

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIMENSÕES CONCEITUAIS, LEGISLATIVAS E PSICOLÓGICAS

Patrícia Behrend¹
Michela da Rocha Iop²

RESUMO

Neste trabalho objetivou-se descrever o assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de elucidar o fenômeno por meio de pesquisa teórica nas áreas jurídica e psicológica e, assim, caracterizar esse universo de forma que a descrição apresentada contribua para a divulgação e o esclarecimento sobre o assunto e suas consequências à saúde dos trabalhadores. É sabido que o assédio é um fenômeno psicossocial, com crescente presença em diversas áreas do convívio humano, manifestado de maneira importuna, insistente, humilhante e degradante. Uma forma de violência, historicamente presente, porém ainda pouco estudada e difundida, apesar dos prejuízos psicológicos, morais e sociais que pode causar. Os resultados indicam a necessidade de pensá-lo em uma perspectiva coletiva, especialmente no âmbito da prevenção. Palavras-chave: Assédio moral. Direito. Psicologia. Saúde do trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

No atual contexto socioeconômico e cultural, percebe-se que um dos temas que vêm emergindo de forma intensa no campo teórico-prático é o assédio moral, assim como os aspectos a ele relacionados. No mundo capitalista, em que é valorizada a conquista de metas, lucros e crescimento profissional a qualquer custo, nota-se a necessidade de se desenvolver uma discussão conceitual a respeito do assédio moral, delimitando-o para melhor compreendê-lo.

Esse assunto possui um caráter multidisciplinar, que envolve questões de cunho jurídico e psicológico. Por se tratar de algo tão abrangente e multideterminado, acaba, muitas vezes, sendo pouco compreendido pela sociedade em geral e pelas próprias vítimas. Desse modo, justifica-se a inserção de um trabalho investigativo nessa temática, a fim de evidenciar o assédio, o qual, muitas vezes, é velado e visto como um tabu.

O método adotado nesta pesquisa, o estudo bibliográfico, objetivou coletar dados, analisá-los e, posteriormente, discutir o assédio moral, focando na análise conceitual e suas implicações jurídicas e na saúde do trabalhador. A opção por essa abordagem ocorreu em virtude, principalmente, de se permitir um diálogo entre teoria e o retrato descritivo do fenômeno a ser observado, voltado para os saberes do assédio moral e o seu reflexo no ambiente de trabalho e na sociedade.

Desse modo, teoria e prática se unem para mostrar a realidade da sociedade pesquisada e, por consequência, trazem ações e estratégias reais que contribuem para o processo de responsabilização dos culpados e amparo às vítimas do assédio moral. O problema é clássico, mas pouco comentado pela justiça, justamente pelo fato de não existir norma específica que ampare suas vítimas. O que vem ocorrendo é que o assédio moral tem um amparo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 483, alínea e, contudo, deixa dúvidas no momento de penalizar o assediador, justamente por não ter legislação específica (SAAD; SAAD; BRANCO, 2012).

O trabalho desenvolvido apresenta relevância pautada no fato de o assédio moral estar em ascensão nas relações de trabalho e, muitas vezes, ser indevidamente interpretado pelas empresas, o que mascara ou negligencia abusos, que são tratados como relações normais do trabalho hierarquizado. O Direito e a Psicologia, enquanto ciências, devem

¹ Graduada em Psicologia pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; pós-graduanda em Gestão Estratégica de Recursos Humanos e Lideranças Coaching pela Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí; pós-graduanda em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Universidade Católica Dom Bosco; pattybeh@yahoo.com.br

² Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina; Pós-graduanda em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Fundação Universidade Regional de Blumenau; Pós-graduanda em Família e Práticas Interventivas pela Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí; Professora do Curso de Psicologia na Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí; michela@unidavi.edu.br

buscar conscientizar e elucidar os cidadãos a respeito dos direitos que os protegem, clarificando que o assédio moral não deve ser analisado com uma visão simplista ou com desdém, pois envolve questões subjetivas, as quais podem trazer grandes prejuízos e sofrimento aos envolvidos, o que o torna um assunto bastante polêmico e passível de amplas discussões. O tema abordado neste estudo também busca contribuir com o conhecimento científico que, apesar de ser assunto de considerável número de pesquisas, ainda necessita de contribuições no sentido de complementar e contextualizar a realidade desse assunto, tornando-se necessário problematizá-lo e expandir os conhecimentos a seu respeito.

2 CONCEITUAÇÃO E DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A conceituação de assédio moral é de extrema importância, não somente para os juristas, empresários e psicólogos, mas para a comunidade científica em geral. É, acima de tudo, importante para os membros da sociedade leiga que precisam conhecer esse fenômeno a fim de evitá-lo, reconhecê-lo e denunciá-lo quando necessário. Em relação a esse aspecto, pode-se mencionar o ponto de vista de Serrano (2011, p. 23-24), o qual comenta que “a dificuldade no reconhecimento do assédio moral, tanto pelo olhar do trabalhador vítima, quanto pela sociedade em geral, decorre da tolerância e percepção do comportamento como [...] falta de educação, grosseria ou brincadeira de ‘mau gosto’.”

Serrano (2011, p. 17) expõe que “o assédio moral na relação laboral é também denominado de psicoterrorismo, manipulação perversa, terrorismo psicológico, *hàrcelement*, e *bossing*, mas sendo mais conhecido na doutrina estrangeira por *mobbing*.” O psicoterror caracteriza-se pela submissão do trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, um verdadeiro terrorismo psicológico que resultará na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos ao trabalhador, às estruturas da empresa e ao Estado. A expressão “assédio moral” exprime a ideia de perseguição à dignidade, em especial, instrumentalizada por comportamentos insidiosos sobre a mente da vítima, colocando em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. É caracterizada, principalmente, pela intencionalidade da conduta e sua repetição por longos períodos, podendo ter sua gênese relacionada a uma situação conflitiva mal resolvida entre dois sujeitos ou um grupo (FREIRE, 2011; SILVA, 2012; MARQUES JÚNIOR, 2009).

É possível complementar esse conceito apresentando o ponto de vista de Soboll (2008, p. 21):

O assédio moral é uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Tem como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial). Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada. Pode ter efeito de gestão disciplinar sobre o coletivo, como um resultado secundário e não como propósito final do processo de hostilização.

Marques Júnior (2009) destaca a necessidade da presença de três características conceituais para que se possa configurar o assédio moral. A primeira é a conduta do agressor, que deverá ser prolongada e repetida; a segunda é a natureza dos atos do agressor, que deve ser negativa, aética e desumana; e a terceira diz respeito à reação da vítima, que deverá se sentir ofendida, desestabilizada, menosprezada ou ultrajada. Para o autor, esses elementos devem se fazer presentes para a compreensão e categorização básica do assédio moral.

Mesmo diante das informações supracitadas, ainda seria correto inferir que não existe uma forma universal de se identificar e/ou classificar o assédio moral, visto que as condutas podem ser as mais variadas possíveis, dependendo das características de personalidade do agressor e também da maneira como a vítima recebe e interpreta o assédio. Pode-se dizer que as atitudes depreciativas e humilhantes devem, via de regra, fazer-se presentes, porém a forma como se manifestam é subjetiva e individual.

Silva (2012) reforça que o assédio moral é realizado com um objetivo em mente, previamente delineado, muitas vezes pretendendo gerar desequilíbrio à vítima e retirá-la do ambiente de trabalho, livrando-se assim o assediador da pessoa que o incomoda. No entanto, é possível a configuração do assédio moral sem o objetivo de levar a vítima à demissão, mas pelo simples prazer de manter o assediado submetido às torturas psicológicas, alimentando o sadismo do assediador. Para Bobroff e Martins (2013, p. 252), “[...] é importante que os trabalhadores estejam preparados para reconhecer o assédio moral, evitá-lo e combatê-lo.”

Logo, para entender o assédio moral, faz-se necessário buscar compreender não somente os indivíduos envolvidos, mas também o ambiente de trabalho em que a história se desenrola. É fundamental caracterizar o fenômeno holisticamente em seus fatores biopsicossociais e que as empresas demonstrem interesse em implantar em sua estrutura organizacional medidas e programas que abordem o assédio moral como algo real e próximo.

Torna-se de igual importância a compreensão daquilo que não se configura como assédio moral. É sabido que nem todas as pessoas que alegam assédio o sofreram de fato. Nesse sentido, é fundamental que as áreas que estudam o assunto e os profissionais envolvidos possuam clareza para diferenciar o que é do que não é assédio moral, a fim de repassar essas informações para o público de maneira congruente e efetiva, investindo em ações preventivas ou corretivas quando realmente for o caso.

É preciso saber separar os confrontos aleatórios, declarações e *feedbacks* negativos, que são necessários e sinceros, de reais situações de assédio moral. No convívio empresarial diário, são comuns as falhas de comunicação, os mal-entendidos ou insultos ocasionais, ou seja, dificilmente esses relacionamentos são perfeitos, mas esses fatos isolados, apenas, não configuram a conduta abusiva (BOBROFF; MARTINS, 2013).

Para Silva (2012), o assédio estará presente somente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que se configure como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador, um processo específico de agressões psicológicas. Caso contrário, serão meras ofensas esparsas, mas que não possuem potencial indicador do assédio moral.

Outro aspecto que não pode ser visto como assédio moral, segundo Silva (2012), é o rigor e/ou estresse laboral característicos de determinadas funções, considerando que existem profissões caracterizadas pela insalubridade, periculosidade ou penosidade. Por evidente, o trabalhador que desenvolve funções atinentes a essas profissões receberá, em virtude das peculiaridades de seu ambiente de trabalho, uma contrapartida danosa à sua saúde física e/ou mental.

Também se destaca que o assédio sexual é diferente do assédio moral, distinguindo-se no modo de abordagem e na duração. O assédio sexual pode se configurar em apenas um episódio e tem a finalidade de constranger a vítima ou realizar propostas de cunho sexual e pessoal, o que diverge do princípio do assédio moral (SILVA, 2012). O autor argumenta que, para desenvolver o Direito como instrumento potencial de limitação do assédio moral, é imprescindível que este esteja precisamente bem caracterizado, caso contrário, levaria ao descrédito e impossibilitaria a implementação de responsabilidades civil e penal adequadas.

3 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL

Atualmente, é elevado o número de processos judiciais relacionados ao assédio moral e, por esse motivo, esse assunto vem sendo alvo de discussões e estudos, mas ainda há falta de legislação específica, o que coloca os operadores de direito em situação delicada. Segundo Marques Júnior (2009), cabe mencionar que, sob o ponto de vista jurídico, a base de ação é a presença de um ato ilícito, sendo qualquer conduta praticada que cause danos a alguém. É um ato contrário ao exercício regular do direito, da moral e dos bons costumes, pois, à medida que o ser humano se desvia dos preceitos jurídicos, está fora dos limites da real finalidade da lei. Uma vez detectado o ato ilícito, é obrigatória a reparação do dano causado, mediante ressarcimento ou compensação.

Partindo dos pensamentos de Freire (2011), pode-se depreender que o assédio moral é uma das espécies graves de violência que acontecem no cotidiano. Ainda não existe, no ordenamento jurídico brasileiro, qualquer previsão específica que balize ou discipline esse fenômeno; em contrapartida, alguns países da Comunidade Europeia já possuem legislações bastante avançadas sobre o tema. Há, portanto, uma necessidade de previsão jurídica que trate dos contornos do conceito de assédio moral, uma vez que, atualmente, as necessidades são supridas pela doutrina e jurisprudência ainda bastante incipientes.

Aguiar (2006) chama a atenção à jornada iniciada pela vítima, quando esta decide denunciar os abusos: a busca pela indenização por danos morais. Mesmo saindo do emprego e afastando-se do contato direto com o agressor, não se pode afirmar que seu sofrimento acabou. A saída do emprego, seja por iniciativa própria, seja pela do empregador, pode gerar ações litigiosas e se inicia a dura batalha, tão humilhante quanto a anterior, de convencer o poder jurídico de que os maus-tratos no ambiente de trabalho ocorreram de fato, fazendo jus a uma reparação trabalhista pelos danos sofridos.

Infelizmente, a comprovação jurídica do ato abusivo passa por uma análise detalhada da situação, visto que “para caracterização do dano moral e conseqüente reparação indenizatória, é necessário estabelecer o nexo causal entre os transtornos à saúde da vítima e a conduta do agressor no ambiente de trabalho.” (MARQUES JÚNIOR, 2009, p. 53).

Ao analisar as produções de Freire (2011) e Silva (2012), observa-se o dispositivo genérico indicado no insculpido no inciso X do art. 5º da Constituição Federal, que indica que a vida privada, a intimidade, a honra e a imagem das pessoas são invioláveis, sendo assegurado o direito à indenização pelo dano moral ou material decorrente de sua violação (BRASIL, 1988). Assim, a dignidade do trabalhador é protegida pela Constituição Federal e, sendo a República Federativa do Brasil um Estado Democrático de Direito, deve garantir esse bem jurídico da mais alta relevância e que determina o fundamento do Estado brasileiro. Outros apontamentos relevantes encontram-se nos escritos de Heloani (2004, p. 7-8):

[...] o artigo 483 da CLT e mesmo os artigos 138, 139 e 140 do Código Penal, relativos a crimes contra a honra, ou seja, calúnia, difamação e injúria; sem mencionar o artigo 146 – constrangimento ilegal – do referido código, que também pode ser aplicado ao assédio sexual. [...] a maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade envolvido na questão. O nexo causal [...] indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente [...]

Sob o olhar do autor, haveria o questionamento a respeito da obrigatoriedade da presença de danos psíquicos para que seja caracterizado o assédio moral. No entanto, o autor entende não ser obrigatória a sua existência, pois a Constituição Federal de 1988 protege não apenas a integridade psíquica, mas, acima de tudo, a moral. Além disso, a proteção jurídica não depende das características da vítima, mas do ato ofensor em si. Desse modo, busca proteger o sujeito não apenas da lesão ao direito, mas também da ameaça de lesão a seus direitos.

Na perspectiva de Silva (2012), as leis atualmente previstas no Código Penal servem como parâmetro para responsabilizar o assediador. Contudo, o que se observa é a carência, no campo da responsabilidade penal, de consciência da vítima ou das pessoas próximas sobre a causalidade criminosa entre o assédio moral sofrido, os danos provocados e a necessidade de responsabilização do assediador. Esse mesmo autor pondera que “neste ponto, a previsão de um tipo penal específico é de grande relevância, uma vez que estabeleceria a visibilidade do fenômeno na área penal, operando com instrumento provocador da percepção do processo de assédio moral.” (SILVA, 2012, p. 30).

Há a necessidade de que existam normas específicas sobre o assunto em razão de que o assédio moral vem sendo explorado pela doutrina e jurisprudência, ou mediante interpretações feitas por analogia ao Direito Civil e aos princípios fundamentais. Apesar da carência de leis específicas, o judiciário mantém seu dever de continuar buscando medidas para proteger àqueles que sofrem tal agressão, bem como desenvolver alternativas para amenizar a prática.

4 IMPLICAÇÕES PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL

De maneira geral, a sociedade prefere acreditar que insultos não podem gerar doenças de difícil reparação, mas quando eles começam a se tornar constantes, fica claro que podem levar a problemas psicológicos, como neuroses e psicoses, a exemplo do que vem sendo demonstrado pelo elevado número de queixas ao judiciário, bem como pelo afastamento do trabalho. Conforme destaca Candido (2011, p. 77), “[...] os indicativos demonstram que as consequências qualificam o Assédio Moral como uma conduta ilícita que provoca um grande abalo mental, possível de desenvolver uma neurose, com enormes dificuldades de ajustamento social, ainda que estejam mantidas as capacidades de inteligência.”

Na maioria das vezes, o assédio moral somente é cogitado como uma possibilidade quando sintomas mais graves começam a aparecer. É aí que se percebe a complexidade do fenômeno, como se observa nos escritos de Silva (2012, p. 34):

[...] geralmente o foco da violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-las, não

só como profissional, mas também como ser humano, atingindo os componentes de sua dignidade e degradando sua autoestima.

Quando a vítima começa a criar uma tensão dentro de si, conseqüentemente, torna-se submissa ao agressor, fazendo todas as suas vontades para satisfazê-lo, mesmo que isso represente a perda de sua dignidade. Conforme a tensão aumenta, ela se transforma em estresse. Com a ocorrência do assédio moral iniciam-se as alterações na personalidade, e essas alterações geram outras conseqüências, bem como a dependência de outras pessoas pela falta de confiança em si mesmo, a necessidade da atenção de terceiros para que acreditem que a vítima sofre constantes perseguições ou, ainda, o total isolamento social, o medo de se relacionar com outras pessoas, deixando, gradativamente, de praticar as atividades que lhe dão prazer (CANDIDO, 2011).

Marques Júnior (2009) comenta as discrepâncias na maneira como se manifestam os danos à saúde em relação ao gênero. Diante da humilhação, as mulheres choram, ficam tristes, com ressentimentos e mágoas. Os homens ficam envergonhados, desonrados, com raiva, revoltados e com vontade de se vingar. Em ambos os casos pode haver depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, problemas digestivos e dores generalizadas.

Também pode ocorrer efeitos secundários ou efeitos colaterais, como consumo excessivo de bebidas, uso de drogas e ideação ou tentativa suicida. Muitas vezes, os problemas de saúde desse tipo são irreversíveis (MARQUES JÚNIOR, 2009).

Freitas (2001) menciona aspectos psicológicos presentes nos personagens da relação assediadora. Segundo a simplificação psicanalítica, o assédio moral consiste em fazer do outro um cúmplice ou mesmo o responsável pela troca perversa; o assediador nega a dimensão de dominação ou ascendência que paralisa a vítima e a impede de se defender. Existe, por parte do assediador, uma postura sádica que se baseia na manutenção da vítima em posição de submissão, frustrando-a permanentemente e impedindo-a de pensar no processo e tomar consciência dele; para tornar-se crível, é preciso desqualificar o outro e empurrá-lo a um comportamento repreensível. Ainda sobre o tema, o autor cita:

Em relação à vítima, em princípio, ela não traz nenhuma patologia ou fraqueza psíquica. Geralmente, é o assédio que desencadeia a reação, posto que a vítima reage ao autoritarismo. É, pois, a sua recusa a submeter-se à autoridade, apesar das pressões, que a designa como alvo [...] conduz a pensar que ela merece o que lhe aconteceu [...] a vítima passa a ser estigmatizada [...] não raro a vítima se torna aquilo que se diz dela e faz o que dela se espera. É evidente que uma pessoa assediada não pode produzir o seu melhor; ela é desatenta, ineficaz e sensível às críticas. (FREITAS, 2001, p. 11).

Em seus escritos, Silva (2012) refere que a vítima de assédio moral passa a desenvolver reações psíquicas que podem deixar sequelas emocionais, físicas ou patrimoniais. No quadro patológico, os sintomas mais comuns, de acordo com o autor são: “[...] depressão, vontade de não estar mais no local de trabalho, crises de choro, dores no peito, falta de ar, cefaleias constantes, fome compulsiva, desmaios entre outros [...] achar-se incompetente e que o erro estaria nela e não no assediador.” (SILVA, 2012, p. 35). Mesmo se encontrando em grande sofrimento psíquico, Heloani (2004) relata que a maioria das vítimas não formaliza suas denúncias por medo de alguma forma de retaliação, como demissão ou rebaixamento de cargo. Outra questão preponderante é o sentimento de humilhação decorrente do caso se tornar público. Assim, o medo (de caráter objetivo) e a vergonha (subjetiva, mas com conseqüências devastadoras) se unem, acobertando a covardia do assédio.

Aguiar (2006) e Silva (2012) evidenciam que o assédio moral afeta diferentes áreas da sociedade. Na vida do trabalhador os efeitos nocivos se fazem notar pelo adoecimento, desmotivação, desemprego ou aposentadoria. Para o empregador, manifesta-se a baixa produtividade, a queda nos lucros, o absenteísmo, a desvalorização da imagem da empresa e os gastos com indenizações. Para o Estado, o prejuízo se manifesta nos gastos previdenciários decorrentes da aposentadoria de pessoas que poderiam estar no auge de sua energia produtiva.

Soboll (2008) apresenta quatro posturas possíveis diante da violência: estimular, consentir, negligenciar ou combater, sendo esta última a única que minimiza a participação nesses atos e distancia da possibilidade de ser igualmente violento como aqueles que promovem, aceitam ou se omitem. São emergentes o combate à violência, a promoção de relações mais saudáveis e a construção de vínculos significativos e de espaços de trabalho e de vida com sentido. E esse é um grande desafio para a sociedade como um todo.

O assédio que acontece no ambiente de trabalho, muitas vezes, traz consigo consequências que podem se refletir no desempenho no trabalho, na falta de motivação ou na queda de produtividade, mas também podem ir muito além e afetar diferentes setores da vida, ocasionando problemas no relacionamento familiar/social, dificuldades no ciclo de sono, ou até mesmo patologias mais graves, como transtornos de ansiedade, depressão e até mesmo suicídio. Corroborando essa afirmação, Serrano (2011, p. 18) menciona que “ressaltam os psicólogos e psiquiatras que o dano emocional pode levar à depressão, podendo ainda gerar síndrome do pânico, bulimia, levar ao uso de drogas e suicídio.”

Para Sadock e Sadock (2007), o suicídio tem sido visto como uma saída para um problema ou crise que esteja causando intenso sofrimento e seja relacionado às necessidades frustradas, desesperança e desamparo, conflitos ambivalentes, além de uma necessidade de fuga. Também mencionam como os problemas de sono podem ser prejudiciais, uma vez que dormir bem é essencial, não apenas para ficar acordado no dia seguinte, mas para se manter saudável. Os autores destacam que alguns problemas para dormir derivam de uma condição de natureza médica, outros surgem como respostas emocionais à agressão exercida sobre o ritmo biológico. Dormir mal pode afetar a coordenação motora e a capacidade de raciocínio, no trabalho pode diminuir a produtividade, piorar o humor e provocar acidentes. Essas informações exemplificam o quão difícil pode ser a vida de um indivíduo que sofre assédio moral.

Diante de um fenômeno que envolve, de um lado, a perversidade e a manipulação e do outro, a humilhação e o sentimento de menos valia, não há como refutar as nuances psicológicas envolvidas e as terríveis consequências que podem dele decorrer. Deve-se sempre lembrar que cada indivíduo trabalhador é um ser humano com uma história, sentimentos, aspirações e é, principalmente, um cidadão de direitos, com necessidade de qualidade de vida, igualitarismo e relações saudáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É sabido que a Constituição Federal se aplica visando a um efetivo meio de proteção do trabalhador, especialmente no que diz respeito aos princípios e aos direitos dos cidadãos, protegendo os valores sociais do trabalho à livre iniciativa, à igualdade de direitos e obrigações entre os homens e as mulheres e à coibição da violação da honra e da imagem do indivíduo. Mesmo com esse amparo legal, ainda se observa a presença do assédio moral em diferentes níveis e espécies, porém sempre buscando ferir os direitos básicos supramencionados, o que torna fundamental a discussão acerca desse tema. Ainda, a dignidade da pessoa está estreitamente relacionada ao trabalho, visto que este trabalho traz arraigado o sentimento de utilidade e pertencimento social e, assim, o trabalhador deve se sentir protegido em seu local de trabalho.

O que se pode depreender com o apresentado é que o assédio moral pode ter efeitos devastadores na vida do sujeito, estendendo-se para a família, amigos e, por que não, para toda a sociedade. Quem vivencia o problema tem afetadas a sua saúde mental e a sua autoestima, o que altera profundamente o modo de se relacionar com o mundo e com os demais indivíduos; é notável a diminuição da qualidade de seus relacionamentos, pois o assédio moral, enquanto fenômeno sociológico que se infiltra nas organizações, quando não combatido, cria uma sociedade bastante doentia. Cabe às autoridades competentes posicionarem-se na contramão desse fenômeno, tentando extingui-lo ou, ao menos, oferecendo subsídios para amenizá-lo e punir adequadamente o agressor.

Apesar de o assédio moral estar presente em diferentes ambientes, ainda verifica-se certa dificuldade em percebê-lo e/ou conceituá-lo de forma completa e esclarecida. Culpar o trabalhador, seu senso comum, sempre foi a saída mais fácil, todavia sabe-se que esse assunto ainda é visto com indiferença e distanciamento por parte do poder público e, especialmente, pelas organizações de trabalho. A falta de informação parece ser um problema que acaba por submeter o trabalhador às relações de assédio, mantendo-o impotente diante da questão social. Além disso, uma organização preocupada com as condições de saúde de seu trabalhador deve investir em políticas de prevenção que perpassem pelo trabalho técnico qualificado e direcionado ao tema.

Entretanto, em razão das peculiaridades do tema, sua recente inovação como categoria moral, a inexistência de regulamentação ampla para tratar o fenômeno e, principalmente, o tradicionalismo da moralidade, é imprescindível a reflexão a respeito desse aspecto nefasto do ambiente laboral, buscando, assim, promover novos patamares de relações trabalhistas democráticas e saudáveis. Vale ressaltar que se faz necessária maior divulgação do tema, em especial na área

jurídica e de políticas organizacionais, bem como a promoção de ações que levem esse tema à sociedade, para que possam ser reavaliadas as atitudes diante do assédio moral.

O trabalho de prevenção do assédio moral é um instrumento indispensável na conquista de um ambiente de trabalho salutar e amistoso. Somente mediante a disseminação de informações, debates e outras ferramentas que culminem em ações direcionadas à prevenção da questão social será possível lutar a favor do enfrentamento do mal, uma expressão muito comum e pouco discutida.

Acoso laboral en el ambiente de trabajo: dimensiones conceptuales, legislativas y psicológicas

Resumen

Este trabajo objetiva describir el acoso laboral en el ambiente de trabajo, con fines de elucidar el fenómeno por medio de investigación teórica de las áreas jurídica y psicológica, y, así, caracterizar este universo de manera que la descripción presentada contribuya para la divulgación y esclarecimientos sobre él y sus consecuencias a la salud de los trabajadores. Es conocido que el acoso es un fenómeno psicosocial, con creciente presencia en distintas áreas del convivio humano, manifiesto de manera importuna, insistente, humillante y degradante. Una forma de violencia, históricamente presente, sin embargo aún poco estudiada y difundida, a pesar de los perjuicios psicológicos, morales y sociales causados. Los resultados indican la necesidad de pensarlo en una perspectiva colectiva, especialmente, en el ámbito de la prevención.

Palabras clave: Acoso laboral. Derecho. Psicología. Salud del trabajador.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BOBROFF, M. C. C.; MARTINS, J. T. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista Bioética**, v. 21, n. 2, p. 251-258, 2013. Disponível em: <http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/815>. Acesso em: 20 set. 2016.
- BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 24 set. 2014.
- CANDIDO, T. H. **Assédio Moral Acidente Laboral**. São Paulo: LTr, 2011. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/15440>>. Acesso em: 20 ago. 2016.
- FREIRE, P. A. **Assédio moral**: lesão aos direitos humanos e à saúde do trabalhador. 2011. Dissertação (Doutorado em Ciências Sociais)–Universidade Estadual Paulista, Marília, 2011.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, abr./jun. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2016.
- HELOANI, R. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE – eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2016.
- MARQUES JÚNIOR, F. A. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: questões sociojurídicas. São Paulo: LTr, 2009.
- SAAD, E. G.; SAAD, J. E. D.; BRANCO, A. M. S. C. **CLT comentada**. 45. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- SADOCK, B. J.; SADOCK, V. A. **Compêndio de psiquiatria**: ciências do comportamento e psiquiatria clínica. 9. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- SERRANO, P. M. de A. **Assédio moral nas relações de trabalho**: uma perspectiva sociológica. 2011. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

SILVA, J. L. O. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LEUD, 2012.

SOBOLL, L. A. Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.