

ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES**MORAL HARASSMENT IN ORGANIZATIONS**Francisco Morilhe Leonardo¹
Carolina Mascarin²**RESUMO**

O objetivo do presente trabalho visa identificar o assédio moral nas organizações como sendo uma maneira sutil de violência que resulta em diversos danos para a vítima em seu ambiente corporativo. Logo, o assédio moral é um assunto antigo que ocorre desde o início das relações entre empregador e empregado que testificam em casos de humilhações e maus tratos e, atualmente, com os novos modelos organizacionais das empresas, no quesito de metas e estratégias de negócio, consequentemente, há uma pressão excessiva sobre os colaboradores que acaba afetando o ambiente corporativo e a vida pessoal de cada um. Portanto, tal ato assediante permite concluir que, mesmo sendo uma situação antiga, tal prática está sedimentada, negativamente, no bojo social e que passou a ter importância maior nas últimas décadas. Assim, foi realizada uma pesquisa *on line* com pessoas que trabalham em empresas de grande porte em uma cidade do interior paulista, a partir da qual se pode constatar que as maiores das pessoas sabem o conceito, sofreram ou presenciaram e, desse modo, se discorrerá acerca do tema assédio moral, de modo a conceituá-lo, além de destacar os tipos de assédio moral e suas consequências e, por fim, demonstrar as possíveis formas de se combater, pois, por se tratar de um problema atual, devido à mudança da sociedade, o ambiente de trabalho deve ser organizado e aberto a dialeticidade a fim de conduzir seus integrantes a um meio mais democrático e, por fim, menos suscetível à violência, de modo que esse óbice social seja gradativamente minimizada.

Palavras chave: Assédio Moral. Colaboradores. Corporativo.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to identify bullying in organizations as a subtle form of violence that results in various damages for the victim in their corporate environment. Therefore, bullying is an old issue that has occurred since the beginning of relations between employer and employee who testify in cases of humiliation and mistreatment and, currently, with the new organizational models of companies, in terms of business goals and strategies, consequently, there is excessive pressure on employees that ends up affecting the corporate environment and the personal life of each one. Therefore, such a harassing act allows us to conclude that, even though it is an old situation, such practice is negatively settled in the social context and has become more important in recent decades. Thus, an online survey was carried out with people who work in large companies in a city in the interior of São Paulo, from which it can be seen that most people know the concept, have suffered or witnessed and, thus, will discuss the topic of moral harassment, in order to conceptualize it, in addition to highlighting the types of moral harassment and its consequences and, finally, demonstrating the possible ways to combat it, because, as it is a current problem, due to In order to change society, the work environment must be organized and open to dialectic in order to lead its members to a more democratic environment and, finally, less susceptible to violence, so that this social obstacle is gradually minimized.

Keywords: Moral Harassment. Collaborators. Corporate.

¹ Professor da UNIVEM - Centro Universitário Eurípides de Marília-SP. E-mail: kiko_marilia@hotmail.com.

² Graduada da FAIP. E-mail: kiko_marilia@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tema antigo, desde o tempo das primeiras relações humanas entre empregado e empregador, iniciado na época da escravidão até os dias hoje, com uma diferença de que as agressões físicas sumiram, porém de maneira mais sutil continua atingindo o bem-estar dos trabalhadores.

Atualmente, essa situação ganhou mais atenção por meio de leis, pesquisas, denúncias e reportagens na sociedade. Sabe-se que na maioria das vezes o assédio moral ocorre dentro das organizações pela busca de lucratividade e sucesso, muitos trabalhadores são submetidos a competições agressivas para atingimento de metas, com isso por diversas vezes sofrem ameaças e desrespeitos o que foge de todo conjunto de leis referente à dignidade humana.

A maioria dos casos ocorre de forma vertical descendente no caso com o gestor com o subordinado, com receio de serem demitidos e sabendo que o mercado de trabalho anda competitivo, a maioria das vítimas acabam se calando diante da situação e abrindo mão de seus princípios.

A prevenção contra o ato de assédio moral dentro das organizações é pouco realizada, existem muitos gestores de equipe com consciência necessária para evitar essa situação dentro do ambiente de trabalho, porém ainda não é o suficiente. Pois se deve salientar que essa situação pode ocasionar em diversos prejuízos para o emprego e o empregador, exemplos como a saúde física e mental do empregado, rotatividade de pessoal, baixa produção e imagem para empresa.

Assim, justifica-se, para tanto, destacar a importância da conscientização social acerca o assédio moral. Dessa maneira, a presente pesquisa objetiva destacar os malefícios que o assédio moral pode causar, isso com base na realização de uma pesquisa *on line*, com pessoas que trabalham em empresas de grande porte numa cidade do interior de São Paulo, além de refletir e conscientizar a sociedade sobre os prejuízos gerados pelo ato de assediar dentro das organizações.

Por fim, será realizada uma revisão de literatura, com base no enfoque dedutivo e a pesquisa quantitativa, ressaltando uma pesquisa de campo, feita de maneira *on line*, com auxílio de questionário, realizada em 2019, em empresas de grande porte, na cidade de Marília/SP, a fim de entender todo o fenômeno por meio de conceitos e fatos relacionados, destacando em que se pesquisaram os livros e artigos que destacam o tema, pois o assédio moral está ligado aos danos físicos e emocionais e conduta repetitiva.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Inicia-se o referencial teórico pelo assédio moral.

2.1 Assédio moral

O assédio moral é praticado por uma ou mais pessoas dentro das organizações, é um conjunto de atos prejudiciais e diversas vezes imperceptíveis que ocorrem diariamente dentro

do ambiente de trabalho com objetivo de constranger, ameaçar, diminuir e humilhar o empregado e submeter às situações que fogem da sua rotina e atingem a sua integridade.

Esse ato realizado pelo assediador pode ocasionar riscos à saúde mental e física do assediado, lembrando que esse ato não ocorre apenas entre gestor e subordinados, mas, também, de maneira inversa e além de existir também entre os próprios colegas de trabalho. As principais características do ato são a repetição, pressão e comportamentos hostis, com intuito de desmoralizar, prejudicar e maltratar o trabalhador.

Nessa linha de pensamento, conceitua-se o assédio moral no âmbito laboral, de acordo Hirigoyen (2009), como qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de alguém, de modo a ameaçar seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Grande parte dos casos ocorre no setor comercial pela busca de lucratividade, atingimento de metas em busca do sucesso, muitos trabalhadores são submetidos a competições agressivas dentro das organizações, o que às vezes passa por desrespeitos e foge de todo conjunto de leis referente à dignidade humana.

É importante destacar que, o assédio moral não é um “privilegio” da relação de emprego, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, como, por exemplo, em escolas, comunidades eclesiais, corporações militares, entre outros. Dessa forma, na relação de trabalho subordinado, porém, este “cerco” recebe tons mais dramáticos, por força da própria hipossuficiência de um dos seus sujeitos, em que a chance de perda do posto de trabalho que lhe dá a subsistência faz com que o empregado acabe se submetendo aos mais terríveis caprichos e desvarios, não somente de seu empregador, mas até mesmo de seus próprios colegas de trabalho (PAMPLONA FILHO et al., 2016).

Muitos se submetem a ficarem em silêncio por temor em perder os seus empregos, com isso surge o cenário ideal para tal situação. O ato de assédio moral é algo antigo que ocorre desde os tempos das relações humanas entre empregado e empregador, acontece até os dias de hoje, porém sem agressões físicas, mas de maneira sutil afetando diretamente o bem-estar dos trabalhadores dentro das organizações.

Destaca-se, nesse diapasão, que a intolerância possibilita e permitem atitudes e comportamentos que prejudicam grupos e pessoas tanto no mundo do trabalho quanto socialmente, em qualquer setor ou ramo de atividade, países e/ou continentes. Um bom exemplo são as agressões perpetradas contra homossexuais, negros, judeus, os sem-teto e imigrantes haitianos ou bolivianos nas ruas dos grandes centros urbanos, originando um ciclo de terror que silenciosamente avança entre os jovens brasileiros ante a omissão sistemática das autoridades (DIAS, 2013).

O assédio moral teve início no Brasil na época da escravidão, no qual existiam diversas atrocidades, abuso de poder e maus tratos por parte dos empregadores, devido às exigências produção e lucro. Nesta época as perseguições eram constantes, caso o empregado não cumprisse com o seu dever, ou não se adequasse ao modelo de trabalho do empregador o mesmo era penalizado com castigos, maus tratos ou até mesmo sua morte.

Após o término da escravidão, surgiu a mão de obra realizada por imigrantes, na qual não houve mudanças referente às penalizações e humilhações já existentes. Há anos, independente do gênero ou idade entre homens, mulheres, idosos e crianças manteve-se a exploração de trabalho, sempre com jornadas extensas e baixas remunerações com o intuito de redução de custos e aumento de produção assim gerando maiores lucros aos empregadores (BARRETO, 2003).

Por outro viés, o assédio pode ser, também, visto sob o prisma do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque e sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais frequentemente. Nesses casos, as medidas empregadas têm por única finalidade deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho. É o caso, por exemplo, de uma transferência de local de trabalho, com o objetivo de desestabilizar o empregado (SCHMIDT, 2013).

Atualmente o tema ganhou mais atenção devido a denúncias, reportagens, leis a favor do empregado, pesquisas, na sociedade. A discussão referente ao problema de assédio moral se iniciou na Europa na década de 1980, por Leymann (1986) que foi pioneiro na identificação da temática do assédio moral, por meio de pesquisa em uma clínica de amparo psicológico.

Nesse sentido, de acordo com Leymann (1986), o assédio moral se caracteriza pela deliberada degradação das condições laborais, por meio do estabelecimento de comunicações não éticas, ou seja, abusivas, que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Nesse viés, ocorreu um momento de grande importância para os estudos referente ao assédio moral. Hirigoyen (2009) destaca que houve uma grande repercussão na sociedade, foi à primeira obra sobre o tema Assédio moral: a violência perversa do cotidiano, lançado no ano de 2000, baseado em fatos reais de assédio e consequências para as vítimas, seus livros geraram debates em diversos países, e influenciou pesquisadores em diversas partes do mundo.

No Brasil o tema passou a ter maior importância a partir de 1988, com “Constituição da República Federativa do Brasil, (CF/88) na qual foi colocada a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou-se jurídico o dano moral” (FONSECA, 2017, p. 675). Há um rol de atos hostis, segundo Hirigoyen (2011, p. 108-109) que mostra algumas atitudes mais comuns dentro das organizações.

Deterioração proposital das condições de trabalho: retirar da vítima a autonomia; não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente todas as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; causar danos em seu local de trabalho; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho; induzir a vítima ao erro (HIRIGOYEN, 2011, p. 108-109).

Dentre as várias conceituações que versam sobre o tema, há variações segundo o viés a qual se direciona, ou seja, o prisma médico, psicológico ou jurídico. Ademais, sob o enfoque legislativo, o assédio moral pode ser classificado como uma ação abusiva que envolve a questão emocional no ambiente de trabalho, de maneira maldosa, mas de cunho não

sexual e não racial, que pode gerar como consequência o afastamento do empregado das relações profissionais, por meio de falácias, intimidações, aviltamentos, descrédito e exclusão.

Pode-se dizer que, conforme citado por Hirigoyen (2011) existem exemplos de atitudes do assediador com as vítimas.

Isolamento e recusa de comunicação: a vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; a comunicação com ela é unicamente por escrito; recusam todo contato com ela, mesmo o visual; é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não a deixam falar com ninguém; a direção recusa qualquer pedido de entrevista. Atentado contra a dignidade: utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham rumores a seu respeito; atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada; criticam sua vida privada; zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem-lhe tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes. Violência verbal, física ou sexual: ameaças de violência física; agredem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; falam com ela aos gritos; invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; seguem na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde (HIRIGOYEN, 2011, p. 109).

Mesmo que a sociedade tenha mudado, nas últimas décadas, em relação ao trabalho de modo que as incertezas, medos e angústias fazem parte da rotina e deve-se preservar a vaga de emprego, deixando, em muitas vezes, passar despercebido as situações de assédio, devido à crise de emprego no país. Assim, pode-se abstrair que, mesmo sendo um bom funcionário, com bom desempenho e fiel às normas e princípios éticos, não significa que está garantido no emprego.

A fim de se reverter tal quadro, a OIT (2013) recomenda que seja preciso uma combinação de políticas ativas do mercado de trabalho, melhorias na educação e formação profissional, além de programas especiais de apoio ao início da vida laboral, transição entre escola e trabalho e iniciativas de empreendimento juvenil. A questão é que enquanto se pensar o próximo como inferior quer de forma explícita ou velada, estarão considerando-o apropriado para a servidão, a sujeição, a condição de escravidão, fatores humilhantes, o que permitirá ser indiferente a sua presença, seja em trabalhos precários, terceirizados, quanto sua exclusão social, demissão e banimento do meio laboral.

Dessa forma, vislumbram-se novos tempos que estabelecem alterações de comportamento, mentalidade e cultura da sociedade. Todavia, vê-se uma hierarquia rigorosa, mesmo que disfarçada de autonomia, subsiste. Em suma, deve-se salientar o ato de assédio moral não ocorre apenas de entre chefe e subordinado e sim em qualquer nível hierárquico.

2.2 Tipos de assédio moral e suas consequências

Inicialmente, destaca-se a modalidade de assédio moral vertical descendente, sendo o tipo mais comum dentro das organizações, pois é realizado quando ocorre de cima para baixo, exemplo por um gestor que abusa do poder e maltrata seus subordinados, por meio de cobrança de metas, situações embaraçosas, visando sempre a produtividade e lucratividade da organização.

Assim, os gestores de equipes acabaram abusando do poder, adotando posturas que não condizem com um papel de líder, como motivar e liderar a equipe sem exercendo um trabalho de pressão, manipulador por meio do domínio e autoritarismo com isso afetando diretamente a saúde mental e física do funcionário, e afetar a produção individual devido à desmotivação causada pela cobrança.

Ao primeiro fenômeno se dá o nome de assédio vertical, *bossing* ou mesmo *mobbing* descendente, como prefere denominar Leymann (1986). Assim, o *mobbing* ascendente seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo (SCHMIDT, 2013).

Assim, o assédio moral vertical descendente pode ser caracterizado quando o chefe é o assediador, e persegue sistematicamente um funcionário, nesse caso o assédio de um “*bullie*” é evidente tratando-se do superior na estrutura burocrática da empresa, este se valendo de seu poder hierárquico para molestar a vítima, seja por motivo próprio ou atendendo às pressões da organização. Trata-se neste caso de *bullying*, pois o molestador é perfeitamente identificado (THOME, 2009).

Destarte, o ato praticado por superiores hierárquicos denominado assédio moral vertical descendente traduz-se em atos perversos perpetrados por superiores hierárquicos contra seus subordinados. É a situação mais habitual. Trata-se de um comportamento no qual a pessoa que detém o poder de comando busca delimitar o espaço desse poder. Por meio de atos de depreciação, falsas acusações, insultos e ofensas, atingem a dignidade, a identidade e a saúde do trabalhador, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

É uma situação mais comum, também conhecida por *bossing* (do inglês boss = chefe) e praticada por pessoas que detém algum poder e que desenvolvem ações insultuosas e ofensivas visando a desestruturar psicologicamente o assediado. Inclui-se aqui também a estratégia empresarial de forçar a saída do empregado, sem recorrer a sua demissão legal, trazendo vantagens para a empresa que não arcaria com os custos dessa operação (THOME, 2009).

Considerando o assédio moral vertical ascendente ou descendente, há uma diferenciação mais objetiva, pois, a forma vertical ascendente é quando uma pessoa que pertence a um nível hierárquico superior da organização é molestada por um ou vários subordinados. É um tipo de assédio que se origina quando alguém de fora da empresa assume um cargo superior e, por qualquer motivo não é bem aceito pelos trabalhadores; ou sua origem pode ser encontrada em situações em que os chefes assumem posturas autoritárias e arrogantes nos contatos interpessoais (SOUZA, 2009).

Então, o assédio moral vertical ascendente reflete numa situação mais rara, pois ocorre quando o colaborador no caso de hierarquia inferior passa a assediar o seu chefe superior. Mesmo que seja uma situação atípica dentro das organizações, ela pode ocorrer por meio de chantagens e benefício próprio, exemplo o funcionário possui alguma informação que seja sigilosa da empresa ou do próprio gestor.

Assim, ele usa essa informação para benefício próprio, mediante a situação a vítima não sabe como se defender, e na maioria dos casos o que ocorre é a perda do emprego, o cargo dentro das organizações. Salienta-se que segundo Hirigoyen (2009, p. 114) que “o assédio moral de um superior por um ou vários subordinados não é levado em consideração e, no entanto, pode ser do mesmo modo destrutivo”.

Por outro lado, há o assédio moral organizacional que, nessa situação, o empregado é abalado psicologicamente pela própria empresa em que este inserido, na maioria das vezes acontece com empresas que atuam com metas, e são extremamente competitivas, e com isso é gerada uma competição interna entre os funcionários (HIRIGOYEN, 2009).

Por outro lado, o assédio moral horizontal é o que ocorre entre os empregados em relação a outro companheiro de trabalho, se origina quando um grupo explora pessoas frágeis do ponto de vista psíquico ou físico sem um motivo aparente visando passar o tempo ou simplesmente proporcionar aborrecimentos. Este tipo de assédio moral se identifica também com *mobbing*, pela não identificação clara de um agressor e a participação difusa, mas persistente do grupo (ALKIMIN, 2010).

Por fim, o assédio moral horizontal, segundo Hirigoyen (2009), ocorre entre colegas de trabalho que tenham o mesmo nível hierárquico, quando um trabalhador, ou grupo assedia o colega de trabalho, as agressões podem ocorrer devido à diferença da vítima (sexo, religião, aparência física e etnia). Assédio misto é a junção do assediador vertical, horizontal e a vítima (HIRIGOYEN, 2009). Nesta agressão se inicia por um dos assediadores até generalizar por toda empresa.

Vale lembrar que, o comportamento perverso nas relações de trabalho causa dano ao ambiente de trabalho. Assim sendo, o local de trabalho da vítima vai se tornando progressivamente insuportável, “sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas. Quase sempre a vítima não tem outra escolha senão afastar-se do trabalho, enquanto o agressor permanece no local” (FONSECA, 2007, p. 38).

Desse modo, segundo Barreto (2013) o ambiente de trabalho globalizado e moderno, indústrias e empresas forçam cada vez mais a rotina de trabalho visando o lucro. A estrutura do trabalho, com sua composição hierárquica, partição de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, prostração, repetitividade e uma exagerada responsabilidade são produtos que ajudam a manifestar uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam elas físicas ou psíquicas. Diante dessas condições, as chances de emergência do assédio moral ampliam-se.

Nesse viés, Hirigoyen (2012, p. 158) revela que, inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima.

O estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos, ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predominam nos quadros de assédio moral sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose. Os efeitos destrutivos que a humilhação no trabalho provoca não se limitam ao aspecto psíquico. Os resultados do levantamento revelam que distúrbios psicossomáticos dos mais variados foram encontrados em 52% dos casos (HIRIGOYEN, 2012, p. 158).

O assédio pode ser encarado como um trauma na vida do indivíduo. Isto porque gera, muitas vezes, sequelas físicas e psicológicas de tal ordem na vítima, que lembram cicatrizes,

pois podem até não doer tanto no futuro, mas ficarão indelevelmente marcadas na história daqueles indivíduos. Tem-se observado que a maioria das pessoas ofendidas passou a padecer das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, com a necessidade médica de tratamentos, particularmente de natureza psicológica (PAMPLONA FILHO et al., 2016).

Cabe salientar que, mesmo que não exista um padrão fixado que dispõe e identifica o assédio moral no trabalho, suas questões recairão sobre os envolvidos, sobre o local de trabalho e, ainda, sobre a empresa. Dessa maneira, pode-se concluir que a conduta maléfica nas relações de trabalho pode engendrar danos ao local de trabalho. Nesse caminho, segundo Fonseca (2007, p. 38).

O ambiente de trabalho da vítima vai se tornando progressivamente insuportável, sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas. Quase sempre a vítima não tem outra escolha senão afastar-se do trabalho, enquanto o agressor permanece no local (FONSECA, 2007, p. 38).

Para Fonseca (2017), o local de trabalho, o ritmo das tarefas e o relacionamento interpessoal podem tornar-se fatores que diariamente renovam as emoções que ensejam o estresse ocupacional, caracterizado por um estado crônico, permanente e diário, de desgaste físico e mental para e pelo trabalho. Diante de situações de ameaça, as pessoas entram em um estado de prontidão, que as induz a manifestações psicossomáticas as mais diversas ou a profundos estados de depressão, drogadição e, até mesmo, ao suicídio.

Já, em relação às consequências do assédio moral sobre o contrato de trabalho, esse instituto pode se estabelecer tanto na relação de emprego como na relação de trabalho em sentido amplo. No âmbito da relação de emprego o assédio moral caracteriza inadimplemento contratual, além de violação de dever jurídico traçado pelo ordenamento, tendo em vista a violação às normas de proteção inseridas na CLT, bem como as garantias fundamentais do trabalhador, previstas na Lei Maior, assumindo a feição de ato ilícito que macula a relação jurídico-trabalhista (DOS REIS et al., 2019).

Em suma, devido aos impactos psíquicos e físicos provocados na vítima, ratifica-se, com base no exposto, que o assédio moral precisa ter atenção especial, sendo uma forma de comparação à doença profissional ou de infortúnio laboral. Igualmente, a baixa produtividade não afeta apenas o assediado, pois o assédio moral laboral propicia que o ambiente de trabalho se torne inidôneo para garantir às condições mínimas para uma considerável qualidade de vida do colaborador.

2.3 Combatendo o assédio moral

Sabe-se da força que os sindicatos possuem por lutarem pelos direitos dos trabalhadores a décadas, sempre contra a exploração do trabalho gerada pelo capital, pois é por meio deles que todos ganharam direitos econômicos e sociais até os tempos de hoje, sendo assim, acredita-se que por meio de políticas sindicais para a prevenção do ato de assédio moral seja algo que possa contribuir com todo o mecanismo de conscientização do ato dentro das organizações.

Assim, tais atos podem se dar por meio de panfletos, palestras e cartilhas com orientações de como identificar e como agir diante da situação. Além da importância da implantação de um código de ética dentro das empresas, que tem como intuito de mostrar os

princípios, valores e missão da empresa sempre buscando atender os requisitos de cada categoria.

Com intuito de gerar ênfase as boas práticas que se deve utilizar dentro das empresas, assim norteando os colaboradores e documentando tudo que é direito e deveres de cada um dentro do ambiente de trabalho. Sabe-se que existem várias empresas com diversos processos referentes ao assédio moral ocorrido dentro do ambiente corporativo, e à custa para esses casos não são baixas.

Portanto, acredita-se que os investimentos para palestras e prevenções sobre o tema possa representar um grande negócio para as empresas e assim dando a devida importância para seguir os padrões éticos e morais dentro das empresas com isso reduzindo o índice de casos e melhorando a qualidade de vida e produtividade de cada colaborador dentro das organizações. Para melhor compreender este assunto, a seguir são analisados trabalhos correlatos perante o tema abordado.

O assédio moral no ambiente de trabalho, entre os tipos de assédios nas organizações pode-se identificar o abuso de poder, manipulação perversa. Essa situação sempre ocorreu, porém nunca recebeu a devida atenção referente às leis, entender o que é o assédio moral e ter o discernimento para identificar o que é uma brincadeira pejorativa e ou algo abusivo. Por isso, pode-se afirmar que é de suma importância ter o conhecimento nos dias de hoje para dar início a prevenção em algo que existe há décadas dentro das organizações (NUNES et al., 2018).

A falta de conhecimento, aliada à similaridade nos termos usados pelos trabalhadores para essa prática, pode mostrar que essa incompreensão pode levar a uma interpretação incorreta de seu significado. A partir dessas ideias, pode-se afirmar que, independentemente do tipo de assédio moral nas organizações, fica evidente a necessidade de divulgações de informações para identificar este ato de violência que deve ser banido, pois geralmente os gestores organizacionais devido às cobranças da diretoria acabam sendo coniventes com as situações geradas (NUNES et al., 2018).

Ademais, as possíveis formas de criminalização para a dissuasão e prevenção do assédio moral no trabalho, são relevantes as opiniões de alguns autores, como Heinz Leymann, psicólogo social alemão, criador do termo *mobbing* e da magistrada trabalhista Sônia Mascaro, sobre as medidas, sobretudo, legislativas, que demonstram que o seu correto enfrentamento deve ser feito em todas as ordens normativas, inclusive como ilícito penal, protegendo o assediado, e impondo uma observação para a sociedade de tais condutas, que fere os direitos fundamentais do cidadão (CAMPOS; PANCHERI, 2017).

Apesar da existência de inúmeros projetos legislativo em andamento na pauta de votação no plenário da câmara dos deputados em relação ao assunto, há, hodiernamente, entretanto, uma legislação frágil, deficiente, por não se encontrar devidamente alinhado com o termo assédio moral, isto porque existem vários tipos de bens jurídicos e até sanções penais, na qual dificultaria em configurar em qual crime se aplicaria, por exemplo, crime contra honra, contra liberdade individual entre outras, além disso, é preciso controverter uma precisa nomenclatura separando assédio moral, assédio moral no trabalho, assédio laboral, assédio psicológico, assédio anímico ou assédio imoral, pois há o risco de criar-se um tipo penal, apenas, incapaz ou ineficiente para a proteção social (CAMPOS; PANCHERI, 2017).

Já, a proteção jurídica do trabalhador mediante aos impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho, frisa-se a ligação do resultado de uma alta rotatividade de trabalhadores em uma organização ocasionados pelo assédio moral no trabalho, demonstrando que além dos danos à saúde mental do , também gera impactos negativos na empresa, como a baixa

produção. Como outros objetivos, é garantir por meio jurídicos o combate a essa prática, para isso, o autor levanta uma coleta de dados na doutrina, legislação e jurisprudência, para se criar uma abordagem qualitativa (SOUZA, 2016).

Nesse viés, ratifica-se que o assédio moral traz danos à integridade fisiopsicológica, ferindo os princípios jurídicos, dentre eles, o princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido na Carta Magna, identificou-se uma deficiência legislativa na penalização em casos ocorridos, isso se deve a inexistência de leis voltadas a esse conceito na lei penal brasileira, demonstra que tais condutas são julgadas como crime contra honra, de acordo com o Código Penal, nos artigos 138, 139 e 140 (SOUZA, 2016).

Portanto, pode-se inferir, de acordo com o que fora dissertado, a evidência da importância da responsabilidade criminal, administrativa e civil mediante a tomada de decisões mais rígidas ao agressor, visto que tal ato fere a dignidade, e demonstra o impacto negativo que traz a organização.

Barreto (2003) reforça, ao destacar que o assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Assim, é importante saber identificar o ato de assédio moral no trabalho, porém, caso ocorra, deve-se tomar uma atitude em relação à situação ocorrida e, assim, mudar tal panorama para o agressor não continue agir de forma deliberada. Ademais, são exemplos de assédio a pressão para se atingir metas, carga horária excessiva, entre outros, sabe-se que as consequências em relação ao ato de assédio moral dentro das empresas não ocorrem apenas de maneira individual, mas também organizacional, tais como: problemas de relacionamento interpessoal no trabalho, baixa produção devido à vítima estar desmotivada, além de casos de depressão, o que podem levar, até, ao suicídio da vítima.

Portanto, cabe destacar que tal prática é corriqueira, atualmente, e dentre as ações mais comuns, no ambiente de trabalho, são cargas horárias excessivas, tarefas inferiores à capacidade de cada um, isolamento como exemplo não chamar para uma reunião referente aos assuntos da empresa, ou qualquer tipo de comentário inadequado que fale sobre a vida particular da vítima.

Pode-se vislumbrar, também, que a maioria das pessoas podem até saber o conceito, sofreram ou presenciaram o assédio moral, e, assim, firma-se a ideia de que o assédio moral é algo que ocorre há tempos na sociedade. Por derradeiro, frisa-se que a sociedade deveria dar mais atenção ao tema, afinal, sabe-se que existem muitas empresas com ambientes propícios a essa situação, devido às demandas de metas e exigências profissionais e, na maioria das vezes, acontece de forma involuntária dentro das organizações, porém, trata-se de um assunto que necessita alertar-se no sentido de punições e normas em defesa do assediado, além de uma maior fiscalização sobre a situação.

3 MÉTODO

Como já observado, o assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a ocorrências de fatos humilhantes e constrangedores, que se repetem e se prolongam durante a rotina de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações de hierarquia, em que ocorrem atitudes negativas.

A pesquisa quantitativa realizada entre homens e mulheres, aproximadamente cem colaboradores, com idades de 18 a 40 anos que trabalham em empresas de grande porte na cidade de Marília/SP, o tema “assédio moral dentro das organizações”, com um questionário de quatro perguntas. Com intuito de entender melhor o que acontece na sociedade referente a esse tipo de situação segue a frente às pesquisas realizadas. Os dados foram coletados em 2019.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Assim, na primeira pergunta, indagou-se acerca da possível identificação do ato de assédio moral na rotina laboral, razão em que, de acordo com o Gráfico 1, mais da metade dos avaliados afirmaram que já identificaram o ato ocorrido no âmbito de trabalho.

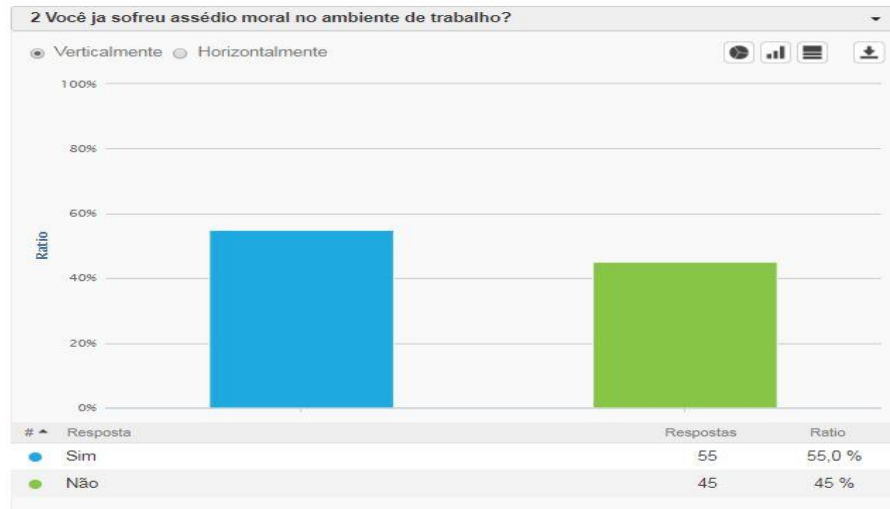
Gráfico 1 – Pergunta 1 - Sabe identificar o ato de assédio moral no trabalho?



Fonte: autores (2019)

Como se pode analisar no Gráfico 1, a maioria das pessoas sendo 71% sabe identificar o ato de assédio moral no trabalho, porém poucos tomam uma atitude em relação à situação ocorrida, e assim tornando-se um ambiente próprio para o agressor continuar agindo de forma deliberada. Em seguida, foi perguntado acerca da ocorrência do assédio moral com os entrevistados, cuja resposta, infelizmente, foi de que 55% foram vítimas, conforme disposto no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Pergunta 2 - Você já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho?



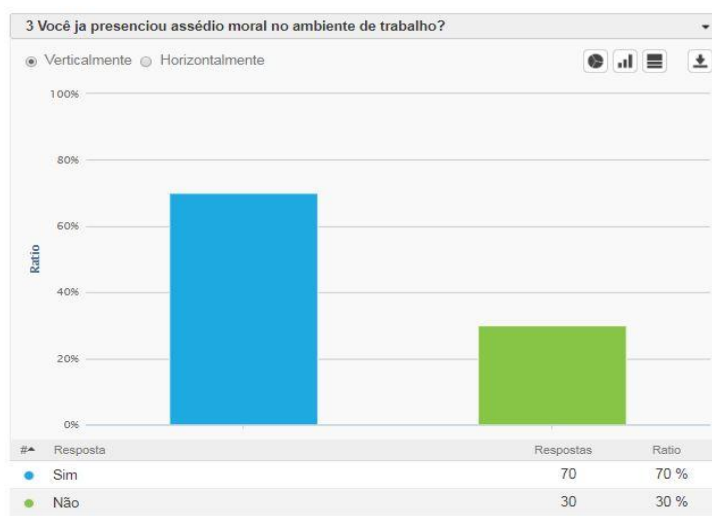
Fonte: autores (2019)

Com 55% a maioria das pessoas já sofreu algum tipo de assédio moral no ambiente de trabalho, exemplos de pressão para atingimento de metas, carga horária excessiva, entre outros, sabe-se que as consequências em relação ao ato de assédio moral dentro das empresas não ocorrem apenas de maneira individual, mas também, organizacional, tais como problemas de relacionamento interpessoal no trabalho, baixa produção devido à vítima estar desmotivada, além de casos de depressão, conforme relatos de alguns colaboradores.

Heloani (2004) destaca que o assédio moral é identificado pela intencionalidade, que provoca a desqualificação do indivíduo que sofre a violência, sucedido da consequente fragilização, de maneira que neutraliza a vítima. Ademais, ocorre o enfraquecimento psíquico que pode levar à gradativa despersonalização e ao desenvolvimento de alterações de humor e depressão.

Além disso, fora questionado se por acaso os entrevistados presenciaram a ocorrência de assédio moral no trabalho, com outros colaboradores. Desse modo, expressiva parte dos colaboradores afirmou que sim, conforme a representação do Gráfico 3.

Gráfico 3 – Pergunta 3 - Você já presenciou assédio moral no ambiente de trabalho?



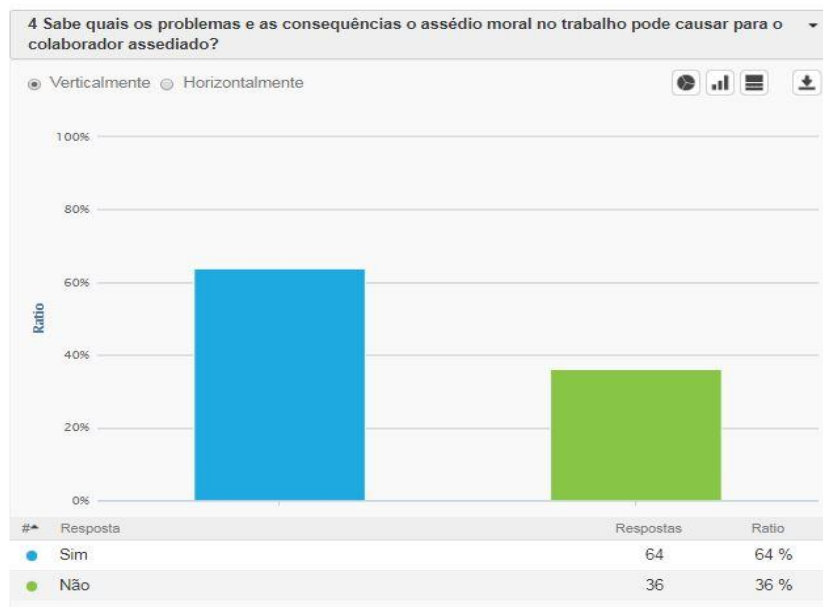
Fonte: autores (2019)

No Gráfico 3, pode-se identificar que 70% das pessoas já presenciaram o ato de assédio moral dentro do ambiente de trabalho. Sabe-se que entre as ações mais comuns no ambiente de trabalho, são cargas horarias excessivas, tarefas inferiores à capacidade de cada um, isolamento como exemplo não chamar para uma reunião referente aos assuntos da empresa, ou qualquer tipo de comentário inadequado que fale sobre a vida particular da vítima.

Apesar da maioria das pessoas já terem presenciado esse ato no ambiente corporativo, muitos preferem não se envolver com a vítima por medo de virar alvo do assediador. Não raro, observam Hussein et al. (2015) a percepção do fenômeno assédio ocorre quando o a ação de assediar já se estruturou e fragilizou a vítima, podendo dar início a um estado depressivo a partir do qual o indivíduo não possui forças para reagir frente à situação e, defender-se, portanto.

Nesse sentido, finalizaram-se as perguntas de modo a buscar respostas no sentido de se questionarem as consequências do assédio moral no trabalho e o que pode causar para o colaborador assediado, fato disposto no Gráfico 4. Pontua-se que, Soares e Oliveira (2012) apresentam como consequências do assédio moral quadros de depressão e ansiedade, dificuldades no sono, estresse pós-traumático e suicídio.

Gráfico 4 – Pergunta 4 - Sabe quais os problemas e as consequências o assédio moral no trabalho pode causar para o colaborador assediado?



Fonte: autores (2019)

Pode-se concluir a pesquisa com o ultimo Gráfico referente às consequências que podem ser geradas pelo ato de assédio moral dentro do ambiente de trabalho sendo 64% das pessoas, sabem dos danos que podem ser gerados, porém uma porcentagem significativa com 36% não possui total conhecimento sobre o assunto, isso ocorre devido à falta de informações nas empresas e conhecimento.

É importante destacar que a pesquisa foi elaborada “on line”, com pessoas que trabalham em empresas de grande porte no município de Marília/SP, em que se pode constatar que, a maiorias das pessoas sabem o conceito, sofreram ou presenciaram o assédio moral, e, firmou-se a ideia de que o assédio moral é algo que ocorre há tempos na sociedade.

Por fim, acredita-se que a sociedade deveria dar mais atenção ao tema, afinal sabe-se que existem muitas empresas com ambientes propícios a essa situação, devido às demandas de metas e exigências profissionais e na maioria das vezes ele acontece de forma involuntária dentro das organizações, porém é um assunto que necessita de atenção, no sentido de punições e normas em defesa do assediado, além de uma maior fiscalização sobre a situação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apresentou-se o estudo sobre o assédio moral em que se pode constatar a situação de exposição do empregado em relações humilhantes de forma prolongada em seu ambiente de trabalho, ele ocorre entre diversos níveis de hierarquia e situações. O ato de pressão referente à entrega de resultados superiores ou até uma brincadeira de sarcasmos gerada dentro do ambiente de trabalho pode ser caracterizado como assédio moral, afinal a pressão psicológica do agressor com a vítima e sua dignidade é afetada diretamente.

Diante da situação relatada, pode-se identificar uma falha no ambiente de trabalho, pois esse tipo de ato pode impactar diretamente a qualidade de vida de cada colaborador, sentindo-se desmotivado, e com isso caindo em seus resultados e produtividade no trabalho, e por algumas vezes gerando até, a rotatividade de funcionários, devidos as demissões por não estarem satisfeitos dentro das organizações em que estão inseridos. Além do mais, os colaboradores, em sua maioria, conseguem identificar o ato de assédio, conforme constatado no Gráfico 1.

Os gestores possuem um papel fundamental referente à situação, pois deve salientar que ele é o responsável por supervisionar os trabalhos realizados e a qualidade de vida de cada um, pessoas não máquinas, todos possuem sentimentos, e alguns casos acabam sendo deixados de lado pelo fato do principal objetivo seja a entrega incansável de resultados superiores.

Sabe-se que além da importância do gestor em gerenciar os resultados ele também é responsável por cuidar da qualidade de vida dos colaboradores de maneira correta dentro das legislações trabalhista, sendo de cuidar que de quem necessita de auxílio e punir o responsável pelo ato.

Assim sendo, destacou-se a origem do assédio moral, até os dias de hoje, pois se sabe que o assunto possui uma temática antiga, desde os tempos da escravidão, e os tipos de assédio dentro das organizações que, por diversas vezes, passam despercebidos no dia a dia, como uma brincadeira de mau gosto por um colega no corredor de trabalho, uma pressão sobre as entregas mensais, um grito, horas excessivas de trabalho, e o Gráfico 2 demonstrou que a maioria dos colaboradores já foram vítimas de assédio moral.

Assim, são diversas as situações que, por muitas vezes, não se tem o conhecimento do que representa e o impacto que pode gerar na vida de cada um, pois trata se além de abalar o psicológico da vítima, pois acaba impactando diretamente e seu físico com doenças, coisas que acreditam ser corriqueira como certas dores e, na realidade, a maioria da das vezes é

causado devido ao ato de assédio moral dentro das organizações e a falta de cuidado com o bem estar de cada ser humano, mesmo presenciando situações, muitos preferem ao silêncio, com receio de serem demitidos ou sofrerem algum tipo de pressão, o que pode se constatar no Gráfico 3.

Considera-se que o ato é violência psicológica no ambiente de trabalho ocorre devido à maioria das empresas acreditarem que o método de pressão seja eficiente para o atingimento de metas e assim obrigando o funcionário a situações que fogem de um ambiente corporativo saudável, por diversas vezes metas com valores inatingíveis e serviços que não fazem parte de sua função além dos prazos para as entregas fora do comum, cujos atos danosos à moral geram problemas e as consequências para o colaborador assediado, sendo de entendimento da grande maioria, o que foi constatado no Gráfico 4.

Na maioria dos casos, os colegas de trabalho, ao invés de ficarem sensibilizados com as situações de assédio dentro das organizações e tomarem uma atitude ou instruir a vítima sobre o ato de assédio que ela está sofrendo, preferem se afastar, ou, até mesmo, manter a vítima isolada, pois muitos passam a ter medo de perderem o emprego ou, também, a passarem ser perseguidos pelo assediador.

É de direito de qualquer pessoa o respeito mútuo sem divisão de sexo, religião, cultura, etnia entre outros e que se pode, por meio de métodos de prevenção dentro das organizações, com intuito de evitar essas situações por meio de palestras de conscientização e inspeção dentro do ambiente de trabalho, acredita-se que seja necessária a criação de uma lei que seja eficiente para proteção do trabalhador e impedir o agressor para que todos possam conviver um ambiente de trabalho saudável.

6 REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria A. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 e. Rev. e atual. Curitiba: Jurá, 2010.
- BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). PUS/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 07 jan. 2020.
- BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde, Trabalho - Uma jornada de humilhações**. 1º Edição. Editora PUC. São Paulo. 2003.
- CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho; PANCHERI, Ivanira. A criminalização do assédio moral no trabalho. **UNIVERSITAS**, n. 21, 2017.
- DIAS, Adriana. A explosão do ódio. Entrevista concedida a Márcio Sampaio Castro. **Carta Capital**, São Paulo, 2013.
- DOS REIS, Zoleide Martello; MACHADO, Wilton; VIEIRA, Bruna Ramos. As consequências do Assédio Moral no ambiente de trabalho privado. **Judicare**, v. 14, n. 1, p. 12-28, 2019.
- FONSECA, Rodrigo. Assédio moral – breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Cadernos da Escola de Direito**, v. 1, n. 2, 2017.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v.22, n.2, Brasília. maio/ago 2006. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008. Acesso em 13 ago. 2019.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 1-8, jan./jun. 2004

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, p. 108;109. 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitzer. 4º Edição. Rio de Janeiro - Bertrand Brasil. P. 114. 2009.

HUSSEIN, Laila Guzzon; FURLAN, Natália; CAMARGO, Mário Lázaro; JUNIOR, Edwart Goulart. Os assédios moral e sexual, a saúde do trabalhador e o papel do psicólogo organizacional e do trabalho. **OMNIA Saúde**, Adamantina, v. 12, p. 13-34, 2015.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing La Persécution au Travail**, 1996, Seuil Trad. Fr, Paris, 1986.

NUNES, Thiago Soares; DA ROSA TOLFO, Suzana; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 9, n. 2, p. 205-219, 2018.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório Tendências Mundiales del Empleo Juvenil**. Una generación en peligro. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_212725.pdf>. Acesso em 03 mar. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JÚNIOR, Antônio; SARNO BRAGA, Paula. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 190, 2016.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho**. O assédio moral no direito do trabalho, 2013.

SOARES, Ângelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Terapia Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195-202, dez. 2012.

SOUZA, Adirleide Greice Carmo de. Os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e a tutela jurídica do trabalhador. **Revista Direito Ambiental e sociedade**, v. 6, n. 1, 2016.

SOUZA, Jorge Dias. **As chefias avassaladoras**: a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa prática devastadora. Osasco/SP: Novo século editora, 2009.

THOME, Candy F. **O assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009.