

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Elaine Carolina Ribeiro Pinto*, Paulo Roberto Mendes da Silva**

Resumo

Assédio moral é uma atitude destruidora, cruel e desumana com os colaboradores, cometida por um indivíduo que sente prazer em intimidar e humilhar alguém. Essa atitude gera consequências cruéis para o assediado podendo levar à morte. Há dois tipos de assédio moral: o vertical e o horizontal. Os indivíduos envolvidos sofrem as consequências causadas pelo assédio moral. Diante do exposto, este trabalho tem por objetivo analisar o assédio moral existente dentro da organização e sugerir a aplicação da prevenção no local de trabalho. Percebe-se que o assédio moral está expandindo nesse ambiente e gerando consequências até mesmo irreversíveis para o colaborador. Adotou-se, como metodologia, a pesquisa bibliográfica por utilizar dados fornecidos por diversos livros, consolidação das leis trabalhistas, *sites*, cartilhas, artigos a fim de embasar o estudo realizado. Portanto, é necessário que o empregador aplique as medidas de prevenção na instituição para evitar que o assediador consiga cometer o ato de assédio moral dentro do local de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral Vertical e Assédio Moral Horizontal. Custos para a empresa.

1 INTRODUÇÃO

Com o binômio poder/ lucro, um novo fenômeno surgiu no local de trabalho chamado de assédio moral, isto é, constrangimentos psicológicos ou físicos, humilhações, críticas mal fundadas, sofridas pelo colaborador dentro do local de trabalho, onde é exposto a tal constrangimento e aceita quieto devido aos grandes índices de desemprego. Assim o assédio moral também é conhecido por diversos nomes como, *bullyin* e terrorismo psicológico.

O assédio moral no local de trabalho é um dos problemas mais graves enfrentados pela sociedade do século XXI. Apesar de ser tão antigo quanto ao próprio trabalho, somente agora ganhou relevância com a divulgação de pesquisas realizadas na área de Psicologia, desenvolvidas na Europa, voltada para o mundo do trabalho.

*Acadêmica do 8º período do Curso de Administração da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá - MG- e-mail: elaine_carolina@yahoo.com..

**Professor Orientador dos Cursos Administração e Ciência Contábeis da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá – MG – e-mail: paulorobertounipac@yahoo.com.br

Diante desse novo cenário, o assédio moral ocorre durante a jornada de trabalho, de forma repetitiva e prolongada. Na maioria das ocorrências, o assediador escolhe a vítima com o intuito de excluir a posição de empregado no local de trabalho ou deteriorar o ambiente de trabalho, sendo que o assediador é o próprio colega de trabalho. Assim, os trabalhadores sofrem com o medo da perda do emprego e ficam quietos.

A conduta do assediador é sempre agressiva, constrangendo a vítima, deixando-a com sentimento de humilhação, inferioridade, afetando sua autoestima. Infelizmente, a prática de humilhar, criticar e constranger são atos normais na relação laboral.

O assediado sofre com uma série de fatores desencadeados pelo assédio moral, dentre a pressão psicológica, baixo rendimento produtivo, a exposição de situações irônicas, humilhação, desrespeito no ambiente de trabalho que repercute em toda a sociedade.

No ano de 2016, houve um aumento dos números de processos judiciais contra o empregador por assédio moral em que o assediado ganha causas por dano moral e recebido uma indenização do empregador, ou seja, isso tem gerado um custo desnecessário para o empregador, podendo ser prevenido.

O Brasil encontra-se na posição elevada referente ao índice dos países com assédio moral no local de trabalho. Assim, o assédio moral corrompe o conceito de qualidade, pois diversas vezes o chefe, ao se defender, usa tal justificativa, isso acaba gerando para a empresa um custo desnecessário.

As organizações modernas buscam a excelência, onde o interesse por desenvolver um ambiente de trabalho saudável é alto, mas com o aumento do assédio moral essa realidade tem sido adiada. Para isso, torna-se necessária a prevenção dos assédios por meio de alternativas, como a conscientização da instituição.

Devido a essas mudanças, os colaboradores sofrem calados com o assédio moral no local de trabalho. Sendo assim, este artigo visa problematizar como a empresa deve lidar com o assédio moral por meio de aplicação das medidas de prevenção e tem como objetivo analisar os assédios morais existentes dentro da organização e sugerir a aplicação da prevenção no local de trabalho.

2 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Sindicato dos Trabalhadores na Educação Municipal (2008, p. 6) assédio moral é “um conjunto de ações hostis que visa à manipulação, dominação e destruição psicológica,

ideológica e comportamental, entre outros, contra determinado a fim de submeter e/ou forçá-lo a desistir (em) do emprego.”

Ainda o autor, Sindicato dos Trabalhadores na Educação Municipal (2008, p. 6) o assédio moral se caracteriza

pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. O Assédio Moral é uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e mesmo para a organização do trabalho, com o assediado apresentando com reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradora...

Hirigoyen (2011. p. 37, 38 *apud* Amaral, 2017, p. 19)¹ o assédio moral se inicia frequentemente pela recusa de diferença, isto não é detestar opiniões diferentes manifestadas, mas julgar o outro por si próprio.

Terrin e Oliveira (2007, p.2)² o assédio moral acarreta diversas consequências ao trabalhador assediado como a saúde física, diretas ou indiretas, nomeio social, empresarial e para o Estado como um todo. “Dando ênfase às formas de prevenção utilizadas pelas empresas, sindicatos e o Ministério Público do Trabalho que buscam minimizar e coibir”.

Ainda o autor, Terrin e Oliveira (2007, p.2)³ o assédio moral se propaga no local de trabalho atacando o psicológico, saúde física do trabalhador, acarretando consequências para um todo, ou seja, para o meio social, empresarial e o Estado.

O assédio moral, como ato ilícito, é suscetível à indenização (reparação pecuniária), pois atinge de muitas formas a vida do trabalhador, como a honra e a dignidade e, conseqüentemente, a sua saúde física e mental. O comportamento abusivo do assediador pode ser tomado como ofensa à personalidade da vítima, e o agredido pode solicitar judicialmente indenização por danos morais. (BRASIL, 2015, p. 15)

2.1 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Segundo Lomba (2007, p. 7)⁴ o assédio moral no trabalho é classificado de dois tipos: o horizontal e o vertical. O primeiro “ocorre de colega para colega, ou seja, entre pessoas que possuem o mesmo nível hierárquico, tais situações ocorrem em razão de grande inveja e

¹ <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/18599/6/AssedioMoralRelacoes.pdf>.

² <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/1153>

³ *ibidem*

⁴ https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/152_Artigo_Assedio_Moral_SEGeT.pdf

competitividade” e o segundo “ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diversos. O mais comum deles é aquele em que um subordinado é agredido por seu superior, porém também existe aquele onde um superior é agredido por seu subordinado é agredido por seu superior, porém também existe”

Zanetti (2014, p. 68) assédio moral praticado pelo superior hierárquico para com o seu subordinado (assédio vertical descendente), havendo também o assédio vertical ascendente, em que um grupo de subordinados se dirige diretamente ao superior direto. Há o assédio horizontal, que ocorre entre colegas de trabalho de mesma hierarquia e o assédio misto em que a vítima é agredida tanto pelo superior hierárquico quanto pelo colega de trabalho.

2.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Zanetti (2014 p. 28) “será necessário estarem presentes os elementos caracterizadores. No entanto não estando presentes os elementos caracterizadores não haverá assédio moral, poderá até haver a presença de outra figura jurídica, como a presença o dano moral, mas não será considerado assédio”.

Pamplona Filho *et al.* (2016, p.12)⁵ existem quatro elementos que caracterizam o assédio moral: conduta abusiva, natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta, finalidade de exclusão.

Ainda os autores, Pamplona Filho *et al.* (2016, p.12)⁶ a concepção de conduta abusiva - se aos atos que passam dos limites entre os colaboradores, ou seja, no local de trabalho os colaboradores criam laços de amizade que acabam tendo brincadeiras de mau gosto que podem se tornar ilícitas (abusivas) quando passam dos limites. Esse ato se encontra no art. 187 do vigente Código Civil brasileiro.

Canova (2015, p. 15)⁷ a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo ocorre na violação dos direitos da vítima, relacionados à personalidade, são atos que afetam a dignidade corpórea.

Pamplona Filho (2010, p 5 *apud* Canova 2015, p. 15)⁸ a reiteração da conduta é o assédio moral contínuo ou humilhante. Assim, um ato isolado não é caracterizado assédio moral mas é dependente da conduta do assediante.

⁵ http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf

⁶ *ibidem*

⁷ <http://www.unipac.br/site/bb/tcc/tcc-bca623f393eced0b95467167af33e5fd.pdf>

⁸ *ibidem*

Ainda o autor, Pamplona Filho (2010, p 6 *apud* Canova 2015, p. 15)⁹ a finalidade de exclusão pode ser implícita ou explícita, como por exemplo, as campanhas motivacionais elaboradas pelas empresas para alavancar as vendas, motivar os colaboradores por meios de prêmios e a não aceitação de brincadeiras que exponham a vítima ao constrangimento.

3 ASSÉDIO MORAL E A DIGNIDADE HUMANA

Silva (1999, p.109 *apud* Braga, 2017)¹⁰ expressa que a

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. (...) Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art.170), a ordem social visará à realização da justiça social (art.193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art.205), não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)(2012, p. 111) uma das mudanças realizadas pela emenda constitucional foi à expressão “relação de trabalho” que veio substituir a expressão “relação de emprego”. A relação de emprego caracteriza-se pela relação entre empregado e empregador, são esses os que enquadram na definição dos artigos 2º e 3º da CLT, e que estão presentes os seguintes elementos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e prestação trabalho por pessoa física.

Costa (1995, p. 16-21 *apud* Teixeira, 2012, p, 10)¹¹ define

A palavra dignidade provém do latim - *dignitas, dignitatis* - e significa entre outras coisas, a qualidade moral que infunde respeito, a consciência do próprio valor. Ao falar-se em dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito à imagem de Deus.

Pacheco (2007, p. 274 *apud* Lima 2012, p.35)¹² afirma que ao assédio moral pode acarretar danos irreversíveis, tornando-se impossível de contabilizar, como o suicídio. Esses efeitos podem estender até mesmo para a empresa.

⁹http://www.mpf.mp.br/pg/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf

¹⁰https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=19236

¹¹http://www.apmeducacao.com.br/arquivos/artigo_cientifico/glioche/cristiane_coutinho.pdf

¹²<http://srvwebbib.univale.br/pergamum/tcc/oassediomoralnoambientedetrabalho.pdf>

4 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Segundo Sindicato dos Trabalhadores na Educação Municipal (2008, p. 9) o assédio vem crescendo em diversos países, todavia no Brasil encontra-se o maior índice de porcentagem referente à humilhação sofrida pelo trabalhador, totalizando 42%, sendo 65% mulheres e 29% homens.

O Manual de prevenção e combate ao assédio moral na administração pública (2009, p. 13) o assédio moral é multicausal, sendo favorecido no local de trabalho por alguns fatores como a sobrecarga de trabalho, ambiguidade de papéis, falta de reconhecimento, falta de diálogo e clareza na comunicação, cultura organizacional que aceita o desrespeito, perseguição, ambiente estressante.

Heames e Harvey (2006, p. 1225 *apud* Tolfo e Oliveira, 2015, p. 22)¹³ o assédio moral pode impactar negativamente no grupo, como a agressividade, medo.

Wheeler *et al.* (2010, p. 557 *apud* Tolfo e Oliveira, 2015, p. 24)¹⁴ afirmam

Pode ocorrer um suporte grupal entre diversos indivíduos que em grupo assediam outro para usurpar recursos de um alvo até exauri-lo e então partir para outro. Esse ambiente pode promover o assédio como uma forma de defesa – ‘eu ajo antes que outro o faça contra mim’. Nestes casos, se os algozes perderem apoio e poder, poderão se tornar vítimas dos antigos assediados, promovendo um ciclo vicioso que reduz o senso do valor próprio dos indivíduos e diminui a empatia, contaminando o ambiente de trabalho, que se torna socialmente insalubre.

Zanetti (2014 p.44) o empregado assediado moralmente pode processar o assediador por dano moral e ser indenizado, pois foi elevado a situações humilhantes e constrangedoras.

Terrin e Oliveira (2007, p. 7)¹⁵ é dever da empresa garantir condições adequadas e segurança para o trabalhador, reconhecendo as causas da violência moral no local de trabalho, eliminando a violência moral por meio da informação, sensibilização coletiva, e práticas preventivas.

“Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais” (HIRIGOYEN, 2002, p. 173 *apud* SOUTO, 2009, p.52)¹⁶.

¹³https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95638/2013_oliveira_euler_assedio_moral.pdf?sequence=1

¹⁴ *ibidem*

¹⁵<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453>

¹⁶http://www.fucape.br/premio_excelencia_academica/upld/trab/1/karine.pdf

Brasil (2011, p. 33) promover saúde nos locais de trabalho é aprimorar a capacidade de compreender e analisar o trabalho de forma a fazer circular a palavra, criando espaços para debates coletivos. A gestão coletiva das situações de trabalho é critério fundamental para a promoção de saúde e a prevenção de adoecimento. Trata-se de compreender as situações nas quais os sujeitos trabalhadores afirmam a sua capacidade de criação e de avaliação das regras de funcionamento coletivo instituídas nas organizações de saúde.

5 PERFIL DO ASSEDIADOR

O perfil do Assediador Moral, em princípio, é o de uma pessoa “perversa”. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa autoestima humilhando os outros. Segundo o psiquiatra Gonzàlez de Rivera, entre os fatores que interferem na personalidade do assediador está a mediocridade, a inveja e outros sentimentos mesquinhos que o leva a destruir os outros. (BARROS, 2007, p. 909 *apud* ALMEIDA, 2011, p. 20).¹⁷

Para Silva (2007, p.7)¹⁸ um indivíduo ou um grupo de indivíduos podem se tornar assediadores, uma vez que suas características estão relacionadas com a personalidade, ameaças de perda de poder e controle e liderança negativa.

Várias são as formas de se praticar assédio moral, como desprezar o empregado, deixando-o isolado no ambiente laboral; determinar o cumprimento de metas impossíveis de serem realizadas, levando-o ao descrédito pessoal; a determinação de cumprimento de tarefas alheias à sua função, como limpar sanitários; a “inatividade forçada”²³; a exposição a situações vexatórias (BRUGINSKI, 2013, p. 34)¹⁹.

6 O ASSEDIADO

Guedes (2003, p.63 *apud* Oliveira, 2004)²⁰

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem. São geralmente pessoas bem -educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca

¹⁷<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6606/Assedio-moral>

¹⁸<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>

¹⁹http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf

²⁰https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95638/2013_oliveira_euler_assedio_moral.pdf?sequence=1

roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido.

Hirigoyen (2002 *apud* Azeredo, 2011)²¹ declara que 70% das vítimas são do sexo feminino, enquanto o sexo masculino representa apenas 30% delas. Além disso, pessoas com idade mais avançada, mais especificamente entre 46 e 55 anos, representam 43% do assediados.

Zanetti (2014, p. 157)

A pessoa sendo assediada tem que saber a quem buscar ajuda, seja interna como externamente à empresa. A prevenção e o tratamento do assédio devem ser feitos analisando a forma com que está sendo realizado. Assim, importante de tratar suas causas e não somente se ater aos seus efeitos para ter uma resposta efetiva.

Zanetti (2014, p. 178) não é justo o empregador ser punido se antes ser informado pelo assediado o que está acontecendo na empresa, pois precisa ter conhecimento das práticas hostis dentro para agir rapidamente.

Sindicato dos Trabalhadores na Educação Municipal (2008, p. 20) para que o assédio moral seja extinto, é necessário dar basta na humilhação por meio de informação, por meio dos colaboradores. Se alguém testemunhar uma cena de assédio é preciso que perca o medo e ajude o colega de trabalho, pois a próxima vítima poderá ser você.

7 CONSEQUENCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Castro (2011, p. 20)²² atualmente o número de reclamações judiciais referentes ao assédio moral sofridos por vítimas que se silenciam, por medo de retaliações e perda do emprego tem aumentado, como também, os pedidos de indenização por danos morais e no Brasil tem ocorrido condenações de grandes empresas.

As consequências às vítimas de assédio moral estão diretamente ligadas com fatores que se relacionam com a intensidade e a duração da agressão. As consequências específicas em curto prazo são o estresse e a ansiedade combinado com um sentimento de impotência e

²¹http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AzeredoAH_1.pdf

²²<http://www.unipac.br/site/bb/tcc/tcc-bca623f393eced0b95467167af33e5fd.pdf>

humilhação. Destes prejuízos decorrem perturbações físicas: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores na coluna. Diga-se que tais consequências seriam uma autodefesa do organismo a uma hiperestimulação, que a longo prazo, pode dar lugar ao choque, à ansiedade, ou até mesmo a um estado depressivo (SANTOS, 2003, p. 143 *apud* TERRIN E OLIVEIRA, 2007, p. 9-10)²³.

As empresas sofrem consequências com a prática do assédio moral, principalmente no que diz respeito ao aumento de custos que é determinado pelas faltas decorrentes de doenças, substituições e despesas com processos judiciais, além de redução na capacidade produtiva e na eficiência do trabalhador, que poderá ter um rendimento inferior a 60% (GUEDES, 2006, p. 115 *apud* TERRIN e OLIVEIRA, 2007, p.11)²⁴.

Silva (2007, p.18)²⁵ o assédio moral gera um alto custo para as organizações, caracterizando-se em dois tipos de custos: o primeiro custo é o resultado das consequências dos colaboradores assediados afetados com custos pelo afastamento, baixa produtividade, baixas doenças prolongadas. Já o segundo custos são aqueles acrescidos pela necessidade e de melhoria no local de trabalho, na luta contra a desmotivação pessoal e a baixa da produtividade.

Ainda o autor, Silva (2007 p. 15)²⁶ afirma que o assédio moral gera altos custos para a sociedade, uma vez que o gasto com medicação, hospitalização, doença causada por esse assédio são altos. A sociedade é um dos níveis afetados, devido aos elevados custos, perdas de recursos humanos válidos, alto desemprego, em que o cidadão em plena atividade deixa de contribuir com o desenvolvimento da empresa e da sociedade.

Quando o empregado consegue provar que sofreu o assédio moral haverá três tipos de reparação. A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, que é semelhante à justa causa só que em favor do empregado. A outra é a indenização por danos morais, visando reparar a dignidade do trabalhador. E a terceira, é a indenização por danos materiais, em decorrência da diminuição patrimonial experimentada pelo empregado ou a cessação dos lucros habituais (ROSIER, 2009 *apud* ALMEIDA, 2011, p. 28)²⁷.

Conforme se verifica em Terrin e Oliveira (2007, p.11)²⁸, o assédio moral causa um alto custo para a organização e Estado com a saúde pública. Na organização causa danos à produtividade, indenizações que possam vir na Justiça. Já para o Estado gera gasto com saúde mental e aposentadorias precoces.

²⁴ <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453>

²⁵ <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>.

²⁶ *ibidem*

²⁷ <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/18599/6/AssedioMoralRelacoes.pdf>

²⁸ <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453>

8 MEDIDAS DE PREVENÇÃO PELO EMPREGADOR

Para Silva (2007, p.20)²⁹ seria fácil pensar a solução para o assédio moral no local de trabalho e a mudança de emprego, mas isso não é fácil. É importante haver medidas de prevenção contra esse assédio.

“Todo assédio moral pode constituir um perigo para a saúde do trabalhador” (MENDONÇA, 2001, p. 154 *apud* TERRIN E OLIVEIRA, 2007, p.11)³⁰

Hirigoyen (2002, p.272 *apud* Zanetti, 2007, p. 172) a prevenção contribui para gerar uma confiança entre clientes, acionistas e instituição. Sendo a melhor forma de evitar o assédio moral no local de trabalho, pois o mesmo gera um processo de má publicidade, consequentemente levando a organização a perder a confiança dos clientes e acionistas.

Vieira *et al.* (2016, p. 20)³¹ a organização deve adotar medidas preventivas em relação ao assédio moral, como a conscientização dos colaboradores por meio de palestras, abertura do canal de comunicação no recebimento de denúncias, elaboração de um código de ética e conduta.

Manual de prevenção e combate ao assédio moral na administração pública (2009, p. 24-26) na tentativa de prevenir o assédio moral foi criada uma comissão setorial de combate ao assédio moral com a função de receber, analisar, investigar, mediar e encaminhar as denúncias ou queixas de assédio moral no trabalho. Assim, garantir segurança e sigilo ao assediado, elaborando relatórios técnicos e divulgar o combate ao assédio por meio de cartazes, cartilhas, recomendando ao setor de Recursos humanos treinamentos, separação do demandante e do demandado, transferência de setor, ou outra ação que se considere adequada.

Silva (2007 p.20)³² a primeira etapa que a organização deve seguir para prevenir o assédio moral é o estabelecimento por meio do empregador de “ políticas de prevenção de conflitos, de informação e formação dos quadros dirigentes para evitar futuras situações de assédio, isto é, praticar uma boa prevenção.”

²⁹<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>

³⁰<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453>

³¹<https://jus.com.br/artigos/46168/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/2>

³²<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>

Ainda o autor, Silva (2007 p.20)³³ afirma, se o colaborador estiver numa fase avançada o empregador deve oferecer um processo de reabilitação profissional. Assim, torna-se importante um quadro legal para proteger a saúde do colaborador e impor uma boa condição de trabalho na sua instituição.

Terrin e Oliveira (2007, p. 13)³⁴ é dever do empregador garantir um ambiente de trabalho adequado e não coloque em risco a saúde e segurança dos colaboradores, para isso deve descobrir a causa do assédio moral no local do trabalho para o eliminar, por meio de medidas preventivas como, informações, sensibilização coletiva, práticas preventivas e fundamentalmente mudanças na organização de trabalho.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho analisou o assédio moral existente dentro da organização e sugerir a aplicação da prevenção no local de trabalho, evidenciando que suas consequências são devastadoras para quem é assediado.

O ser humano é único e a compulsão que sofreu no decorrer da vida transforma sua personalidade e sua conduta. Dificilmente consegue voltar a ser o que era antes. Daí a necessidade de reconhecer o valor da integridade que coloca o homem como sujeito de direitos e obrigações e os meios para prevenir, reparar e punir eventual violação desses direitos.

Durante a convivência humana enfrentam-se incertezas e riscos perante as situações com grandes probabilidades de eles ocorrerem. Aumenta-se com isso o descontrole individual e social porque a convivência pacífica começa a ser perturbada por esses fatores. Portanto surge o assédio moral.

O mercado de trabalho está no momento pós-modernidade, com modificações de todos os segmentos da sociedade, contudo, expandiu o assédio moral no local de trabalho e essa situação é negativa com relação aos sentimentos do assediado, pois no ato da agressão o assediado poderá levar consigo vários traumas como até a morte mas essas consequências poderão ser revertidas mediante motivações artificiais ou incentivo.

Nota-se, que aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo,

³³ <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>

³⁴ <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453>

consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia traiçoeira do agente provocador.

O assediado não deve ficar calado diante de uma situação de assédio moral no local de trabalho, mas avisar ao empregador o que ocorreu no ambiente para aplicar as medidas cabíveis.

O empregador obtém vários prejuízos com esse assédio, como a indenização, isto é se aprovada no âmbito jurídico, o desgaste do colaborador, baixa produtividade dentre outros, Assim, na tentativa de ser evitado torna necessário o empregador tomar medidas de prevenção cabíveis.

Os valores como a intimidade, a vida privada, a dignidade, o segredo, a honra, a imagem e o sigilo são moralmente protegidos no tocante às controvérsias respectivas, decorrentes das relações de trabalho reguladas pela Legislação Trabalhista, que teve sua competência delimitada pela Emenda Constitucional 45/04, que agora lhe permite apreciar os tumultos decorrentes da relação de trabalho, estando incluído nesse contexto os danos morais.

Percebe-se que, o assédio moral vem expandindo dentro do local de trabalho e gerando consequências até mesmo irreversíveis para o colaborador. Com isso, se torna necessário o empregador investigar como o assediador consegue assediar o indivíduo dentro do local de trabalho.

Portanto, o assédio moral no local de trabalho constitui uma espécie de comportamento cruel, destruidor e desumano para com os colaboradores e a sociedade precisa acordar para esse fenômeno - assédio moral – que requer do empregador a aplicação de medidas de prevenção para tentar reduzir o risco de assédio no local de trabalho e consequentemente, aumentar a imagem da organização em relação à concorrência.

MORAL AT WORK PLACE

Abstract

Bullying is a destructive, cruel and inhuman attitude to employees, committed by an individual who feels pleasure in intimidating and humiliating someone. This attitude creates cruel consequences for the harassed person and can lead to death. There are two types of bullying: vertical and horizontal bullying. The individuals involved suffer the consequences of bullying. In view of the above, this work aims to analyze the existing moral harassment within the organization and suggest the application of prevention in the workplace. It is noticed that the bullying is expanding in this environment and generating consequences even irreversible for the collaborator. As a methodology, the bibliographical research was based on the use of data

provided by various books, consolidation of labor laws, websites, booklets, articles in order to base the study. It is therefore necessary for the employer to apply preventive measures in the institution to prevent the harasser from committing the act of bullying within the workplace.

Keywords: Moral Harassment. Consequences. Horizontal Moral Harassment and Horizontal Prevention. Costs for the company.

Referências

ALMEIDA, Saulo Donato de. **Assédio moral no local de trabalho**. Barbacena, Minas Gerais, 2011. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6606/Assedio-moral>>. Acesso em 05 de maio de 2017.

AMARAL, Lucas Bernardes. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**. Tese (Pós-Graduação em Direito). Universidade Federal de Uberlândia Faculdade de Direito “Professor Jacy de Assis”, Uberlândia – Minas Gerais, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/18599/6/AssedioMoralRelacoes.pdf>. Acesso em 05 de nov. de 2017.

AZEREDO, Amanda Helena Guedes. **Assédio Moral nas relações de emprego: uma leitura do psicoterror a luz da Pessoa Humana**. Tese (Pós- Graduação em Direito) Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte, MG, 2011. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AzeredoAH_1.pdf . Acesso em 05 de maio de 2017.

BRAGA, Karina Costa. **A Evolução da Dignidade da Pessoa Humana como Princípio-Vetor da Previdência Social**. Tese (Mestranda em Direito Previdenciário). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PUCSP, São Paulo, SP, 2017. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=19236. Acesso em 05 de ago. de 2017.

BRASIL. **[Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]**.2. Direito do trabalho- Brasil. I. Saraiva, Renato. Editora Método, 5ª edição revisada e atualizada em 2012.

_____. Ministério da Saúde. **Programa de Formação em Saúde do Trabalhador**. Brasília – DF, 2011.

_____. Ministério da Saúde. **Assédio Moral conhecer, prevenir, cuidar**. Brasília – DF 2015.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Artigos. **Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores**. Revista Eletrônica Março de 2013. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf>. Acesso em 05 de jun. de 2017.

CANOVA, André Luiz Fassone. **Revista Científica Integrada**. FACOL/ISEOL (Int. Rev. Cie. FACOL/ISEOL), volume II, número IV, dezembro de 2015. ISSN 2359-0645. Publicação conjunta de caráter educacional e pedagógico, científico e tecnológico das Instituições de Ensino Superior (IES). Disponível em: file:///C:/Users/ESF%20II/Desktop/v2_n4_2015_12_COMPLETA.pdf . Acesso em: 05 de jul. de 2017.

CASTRO, Liliane Saraiva de. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho frente ao princípio da dignidade humana**. Universidade Presidente Antônio Carlos /UNIPAC. Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena/FADI. Curso de Graduação em Direito. Barbacena, 2011. Disponível em: <<http://www.unipac.br/site/bb/tcc/tcc-bca623f393eced0b95467167af33e5fd.pdf>>. Acesso em: 05 de jun. de 2017.

LIMA, Rafael Victor Feliciano. **O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Tese (Monografia em bacharel em Direito). Universidade Vale do Rio Doce Faculdade de Direito, Ciências Administrativas e Econômicas. Curso de direito. Governador Valadares, RJ, 2012. Disponível em: <<http://srvwebbib.univale.br/pergamum/tcc/oassediomoralnoambientedetrabalho.pdf>>. Acesso em 05 de maio de 2017.

LOMBA, André Domingues dos Santos. Assédio moral nas organizações: **Como compreender o indivíduo e as equipes no ambiente de trabalho**. Analista de Sistemas e Especialista em Gestão Estratégica de Negócios. Universidade Federal Fluminense - Niterói, RJ, 2007. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/152_Artigo_Assedio_Moral_SEGeT.pdf>. Acesso em 05 de jun. de 2017.

MANUAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará, 2009.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. 2015. Revista Eletrônica 128 Março de 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95638/2013_oliveira_euler_assedio_moral.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05 de maio de 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. LAGO JUNIOR, Antônio. BRAGA, Paula Sarno. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista eletrônica Direito UNIFACS, Março de 2016. ISSN 1808-4435. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf>. Acesso em: 05 de maio de 2017.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EDUCAÇÃO MUNICIPAL. Cartilha Saber e Combater. Assédio Moral e Síndrome de Burnot. Ribeirão Pires, São Paulo: out de 2008.

SILVA, Paula Cristina Carvalho da. **Assédio Moral no Trabalho.** Universidade de Coimbra. Faculdade de Economia. Dezembro 2007. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>. Acesso em 05 de maio de 2017.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Ética e assédio moral: uma visão filosófica.** 2015. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Cqnax7OHyOsJ:nc-moodle.fgv.br/cursos/centro_rec/docs/etica_assedio_moral_uma_visao_filosofica.doc+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 05 de maio de 2017.

SOUTO, Karine Gomes dos Santos. **Assédio Moral no trabalho, práticas e consequências: um estudo de caso nas empresas do ramo de confecções associadas à câmara de dirigentes lojistas de Montes Claros.** Faculdades Santo Agostinho. Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas-FACISA. Montes Claros – MG, 2009. Disponível em: http://www.fucape.br/premio_excelencia_academica/upld/trab/1/karine.pdf. Acesso em 06 de jul. de 2017.

TARCITANO, João Sérgio de Castro. GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora. Juiz de Fora 2004, p.20-21. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf. Acesso em: 25 de maio de 2017.

TEIXEIRA, Cristiane Coutinho Salgado. **Assédio Moral no Trabalho.** 2012. Disponível em: http://www.apmeducacao.com.br/arquivos/artigo_cientifico/glioche/cristiane_coutinhoo.pdf. Acesso em 05 de maio de 2017.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. OLIVEIRA, Lourival José de. **Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção.** Revista de Direito público, Londrina, v. 2, n. 2, p. 3- 24, Maio/Ago. 2007. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453>. Acesso em: 15 de maio de 2017.

TOLFO, Suzana da Rosa. OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. **Assédio Moral no Trabalho: características e intervenções.** Florianópolis, SC: Lagoa, 2015. 280 p.; 15 cm. Inclui bibliografia. ISBN 978-85-5577-001-2 1. 2015. Disponível em: <http://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaracInterv2015.pdf>. Acesso em 05 de maio de 2017.

VIEIRA, A.C.L.; GOMES, D.J.; PRANDI, L.R. **Como o assédio moral possui relação direta com o meio ambiente de trabalho, deverá a empresa, com base no princípio da prevenção, adotar as medidas necessárias para evitar a prática da conduta assediante.** 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/46168/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/2>>. Acesso em 05 de maio de 2017.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho.** Editora online, 2014. Disponível em: <<http://www.pdfivros.com.br/2014/12/assedio-moral-no-trabalho.html>>. Acesso em: 05 de maio de 2017.