral, o assédio moral é um entrave nos dias atuais. Os problemas de relacionamento no ambiente de trabalho e escolar e os prejuízos daí resultantes são devastadores para a pessoa vitimizada, além de causar prejuízos também para a empresa que permite este tipo de violência sem, por vezes, intervir e buscar erradicar esta forma de constranger em seu ambiente empresarial, bem como nas escolas que não preparam seus

² HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral : a violência perversa no cotidiano. 9ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

profissionais para administrar a situação e deixam de aplicar medidas efetivas para combater esta forma lamentável de assédio.

Este estudo tem como base pesquisas bibliográficas, periódicos e virtual, por meio de sites que abordam a problemática, buscando-se abranger o tema proposto focando o assédio moral nas relações de trabalho, seu conceito e consequências, bem como os sujeitos do assédio moral e suas formas de relação. Num segundo momento analisa-se o assédio moral nas relações educacionais seu conceito e consequências, bem como o papel da escola e dos educadores. E por último, procura-se destacar o assédio moral no Direito Brasileiro, seus fundamentos sob a ótica do Direito Penal, Direito Constitucional e Direito Civil.

A conseqüente pretensão deste artigo é proporcionar uma reflexão conceitual e metodológica sobre o tema proposto e seus impactos na dignidade da pessoa humana tanto no ambiente de trabalho quanto educacional. Não se tem, todavia, a intenção de esgotar o assunto até porque é um tema em evidência e a todo o momento acaba por surgir novos conceitos, teorias e entendimentos. No entanto, tem-se como objetivo demonstrar por intermédio de fundamentos jurídicos e doutrinários, a problemática e a viabilização de medidas preventivas para inibir e erradicar esta forma de violência que assola o meio profissional e educacional.

Além disso, propõe-se uma nova visão do instituto do assédio moral nas relações trabalhistas e escolares, tendo em vista que esta forma de violência tem sido objeto de grande preocupação social por conta das sérias e maléficas conseqüências causadas. Busca-se primar pela valorização do trabalho e da educação como fundamento de relevante importância para propiciar a realização pessoal do ser humano e de sua dignidade.

2. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral não é um assunto novo, pelo contrário acredita-se que seja tão antigo quanto o próprio trabalho. Todavia, atualmente o tema vem sendo evidenciado por provocar diversos estudos, projetos, reflexões e debates no Brasil e em todo o mundo, buscando-se sempre delinear e conceituar a questão.

Verifica-se que as crescentes pressões por produtividade, rendimento e lucratividade, bem como o distanciamento entre os dirigentes e trabalhadores, resultam na falta de comunicação direta, desumanizando o ambiente de trabalho, aumentando a competitividade e dificultando que o espírito de equipe e solidariedade surja entre os próprios trabalhadores e entre estes e seus superiores hierárquicos.

A incansável corrida cada vez mais desenfreada pelo sucesso e o lucro, submetem os

trabalhadores a competições agressivas. Observa-se cada vez mais no mercado de trabalho à ocorrência do assédio moral, isto porque, o próprio contexto atual se dá de maneira organizada e globalizada, contribuindo para um conflito de valores entre o homem e o fato gerador da economia. As relações de trabalho atualmente estão permeadas por uma constante insegurança, gerando condições de desvalorização do trabalho humano. Para tanto se toma como exemplo a insegurança jurídica, com a flexibilização da legislação trabalhista, com a insegurança no emprego e no mercado de trabalho, com a falta de estabilidade em virtude da situação econômica do país e do mundo, diante dos altos índices de desemprego e demais situações que fazem parte deste mundo globalizado³.

Devido a esses fatores contribuintes acabam se gerando consequências debilitantes a saúde física e mental dos trabalhadores, sendo algumas irreversíveis, sem contar as condições desumanas e debilitantes de trabalho a que são, por vezes, submetidos, passando por uma verdadeira tortura psicológica, chegando ao ponto de levar as pessoas vitimizadas a situações desesperadoras, violando-se descabidamente a dignidade humana. Estes ingredientes básicos dentro do quadro de assédio moral são inerentes às relações humanas, sobretudo nas relações laborais.

2.1 Conceito e Consequências do *Mobbing*

Apesar de o assédio moral não ser tipificado no Código Penal Brasileiro, como é expressamente tipificado o assédio sexual, por exemplo, sua definição vem ganhando consistência e é aceita hoje como sendo a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções⁴. Sendo assim, o assédio moral pode ser considerado toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a por em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

Algumas formas de comportamento que caracterizam o assédio moral laboral podem ser identificadas como, por exemplo, ignorar ou excluir o trabalhador das tarefas, sonegar informações, criticar publicamente e de forma reiterada, solicitar tarefas complexas com

³ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1 ed. Campinas. Russell, 2004, p. 14.

⁴ OLIVEIRA. Francisco Antônio. Revista RT Informa. Ano VIII. n. 48. março / abril – 2007. Editora Revista dos Tribunais, p. 04.

prazos impossíveis de serem cumpridos, dar instruções imprecisas e confusas ao trabalhador, bloquear o andamento do trabalho alheio, atribuir erros imaginários ao trabalhador, sobrecarregá-lo com tarefas sem necessidade e demais situações vexatórias e intimidativas.

Assim, o assediador busca desestabilizar emocionalmente a pessoa vitimizada visando afastá-la do ambiente de trabalho ou até mesmo forçá-la a aderir há planos de demissão voluntária. Dessa forma, acaba-se por levar a uma degradação contínua e deliberada das condições de trabalho, levando quase sempre a condutas consideradas negativas e que acabam por gerar dano moral ou material à pessoa vitimizada.

Os processos na esfera judicial que envolvem o instituto do assédio moral, quando beneficiam o empregado vitimizado, podem gerar três formas de reparação de dano. A primeira é denominada rescisão indireta do contrato de trabalho ou justa causa do empregado que se caracteriza pela demissão voluntária do trabalhador, porém se mantém a este todos os direitos de recebimento das verbas rescisórias como se demitido fosse. Já a segunda hipótese é a indenização por danos morais que visa à proteção da dignidade do trabalhador e, por fim tem-se a última forma de reparação de dano denominada dano material que busca ressarcir o empregado de todos os gastos advindos de tratamentos médicos e psicológicos⁵. A aplicação destas formas de reparação de dano visa compensar a vítima do assédio moral, bem como punir o assediador a fim de buscar coibir a reincidência de tal conduta.

Por outro lado, a empresa acionada pelo assédio moral tende, em regra, fundamentar sua defesa com base em dois argumentos primeiro no sentido de que o trabalhador que praticava a conduta de assédio moral agia sem conhecimento da direção da empresa e segundo que o fato exposto tem caráter subjetivo, ou seja, passivo de interpretação. Todavia, tais teses são consideradas deveras frágeis no âmbito jurídico e, assim sendo o assédio moral comprovado, a responsabilidade deve pesar sobre a empresa, uma vez que se entende que esta teria agido com culpa presumida *in vigilando e in eligendo*⁶.

No entanto, é importante ressaltar que a conceituação de assédio moral, bem como suas consequências, ainda é considerada matéria controversa no ordenamento jurídico brasileiro. Entretanto, é incontroverso que a competência, para avaliar ações envolvendo danos morais e materiais decorrentes das relações de trabalho, é da Justiça do Trabalho por força da EC 45/2004 que incluiu o inciso VI no artigo 114 da Constituição Federal.

⁵ *Ibidem*, p. 04.

⁶ *Ibidem*, p. 05.

Ressalta-se que o primeiro caso que classificou e enquadrou o assédio moral nas relações trabalhistas no Brasil foi julgado no ano de 2000 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região no Estado do Espírito Santo. Neste caso um técnico de publicidade sofreu, em seu ambiente laboral, perseguição psicológica⁷. Verifica-se, assim, que a atenção dedicada ao tema, tão recorrente atualmente, esta relacionada a uma mudança comportamental da sociedade como um todo que está mais consciente e busca garantir seus direitos individuais com efetividade.

2.2 Sujeitos do Assédio Moral Organizacional e as Relações Estabelecidas

Para que se possa apontar a responsabilidade dos envolvidos na prática do assédio moral, é de extrema importância a identificação dos sujeitos da relação laboral. A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT em seus artigos 2º e 3º traz expresso o conceito de empregador e empregado, que são denominados, em regra, os sujeitos da relação trabalhista, além é claro, dos sujeitos que são equiparados a empregador.

De tal forma identifica-se como sujeito dessa relação o empregado e o empregador, bem como superior hierárquico. Todavia, não se pode definir de forma individualizada a posição de cada um dentro da conduta do assédio moral, se assediado ou assediador, pois depende do caso concreto para que se estabeleça efetivamente esta relação. Segundo preceitua Ferreira⁸, sobre a pesquisa de Hirigoyen, embora seja mais comum encontrar casos onde o empregado é assediado pelo empregador, essa não é a regra, pois existem casos onde o assédio moral é promovido entre colegas, ou ainda quando os empregados se juntam contra um superior hierárquico, situação esta mais difícil de ocorrer, porém não impossível.

Dentro desta relação de sujeitos, no ambiente de trabalho, verifica-se que o assédio moral pode ocorrer em diversas formas como numa relação descendente ou assimétrica, horizontal ou simétrica e por último na direção ascendente. A relação descendente ou assimétrica é a relação de assédio moral mais comum nos dias atuais, pois é aquela onde os subordinados são assediados pelos seus superiores hierárquicos, uma vez que este usa do seu poder de comando em excesso, e seus subordinados acreditam que tem que fazer tudo que lhe é ordenado, simplesmente por medo de serem demitidos.

Segundo Alkimin:

⁷ ROMAR, CARLA. Revista RT Informa. Ano VIII. n. 48. março / abril – 2007. Editora Revista dos Tribunais, p. 05.

⁸ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1 ed. Campinas. Russell, 2004, p. 05.

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado⁹.

Nessa forma de relação às consequências são consideradas mais graves, uma vez que as pessoas vitimizadas têm mais dificuldades em pedir ajuda ou achar uma solução para resolver o problema, pois optam, na maioria das vezes, por buscar o isolamento de maneira que sua saúde tende a ficar lesada, pois o estresse e a ansiedade passam a tomar conta.

Já a relação denominada horizontal ou simétrica nada mais é do que a relação de assédio moral desenvolvida entre os colegas de trabalho. Acontece quando dois funcionários do mesmo nível de hierarquia disputam à obtenção do mesmo cargo, por exemplo, por meio de uma promoção. Tal situação pode ser agravada se os grupos não conseguem conviver com as diferenças, como por exemplo, mulher em grupo de homens ou vice versa, homossexualidade, diferença racial, religiosa, motivos políticos e até mesmo a preferência do chefe pela vítima, que nesse caso será movida pela inveja.

Márcia Novaes Guedes¹⁰ relata um dado muito importante sobre as diferenças, devido ao aspecto cultural no Brasil:

[...] no caso brasileiro, a ausência de políticas públicas capazes de gerar um desenvolvimento calcado em justiça social, nas regiões do Norte e do Nordeste, obriga a população migrar para o Sul, em busca de emprego, o que torna frequentes os casos de humilhações e assédio moral por conta do racismo e da xenofobia. Reflexos disso colhe-se, no fato de que, em São Paulo, entre os assalariados, quase todo nordestino é designado de “baiano”, ainda que tenha nascido em Pernambuco. Certos instrumentos de trabalho são igualmente conhecidos com a alcunha de “baiano”, e qualquer lapso ou gafe no ambiente de trabalho é designada como “baianada”¹⁰.

Nota-se que neste tipo de assédio moral prevalece à agressão entre colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico, porém, pode ocorrer de a empresa ter conhecimento das situações de agressões que caracterizam o assédio moral e se manter omissa, pode se falar, nesse caso, em uma forma mista de assédio moral. Todavia, o que se

⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá Editora, 2005, p. 65.

¹⁰ GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003, p. 37.

espera de uma empresa nesta situação, é que haja de forma imparcial e busque a justiça, isto é, a punição dos funcionários responsáveis pelo assédio moral, para que não desencadeie um processo de *Mobbing* por toda a empresa. Acredita-se que ao constatar que a empresa está agindo de maneira corretiva e com rigor sobre o assunto o possível assediador, por coerência, evitará praticar a conduta para que não seja penalizado ou até mesmo demitido por justa causa.

E, por último tem-se a relação denominada ascendente, mais rara, que se caracteriza quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais de seus subordinados, um exemplo, seria quando um recém-formado é contratado para comandar um grupo onde há várias pessoas mais antigas de casa ou também qualificadas para aquele cargo ou ainda, pode ocorrer quando alguém da própria empresa é promovido sem a consulta dos demais e sem que haja processo de seleção. Essa prática desencadeia o assédio moral, pois este superior já entra neste trabalho com um descrédito quanto a sua pessoa e capacidade profissional.

Afirma Alkimin:

[...] por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter domínio sobre o(s) trabalhador(es), sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do(s) assediador(es) para se livrar do superior hierárquico indesejado¹¹.

Esta forma de relação, embora não seja muito comum, pode ser considerada repugnante, tendo em vista que a união dos assediadores visa unicamente boicotar o superior hierárquico considerado indesejado, fazendo com que este peça sua demissão por se encontrar em descrédito na empresa, ou que seja demitido uma vez que, em regra, a produção de uma empresa depende da união de seus funcionários, para seu bom andamento.

3. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES EDUCACIONAIS

Em todos os tempos se presenciou nas instituições de ensino, ou mesmo nos cursos complementares, alunos que são vítimas da intolerância por parte de outros colegas que com brincadeiras desagradáveis e sem graça, fazem com que o assediado não tenha a menor possibilidade de reagir ou até mesmo reclamar. O escolhido do grupo, em algumas situações,

¹¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá Editora, 2005, p. 65.

faz de conta que não liga, brinca para disfarçar a vergonha e até pede para os colegas darem um tempo, mas nada adianta, a agressão continua incessantemente¹².

Replicar, normalmente não resolve a situação, pois se o assediador se irritar ou reagir contra o assediador ou assediadores, a perseguição pode acabar por aumentar ou até mesmo piorar. Por outro lado se a pessoa vitimizada fizer de conta que não se importa com a conduta sofrida, o grupo assediador pode buscar intensificar a atormentação para provocar alguma reação da vítima. A esta forma de comportamento denominamos *bullying*¹³. Esta conduta não é um problema novo, mas a sua extensão só começou a ser pesquisada e divulgada nos últimos anos.

A maioria das instituições de ensino nega que isso aconteça em suas dependências. Chegando-se a ao ponto de afirmar que tal situação pode ser considerada coisa da idade, que os colegas estão apenas brincando, que não se pode levar a sério as brincadeiras consideradas de mau gosto. Evidente que nem sempre se trata de *bullying*, pois em muitos momentos os alunos são inconvenientes uns com os outros, mas sem a intenção de magoar ou humilhar, em algumas situações as brincadeiras podem até passar um pouco dos limites e os apelidos são carinhosos ou às vezes nem tanto, mas não ofendem de fato, e isso sim pode ser considerado coisa da idade¹⁴.

Houve um tempo em que as instituições de ensino eram, depois do próprio lar, o ambiente mais seguro e saudável para uma criança, adolescente ou até mesmo adulto. Todavia, todos os dias, alunos no mundo todo sofrem com algum tipo de violência que vem mascarada na forma de brincadeira. Estudos recentes realizados pela ABRAPIA -Associação Brasileira Multiprofissional de Proteção à Infância e Adolescência revelam que esse comportamento, que até pouco tempo era considerado inofensivo e que hoje recebe o nome de *bullying*, pode acarretar sérias consequências ao desenvolvimento psíquico dos alunos, gerando desde queda na auto-estima até, em casos mais extremos, o suicídio e outras tragédias¹⁵.

¹² Acessível em www.observatíoriadainfancia.com.br – acesso em 26 de junho de 2012.

¹³ *Ibidem* acesso em 02 de julho de 2012.

¹⁴ *Ibidem* acesso em 02 de julho de 2012.

¹⁵ DREYER, Diogo. Acessível em www.educacional.com.br – acesso em 26 de junho de 2012.

Em regra, os casos que efetivamente chegam à mídia são os que geralmente vão as últimas consequências. Um estudo inédito realizado no Brasil denominado Pesquisa Nacional de Saúde Escolar de 2009 realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) mostra que quase um terço dos alunos (30,8%) já sofreu com o *bullying*. O fenômeno acontece com ambos os sexos, sendo 32,6% envolvendo meninos contra 28,3% envolvendo meninas. E, segundo esta pesquisa o maior número de vítimas se apresenta em escolas particulares com índice de 35,9% contra 29,5% das escolas públicas¹⁶.

3.1 Conceito e Consequências do *Bullying* no Ambiente Escolar

O *bullying* fenômeno cada vez mais presente, infelizmente, no cotidiano das escolas tem como definição qualquer prática de violência física ou psicológica, intencional e repetitiva que ocorra sem motivação evidente, praticada por um indivíduo ou grupo de indivíduos, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidar, agredir fisicamente, isolar e humilhar a pessoa vitimizada. Por outro lado a intenção do assediador é causar dano físico ou emocional a vítima, que normalmente aparenta ser mais frágil e esta numa relação desigual de poder com o agressor¹⁷.

Assim, tem-se que o *bullying* é a prática de intimidação, humilhação e ou agressão no âmbito escolar e tem por vítima, em sua maioria, crianças e adolescentes que se diferenciam das demais por alguma característica como, por exemplo, estatura, obesidade, cor da pele, crenças religiosas e até mesmo situação socioeconômica. São em sua maioria pessoas normalmente sensíveis e tímidas com certa dificuldade de relacionamento ou que não conseguem expressar o seu repúdio diante da atitude dos colegas assediadores. O *bullying* geralmente ocorre sem motivação aparente e causa angústia e dor a vítima, em sua maioria, é mantida dentro de uma relação desigual de poder, tirania e terror que se estabelece entre assediado e assediador.

Além do conceito de *bullying*, registra-se também, por conta da modernidade, outra forma de assédio moral denominado *cyberbullying* onde os alunos se valem da tecnologia para hostilizar colegas e educadores pela facilidade de tornar público imagens e comentários maldosos e depreciativos tudo por meio da internet, blogs e redes sociais, como Orkut, Facebook, Twitter e outros. Nesta forma de assédio moral os meios utilizados para manifestar

¹⁶ HUBER, Erick. Revista Imprensa Pedagógica. Ano XIX. n. 45 – 2010, p. 8-11.

¹⁷ GOLLNICK, Felipe. Revista Escada. n. 06. Ano 02. Abril a junho de 2011. Publicação SINEPE/PR. Editora Inventiva Ltda, p. 14.

a agressão são no sentido de depreciar ou incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais visando criar meios de constrangimento psicossocial, etc. A diferença está no fato de que no *bullying* as formas de assédio ocorrem diretamente à pessoa vitimizada, enquanto que no *cyberbullying* ocorrem virtualmente¹⁸. Todavia, o efeito devastador é o mesmo, pois a vítima fica exposta a situações vexatórias.

A questão é bastante séria e já começa mobilizar as instituições de ensino e seus dirigentes, levando as autoridades responsáveis a pensar em medidas para prevenir ou reprimir esta conduta. Ainda não se sabe ao certo quais podem ser as consequências dessa prática no futuro da criança ou adolescente vitimizado, embora especialistas afirmem que o *bullying* é uma marca que ficará para sempre no inconsciente daquele que sofreu esta forma de agressão.

A prática reiterada de condutas injustificadas e atos intimidatórios e provocativos por um indivíduo, que são sempre direcionados a alguma pessoa de seu convívio social – no sentido mais amplo – família, amigos, colegas de trabalho, de escola ou faculdade, etc., acabam por causar, na pessoa vitimizada, traumas. E este trauma gera em pessoas absolutamente saudáveis e normais complexos de baixa estima que vão refletir na sua vida tornando-a uma pessoa depressiva, triste, angustiada, que se isola, se retrai e que sofre, na maioria das vezes calada.

Desta forma, o que potencializa definitivamente uma pessoa a se tornar alvo é a fragilidade emocional associada à diferença de padrão. Estar fora do que seria um padrão estipulado pelo assediador exige um fortalecimento dos recursos emocionais para enfrentar as reações dos colegas e, muitas vezes, o indivíduo acaba sucumbindo e se abatendo, o que gera um empobrecimento de sua autoestima e o impede de procurar ajuda ou reagir. Com isso, a insociabilidade e a passividade aumentam fazendo despencar tanto o rendimento escolar, quanto a frequência e interesse na escola. Este quadro pode levar os jovens a desenvolverem uma série de doenças emocionais ou físicas devido ao stress a que estão expostos diariamente entre elas: depressão, síndrome do pânico, gastrite, colite, asma, bronquites e distúrbios alimentares¹⁹.

Por outro lado, os autores deste tipo de comportamento são normalmente aqueles indivíduos que dispõem de poucos recursos emocionais, não se sentem queridos, não têm uma família estruturada, se sentem abandonados e menosprezados e este modelo normalmente é

¹⁸ *Ibidem*, p. 15.

¹⁹ Acessível em www.observatóriodainfancia.com.br – acesso em 26 de junho de 2012.

aprendido com seus pais e parentes. Para estes indivíduos, denominados assediadores, a prática do *bullying* é de alguma forma, motivada pela necessidade de incluir alguém em sua realidade mesmo que precariamente, pois não desfruta de um aparato atraente, tanto emocional quanto intelectual, para atrair e manter as pessoas ao seu lado de uma maneira positiva e honesta. Existe uma grande possibilidade de, na maioria dos casos, este indivíduo se manter violento e infeliz e sem possibilidade de se relacionar adequadamente, podendo se marginalizar²⁰.

Percebe-se que carrasco e vítima traduzem suas fraquezas em atitudes opostas estabelecendo uma relação de codependência aterrorizante. Essa situação vivida no ambiente escolar e de lazer é capaz de contaminar, ou mesmo, inviabilizar todos os desdobramentos que as relações grupais são capazes de favorecer como, por exemplo, as escolhas futuras e a profissão.

3.2 O Papel da Escola e dos Educadores

O grande desafio que se impõe é como controlar, prevenir ou reprimir a prática do *bullying* sem que se imponha um rigor excessivo e formal a ambientes tradicionalmente informais e liberais, como é o caso das instituições de ensino.

O atual sistema educacional exerce certa pressão sobre professores e alunos na busca por melhores resultados concretos, visíveis, como por exemplo, as notas das avaliações bimestrais, índice de aprovação, etc. Neste contexto, normalmente dá-se preferência à quantidade ao invés da qualidade, conforme determina o currículo escolar. O educador, de um modo geral, ingressa na docência por amor ao aprendizado, são dedicados e sacrificam parte de seu tempo e de sua vida aos estudos, embora sejam mal remunerados e valorizados e diante de suas limitações de tempo e do grande número de alunos que tem sob sua responsabilidade acabam por se tornar vulneráveis. Todavia, tem papel de fundamental importância na identificação, prevenção e repressão da prática do *bullying*.

Dentro de um quadro de assédio moral, normalmente a vítima tem medo dos agressores e as pessoas que convivem com a o vitimizado e presenciam as investidas normalmente não se manifestam por medo de se tornar o próximo alvo do assediador. Portanto, cabe aos docentes observar o movimento dos alunos e tentar identificar alguma mudança repentina de comportamento ou de interesse pelas aulas. É extremamente importante

²⁰ *Ibidem* – acesso em 02 de julho de 2012.

que os professores observem se existe algum aluno solitário, isolado ou apresentando baixo rendimento, bem como dificuldades de atenção durante as aulas²¹.

E, caso se identifique algum problema deve o educador interferir, orientar e tomar as devidas providências no sentido de conversar com os alunos envolvidos e avisar suas famílias, pois muitas vezes os pais não sabem que os filhos praticam ou mesmo sofrem esta forma de assédio na escola. Assim, o combate ao problema requer participação efetiva de toda a comunidade escolar, cada qual com seu papel, pois de nada adianta a escola identificar casos de assédio moral, repassá-los aos pais e estes ignorarem a gravidade da situação e se omitirem. Portanto, a parceria entre família e escola é de suma importância.

Ressalta-se também a necessidade de um trabalho preventivo com os pais ou responsáveis legais, alunos, professores e demais pessoas envolvidas no cotidiano escolar e familiar, por exemplo, por meio de psicólogos que possam acompanhar o dia a dia da escola para auxiliar os docentes no trabalho de conscientização e orientação dos alunos e caso de observe algum problema, por menor que seja, deve se tomar as providências sempre visando orientar, pois o papel da escola não é punir, mas educar e conscientizar para formar indivíduos movidos pela ética e pelo bom convívio²².

O papel da escola deve ser de protetor até mesmo em relação aos alunos assediadores, pois a punição precisa ser corretiva e não a punição pela punição tem que servir para ajudar o aluno a refletir sobre suas atitudes. Assim, a melhor forma de punir é por meio de conversas com os pais e o aluno protagonista do assédio moral, aplicação de advertências ou suspensão e se for necessário avaliação psicopedagógica, pois um comportamento agressivo é inaceitável, porém nada justifica expor o aluno agressor a humilhações e retaliações. Portanto, prevenir e combater o *bullying* é responsabilidade de toda a sociedade e comunidade escolar.

4. ASSÉDIO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO

Embora o tema *Mobbing* e *Bullying* ainda não faça parte explicitamente do ordenamento jurídico brasileiro, este é dotado de normas constitucionais e infraconstitucionais que permitem a pessoa vitimizada acionar a tutela jurisdicional do Estado visando prevenir as consequências advindas deste ato quanto reprimi-la.

²¹ MARTINS, Adriana. A&E – Atividades e Experiências. Ano 11. Edição 12 – setembro de 2010. Editora Positivo, p. 10-13.

²² *Ibidem*, p. 10-13.

Existem atualmente diversos Projetos de Lei que abordam o tema assédio moral, mas apenas nas relações laborais tanto no âmbito federal e estadual quanto municipal. Todavia, estas leis versam, em sua maioria, sobre o assédio moral nas dependências de órgãos públicos dos três poderes, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como concessionárias e permissionárias de serviço público e também abordam o tema sobre o aspecto da área trabalhista que se relaciona com o contrato de trabalho, sendo que alguns já viraram lei.

No âmbito federal pode se citar o Projeto de Lei Federal n. 4.591/2001, proposto pela Deputada Federal Rita Camata, que visa alterar a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; Projeto de Lei nº 2.369, de 2003, dispõe sobre assédio moral nas relações de trabalho, de iniciativa do Dep. Fed. Mauro Passos, PT/SC; Projeto de Lei nº 4.326, de 2004, dispõe sobre o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral que seria celebrado no dia 02 de maio, de iniciativa da Dep. Fed. Maria José da Conceição Maninha; Lei nº 11.948 de 2009 que veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES a empresas que tenham prática de assédio moral²³, dentre outros.

No âmbito estadual abarca-se a Lei nº 3.921 de 2002 - primeira lei estadual aprovada no Brasil - contra assédio moral do Estado do Rio de Janeiro, de iniciativa do dep. est. Noel de Carvalho, PSB/RJ; Lei nº 12.250, de 2006 contra assédio moral do Estado de São Paulo, de iniciativa do dep. est. Antonio Mentor, PT/SP²⁴, dentre outros.

E, no âmbito municipal pode-se apresentar a Lei nº 3.243/2001 - contra assédio moral de Cascavel – PR, de iniciativa de Alcebiades Pereira da Silva – PTB; Lei Complementar 435/02 - contra assédio moral de Maringá – PR, de iniciativa do Vereador José Maria dos Santos; Projeto de lei desde 2001 na Câmara Municipal de Curitiba – PR, de iniciativa de Tadeu Veneri, vereador pelo PT²⁵, dentre outros.

A Consolidação das Leis Trabalhistas não trata especificamente sobre o instituto assédio moral, porém, em seus artigos 482 e 483 e incisos traz expressamente que quando ocorrer qualquer ato lesivo a honra e a boa fama do empregado, pode este pleitear a rescisão indireta ao empregador, considerando assim, rescindido o contrato de trabalho e a devida indenização, bem como é caso de extinção do contrato de trabalho, tratar o trabalhador com rigor excessivo.

²³ Acessível em www.assediomoral.org/spip.php?rubrique3 – acesso em 03 de julho de 2012.

²⁴ *Ibidem*, acesso em 03 de julho de 2012.

²⁵ *Ibidem*, acesso em 03 de julho de 2012.

Em relação ao Código Penal, ainda não existe tipificação legal quanto às condutas de assédio moral. Desta forma, na prática as condutas são enquadradas no rol de crimes contra a honra tipificados nos artigos 138, 139 e 140 todos do Código Penal. Estas três espécies de crime contra a honra são denominadas difamação, calúnia e injúria e não prevê pena máxima acima de 02 anos, portanto, são consideradas infrações de menor potencial ofensivo e são regidas pela Lei n.º 9.099/95.

Recentemente por conta da solicitação do Senador Pedro Taques, juristas de todo o país se reuniram para formular o novo texto do Código Penal que tramita como PLS 236/2012. Dentre outras propostas o anteprojeto de lei apresenta sugestões para a criminalização do *bullying*, conduta que vitima crianças e adolescentes dentro do ambiente escolar. O assédio moral neste contexto está tipificado com o nome de intimidação vexatória, podendo ser punido com prisão de 01 a 04 anos, se o autor for maior de idade. No entanto, quando o *bullying* for praticado por menor de idade, será considerado ato infracional e aos atos infracionais não se aplica pena, mas medidas socioeducativas, como prestação de serviços, acompanhamento e internação que não pode ser superior a 03 anos²⁶.

A intimidação vexatória se caracterizará pela produção de sofrimento físico, psicológico ou dano patrimonial, como por exemplo, intimidar, constranger, ameaçar, assediar sexualmente, ofender, castigar, agredir ou segregar criança, adolescente ou grupo de indivíduos, valendo-se o autor ou autores de pretensa situação de superioridade. Tal forma de intimidação poderá ser direta ou indireta, ou seja, quando o autor mobiliza terceiros para obter o resultado pretendido²⁷.

Observa-se que o anteprojeto engloba de forma específica o assédio moral que ocorre nas instituições de ensino e deixa de tipificar o assédio moral de uma forma mais ampla afim de que pudesse abarcar também as relações familiares e intrafamiliares, bem como o âmbito laboral. Portanto, peço ao legislador pela ausência de tipificação do termo assédio moral no Código Penal, tema tão recorrente nos dias atuais.

Todavia, embora de extrema importância, não são somente as leis que resolverão o problema, mas, principalmente, a conscientização da vítima, do agressor e da própria sociedade, que precisa urgentemente despertar de sua indiferença e deixar de se omitir diante da problemática.

²⁶ TAQUES, Pedro. Acessível em www.pedrotaquesmt.com.br – Acessado em 03 de julho de 2012.

²⁷ *Ibidem* – acessado em 03 de julho de 2012.

4.1 Fundamentos Constitucionais, Penais e Cíveis

A teoria do assédio moral, sob a ótica do Direito Constitucional, baseia-se no princípio da dignidade da pessoa humana com fundamento expresso na Constituição Federal no seu art. 1º, inciso III. Além do direito à honra, previsto como garantia fundamental no art. 5º, inciso X, bem como o inciso III que dispõe que ninguém será submetido a tratamento desumano e degradante, ambos da Constituição Federal.

Todavia, é cabível também a citação do direito a saúde da pessoa vitimizada, conforme preceitua a nossa Constituição em seu art. 6º, além do que estabelece o artigo 170 quanto à valoração do trabalho: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”. Preceitua ainda a Constituição Federal expressamente em seu art. 7º que são direitos dos trabalhadores a melhoria nas condições sociais, bem como a redução dos ricos inerentes ao trabalho.

Entretanto, os referidos artigos e incisos são muito abertos e consideravelmente conceituais. São colocados em nosso ordenamento jurídico princípios como dignidade, saúde mental e física e rigor excessivo para acolher, julgar e punir o assédio moral, e isso permite muitas vezes que ações sem consistência sejam ajuizadas na tentativa de se buscar caracterizar a conduta assédio moral²⁸.

No Código Civil, adota-se a proteção contra a prática do assédio moral, especialmente, na proteção ao direito da personalidade expresso no artigo 12 que abrange a honra, a imagem, a integridade física e moral, o nome e a própria paz interior que são inerentes à inviolabilidade da pessoa humana.

Neste contexto se aplicam os dispositivos previstos nos artigos 186 e 927 ambos do Código Civil que servem para ressarcir e reparar o dano causado pelo ilícito. Importante ressaltar que se acaso o assediador for menor de idade, seus pais ou responsáveis legais é que respondem pela conduta, inclusive sob o prisma da responsabilidade objetiva, com base no artigo 932, inciso I cumulado com o art. 933 ambos também do Código Civil²⁹. No entanto, deve-se primar pela coerência, pois todo o cuidado é pouco para se evitar indenizações desmedidas que estimulem ações judiciais por quaisquer discussões ou brigas de escola que não se inserem no conceito, propriamente dito, de assédio moral.

²⁸ ROMAR, Carla. Revista RT Informa. Ano VIII. n. 48. Março e abril de 2007. Editora Revista dos Tribunais, p. 04.

²⁹ HILÁRIO, Luiz Artur Rocha. Revista Jurídica Consulex. Ano XIV. n. 325. 1º de Agosto de 2010, p. 32-33.

Segundo Gisele Mendes de Carvalho o assédio moral abarca o âmbito intrafamiliar, laboral, escolar e imobiliário, sendo que o ponto comum entre eles é exatamente o “exercício de uma violência compulsiva de uma pessoa ou um grupo de pessoas contra outra com o fim de subjugar-la e humilhá-la, perseguindo-a continuamente e submetendo-a a um grave e constante atentado à sua dignidade e integridade moral³⁰”.

Tendo em vista que o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado pela República Federativa do Brasil, absorve os demais direitos fundamentais e, em respeito ao princípio da intervenção mínima e da fragmentariedade, ou seja, da seleção das condutas criminosas, faz-se necessário uma atuação qualitativa do Direito Penal nos casos em que o assédio moral inflija à pessoa sentimentos de degradação intoleráveis, transferindo-se ao Direito Civil a competência para atuar naqueles considerados menos graves. Nesse sentido, Gisele Mendes de Carvalho destaca que:

A proteção da integridade moral pela Constituição Federal é, portanto, um reflexo ou manifestação primária da consagração do princípio da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito (art. 1, III). Dado o caráter geral da dignidade humana, portanto, será a integridade moral, como seu corolário, que figurará como bem jurídico protegido pela eventual criminalização [...]³¹.

Ademais, deve se levar em conta que o que deve restar constatado não é o propósito que o agente busca com a conduta violenta, mas, sim, seu objetivo de menoscar a vítima, acarretando um perigo objetivamente relevante, sem necessidade de ocasionar-lhe qualquer lesão física ou psíquica. Verifica-se, por conseguinte, uma inclinação ou predisposição do assediador para instaurar o medo na pessoa vitimizada.

5. SÍNTESE CONCLUSIVA

O assédio moral revela-se como uma violência assimétrica, pois o assediador, em regra, define-se como existencialmente superior à vítima e esta, por sua vez, acata este entendimento. Quando há qualquer reação por parte da pessoa vitimizada, esta é considerada ameaçadora. Neste contexto aquele que deu origem ao processo violento coloca-se, na

³⁰ CARVALHO, Gisele Mendes de. O assédio moral no trabalho e a tutela penal da integridade moral. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 88, n. 901, nov. 2010, p. 373.

³¹ *Ibidem*, p. 382.

posição de vítima, de forma que a verdadeira pessoa lesada venha a sentir-se culpada. Consequentemente, desencadeia-se um processo circular em que os mecanismos patológicos são acentuados até que o assediado seja seduzido e corrompido. Nesse diapasão a vulnerabilidade da vítima, que advém da hesitação quanto a sua própria capacidade, é reforçada progressivamente através de uma comunicação desestabilizadora pautada em mecanismos de desvalorização e culpa.

A essência desse comportamento negativo e agressivo está pautada, basicamente, na intolerância e no desrespeito as diferenças. Esta forma de violência perpassa todas as classes sociais e caracteriza-se como uma expressão extrema de distribuição desigual de poder entre homens e mulheres, de distribuição desigual de renda, de discriminação, de raça e de religião, dentre outros fatores. Todavia, a crescente visibilidade do problema tem sensibilizado a sociedade de forma geral, ou seja, a problemática vem ultrapassando as barreiras da estrutura familiar e ganhando espaço na esfera social obrigando, de certa forma, o Estado a se manifestar e tomar providências sobre estas formas de violência.

Quando ao assédio moral nas relações de trabalho conclui-se que os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes serão tanto maiores, quanto mais desorganizada for à empresa e maior for o grau de tolerância do empregador em relação às práticas de assédio moral. Por isso, é importante estabelecer o diálogo sobre os métodos de organização do trabalho, como fator de prevenção e reflexão. Para conscientizar os trabalhadores é importante a realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão do problema. A empresa deve, também, criar um Código de Ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral, que promova a dignidade e cidadania do trabalhador. A fim de tornar efetivas as disposições desse código de ética, devem ser criados na empresa espaços de confiança, representados, por exemplo, por ouvidores, que receberão e encaminharão as queixas sobre assédio para as pessoas que de fato tenham competência para dirimir o assunto e tomar as devidas providências.

Conclui-se ainda em relação ao *bullying* que a melhor forma de preveni-lo é por meio de estratégias que visem centralizar informações e traçar metas que possam ir desde simples conversas individuais com os envolvidos e seus familiares, bem como uma conversa em grupo visando conscientizar e direcionar as atitudes. Além de dinâmicas de socialização, participação dos educadores em palestras com especialistas, participação dos alunos no sentido de prepararem e apresentarem palestras sobre o tema. Reuniões periódicas com educadores e funcionários é de suma importância para se verificar e informar casos considerados suspeitos e, também realizar mesas redondas onde os alunos possam ter a

oportunidade de falar abertamente sobre situações de assédio moral que sofreram buscando alertar para o problema porque, às vezes, é possível que os alunos assediadores não consigam identificar o seu próprio comportamento agressivo e muito menos relacioná-lo ao *bullying*. Nos casos mais graves é indispensável à presença dos pais ou responsável, pois o papel fundamental da escola é traçar um canal de confiança e se mostrar presente no dia a dia dos alunos.

No entanto, ainda existem situações que causam desconforto tanto no âmbito escolar quanto laboral, como por exemplo, as formas de punição do agressor ou assediador que nem sempre são suficientes, bem como a carência de programas sociais que ofereçam adequado tratamento para as pessoas vitimizadas. Por outro lado, as instituições de ensino e as empresas públicas ou privadas devem buscar compreender melhor os riscos advindos desta conduta e buscar adotar medidas de prevenção e conscientização.

Todavia, reconhecer e admitir a existência desta forma de conduta dentro da escola ou empresa é o primeiro passo para que se tome uma atitude a fim combatê-lo. Além, é claro, da postura dos diretores das empresas e dos educadores que de vê ser imparcial e voltada para a repressão e erradicação do problema. Portanto, é de fundamental urgência que o Poder Legislativo haja sem morosidade a fim de criar e sancionar leis que possam efetivamente combater esta forma de conduta.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BEAUDOIN. Marie-Nathalie; TAYLOR Maureen. **Bullying e Desrespeito : como acabar com essa cultura na escola ; tradução Sandra Regina Netz**. Porto Alegre : Artmed, 2006. 232 p. : 25 cm.

CARVALHO, Gisele Mendes de. O assédio moral no trabalho e a tutela penal da integridade moral. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 88, n. 901, p. 369-426, nov. 2010.

DREYER, Diogo. Acessível em www.educacional.com.br (acesso em 26.06.2012).

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1 ed. Campinas. Russell, 2004.

GOLLNICK, Felipe. *Revista Escada*. Ano 02 – n. 06. Abril / junho de 2011. Publicação SINEP/Pr. Editora Inventiva Ltda.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

HILÁRIO, Luiz Artur Rocha. Revista Jurídica Consulex. Ano XIV – n. 325. 1º de agosto de 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral : a violência perversa no cotidiano. 9ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

HUBER, Erick. Revista Impressão Pedagógica. Ano XIX – n. 45 – 2010.

MARTINS, Adriana. Revista A&E Atividades e Experiencias. Ano 11 – n. 13 – setembro/2010. Editora Positivo.

OLIVEIRA, Francisco Antonio; CASTILHO, Paulo Cesar Baria; ROMAR, Carla. Revista RT Informa. Ano VIII – n. 48. Março/abril 2007. Editora Revista dos Tribunais.

SIFUENTES, Mônica. Revista Jurídica Consulex. Ano XIV. n. 325 – 1º de agosto de 2010.

TAQUES, Pedro. Acessível em www.pedrotaquesmt.com.br – Acesso em 03 de julho de 2012.

www.assediomoral.org (acesso em 27.06.2012 e 03.07.2012).

www.infoescola.com (acesso em 26.06.2012).

www.observatiodainfancia.com.br (acesso em 26.06.2012).

www.qdivertido.com.br (acesso em 26.06.2012).