



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

DANIEL COSTA AMARAL

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Um
estudo jurídico e psicológico sobre as condutas de patrões e
empregados**

CAMPINA GRANDE – PB

2012

DANIEL COSTA AMARAL

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: um
estudo jurídico e psicológico sobre as condutas de patrões e
empregados**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
DIREITO da Universidade Estadual da
Paraíba, em cumprimento à exigência
para obtenção do grau de Bacharel em
DIREITO.

Orientadora: Ms. ADRIANA TORRES
ALVES

CAMPINA GRANDE – PB

2012

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

A485a Amaral, Daniel Costa.
Assédio moral nas relações de trabalho [manuscrito]:
Um estudo jurídico e psicológico sobre as condutas de
patrões e empregados / Daniel Costa Amaral.– 2012.
18 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Jurídicas, 2012.

“Orientação: Profa. Ma. Adriana Torres Alves,
Departamento de Direito Público”.

1. Assédio moral. 2. Ambiente Organizacional. I. Título.

21. ed. CDD 3158.26

DANIEL COSTA AMARAL

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: um
estudo jurídico e psicológico sobre as condutas de patrões e
empregados**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
DIREITO da Universidade Estadual da
Paraíba, em cumprimento à exigência
para obtenção do grau de Bacharel em
DIREITO.

Aprovado em 27/06/2012.



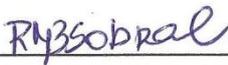
Ms. ADRIANA TORRES ALVES / UEPB

Orientadora



Ms. GUTEMBERG CARDOSO AGRA DE CASTRO / UEPB

Examinador



Esp. RENATA MARIA BRASILEIRO SOBRAL / UEPB

Examinadora

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Um estudo jurídico e psicológico sobre as condutas de patrões e empregados

RESUMO

AMARAL, Daniel Costa

O Assédio Moral no Trabalho é caracterizado por atitudes constrangedoras, hostis, continuamente empreendidas, que tem o objetivo de agredir a dignidade psíquica do indivíduo, degradando o ambiente de trabalho. Este fenômeno é relevante no âmbito das relações trabalhistas, envolvendo a sociedade como um todo, contudo, é um tema ainda em construção. Nesse sentido, O objetivo geral do presente artigo é conhecer o assédio moral no âmbito das relações de trabalho. Tem por objetivos específicos analisar o Assédio Moral sob o ponto de vista jurídico, o Assédio Moral sob o ponto de vista psicológico, bem como realizar uma abordagem sobre Assédio Moral e o Dano Moral. Adota-se na metodologia, a pesquisa documental, embasada em documentos jurídicos, doutrinas e pesquisa bibliográfica. Percebemos, a partir de um conceito organizado com a convergência das pesquisas realizadas, que o ponto de vista jurídico e o ponto de vista psicológico possuem uma ligação dialética e consistente sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Ou seja, a realização e a reiteração do ato abusivo e constrangedor, possui também acentuada percepção no que tange as causas e conseqüências a respeito do comportamento, como também, os reflexos do comportamento da vítima e a prevenção e combate ao assédio. Com efeito, almejamos que os resultados contribuam para a melhor compreensão e caracterização acerca do assédio moral, que auxilie interessados no combate efetivo deste problema organizacional e seja alicerce para vindouras pesquisas.

Palavras Chave – Assédio Moral. Jurídico. Psicológico. Ambiente Organizacional.

INTRODUÇÃO

O objeto de estudo do presente artigo científico é o comportamento conhecido como assédio moral e sua relação com os casos de maus-tratos infligidos aos indivíduos no ambiente de trabalho, conforme situações de injúrias, difamações, ofensas, afrontamentos, discussões, humilhações e perseguições denunciadas em estudos doutrinários, bem como em processos judiciais trabalhistas.

Cumprе destacar o conceito de Assédio Moral como sendo toda e qualquer conduta que ocorra por meio de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes, que tragam dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador, pondo em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho deste.

Nas palavras de Leyman, o assédio moral é:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura (apud, Menezes; p. 1).

Por sua vez, Hirygoyen define o assédio moral como sendo:

“toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade”.

Já para Margarida Maria Silveira Barreto, assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhante, constrangedoras, repetitivas que são prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O motivo que norteou o interesse em estudar o assédio moral, foi o de buscar elucidar a violência psicológica aplicada frequentemente aos indivíduos no ambiente, onde estes desenvolvem suas atividades laborais.

O estudo do assédio moral se justifica pela importância da humanização no contexto organizacional das relações trabalhistas, buscando conhecer os motivos pelos quais tais práticas comportamentais persistem na atualidade. No mesmo sentido, se busca resgatar o valor do bem-estar do empregado como sendo elemento essencial na relação de emprego, bem como configurar o ambiente laboral de maneira tranqüila e harmônica como fator imprescindível para o bom desempenho deste.

Segundo levantamento feito a pedido da Folha pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 2009 foram catalogados 434 processos que envolviam assédio moral, 66% a mais do que no ano anterior. Pesquisadores da Fundacentro, ligada ao Ministério do

Trabalho, afirmam que o assunto tem sido mais discutido nos últimos três anos, contribuindo para o aumento do número de denúncias.

A relevância deste estudo está diretamente vinculada ao esclarecimento do que seja assédio moral para os empregadores e empregados, destacando suas implicações na produtividade, nos resultados operacionais e na reputação da imagem social da empresa no meio organizacional.

O objetivo geral do presente artigo é conhecer o assédio moral no âmbito nas relações de trabalho. Têm por objetivos específicos estudar o Assédio Moral sob o ponto de vista jurídico nas relações de trabalho, estudar o Assédio Moral sob o ponto de vista psicológico nas relações de trabalho e estabelecer as convergências entre as abordagens acima descritas.

Adota-se na metodologia, a pesquisa documental dos documentos jurídicos, doutrinas e pesquisa bibliográfica.

I - O ASSÉDIO MORAL SOB O PONTO DE VISTA JURÍDICO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O empregado está sujeito ao poder de direção do empregador. O poder de direção é a forma como este define, como serão desenvolvidas as atividades dos funcionários decorrentes do contrato de trabalho.

O poder de direção não compreende apenas a organização das atividades laborais, mas também controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.

Desta forma, o empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados durante suas atividades laborais. A proteção ao direito à intimidade, não poderá servir de fundamento para a prática de atos imorais ou ilícitos. Como também os direitos do empregador, aqui elencados, não poderão servir de escudo para prática de condutas que venham a violar os direitos constitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana (MARTINS, 2009, p.182).

Pode-se caracterizar o assédio moral nas relações laborais como comportamento que expõe os trabalhadores a situações humilhantes e ou vexatórias, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Tais condutas são mais comuns nas relações hierarquicamente autoritárias onde predominam condutas depreciativas, despidas de ética, sendo exercidas por um ou mais chefes e dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o, por conseguinte, a desistir do emprego.

O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho. O assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do assediado em relação a algum assunto, por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso, ou simplesmente visando a humilhá-lo perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas.

Em via de regra, a vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos seus companheiros.

Estes, por medo do desemprego e pelo receio de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem ações e atos do agressor no ambiente de trabalho. Desta forma, fica instaurado o “pacto da tolerância e do silêncio” na coletividade, enquanto que a vítima vai gradativamente se desestabilizando e se fragilizando, perdendo sua auto-estima.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade como também suas relações afetivas e sociais. Tal situação conseqüentemente termina ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e nas condições de trabalho.

O contrato de trabalho firmado pelo funcionário e pelo patrão dispõe de requisitos como: continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. No cotidiano isto significa dizer que o exercício da atividade laboral se dá sob a dependência do contratante nos aspectos econômico, hierárquico, técnico, jurídico e social (MARTINS, 2009, p.324).

Tendo em vista que a relação de trabalho engloba a subordinação jurídica contratual, a submissão do empregado ao empregador é rotineiramente confundida com a sujeição aos mandos e desmandos do administrador da relação empregatícia.

Os danos sofridos pelas vítimas podem gerar perdas de âmbito material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão abandonando assim o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado.

A indenização por danos materiais pode abranger de acordo com o Código Civil nos artigos 402 e 946:

a) **OS DANOS EMERGENTES:** O que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do trabalhador que fica doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos.

b) **OS LUCROS CESSANTES:** O que a vítima deixou de ganhar, como no caso do funcionário que pediu demissão porque foi assediado, deixando, assim, de receber seus vencimentos.

Além disso, pode haver indenização por danos morais, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.

O assediado celetista pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação (dentre as quais, o aviso prévio indenizado, a multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, etc).

Vejamos um julgado recente do Tribunal Superior de Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. JUSTA CAUSA. INDENIZAÇÃO. HORA

EXTRA. COMPENSAÇÃO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. **2. DANO MORAL. PRÁTICA DE SITUAÇÕES VEXATÓRIAS E HUMILHANTES COMO PRESSÃO PARA CUMPRIMENTO DE METAS.** Embora a livre iniciativa seja reconhecida pela Constituição (art. 1º, IV, in fine; art. 5º, XXIII; art. 170, -caput-, II e IV, CF/88), os instrumentos para alcance de melhor e maior produtividade do trabalho têm como limites os princípios e regras constitucionais tutelares da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III; 170, caput, CF/88), da valorização do trabalho e do emprego (art. 1º, IV, ab initio; art. 170, caput e VIII, CF/88), da segurança e do bem-estar (Preâmbulo da Constituição; 3º, IV, ab initio; art. 5º, -caput-; art. 5º, III, -in fine-; art. 6º; art. 193, CF/88) e da saúde da pessoa humana trabalhadora (art. 5º, -caput-; art. 6º; art. 7º, XXII, CF/88). A adoção de métodos, técnicas e práticas de fixação de desempenho e de realização de cobranças tem de se compatibilizar com os princípios e regras constitucionais prevalecentes, sob pena de causar dano, que se torna reparável na forma prevista pela ordem jurídica (art. 5º, V e X, CF/88; art. 159, CCB/1916; art. 186, CCB/2002). Ademais, a adoção de métodos, técnicas e práticas de motivação de pessoal que fustigam as fronteiras conferidas por princípios e regras constitucionais da proporcionalidade e da razoabilidade implicam a incidência da obrigação de reparar as lesões perpetradas. É fundamental que o poder empregatício se atualize e se renove, adotando critérios e técnicas motivacionais e de críticas compatíveis com a modernidade jurídica instaurada pela Constituição de 1988. Na hipótese, conforme consignado pelo Regional, a prova testemunhal comprovou a forma vexatória e discriminatória na cobrança pelo atingimento de metas. Diante desse quadro fático desvelado pelo Regional, verifica-se que a Reclamada, em total abuso de seu poder diretivo, colocou o Reclamante em evidente situação humilhante, o que resultou na agressão ao seu direito de personalidade, conferindo-lhe o direito à indenização por danos morais. O dano e o sofrimento psicológico vivenciados pelo Reclamante, nas circunstâncias relatadas, é evidente, cuidando-se de verdadeiro dano decorrente do próprio fato (in re ipsa), sendo dispensável, no presente caso, a comprovação de sua extensão. Agravo de instrumento desprovido.

(AIRR - 59140-04.2006.5.04.0006, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 16/05/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/05/2012)

È também cabível adicionarmos ao presente trabalho, entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região, que é a primeira instância a ser recorrida na Paraíba, vejamos:

ACÓRDÃO PROC. N.U.: 0038400-74.2010.5.13.0025 RECURSO ORDINÁRIO RECORRENTE: ANA PAULA ALVES DO NASCIMENTO RECORRIDA: DEIB OTOCH S/A (LOJAS ESPLANADA) E M E N T A: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO.

Demonstrado nos autos o abuso do poder diretivo pelo empregador, por meio de ameaças injustificadas e pressão exagerada, muito além dos limites normais de busca por competitividade, capazes de afetar o patrimônio ideal do empregado, configurado se encontra o dano moral, de modo a justificar a indenização prevista nos artigos 5º, inciso X, da Constituição Federal e 927 do Código Civil. Recurso parcialmente provido.

Tomando por base os presentes julgados, pode-se inferir que a subordinação do empregado não pode ser vista pelo empregador, como uma abertura para que este não respeite os direitos daquele, ou ainda pior, arbitre normas e obrigações desumanas para com seus empregados.

Neste sentido, a submissão aos comandos hierárquicos, deve se restringir à adequação de normas e procedimentos adotados para a condução das atividades contratadas e não para justificar o abuso de poder no local de trabalho.

No âmbito das relações administrativas, ou seja, no serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio.

Embora a Lei nº 8.112/90 que dispõe sobre o RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais, não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

O RJU prevê, no Título IV, as condutas proibidas e os deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema. Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX), de tratar as pessoas com urbanidade (artigo 116, inciso XI) e de ser leal às instituições a que servir (artigo 116, inciso II).

Além disso, prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública, proibições que são desrespeitadas em casos de assédio.

Por fim, existe também a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), o que só é permitido em situações de emergência e transitórias.

Neste mesmo sentido, o RJU prevê também as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127), dentre elas, constando a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade, a destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada.

A lei dispõe ainda que, na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor. Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida determinará a sanção aplicável ao caso concreto.

Quanto a essas penalidades, é importante destacar que, dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que for praticado, poderá até ocasionar a demissão do servidor assediador. Isso porque uma das situações em que está prevista a demissão do servidor é a de incontinência pública e conduta escandalosa na repartição.

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, em que seja garantida a ampla defesa e o contraditório ao servidor acusado de ter praticado o assédio.

O assediador pode ser responsabilizado na esfera cível através da indenização por danos materiais e morais, e administrativa/laboral, podendo ser desde a advertência até mesmo a demissão.

Em sendo o assediador servidor público, o Estado (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída pela Constituição Federal em seu artigo 37, parágrafo 6º, vejamos:

§ 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador visando à reparação dos prejuízos que vier a sofrer.

Já no caso de relações trabalhistas privadas, tal responsabilização pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica), até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assédio. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal no capítulo referente aos Direitos Sociais, no Código Civil quando ferir os direitos da personalidade através dos danos que o indivíduo vier a sofrer, bem como, na Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 483.

O assédio moral, infelizmente tornou-se um comportamento corriqueiro no ambiente de trabalho, passando à condição de elemento cultural organizacional brasileiro, sofrendo assim de forte influência da cultura escravocrata de nossas raízes culturais.

A Carta Magna em seu art. 5º, V e X, asseguram ao empregado a indenização por danos morais, em virtude do respeito ao princípio de igualdade na relação trabalhista, garantindo assim o direito do empregado pleitear em juízo, a compensação pecuniária pelas humilhações e maus-tratos sofrido no decorrer da relação laboral.

O dano moral consiste na lesão de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Assim sendo, pode-se afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente (STOLZE E PAMPLONA, 2010).

As causas trabalhistas, com pedidos de indenização pelos danos sofridos, apontam à nova realidade de informação e conscientização pelas quais os trabalhadores estão evoluindo.

Como exemplo de posicionamentos caracterizadores do assédio moral, podemos citar alguns requisitos apontados pelo Ministério Público do Trabalho:

- Recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
- Impedimento do trabalhador de expressar-se, sem explicar os motivos;
- Despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão), com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;
- Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;
- Não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, sendo que os comentários podem invadir, inclusive, o espaço pessoal;
- Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- Troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;
- Estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;
- Comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;
- Proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação referente aos seus direitos;
- Divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (em relação aos homens, em grande parte das vezes, o assédio se manifesta por meio de piadas ou comentários sobre sua virilidade);
- Imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias;

- Colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

- As condutas de assédio têm como alvo freqüente as mulheres e os trabalhadores doentes, ou que sofreram acidentes do trabalho, que são discriminados e segregados.

Outra questão importante a ser indagada é se o assédio ocorre apenas entre patrão e empregado, ou se existem outras variáveis?

É bem verdade que a situação mais comum seja a do assédio moral partir de um superior para um subordinado, o denominado “assédio moral vertical”. Todavia, em algumas situações, pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, o que caracteriza o “assédio moral horizontal”, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de configurar.

A principal característica para se configurar o assédio moral, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta do agente transgressor.

Outro ponto importante a ser abordado, é que os executivos também sofrem pressão. A cada ano eles têm que atingir metas mais ousadas em um intervalo de tempo menor, e acabam por conseguinte, transmitindo essa angústia para os demais.

O problema é estrutural nas empresas, pois uma das principais causas do assédio é o desejo do empregador em demitir o empregado sem ter de arcar com os custos de uma demissão sem justa causa, ou seja, a rescisão unilateral do contrato de trabalho feita pelo empregador é bem mais onerosa, haja vista todas as garantias salvaguardadas pelo Direito do Trabalho.

Além dos superiores hierárquicos, é comum os pares terem atitudes de humilhar seus colegas. Por medo, algumas pessoas repetem a atitude do chefe: humilham aquele que é humilhado ou ficam em silêncio quando vêem uma situação dessas.

Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, pensando em afastar-se dele para proteger seu próprio emprego e, muitas vezes, reproduzindo as condutas do agressor.

Passa a haver assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral.

Isso acontece porque o assediador ataca os laços afetivos entre os trabalhadores, como forma de facilitar a manipulação e dificultar a troca de informações e a solidariedade entre as vítimas.

Agindo com tal astúcia, se percebe que o assediador busca em sua conduta ilícita, enfraquecer o apoio e a segurança aos quais as vítimas poderiam recorrer, no intuito de buscar apoio para se fortalecer contra tais práticas.

II - O ASSÉDIO MORAL SOB O PONTO DE VISTA PSICOLÓGICO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral pode causar ou agravar muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Porém, ainda não se tem uma estimativa estatística de quantos trabalhadores, que foram vítimas de assédio, sofreram algum tipo de consequência em sua saúde. Isso obviamente depende da duração e da intensidade dos estímulos agressores e também das capacidades idiossincrásicas de cada indivíduo. São as predisposições de cada indivíduo ou fatores intrínsecos (ROUQUAYROL, 1993. p. 10).

Segundo a Organização Mundial de Saúde, os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais (OMS, 2004. p.16).

- a) **Psicopatológicos:** incluem-se neste rol todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão (insônia, problemas de concentração, apatia, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam os sentidos, insegurança, falta de iniciativa, pesadelos etc.), mudanças de humor (ciclotimia), irritabilidade (distímia);
- b) **Psicossomáticos:** todos os sintomas físicos, que tem uma origem ou uma gênese psíquica, como hipertensão arterial, ataques de asma, úlceras estomacais, enxaqueca, labirintite ou síndrome de Menière, torcicolos, dores musculares e ou articulares de origem tensional e estresse;
- c) **Comportamentais:** reações agressivas consigo mesmo, ou com outras pessoas próximas, transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool, drogas, aumento significativo do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social.

A depressão, o transtorno do estresse pós-traumático e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais freqüentemente diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral, segundo a Organização Mundial de Saúde. Ainda segundo esta, há também o chamado transtorno adaptativo, que consiste em uma condição decorrente de uma resposta individual a estressores juntamente com algumas mudanças sociais na vida do indivíduo afetado. Os sintomas podem ser percebidos através dos seguintes sinais: aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades (OMS. 2004.p.17)

Na busca para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a auto-estima, o assediado deve inicialmente procurar por seu sindicato, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, as Comissões de Saúde e os Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores, a Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

III – O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AS ABORDAGENS E SUAS CONVERGÊNCIAS

Através do aprofundamento do estudo sobre a matéria, pode-se observar que os prejuízos sociais do assédio moral são inúmeros. Primeiramente analisado pelo aspecto jurídico, percebe-se que já existem posicionamentos doutrinários e judiciais no intuito de punir tais condutas.

Podemos tomar como exemplo a Constituição Federal do Brasil, o Código Civil de 2002, a Legislação de Direito do Trabalho, que prevêm conceitos e também punições para tais condutas.

No tocante ao estudo psicológico da matéria, percebe-se que esta conduta atinge a vítima em todos os domínios de sua vida, inclusive sua família. Afeta também seu círculo de amizades e relações sociais, pois a vítima tende a abandonar seus compromissos sociais, adotando um comportamento de distanciamento dos amigos, familiares e colegas, provocando assim rupturas em suas amizades.

Passa a ocorrer também intolerância e desinteresse em relação aos problemas familiares, o que naturalmente acarreta problemas na vida conjugal do indivíduo. A vítima poderá arcar com altas despesas médicas, devido às suas incapacitações e dificuldades de se readaptar ao trabalho, trazendo-lhe uma diminuição de renda.

Não apenas a vítima do assédio moral é prejudicada, mas também o governo e a sociedade em geral, pois em decorrência dos males sofridos pelo indivíduo assediado, este tende a perder participação no mercado de trabalho e sofre uma redução em seu rendimento profissional.

Além disso, os custos com os benefícios previdenciários são elevados, pois com o desenvolvimento de enfermidades e doenças diversas (psicossomáticas e psiquiátricas) ou incapacidades (temporárias ou permanentes) devido ao assédio, poderá haver também gastos com aposentadorias prematuras, hospitalizações e tratamentos médicos.

Um dos principais efeitos negativos para a sociedade em geral, é a perda de recursos humanos e do potencial produtivo, que muitas vezes se torna incalculável. As empresas também sofrem com estes prejuízos, as ausências dos trabalhadores enfermos, os custos com substituições e treinamento de novos funcionários e a conseqüente queda de produtividade, o que poderá acarretar uma gradual diminuição do número de clientes.

Esta pesquisa ratifica a conjectura inicial de que o assédio moral é danoso à condição salutar dos trabalhadores e, por isso, precisa ser combatida e prevenida com eficiência. Urge a necessidade de se difundir mais informações sobre o assédio moral, especialmente nas organizações, já que se mostra como um campo fértil para este tipo de violência. As pesquisas e a legislação referentes ao assédio moral ainda são embrionárias. Tornam-se, pois, imprescindíveis mais estudos empíricos para apreendermos este fenômeno.

Acrescente-se a todos estes efeitos, a exposição judicial à qual a vítima ainda é submetida. Não se pode deixar de tentar mensurar mesmo que de forma precária, alguma maneira de indenizar o indivíduo que é exposto a tal conduta ilícita, no

sentido de tentar mesmo que de forma genérica, indenizá-lo pelo dano sofrido, haja vista que não se pode recompensá-lo através do retorno ao *status quo*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal do presente estudo foi de abordar o instituto do assédio moral sob os pontos de vista sugeridos como objetivos da presente pesquisa, quais sejam: aspecto jurídico e aspecto psicológico, através de abordagens e convergências.

Primeiramente foi analisado o aspecto jurídico do assédio moral. Sob tal aspecto, viu-se que a legislação pátria evoluiu ao longo dos anos no sentido de reconhecer o direito de indenizar a vítima que teve sua intimidade, honra e ou dignidade desrespeitadas nas relações laborais.

No mesmo sentido, foram destacados exemplos de atitudes assediadoras, que caracterizam e que devem servir de base para que os assediados possam caracterizar o comportamento perseguidor que o assediador os imprime.

Da mesma forma, fora analisado a ocorrência do assédio moral sob o ponto de vista psicológico. Tal segmento do estudo debruçou-se nas linhas de pesquisa voltadas para os efeitos causados pela conduta assediadora.

Viu-se que muitos comportamentos depressivos, desestimulantes e até mesmo físicos, eram na verdade uma reação do indivíduo assediado ao drama emocional ao qual esteve submetido.

Desta forma, foi necessário realizar o comparativo entre os efeitos jurídicos e psicológicos sofridos pelas vítimas, no intuito de estabelecer uma abordagem capaz de observar a convergência entre os aspectos estudados.

Através do aprofundamento do estudo sobre a matéria, pode-se concluir que os custos sociais, psicológicos e jurídicos do assédio moral são inúmeros.

Primeiramente atingindo a vítima em todos os domínios de sua vida, inclusive no âmbito familiar. Outro segmento também afetado é o círculo de amigos e relações sociais do assediado, pois conforme os estudos sobre a presente matéria foi possível perceber que os efeitos das perseguições e humilhações sob as quais o funcionário fica exposto, interferem diretamente em todos os segmentos supracitados.

Foi visto também que não apenas a vítima do assédio moral é prejudicada, mas também o governo e a sociedade em geral, pois em decorrência dos males sofridos pelo indivíduo assediado, este tende a perder participação no mercado de trabalho e sofre uma redução em seu rendimento profissional.

Para o governo, os custos com os benefícios previdenciários são elevados, pois com o desenvolvimento das enfermidades e doenças diversas (psicossomáticas e

psiquiátricas) ou incapacidades (temporárias ou permanentes) devido ao assédio, poderá haver também gastos com aposentadorias prematuras, hospitalizações e tratamentos médicos.

Para a sociedade um dos principais efeitos é a perda de recursos humanos e do potencial produtivo, que muitas vezes torna-se até mesmo incalculável. As empresas também sofrem com estes prejuízos, as ausências dos trabalhadores enfermos, os custos com substituições e treinamento de novos funcionários e a conseqüente queda de produtividade, o que poderá acarretar uma gradual diminuição do número de clientes.

Tal assunto ainda possibilita vários comentários e teses, não sendo o objetivo do presente trabalho eleger ou imputar a alguma das aqui elencadas, o título de verdade absoluta.

O presente teve por objetivo esclarecer de maneira sucinta e ponderável, alguns posicionamentos jurídicos, bem como fatos analisados por alguns dos Doutrinadores de maior renome jurídico acadêmico.

Pode-se inferir que sobre tal matéria ainda existem muitos casos a serem esclarecidos, como também, persiste à luta para que os direitos garantidos pelo nosso ordenamento jurídico possam ser respeitados e cumpridos.

A relação de trabalho tem de ser meio pelo qual possa se dignificar a humanidade, não podendo a nobre relação de hierarquia laboral, debandar-se por caminhos tortuosos que ferem e denigrem e a personalidade do homem.

ABSTRACT

The Moral Harassment at Work is characterized by attitudes embarrassing, hostile, continually undertaken, which aims to harm the dignity of the individual psychic, degrading the environment. This phenomenon is relevant in the context of labor relations, involving society as a whole, however, is a topic still under construction. In this sense, the general objective of this paper is to know bullying in the context of labor relations. It aims to analyze the specific Moral Harassment under the legal point of view, Psychological Harassment in the psychological point of view, and hold a discussion of Moral Harassment and Moral Damage. Takes on the methodology, document research, based on legal documents, doctrines and literature. We realized, from a concept organized with the convergence of research conducted, the legal point of view and psychological point of view are connected dialectics and consistent about bullying in labor relations. That is, the completion and repetition of the abusive act and embarrassing, it also has sharp insight regarding the causes and consequences regarding the behavior, but also the reflections of the victim's behavior and to prevent and combat bullying. Indeed, we wish that the results contribute to better understanding and characterization about the bullying, to assist stakeholders in effectively combating this problem is and organizational foundation for future research.

Keywords - Moral Harassment. Legal. Psychological. Organizational Environment.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral : o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho** / André Luiz Souza Aguiar. – 2. ed. – São Paulo: LTr,2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC – Editora da Puc-SP, 2000.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil, volume I: parte geral** / Pablo Stolze Gagliano, Rodolfo Pamplona Filho. – 8. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2010.

(-----). **Novo curso de direito civil, volume III: responsabilidade civil** / Pablo Stolze Gagliano, Rodolfo Pamplona Filho. – 8. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2011.

JUNIOR, Celso Teixeira. **Assédio moral: motivo da rescisão indireta do contrato de trabalho**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/x/35/57/3557/>>. Acessado em: 13 de junho 2012.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado** / Pedro Lenza – 14. ed. rev. atual. E ampl. – São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho** / Sergio Pinto Martins. – 25. ed. – 2. reimpr. – São Paulo : Atlas, 2009.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**. Disponível em: <http://www.trt17.gov.br/artigox.asp?nome_juiz=JUIZ%20CLAUDIO%20ARMANDO%20COUCE%20DE%20MENEZES&cod_seq_texto=306&cod_seq_texto_pai=284>. Acessado em: 13 de junho 2012.

NETTO, José Oliveira. **Dicionário Jurídico – Terminologia Jurídica e Latim Forense** / José de Oliveira Netto, - 3ª edição – EDIJUR/Leme – SP, Edição 2008.

ROUQUAYROL, Maria Zélia. **Epidemiologia & Saúde**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil** / Silvio de Salvo Venosa. – 9. ed. – São Paulo : Atlas, 2009. – (Coleção direito civil; v.4).

Organização Mundial de Saúde. **Assédio Psicológico no ambiente de Trabalho**. Série Proteção da Saúde dos Trabalhadores. n. 04. Genbra, 2004.

Cresce número de ações trabalhistas por assédio moral. Data: 10/08/2010 / Fonte: Folha Online. Disponível em:

<http://www.protecao.com.br/noticias/estatisticas/cresce_numero_de_acoes_trabalhistas_por_assedio_moral/Jyy5AJj>. **Acessado em: 15 de junho de 2012.**

<http://www.prt5.mpt.gov.br/cartilhas/assediomoral-sinasempu.pdf>. **Acessado em 14/06/2012.**