FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS SOCIAIS DO LESTE DE MINAS - FADILESTE

NAIANE SILVA FERREIRA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O IMPACTO PSICOLÓGICO NA VIDA DO TRABALHADOR

REDUTO
2021

NAIANE SILVA FERREIRA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O IMPACTO PSICOLÓGICO NA VIDA DO TRABALHADOR

Trabalho de Curso apresentado à Faculdade de Direito e Ciências Sociais do Leste de Minas - FADILESTE como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Maxwell dos Santos Pavione

REDUTO
2021

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O IMPACTO PSICOLÓGICO NA VIDA DO TRABALHADOR

Naiane Silva Ferreira

RESUMO

A presente pesquisa buscou permear e apresentar os impactos que o ato de assédio moral vem causando dentro do ambiente empresarial. Situações relacionadas com o assédio moral são observadas desde o princípio datadas das relações humanas. Vem se caracterizando uma preocupação dentro do ambiente de trabalho a possibilidade de uma crescente em atos que configuram como violência contra o trabalhador com o passar dos anos, pois, tais ações consideradas prejudiciais à saúde tanto física quanto emocional dos trabalhadores podem causar impactos de cunho negativo não somente ao indivíduo como ao seu desenvolvimento em relação às tarefas que se encontram sob sua responsabilidade. Nesse pensamento pode-se afirmar que a pesquisa terá como foco elucidar o conceito de assédio moral no trabalho e como o impacto desse ato pode ser prejudicial em amplo sentido. Buscou-se envolver um estudo dentro de diversas áreas, dentre elas Psicologia, Administração e Direito, através de uma revisão bibliográfica em sites, livros, periódicos, serão elencadas as etapas para a contemplação desse estudo, tendo foco o ambiente de trabalho e o próprio trabalhados.

Palavras-chave: Assédio moral. Relações humanas. Direitos trabalhistas. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This research sought to permeate and present the impacts that the act of moral harassment has been causing within the business environment. Situations related to moral harassment are observed from the beginning dated to human relations. A concern within the work environment is characterized by the possibility of a growing in acts that configure violence against workers over the years, because such actions considered harmful to both physical and emotional health of workers can cause negative impacts not only to the individual but also to their development in relation to the tasks that are under their responsibility. In this thought, it can be affirmed that the research will focus on elucidating the concept of moral harassment at work and how the impact of this act can be harmful in a broad sense. We sought to involve a study within several areas, including Psychology, Administration and Law, through a bibliographic review in websites, books, journals, the stages for contemplation of this study will be indexed, focusing on the work environment and the work itself.

Keywords: Bullying. Human relations. Labor rights. Work environment.

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea através da tradição cultivada ao desenvolver dos anos reflete sentimentos e ações que não se configuram corretas dentro do conceito de ética e cidadania, mesmo assim muitos acreditam que tudo o que acontece é normal.

As organizações empresariais são baseadas em interações sociais que são construídas e reconstruídas, no sentido de alcançar objetivos específicos. Dentro

desse conceito entende-se que a organização se configura um organismo que se encontra em constante transformação e sujeitas às diversas mudanças.

Existem os conflitos interpessoais que ocorrem quando duas pessoas discordam em um pensamento, os indivíduos não possuem o mesmo pensamento e nem as mesmas visões, nesse momento entre a gestão de pessoas para extrair um resultado bom desse conflito e possibilitar um amadurecimento dos envolvidos para o prosseguimento do trabalho em equipe; e os conflitos organizacionais que acontece quando os processos dentro da empresa perdem o verdadeiro foco e a atenção de seus colaboradores envolvidos, sendo necessária uma intervenção dos líderes para serem equacionados os conflitos, contribuindo para a manutenção da harmonia dentro da empresa e para que não haja declínio na produtividade. Mas quando somente a gestão de pessoas não consegue conquistar os resultados de um ambiente tranquilo, seguro e estável para os trabalhadores resultam-se em questões que envolvem questões como assédio moral dentro do ambiente de trabalho. Dirigir pessoas para delas, conseguir a mais alta produtividade é algo que exige mudanças drásticas de postura e de hábitos (DRUCKER, 2002).

As organizações nas ultimas décadas passaram por diversas transformações, Coutinho (2006) agrega essas transformações a mudanças que ocorreram no cenário político e econômico que passaram a ter uma abordagem mais ampla em relação às empresas e seus segmentos de mercado, outro fator que contribuiu para essa evolução das organizações foram às maneiras com que a competitividade cresceu dentro dos ambientes organizacionais, dentro das disputas pautadas na globalização da economia.

Pensando nas organizações como locais de interações sociais, podem ser citados como exemplos dessas interações os colaboradores e parceiros que integram os quadros e setores dentro do ambiente empresarial e institucional, clientes, usuários, consumidores e contribuintes também é parte dessa interação, dentre tantas outras nomenclaturas que podem ser especificada (CHIAVENATO, 2005).

> Quando uma organização está voltada para as pessoas, a sua filosofia global e a cultura organizacional passam a refletir essa crença. A gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Os nomes – como departamento pessoas, relações industriais, recursos humanos – são utilizados para descrever a unidade, departamento ou equipe relacionada com a gestão de pessoas. Cada qual reflete uma maneira de lidar com as pessoas. O termo Administração de Recursos Humanos (ARH) ou (RH) ainda é o mais comum de todos. (CHIAVENATO, 2005, p. 11).

O indivíduo ao adentrar em uma organização, busca se integrar estabelecendo prioridades em sua produção tanto para o bem empresarial quanto para o bem próprio, busca satisfazer sua necessidade de ser pertencente a um grupo, a se realizar profissionalmente.

Quando não se respeita esses princípios que tornam o ambiente de trabalho um lugar seguro e empregadores/administradores não conseguem prevenir ações que possam denegrir a pessoa humana considera-se como assédio moral.

Situações como o assédio moral no ambiente de trabalho é uma dessas ações que para grande porcentagem da população é algo comum e corriqueiro, a discriminação de raça, gênero, religião está enraizada culturalmente, sendo um desafio se posicionar contra essa ideologia e fazer valer o direito de todos.

O que caracteriza o assédio moral se baseia em condutas abusivas, que com o passar dos dias vão se repetindo de maneira sistêmica, condutas essas que vem denegrindo a imagem do trabalhador, causando impactos negativos, a dignidade e integridade humana do trabalhador, tanto no campo psíquico quanto no aspecto físico (ALKIMIN, 2005).

São diversas ações que possuem o intuito de constranger, humilhar, por diversas vezes de maneira rotineira e em muitas vezes em períodos prolongados (ALKIMIN, 2005).

Essa forma de violência é chamada de “violência psicológica”, pois é uma maneira velada de obrigar ao empregado assumir tarefas que não seriam de sua responsabilidade em um mesmo período de tempo, ou seja, são condicionados mentalmente que precisam realizar todo o trabalho ordenado dentro de sua carga horário normal de trabalho, mesmo que esse não seja viável ou nem mesmo seja possível de realização (ALKIMIN, 2005).

Grande maioria dos trabalhadores não entende que condições de trabalho como essas citadas são consideradas assédio moral dentro do ambiente de trabalho, esse assédio pode ser praticado pelo dono da empresa, por funcionários em cargos superiores, ou até mesmo por colegas de trabalho que compõe o mesmo setor (ALKIMIN, 2005).

São diversos os exemplos de assédio moral que acontecem dentro do ambiente de trabalho que não se encontram relacionadas em estatísticas, uma vez que o trabalhador não possui o conhecimento desse conceito ou mesmo quando tem ciência, prefere calar ao denunciar e não conseguir um novo emprego (ALKIMIN, 2005).

O assédio moral tem como objetivo desestabilizar o trabalhador, em alguns casos fazer com que esse desista de suas aspirações, resultando em impactos como desgaste do trabalhador, problemas de saúde, problemas emocionais, desestabilidade emocional, reações adversas entre mudanças de humor ou reclusão deixando de socializar com os demais colegas (ALKIMIN, 2005).

Nesse sentido entende-se a necessidade de estudar esse ato configurado assédio moral dentro do ambiente de trabalho, buscando maior conhecimento dentro de suas especificidades, quais são suas características, quando teve seu início, qual o perfil dos agredidos e dos agressores, quais os impactos negativos tal ação pode causar dentro do ambiente de trabalho, ao próprio trabalhador, ao desenvolvimento do setor empresarial, buscando assim ampliar a visão sobre esse fenômeno e contribuir para que essas informações alcancem o máximo de pessoas que venham a ser beneficiadas direta ou indiretamente com essa pesquisa e suas considerações.

1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral se apresenta como uma ação que não possui seu surgimento especificamente nas relações humanas, ao contrário que se pensa, essa ocorrência data-se de estudo em meados a década de 1960, por meio de um estudo na área da Biologia realizado por Konrad Lorenz (FERREIRA, 2004).

> O termo moral diz respeito ao conjunto de costumes e opiniões que um indivíduo ou um grupo de indivíduos possui relativamente ao comportamento humano ou conjunto de regras de comportamento consideradas como universalmente válidas. (SILVA, 2015, p. 45).

Hádassa Dolores Batista Ferreira (2004, p. 38) apresenta em:

> [...] suas concepções sobre a temática que Lorenz realizou um experimento com um grupo de animais agressivos que deveria expulsar um invasor solitário, o pesquisador com os resultados de sua pesquisa percebeu o padrão do comportamento desse grupo de animais, sendo que denominou esse comportamento com nome de *mobbing*, que traduzido para nossa língua pátria significa: Assédio Moral.[1]

Em relação ao ambiente de trabalho tem-se conhecimento de seu surgimento em meados de 1984 com a publicação de um ensaio científico pelo pesquisador Heinz Leymann, estudo esse apresentado pela autora Márcia Novaes Guedes (2003, p. 34) que explana sobre os resultados dessa pesquisa e apresentando:

> [...] Leymann como pioneiro nesse campo descrevendo as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho em relação ao comportamento psíquico dos indivíduos submetidos a humilhações e hostilidades. Ainda se classificou o assédio moral com uma forma de terror psicológico.[2]

Com o passar dos anos mais obras foram publicadas sobre a temática, de acordo com Ricardo Tadeu Marques Fonseca (2003) no Brasil o assédio moral passou a ser considerado relevante para discussões e considerações quando publicada e sancionada a CF/88 (Constituição Federal), que trouxe em sua redação a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais, tornando jurídico o dano moral ao homem.

Devido à gravidade de tal fenômeno, tem se visto muita movimentação por parte de diversos setores da sociedade em relação a discussões sobre o assédio moral ao trabalhador. Mesmo com tanto interesse e aparente preocupação ainda a referida discussão se apresenta incipiente, sendo necessário que haja um fator impulsionador que amplifique estudos e debates sobre essas questões (AVILA, 2008).

[1] Supressão nossa.
[2] Supressão nossa.

Existem estudos que classificam os tipos de assédio moral e suas origens, podem ser citados: vertical descendente; vertical ascendente e horizontal (AVILA, 2008).

O assédio moral classificado como vertical descendente se configura por meio de atos perversos que superiores hierárquicos cometem em relação a seus subordinados, infelizmente esses atos são mais corriqueiros do que se imaginam.

Liliana Guimarães e Adriana Rimoli (2006, p. 187) afirmam que:

> [...] o assédio nessa classificação acontece quando ocorrem atos de depreciação, falsas acusações, ofensas, insultos, situações que possuem o intuito de atingir a dignidade do subordinado, resultando em complicações nas condições de trabalho e nas relações interpessoais, possivelmente nas condições de saúde do trabalhador.[3]

O assédio moral ascendente ocorre quando Márcia Novaes Guedes (2003) apresenta em seus estudos que os subordinados se voltam contra um superior e o ataca com ações configuradas violência psicológica, esse tipo de assédio é mais raro, mas não significa que não possua os mesmos padrões de crueldade.

> O assédio moral na empresa agrega dois elementos essenciais à sua manifestação: o abuso de poder e a manipulação perversa. Se, por um lado, o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação. O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui numa escalada destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada psicoterror. (GUEDES, 2003, p. 35 e 36).

De acordo com Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 64):

> Também pode ser desencadeado o terror psicológico contra superior hierárquico que excede nos poderes de mando, mostra-se autoritário e arrogante no contato interpessoal, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade.

E o assédio horizontal, para Maria Aparecida Alkimin (2005) e configura no ato de ser hostil no ambiente de trabalho e isso ocorre entre os próprios colegas de trabalho, em alguns casos tendo origem em motivos de problemas de cunho pessoal, profissional, a não existência de socialização por parte de algum colega, ou até mesmo pelo ato perverso que visa somente vitória em ações competitivas dentro do ambiente de trabalho. Não é raro e vem sendo considerado um dos fatores mais preocupantes a discriminação sexual.

[3] Supressão nossa.

Os sujeitos que se encontram envolvidos em situações de assédio moral em relação ao trabalhador podem ser classificados em agressores e vítimas (HIRIGOEYN, 2006).

> O agressor é aquele que apresenta ações perversas. São aquelas pessoas que utilizam estratégias para se beneficiar de outras pessoas mesmo que para isso seja necessário ofender, denegrir, atentar contra a dignidade humana, sendo esse considerado um indivíduo narcisista, por alguns o tipificam como um vampiro emocional. (HIRIGOEYN, 2006, p.143).

Em contrapartida o perfil das pessoas que sofrem o assédio moral pode ser determinado como pessoas com perfis psicológicos que tendem a sempre se posicionar no papel de vítima.

Em outro sentido tende a se classificar a vítima de assédio moral como um indivíduo que foi escolhido pelo agressor por suas habilidades dentro do ambiente de trabalho, tendo o agressor o objetivo de tentar apropriar-se dessas qualidades e desfazer da vítima buscando diminuí-la aos olhos dos demais indivíduos com os quais existe uma forma de convívio (AVILA, 2008).

Heinz Leymann (2000) define o assédio moral como um fenômeno voltado a ações que impactam o emocional da vítima podendo causar consequências negativas tanto para a vítima quanto para o agressor.

> O terror psicológico ou *mobbing* no trabalho envolve hostilidade e comunicação não ética que seja dirigida de maneira sistemática a um ou mais indivíduo, principalmente a um indivíduo, que, devido ao terror psicológico, é colocado em uma posição de desamparo e, assim mantido, caracteriza atos de *mobbing*. Estas ações ocorrem de forma muito frequente (pelo menos uma vez por semana) e em um longo período de tempo (pelo menos duração de seis meses). Por ser o comportamento hostil sistemático e de longa duração, este mal resulta na miséria mental, psicológica e social considerável. (LEYMANN *apud* AVILA, 2008, p. 39).

Estudos apresentam uma teoria de que o assédio moral tem como característica se estabelecer tanto na relação com de emprego, como na relação de trabalho (AVILA, 2008).

Na decorrência do desenvolvimento do assédio moral dentro do contexto de ambiente de trabalho, pode se afirmar que tal relação pode trazer consequências nefastas tanto sobre a saúde física e emocional do trabalhador quanto às relações empresariais no que se diz respeito ao jurídico das relações contratuais (AVILA, 2008).

Isso acontece devido a diversos fatores, um empregado que se torna vítima além de se deparar com vários problemas físicos e emocionais, passa a ser considerado um risco para a empresa, esses conflitos de interesses podem resultar em ações e processos dentro da esfera judicial, situação que não se configura benéfica nem para o empregador e nem para o trabalhador (AVILA, 2008).

Existem métodos e medidas que tem como objetivo prevenir e amenizar as consequências do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, mas na verdade o ideal seria a erradicação de tal fenômeno.

Ações como cursos e palestras que visam à educação sobre a temática e a fiscalização são passos iniciais no processo de prevenção. Os benefícios de educar pela informação resultam em abrir os olhos dos indivíduos em relação a condutas abusivas que podem estar sendo sofridas ou provocadas (PAMPLONA FILHO, 2006).

Regina Celia P. Rufino (2006) alerta para organizações que não se concentram na manutenção do padrão de qualidade onde:

> Empresas desorganizadas nem sempre conseguem identificar os problemas interpessoais de seu quadro social, ignorando, por vezes, que alguns superiores hierárquicos agem com perversão com seus subordinados, desencadeando prejuízos à própria empresa. (RUFINO, 2006, p. 102).

Assim entende-se como a empresa possui papel essencial e importantíssimo no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, sendo responsável no que se diz respeito à regência da estrutura organizacional, possibilitando disciplina dentro do contexto empresarial e ambiente de trabalho.

2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências apresentadas pela pessoa que sofre com o assédio moral se caracterizam por uma experiência subjetiva que se contrata com os prejuízos emocionais e práticos do trabalho dentro do seu ambiente laboral e se refletem em sua vida pessoal.

> Ditados por razões de ordem interna, mas sob a parente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o chefe passa a tomar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado empregado, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, deixa-se crucificar. As consequências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive. (BRASIL, 2001, p. 3-4).

De acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público (2016), o ato de assediar moralmente com humilhações de maneira repetida em um período considerado extenso ou enquanto o profissional acredita estar suportando interfere de diversas maneiras na vida desse indivíduo, tendendo a comprometer sua dignidade, sua autonomia e reconhecimento de sua identidade, suas relações sociais, afetivas, profissionais, o que pode causar danos graves tanto a saúde física quanto psicológica, acarretando em agravos que se manifestam em quadros de estresses, diagnósticos de: depressão, ansiedade, esgotamento profissional tanto físico e mental, dores

musculares, aumento ou perda de peso considerável, problemas de saúde relacionados à hipertensão, alcoolismo, fadiga crônica.

Ainda de acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público (2016), os danos causados são considerados gravíssimos em alguns casos, podendo chegar a ser não somente destrutivo no desenvolvimento laboral do indivíduo como pode ser prejudicial a ponto de levar esse mesmo indivíduo à morte.

Também de acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público (2016), não menos importante, mas que precisa ser lembrado e citado é o transtorno que o assédio acarreta dentro do ambiente de trabalho, pois não prejudica somente o profissional, prejudica e adoece o ambiente como um todo, causa o afastamento do profissional por motivos de saúde, por exemplo, e o trabalho que estava sendo exercido por esse profissional acaba ficando estagnado, ou quando se encontra alguém para realizar a substituição esse mesmo trabalho não possui o prosseguimento e rendimento adequado, pois quem chega e já encontra uma atividade iniciada dará continuidade diferente do outro profissional. Assim pode ser afirmado que a prestação do serviço tende a ser afetada e não será exercida com a qualidade necessária.

Conforme o Conselho Nacional do Ministério Público (2016), o indivíduo enquanto servidor ou profissional que se sinta assediado de alguma maneira dentro de seu ambiente de trabalho pode e deve denunciar. O que ocorre é que na maioria das vezes o medo os impedem de exercer seus direitos e continuam num ciclo de sofrimento diante a situação que vivenciam.

Os prejuízos psicológicos acarretados ao indivíduo que sofre com assédio moral no âmbito laboral podem ser severos, o que acontece é que ao se sentir acuado ou ameaçado o indivíduo pode vir a desenvolver problemas relacionados a diversos transtornos tanto físicos, quanto emocionais e psíquicos.

Segundo o autor Barbosa Júnior (2008), o indivíduo que sofre com o assédio moral que chega ao extremo de ser considerado terror psicológico, pode apresentar em sua saúde danos emocionais e doenças psicossomáticas, dentre diversas doenças o autor cita algumas como: alterações do sono, desânimo, aumento da pressão arterial, diminuição de libido, distúrbios alimentares, insegurança, em casos mais graves pode desenvolver quadros de síndrome do pânico e depressão, chegando a situações extremas como morte ou até mesmo o suicídio.

Outra autora que apresenta problemas que o assédio moral é Sônia Nascimento (2009), sob sua perspectiva os problemas se configuram mais complexos ainda,

> […] obsessão; atitude hostil, cínica e de suspeita em relação ao entorno; sentimento crônico de nervosismo, de que se está em perigo constante; isolamento e solidão: a pessoa não se sente parte da sociedade (efeito alienante); hipersensibilidade com as injustiças e uma constante identificação com o sofrimento dos outros de forma obsessiva e patológica; depressão e sensação de vazio, de resignação e desesperança; incapacidade para experimentar alegria

> nos acontecimentos cotidianos; e risco constante de abuso de psicofármacos.[4] (NASCIMENTO, 2009, p. 123).

Entendendo a gravidade que o assédio moral acarreta na saúde do trabalhador e/ou profissional mesmo após diversas moléstias citadas, ainda se faz importante citar e destacar a Síndrome de Burnout, essa síndrome é considerada uma consequência do assédio moral organizacional, advindo dessa tipificação de assédio tem-se como resultado o terror psicológico que ao gerar esgotamento físico e mental traz ainda o surgimento de doenças que podem ser consideradas crônicas, como a síndrome em questão (LIMA FILHO, 2009, p. 73).

De acordo com Lima Filho (2009) a Síndrome de Burnout se caracteriza devido a um tipo de exaustão emocional ou de estresse, sendo até mesmo considerada e classificada como doença do trabalho, essa por sua vez chega a causar incapacidade temporária ou até mesmo definitiva em relação à prestação de serviços por parte do trabalhador.

> Síndrome de *Burnout* 'é caracterizada por um esgotamento emocional que acarreta sentimentos de fracasso e baixa autoestima. Com o tempo, aparecem sintomas físicos como exaustão, alterações no sono e problemas gastrointestinais'. (LIMA FILHO, 2009, p. 73).

Candido (2011), explica que Burnout é considerada uma reação psicológica tendo como caráter principal o fator depressivo, mas afirma que essa reação sempre será precedida de um esgotamento físico e mental que na maioria das vezes já se encontra em condições crônicas, devido ao excesso de trabalho ou de dedicação a função exercida. O reflexo dessa síndrome pode ser observado em características como ausência de motivação e insatisfação no âmbito laboral e profissional.

Candido (2011) ainda afirma que ao observar características nos trabalhadores que sofrem com o assédio moral no âmbito laboral pode-se identificar a Síndrome de Burnout, pois essas características são bem especificas como:

> Agressividade, irritabilidade, desinteresse, desmotivação, angústia pela autodesvalorização e depressão. O trabalhador com essa síndrome perde a noção de sua rentabilidade profissional e, tal como uma vítima de Assédio Moral, tem uma série de sensações como dores generalizadas, fibromialgias, insônia, dores de cabeça, falta de ar, etc. Quando identificado quadro de Burnout, é hora de reestruturar o ambiente de trabalho, remanejar as atividades, a fim de prevenir o desgaste emocional e priorizar a saúde do trabalhador. Quando uma depressão de manifesta pela Síndrome de Burnout, a mesma não será por motivos relacionados à vida pessoal do trabalhador, e, sim, a situações ligadas diretamente ao trabalho. (CANDIDO, 2011, p. 234).

De acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público (2016), faz-se necessário que todo empregador cumpra com a obrigação não somente empregatícia como também a obrigação de zelar pelo bem estar de seus funcionários. Nesse sentido manter uma linha de diálogo aberto com todos é uma das ações que podem

[4] Supressão nossa.

facilitar essa convivência, além de também ser uma obrigação do empregador a manutenção de ambiente saudável para seus colaboradores.

Segundo o Conselho Nacional do Ministério Público (2016), existem Ouvidorias, mas que não inspiram confiança nos profissionais, o Ministério de Trabalho e Emprego e o Ministério Público ofertam canais para que se possam ser realizadas denúncias, mesmo assim não são suficientes para que os profissionais que sofrem com o assédio dentro do espaço de trabalho sintam-se protegidos e capazes de denunciar as ações, pois o medo se configura um imperativo em suas vidas. Vale ressaltar que essas denúncias podem ser realizadas em caráter anônimo.

Quando se busca por justiça de acordo com Conselho Nacional do Ministério Público (2016), a pessoa que se configura o papel de assediador por der punido tanto na esfera civil, quanto das esferas penal e administrativa. Isso será de acordo com o âmbito em que se exerce o trabalho de cada profissional.

Ou seja, se o assediador se encontra inserido no setor público (servidor público) sua punição pode acontecer dentro da esfera civil respondendo por danos morais e materiais que a vítima venha a sofrer por parte do assediador, o embasamento legal para tanto se encontra estabelecido no art. 37, § 6º da Constituição Federal 1988 (CF), onde se encontra a redação sobre a responsabilidade objetiva, que significa independente de prova de culpa. Nesse caso como servidor público se comprovado o assédio o Estado se configura o provedor que indenizará a vítima.[5]

Nem sempre a vítima sente segurança a chegar a procurar por justiça e acaba ficando estagnada ou tomando decisões que chegam a prejudica-la.

> Normalmente a vítima sofre perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, que inclusive geram perdas de caráter material e moral, dando direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou exoneração, abandona o emprego; o que, sem dúvida, deve ser indenizado. Muitas vezes, notadamente na hipótese de assédio sexual, a conduta da vítima acaba sendo questionada pela sociedade, o que gera ainda mais sofrimento, isso porque são levantadas suspeitas quanto à sua idoneidade. (BRASIL, 2016, p. 26).

O que leva ao pensamento de que a luta precisa estar concentrada na desmistificação sobre o assédio moral no espaço de trabalho, como algo que faça parte da cultura, precisa-se de um trabalho concreto de prevenção e que possa ser por meio desse caminho conquistada até mesmo a erradicação dessa prática.

Esse é um dos principais objetivos da cartilha lançada pelo Conselho Nacional do Ministério Público (2016), a partir dessa concepção pode-se observar que o assunto ganhou espaço nas mídias com o passar dos anos e a luta contra esse tipo

[5] Previsão constitucional como previsto em: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988**, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

de assédio vem conquistando destaque e encorajando as vítimas no intuito da luta por justiça e para que possam ter voz diante aos preconceitos enraizados na sociedade.

Outra organização que se encontra na luta contra o assédio moral no trabalho é a CUT (Central Única dos Trabalhadores Brasil), André Accarini (2019), em março de 2019, publicou sobre o assunto na página da Web da CUT, onde apresentou o assédio moral como crime e ainda fez menção a Lei aprovada pela Câmara dos Deputados que embasa essa afirmação do redator.

De acordo com André Accarini (2019) a Câmara dos Deputados aprovou um Projeto de Lei nº 4742/2001, onde tem como redação que o assédio moral no ambiente de trabalho se configura crime que pode chegar à punição de detenção de um a dois anos de prisão, além de multas que são estabelecidas.

André Accarini (2019) ainda no decorrer de seu texto afirma que diversos setores da sociedade entendem como uma conquista a aprovação dessa Lei, pois a legislação vem proteger o trabalhador em seu direito de exercer seu trabalho de maneira digna, além de apresentar uma conquista dentro da área da saúde, pois o trabalhador sendo respeitado possui a garantia de condições melhores tanto para a saúde física quanto a mental.

Essa lei teve como objetivo alterar o Decreto-Lei nº 2.848 de 07/12/1940, no que diz respeito à tipificação do Assédio Moral. Dessa forma a redação da Lei nº 4742/2001 se apresenta da seguinte forma:

> O Congresso Nacional decreta: Art. 1º Esta Lei altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940 – Código Penal Civil, para tipificar o assédio moral. Art. 2º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940 – Código Penal Civil, passa a vigorar acrescido do Art. 146-A: “Assédio Moral” Art. 146-A Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de um a dois anos e multa, além da pena correspondente a violência. § 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável. § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. § 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral. (BRASIL, 2001, p. 24176).

De acordo com as pesquisas realizadas essa lei ainda se encontra em trâmite esperando a aprovação do Senado. Segundo André Accarini (2019, p. 1):

> A Organização Mundial do Trabalho (OIT) classifica como assédio moral no ambiente de trabalho a exposição a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada e no exercício de suas funções. A OIT ainda diz que essas práticas são mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e não éticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-o a desistir do emprego.

Esse Projeto de Lei sendo totalmente aprovado será um instrumento para o trabalhador e um alerta para uma fiscalização mais rigorosa por parte das empresas. Pois mesmo existindo trabalhadores que buscam ajuda atualmente com mais frequência do que há alguns anos, o fator medo ainda é um determinante no momento de decisão.

Ainda dentro do cumprimento da Lei pode-se apresentar o princípio da dignidade humana, que dentro do contexto do assédio moral no ambiente de trabalho, se faz essencial ser entendida e respeitada em toda e qualquer situação na qual o indivíduo venha a ser prejudicado por ações de outros (BARROSO, 2012).

De acordo com a lei esse valor "a dignidade" necessita ser respeitado, quando não ocorre essa questão do respeito o Estado assume o papel de defesa junto ao individuo que se encontra desrespeitado, trabalhando em prol de promover os cuidados necessários para que sejam resguardados seus direitos e seus deveres, assim dispõe a Constituição Federal em seu art. 1, inciso III:

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana.[6] (BRASIL, 1988, p. 11).

Luís Roberto Barroso (2012) entende que a dignidade que se necessita a pessoa humana se enquadra em três conteúdos de extremo valor: o valor intrínseco da pessoa humana, a autonomia da vontade e o valor social da pessoa humana.

Dentro desses três conteúdos cada qual possui sua importância, o valor intrínseco norteia os planos filosófico e jurídico da dignidade, apresentando esse valor como uma qualidade que só pode ser agregada ao ser humano, não sendo possível separar um do outro, a dignidade não depende da conduta do individuo, nem de sua condição mental ou de seu caráter, por meio do direito a dignidade é que surgem diversos direitos fundamentais, dentre esses se encontram o direito a vida, a igualdade, a integridade física e o direito a integridade moral ou psíquica. Trata-se da afirmação de sua posição especial no mundo, que a distingue dos outros seres vivos e das coisas. Um valor que não tem preço (BARROSO, 2012).

Em relação ao segundo conteúdo "a autonomia da vontade" pode-se dizer que esse se configura um elemento ético e também jurídico. Quando se fala de autonomia da vontade se explana sobre capacidade de autodeterminação, que se entende ser a capacidade que o individuo possui decidir com livre arbítrio sobre seus valores morais e suas escolhas no campo ideológico, afetivo, religioso e social, não sendo coagidos por ações externas que venham afetar sua autonomia (BARROSO, 2012).

Podem ser citadas duas dimensões dentro da autonomia quando essa se apresenta parte integrante da dignidade humana, essas são as dimensões privada e pública. A dimensão privada se encontra ligada aos direitos individuais que cada indivíduo possui, expressando-se na liberdade de escolhas e no direito de autodeterminação. A segunda dimensão, a pública, se destina a autonomia do caráter

[6] Supressão nossa.

público, esse se manifesta por meio da liberdade de participar ou não de processos considerados democráticos, sendo esses de organização social e/ou debates públicos (BARROSO, 2012).

E finalmente o terceiro conteúdo da dignidade que se apresenta é o valor social ou valor comunitário da pessoa humana, esse conteúdo tende a transmitir o significado do indivíduo perante o grupo social do qual se faz parte sendo membro, aonde vem a compartilhar seus valores e crenças. Nesse sentido o valor social não pode ser considerado um vínculo à proteção das escolhas individuais e sim relacionado à limitação dessas escolhas determinadas de acordo com o grupo social dentro o qual o individuo venha estar inserido (BARROSO, 2012).

Dessa maneira entende-se que a dignidade humana se baseia dentro do contexto dos direitos humanos se constituindo base fundamental do nosso ordenamento jurídico, se perfazendo o elo que infundiu a construção dos direitos fundamentais obrigatórios. Os direitos fundamentais se configuram o direito a vida, a saúde, a integridade física e mental, direitos esses que se encontram enredados no texto constitucional e que são dever do Estado suas promoções e proteção (BARROSO, 2012).

Entende-se que como todo e qualquer valor que seja considerado intrínseco ao ser humano, a dignidade necessita ser resguardado e respeitado, tanto pelos indivíduos que compõe a sociedade democrática quanto pelo Estado que se configura o poder dentro dessa sociedade. Por meio do respeito à dignidade se faz possível estabelecer uma convivência sustentável e ética entre os pares, fazendo com que sentimentos como bem estarem e satisfação façam parte desse ambiente de convivência entre os indivíduos (BARROSO, 2012).

3 ASSEDIADO, ASSEDIANTE E EMPREGADOR

A pesquisa sobre o tema Assédio Moral vem se apresentando de maneira teórica no que se diz respeito ao indivíduo assediado, mas há de se apresentar as consequências que são acarretadas pelo assediador e pelo empregador, quando esses não se configuram a mesma pessoa (SILVA, 2015).

Em relação ao assediado pode se observar que suas sequelas permeiam em maior parte o campo psicológico, mas as sequelas vão além do psicológico como afirma Rufino (2006, p. 86):

> Em razão destas alterações, além dos prejuízos fisiológicos, o indivíduo passa a sofrer prejuízos funcionais, tornando-se incapaz de responder aos estímulos normais de suas atividades, pela apresentação de comportamentos inaceitáveis para com os que com ele convivem.

Tal contexto apresentado pelo por Rufino demonstra que as consequências que o indivíduo assediado acarreta não há como ser totalmente indenizada, pois algumas situações não se condicionam a valores materiais, pois os valores da dignidade e da

liberdade ferem profundamente no âmbito da personalidade do ser humano (SILVA, 2015).

No que tange o assediante as consequências podem ser analisados em três sentidos: trabalhista, civil ou criminal. Na vertente trabalhista se caracteriza como justa causa extinguindo o vínculo empregatício. Na civil se configura como responsabilidade patrimonial que ocorre de maneira direta associada ao dano causado. E criminal que se baseia em aplicações de sanções penais devido aos atos que o assediante venha a ter praticado. Mesmo o indivíduo assediante sofrendo consequências em três esferas, esse ainda pode sofrer ação do próprio empregador podendo essa ser até mesmo retroativa (SILVA, 2015).

> O assédio moral tem alto custo para a vítima e também para sociedade, cabendo, portanto ao judiciário a árdua missão de rechaçar do mundo jurídico os danos causados ao ser humano por qualquer violação à sua integridade, e que configurem direito a indenização pelos danos morais suportados. (SILVA, 2015, p. 53).

Existem normas jurídicas que delimitam as condutas dos indivíduos, tendo como principal objetivo harmonizar a convivência entre os pares dentro da sociedade e no contexto de ambientes que necessitam da socialização entre as pessoas. Essas normas visam garantir os direitos dos indivíduos como também definir quais são seus deveres (SILVA, 2015).

Nesse sentido observa-se que o assediado sofre danos considerados como consequências cabíveis de indenização, mesmo não sendo todas passiveis de cálculos financeiros e materiais por serem de cunho psicológico, o assediante responde por suas ações em três esferas, sendo essas trabalhistas, civil e criminal. Os empregadores não estão salvos diante da situação do assédio moral dentro do ambiente laboral, levando-se em consideração que o empregador tem como dever proteger os trabalhadores vinculados a sua custódia (SILVA, 2015).

> De acordo com o ordenamento jurídico, a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, deixou de ser uma hipótese de responsabilidade civil subjetiva, com presunção de culpa (Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), para se transformar em uma hipótese legal de responsabilidade civil objetiva. (SILVA, 2015, p. 52-53).

De acordo com Hemerson José da Silva (2015) quando ocorre o ato que se configura como assédio moral no contexto do ambiente laboral, tal situação além de constrangedora vem a ofender o princípio da dignidade da pessoa humana e se perfaz como fator de preocupação no âmbito do Direito, pois em ações que envolvam o assédio moral, deve se agir dentro do rigor da lei. Buscando extinguir do meio social esses fenômenos que se configuram agressões a dignidade do trabalhador.

> Diante dessa realidade, a Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. “A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição”, observa a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi,

> do Tribunal Superior do Trabalho. “É possível citar, também, o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”, acrescenta. (BRASIL, 2016, p. 10).

O Conselho Nacional do Ministério Público (2016) vem ainda abordar que se faz necessário desmistificar o assédio moral no âmbito laboral, buscando prevenir, até mesmo conquistar a erradicação desse mal, devendo esse tema ser debatido de maneira séria e comprometido, sendo benéfico não somente para classe trabalhista como em prol de toda a sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio dessa pesquisa foi possível obter uma percepção mais abrangente da importância da gestão de pessoas dentro do ambiente organizacionais das empresas.

Foram levantadas informações que apresentaram a existência e problemática causada por atos de assédio moral em meio ao ambiente de trabalho e os impactos que essas ações podem causar ao trabalhador como indivíduo e a empresa no papel do empregador.

As empresas precisam de pessoas que são capazes de empatia, que estejam comprometidas com suas funções e que saibam se posicionar diante aos desafios e condutas impróprias tanto dos colegas de trabalho quanto de seus superiores.

A legislação ampara o indivíduo no que diz respeito a seus direitos fundamentais e o dano moral tornou-se jurídico com a chegada da CF/88, sendo não somente uma questão de moralidade o respeito ao próximo, mas uma questão de cumprimento da lei.

A ação de gerir pessoas não se apresenta como tarefa fácil, se fazendo necessária preparação e habilidades para que sejam elencadas estratégias corretas de acordo com o seguimento que cada empresa possui.

Empregado motivado trabalha melhor e com mais entusiasmo, trazendo rendimentos imensuráveis para a empresa da qual faz parte, da qual se sente parte. Investir em seus empregados não é uma despesa para a empresa e sim um investimento no sucesso organizacional com o resultado da colaboração ativa de cada indivíduo, nesse sentido as palestras que visam à prevenção do assédio moral se configura como um investimento empresarial.

Assim motivar, respeitar, valorizar os colaboradores é essencial para o sucesso de maneira geral não somente da empresa como o sucesso profissional e pessoal de cada indivíduo, estabelecer padrões que esses precisam atingir e beneficiar os mesmos proporcionando ações que podem estabelecer uma harmonia junto aos funcionários que estando felizes tende a produzir mais e com maior qualidade, se dedicando a suas funções e se transformando em um diferencial no cenário empresarial competitivo.

REFERÊNCIAS

ACCARINI, André. **CUT (Central Única dos Trabalhadores Brasil).** 2019. Disponível em: https://www.cut.org.br/noticias/assedio-moral-e-crime-segundo-lei-aprovada-pela-camara-dos-deputados-f42d. Acesso em: 05 jan. 2021.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** Universidade de Caxias do Sul, 2008. Disponível em: https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/290/Dissertacao%20Rosemari%20P%20de%20Avila.pdf?sequence=1. Acesso em: 28 mai. 2020.

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

BARBOSA JÚNIOR, Floriano. **Direito à intimidade**: direito fundamental e humano na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo - Natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. Revista Interesse Público, v. 76, p. 29–70, 2012.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil:** texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei 4.742, de 2001**. Diário da Câmara dos Deputados - Ano LVI - N° 079 - Sábado, 26 de maio de 2001 - p. 24176-24178. Brasília, DF: Imprensa Nacional 2001.

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral**: acidente laboral. São Paulo: LTr, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

BRASIL. **Conselho Nacional do Ministério Público.** Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: CNMP, 2016.

COUTINHO, M. C. **Participação no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

DRUCKER, Peter. F. **Introdução a Administração**. Tradução de Carlos Malferrari. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

FERREIRA, Hádassa Dolores Batista. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Russell, 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Assédio moral – breves notas.** Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34- 45, jan. 2007.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores.** Revista da Amatra II. a. IV, n. 10. São Paulo, dez. 2003b. Disponível em: http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf. Acesso em: 28 mai. 2020.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

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=S010237722006000200008. Acesso em: 28 maio. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitzer. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LEYMANN, Heinz. **A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci**. **The Mobbing Encyclopaedia**: **Bullying**; Whistleblowing, 2000. Disponível em: http://www.leymann.se/English/frame.html. Acesso em: 28 maio. 2020.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2006.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SILVA, Hemerson José da. **Os efeitos Jurídicos do Assédio Moral na Relação de Emprego.** Rev. AMBIENTE ACADÊMICO (ISSN 2447-7273), vol.1, nº 1, 2015.