**ASSÉDIO MORAL E SEU REFLEXO NA PRÁTICA LABORAL: DEPRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

*Anderson Silva[[1]](#footnote-1)*

 *Natália Andrade Calderoni[[2]](#footnote-2)*

*Ana Carolina Cardoso[[3]](#footnote-3)*

**SUMÁRIO**: Introdução; 1. Conceito de Assédio Moral; 2. Reflexos do Assédio na seara trabalhista; 3. Depressão no ambiente de trabalho; Conclusão; Referências.

**RESUMO**

Este estudo tem como escopo analisar o assédio moral, estabelecendo o seu conceito e as formas como é praticado. Este também objetiva perquirir a sua repercussão na seara trabalhista, como um fator gerador da depressão no ambiente de trabalho, e os efeitos atinentes. Ademais, este tem o propósito de analisar a depressão enquanto uma doença, conforme definição dos órgãos de saúde.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Depressão.

**INTRODUÇÃO**

O assédio moral encontra diversos significados em vários países. No Brasil a prática é conhecida como uma atividade abusiva e atentatória à identidade psíquica do outro. Assim, perceber essa prática tem sido algo muito difícil, tendo em vista a forma sutil como ocorre.

O ato atentatório não ocorre apenas na esfera trabalhista, mas será este o foco desse estudo. Ademais, a conduta de abuso pode gerar diversas consequências, das mais leves às mais graves, podendo induzir a vítima em casos extremos, à prática do suicídio.

Como consequência do assédio moral, também será estudado a depressão no ambiente de trabalho. Tais situações estão diretamente relacionadas, mormente quando é cediço na doutrina psicanalista que o primeiro pode trazer sérias consequências, dentre elas, a depressão.

Por fim, este estudo utilizará como fonte de pesquisa doutrinas, artigos e jurisprudências, pois além de trazer os conceitos pertinentes ao tema, abordará de forma atualizada a questão.

**1. ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral tem como definição toda conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. (PAMPLONA, 2006). Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho aborda:

**TRT 4 - RO 11490420105040015 RS 0001149-04.2010.5.04.0015:** **DANO MORAL. OFENSAS VERBAIS REITERADAMENTE PROFERIDAS POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO.** REPARAÇÃO INDENIZATÓRIA DEVIDA.

**Configura ato ilícito do empregador, balizador de indenização por dano moral, ofensas verbais reiteradamente proferidas por superior hierárquico a empregado em razão do não atingimento de metas de vendas, expondo-o a situações vexatórias e humilhantes, em flagrante violação à intimidade, à honra e à imagem do trabalhador**, a teor do preceituado no art. [5º](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1027008/constitui%C3%A7%C3%A3o-da-republica-federativa-do-brasil-1988), [X](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1027008/constitui%C3%A7%C3%A3o-da-republica-federativa-do-brasil-1988), da [CF](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1027008/constitui%C3%A7%C3%A3o-da-republica-federativa-do-brasil-1988), **configurador de assédio moral**. Indenização devida à luz dos arts. [186](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1027027/c%C3%B3digo-civil-lei-10406-02) e[927](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1027027/c%C3%B3digo-civil-lei-10406-02) do [CC](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1027027/c%C3%B3digo-civil-lei-10406-02). [...] (Grifos nossos)

É importante ressaltar que o assédio moral não se encontra apenas na seara trabalhista, ele é encontrado nas mais diversas áreas em que as relações interpessoais existem, tais como, na escola, na igreja, instituições militares. No entanto, no pacto laboral ele reflete-se de forma mais lesiva, pois duas situações relevantes fazem com que muitas vezes ele se prorrogue, são elas, a hipossuficiência do empregado, por conta da subordinação e o medo de perder o emprego (perda da fonte de subsistência) por parte do empregado.

A deflagração do assédio moral na relação de emprego tem diversas repercussões, econômico-financeira, social e humana. A primeira, refere-se à baixa produtividade e o desgaste do nome do estabelecimento empresarial, bem ainda às altas indenizações devidas ao empregado em virtude do dano sofrido. A segunda, refere-se diretamente aos problemas de saúde causados ao empregador vítima do assédio, sobretudo a depressão, e o tratamento dessas doenças muitas vezes implicam em gastos públicos (custeados por toda a sociedade). A terceira repercussão é a “humana”, esta alude à perda de confiança pelo trabalhador, em si mesmo, implicando em baixa qualidade do serviço e baixa produtividade (ZANETTI, 2009). Ademais, percebe-se que tais repercussões estão diretamente relacionadas, pois deflagradas as primeiras, como consequência, forma-se um ciclo vicioso, dando origem às demais.

O assédio moral atende por diversos nomes, dependendo do país, como por exemplo, *bullying* (Inglaterra), *harassment* (Estados Unidos), *harcèlement* moral (França), por fim, *ijime* (Japão). Mas as características são as mesmas, independente da nacionalidade, trata-se sempre de uma conduta abusiva, de caráter psicológico, de forma repetitiva, a fim de submeter o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes.

1. **REFLEXOS DO ASSÉDIO NA SEARA TRABALHISTA**

Compreendido o conceito de assédio moral, caberá a esta etapa do estudo, entender melhor os reflexos deste tipo de comportamento no ambiente de trabalho.

De maneira geral, a perversidade cometida pelo autor do assédio pode gerar diversas consequências, principalmente para a vítima, foco de toda energia do assediador, podendo ocasionar desde o pedido de demissão do assediado, até o suicídio, quando atingido alto grau de perturbação.

Ademais, é importante compreender que o autor do assédio, não necessariamente se apresentará como uma figura caricata, de pessoa má, mas geralmente com aparência de pessoa normal, entretanto com características preocupantes. Segundo Hirigoyen, a pessoa que dá início à prática do assédio moral, apresenta um quadro de perversidade, pois toda pessoa em conflito, que se sente ameaçada, para se defender, torna-se um perverso; narcisista, pois apresenta alto grau de egocentrismo e sensação de poder ilimitado, bem como de psicose, pois descarrega no outro os conflitos que sofre internamente e não conseguem mascarar, sem sentir remorso. De outro modo, a vítima pode ser qualquer pessoa, no entanto, geralmente demonstra valiosas habilidades no trabalho, o que instiga o perverso a tentar apropriar-se de seus dotes.

 Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho, um dos primeiros cientistas a expor as consequências do assédio no ambiente de trabalho na esfera neuropsíquica da pessoa, em seu estudo acerca do “psicoterror”, nome também designado ao assédio, classifica em cinco etapas, o procedimento do assédio moral como um todo, etapas árduas conjugadas com sofrimentos para a vítima que muitas vezes introjeta o abuso sofrido, sem compreender o que de fato está passando, acarretando graves riscos à sua saúde.

A primeira fase, não se prolonga muito no tempo, pode se caracterizar por uma bronca ou chamada de atenção, trata-se do momento de instauração do conflito. A segunda, é a fase da estigmatização, em que ocorrem comportamentos repetitivos com propósitos de prejudicar e castigar a pessoa assediada. A terceira, é a fase de intervenção da empresa, que geralmente lança seu olhar para vítima, e a retrata como fonte do problema tendo em vista já possuir conceitos estigmatizadores acerca dela, inseridos pelo gestor, assediador. A quarta fase, é a do diagnóstico incorreto feito pelo profissional da saúde, que interpreta de maneira errada o dano sofrido pela vítima, muitas vezes a enquadrando em algum caso de distúrbio psíquico ou neurológico, desestimulando ainda mais a pessoa, que se vê cada vez mais fraca para lutar contra o fato, destruindo muitas vezes a sua carreira. E por fim, a quinta fase, momento em que a vítima perde o emprego, ou por pedir demissão, em virtude de não aguentar mais o sofrimento que lhe é causado, ou por ser demitida, em decorrência da baixa produtividade, dos erros cometidos na prática laboral, etc. Há os que resistem ainda no emprego, no entanto, geralmente exercem uma trajetória de constantes pedidos de licença. (LEYMANN apud ROSEMARI, 2008, p.20)

De forma a complementar as cinco fases estabelecidas por Leymann, faz-se mister também trazer ao conhecimento do leitor, os três estágios denominados por Marie-France Hirigoyen, psicanalista e vitimóloga, também estudiosa do assunto, caracterizadores da prática do assédio: a sedução perversa, a comunicação perversa e a violência perversa. Ao analisar tais estágios, verifica-se o verdadeiro perfil maquiavélico do assediador, que parece traçar planos específicos para desestabilizar a vítima, de tal maneira, até que ela resolva cometer o suicídio, ou voltar-se contratacando agressivamente seu assediador.

A sedução é marcada justamente pela fase da desestabilização da vítima, fazendo com que ela perca a confiança em si, possibilitando ao assediador explorá-la como achar conveniente. Seguida da comunicação perversa, fase em que o agressor deixa a vítima cada vez mais confusa, passando a ideia de haver comunicação, incutindo na verdade, na cabeça da vítima, a ideia de que ela não tem a capacidade de compreender o que se pede. E por fim, a fase da violência perversa, em que agressor leva a vítima, até então objeto de seu maniqueísmo, a tornar-se uma ameaça ao próprio agressor após este ter introjetado todo o seu mau, na cabeça da vítima nela.

Tratam-se de fases complexas, mas que demonstram o caráter perverso do assediador, quem de fato, apresenta algum distúrbio neurológico, mas que muitas vezes por apresentar certo status na empresa, tem sua conduta entendida pelos outros companheiros de trabalho, como ilibada.

Isto posto, é importante que se entenda que o assédio moral, não ocorre necessariamente do profissional hierarquicamente superior para o seu subordinado, mas também entre os de mesma hierarquia, bem como, iniciado pelo de hierarquia menor. Em que pese, de maneira geral, verificar-se mais a prática pelo profissional de hierarquia superior.

Ademais, apesar de ser uma prática de densidade significativa, o assédio moral ainda é uma conduta de difícil percepção tendo em vista ocorrer de maneira muito sutil, e ainda assim, quando ocorre, estar presente o receio pela vítima de perder o emprego, fonte de sua subsistência, levando-a a conviver com tal situação até as últimas conseqüências.

Por fim, este é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho:

Processo: RO 169200803002006 SP 00169-2008-030-02-00-6

Relator(a): FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

Julgamento: 15/07/2010

Órgão Julgador: 12ª TURMA

Publicação: 23/07/2010

**ASSÉDIO MORAL E A SUA CONFIGURAÇAO.**

**É inegável a presença do assédio moral no campo das relações de trabalho,** notadamente,em face das grandes transformações havidas no campo do Direito do Trabalho pelo fenômeno da globalização.A globalização, com base em novas técnicas de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no trabalho, fez uma reestruturação nas relações do trabalho. **O novo paradigma é o 'sujeito produtivo', ou seja, o trabalhador que ultrapassa metas, deixando de lado a sua dor ou a de terceiro**.É a valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho. A valorização do trabalho em equipe assume um valor secundário, já que a premiação pelo desempenho é só para alguns trabalhadores, ou seja, os que atingem as metas estabelecidas, esquecendo-se que o grupo também é o responsável pelos resultados da empresa. **O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados. O implemento de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho, com a sua transmissão para os gerentes,líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho. As conseqüências dessas tensões (= pressões) repercutem na vida cotidiana do trabalhador, com sérias interferências na sua qualidade de vida, gerando desajustes sociais e transtornos psicológicos. Há relatos de depressão, ansiedade e outras formas de manifestação (ou agravamento) de doenças psíquicas ou orgânicas. Casos de suicídio têm sido relatados,como decorrência dessas situações. Esse novo contexto leva ao incremento do assédio moral, isto é, a uma série de comportamentos abusivos, traduzidos por gestos, palavras e atitudes, os quais, pela sua reiteração, expõem ou levam ao surgimento de lesões à integridade física ou psíquica do trabalhador, diante da notória degradação do ambiente de trabalho (= meio ambiente do trabalho). O assédio moral objetiva a exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho**.Em linhas gerais, a inicial apontou que a Reclamante era humilhada e mal tratada visto que: a) deveria enganar os clientes quanto à venda com seguro e garantia; b)havia advertências e que era enviado para ficar junto à boca do caixa; c) venda com a prática de taxas de juros com limite superior à anunciada. A defesa negou o fato. O respectivo encargo probatório é da Reclamante. A sentença acolheu o dano moral sob o fundamento de que o documento de fls.42 já indica a utilização de taxa superior à indicada.Nada há que elida este fundamento. Não é justo exigir de um trabalhador que indique uma taxa de juros como a anunciada a um cliente, sendo que sabe, expressamente, que o valor é superior. Evidente o assédio. Quanto aos demais fatos, a prova oral menciona que (fls. 59/60): "A Reclamante era vítima de muita pressão e cobrança, porque seus chefes determinavam que ela deveria vender mais seguros e garantias, tentar aumentar os juros, além de evitar parar em serviço"; "Os funcionários em geral (inclusive o depoente e a reclamante) foram ameaçados de dispensa pelo chefe Antônio (gerente geral da loja) caso não conseguissem aumentar as vendas". "Nas vezes em que a reclamante efetuou poucas vendas, a reclamada impedia o acesso da mesma ao computador, travando a sua matrícula. Em tais oportunidades,a reclamante também era colocada no dia seguinte,como punição, 'para fazer vendas na boca do caixa', local onde o fluxo de vendas é bem menor". Evidente que tais elementos configuram o assédio moral. A fim de se evitar o prosseguimento desta prática na empresa, bem como para ressarcir à violação ao patrimônio ideal da Reclamante,como ser humano, bem como em face do tipo do assédio e da sua intensidade, e, notadamente, face à capacidade econômica da empresa e a excessivo número de seus empregados,fixo a indenização por dano moral em R$ 36.279,80. O valor será atualizado a partir da data da dispensa e pela sistemática do crédito trabalhista. Não há INSS ou IRPF. (disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15885868/recurso-ordinario-ro-169200803002006-sp-00169-2008-030-02-00-6-trt-2>) (grifos nossos)

1. **DEPRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

O ambiente de trabalho é, pois, o *habitat* laboral no qual o trabalhador deve encontrar meios para prover a sua existência digna, não podendo ficar restrita à relação obrigacional, nem ao limite físico da fábrica, uma vez que a saúde é tópico de direito de massa e o ambiente equilibrado, essencial a sadia qualidade de vida, é direito constitucionalmente garantido (MELO apud ROSEMARI, 2008, p. 80). A depressão, por sua vez, é uma doença, conforme a definição da Organização Mundial de Saúde, de acordo com a Classificação Internacional dos transtornos mentais e do comportamento – CID 10-.

 No ambiente de trabalho esta doença se reflete diretamente na produção do trabalhador, visto que ela causa rebaixamento do humor, redução da energia e diminuição da atividade, perda de interesse, diminuição da capacidade de concentração, fadiga, problemas do sono e diminuição do apetite. Ademais, é comum ocorrer uma diminuição da auto-estima e da autoconfiança, assim como ideias de culpabilidade e ou de indignidade. (CAVALHEIRO e TOLFO, 2011).

Um grande problema afeto a depressão no ambiente de trabalho, é a dificuldade de diagnóstico da doença, pois muitas vezes os sintomas desta são confundidos com quadros de alteração fisiológicas relacionadas a insônia, distúrbios alimentares e distúrbios gástricos. Ademais, o profissional que avalia o processo de adoecimento é o responsável pela análise das possíveis relações com o trabalho (CAMPOS apud CAVALHEIRO e TOLFO, 2011), logo prefere diagnosticar por outras doenças, visto ter a depressão a necessidade de um afastamento maior do serviço.

A depressão no ambiente de trabalho pode ser fruto de uma longa exposição ao assédio moral por parte do empregador e de outros funcionários. Conforme foi explicitado acima é um processo, composto pelas fases chamada de atenção, estigmatização, diagnóstico errôneo, e a última fase, que mais parece ser uma conseqüência, que é a do pedido de demissão ou até mesmo do cometimento de um devaneio, como o suicídio.

A seguir, percebe-se em virtude de algumas jurisprudências, o entendimento da justiça do trabalho acerca da depressão no ambiente de trabalho ocasionada pelo assédio moral.

Estes é o entendimento do Tribunal Regional Federal:

**TRT 14 - RO 76200 RO 0076200**: RECURSO ORDINÁRIO. **DOENÇA DO TRABALHO. DEPRESSAO. ASSÉDIO MORAL**. TRANSTORNO/SÍNDROME DO PÂNICO. ACIDENTE DE TRABALHO EQUIPARADO. INDENIZAÇAO.

Deve ser mantida a sentença que deferiu indenização por danos morais quando restar demonstrado que a empregada, após ter desenvolvido plenamente sua capacidade laborativa, atendendo a contento as expectativas da empregadora, inclusive tendo recebido promoções em razão da sua eficiência**, teve declarada sua incapacidade laborativa em razão de depressão (transtorno ou síndrome do pânico), decorrente de assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, em razão de tratamentos inadequados e exposição ao ridículo advindos do seu superior hierárquico, que a tratava com sarcasmo e exigências excessivas, submetendo-a a carga de trabalho extenuante**, culminando com a sua dispensa sem justa causa, mesmo após ter sido declarada a sua incapacidade laborativa por laudo do INSS, que lhe concedeu os benefícios do auxílio doença. Recurso patronal desprovido. (grifos nossos)

**TRT 24 - RO 1567200700224000 MS 01567-2007-002-24-00-0 (RO):** ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - CABIMENTO.

**Se o empregador não nega as alegações de assédio moral e o empregado demonstra por meio de atestados médicos que a depressão por ele sofrida decorre do ambiente de trabalho, é devida a indenização por danos morais.** Recurso ordinário não provido, por unanimidade. (grifos nossos)

**CONCLUSÃO**

Diante o exposto de que o Assédio Moral é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma repetitiva, através da exposição a situações humilhantes e constrangedoras.

Conclui-se que ele gera imensos danos e prejuízos, independente de onde ele for praticado (igreja, escola, instituições militares, trabalho), e as suas consequências não trazem lesividade apenas para o indivíduo que é assediado, mas também, para a sociedade e para o meio onde ocorreu (“nome manchado” da instituição).

Diante do analisado, infere-se também, que o assédio moral na seara trabalhista, tem a sua característica de reiteração através de um processo, composto de diversas fases que vão de uma bronca ou chamada de atenção, no qual há a instauração do conflito, passando pela fase de estigmatização, do diagnóstico incorreto, até chegar à última fase que é quando o empregado pede demissão, por não estar mais suportando tal situação de desconforto.

Conclui-se também, conforme o que fora exposto no desenvolvimento, que a depressão é uma doença conforme a definição da Organização Mundial de Saúde, que no ambiente de trabalho pode ser causada pelo assédio moral. Neste ambiente, ela tem um efeito nefasto sobre a garantia constitucional de um ambiente equilibrado, essencial a sadia qualidade de vida.

Por fim, infere-se que o assédio moral prejudica diretamente a saúde do empregado, ocasionando gravíssimas consequências.

**REFERÊNCIAS**

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho.** Acessado em 19 de maio de 2012. Disponível: em http://WWW.ucs.br /ucs/tplPOSDireito/posgraduacao/strictosensu/direito/dissertacoes/dissertacao?identificador=187.

CAVALHEIRO e TOLFO , Gabriela e Suzana da Rosa**. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral** Acessado em 19 de maio de 2012. Disponível: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1413-827120 110002 00013&l ang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-827120%20110002%2000013&l%20ang=pt).

JURISPRUDÊNCIAS, Acesso em 20 de maio de 2012, Disponível em: [http ://ww w.ju sbr asi l. com .br/juris prudenci a/busca?q=ass%C 3%A9dio+mora l%2C+d epress%C3%A3 o % 2 C+indeniza%C3%A7%C3%A3o&s=jurisprudencia](http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ass%C3%A9dio+moral%2C+depress%C3%A3o%2C+indeniza%C3%A7%C3%A3o&s=jurisprudencia).

PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. Acessado em 20 de maio de 2012. Disponível: em http://ww1.anamatra.org .br/003/0030101 5.asp?ttCD\_CHAVE=62060.

ZANETTI, Robson. **Os custos do assédio moral**.Acessadoem 20 de maio de 2012*.* Disponível: em<http://ww1.anamatra.org.br/003/00301015.asp?ttCD_CHAVE=79170>.

1. Aluno do 7º período do Curso de Direito na Unidade de Ensino Superior Dom Bosco [↑](#footnote-ref-1)
2. Aluna do 7º período do Curso de Direito na Unidade de Ensino Superior Dom Bosco [↑](#footnote-ref-2)
3. Professora, Orientadora. [↑](#footnote-ref-3)