



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – FUPAC
FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E COMO ISSO AFETA A
LUCRATIVIDADE DAS EMPRESAS**

CASSIANE HELENO CUNHA¹

ORIENTADOR CARLOS AUGUSTO RAMOS DOS REIS²

RESUMO

O avanço tecnológico característico da revolução industrial, a globalização e as frequentes mudanças nas relações trabalhistas têm colaborado para a concorrência direta entre os trabalhadores, de forma que apenas o melhor resultado passa a ter valor e reconhecimento. Para atingir metas e conseqüentemente obter melhores resultados, a pressão no trabalho se estende exigindo ainda mais preparo e qualificação. Diante do exposto, por se tratar de um tema relevante e que tem causado impactos na vida do trabalhador, este estudo teve como objetivo detectar as formas de assédio moral que ocorrem dentro das empresas; analisar as conseqüências provenientes desse evento danoso às vítimas; tipificar o assédio moral como crime no código penal e analisar as formas como isso atinge a lucratividade das empresas. Para isso, aplicou-se o método dedutivo e como metodologia foi realizada uma pesquisa bibliográfica utilizando-se de textos retirados de livros, revistas, artigos acadêmicos, sites, legislações, de caráter qualitativo, cujos autores versam sobre o tema. Quando a cobrança é excessiva, é possível acompanhar a relação entre quem determina e quem acata, tornando-se assim a autoridade abusiva e estressante, desencadeando o que se caracteriza como assédio moral. Tal fato refere-se a um episódio tão antigo quanto o trabalho, porém contemporâneo quando implica danos morais e materiais na vida dos empregados.

Palavras-chave: Assédio Moral; Empresas; Relações Trabalhistas; Trabalhadores.

Data de Submissão 27/06/2023

Data de Aprovação 27/06/2023

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço tecnológico e o surgimento da classe operária, característicos da Revolução Industrial, o crescimento exacerbado da população e as constantes alterações nas relações trabalhistas, alguns valores em relação ao próximo estão postergados. À vista disso

¹ Acadêmica do 7º Período do Curso de Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos de Ubá – MG – e-mail: cassianehelena6@gmail.com

² Mestre em Administração, especialista em Auditoria e Contabilidade Financeira, Contador, Bacharel em Administração, Sócio Administrador - Pódium Assessoria Empresarial, coordenador e professor da FUPAC/UNIPAC – Ubá , avaliador ad hoc INEP/MEC - e-mail: gutounipac@gmail.com

as relações sociais no ambiente de trabalho sofrem grandes repercussões. A constante busca pelo poder, as crises econômicas e a disputa de mercado afetam diretamente a rotina diária dos trabalhadores, sobretudo em um mundo materialista em que os sentimentos e os direitos humanos são banalizados. Tal realidade contribui para um ambiente mais tenso, com maiores casos de desrespeito, disputas internas e evidentemente o assédio moral.

O assédio moral pode ser expresso como uma variedade de ações no ambiente e contrato de trabalho que desrespeitam, constroem e humilham, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações trabalhistas e à saúde desses colaboradores. Em alguns casos esse assédio nem sempre é intencional, as práticas tornam-se cotidianas a ponto de os agressores não saberem que o frequente abuso de poder é uma das formas de violência psicológica. É importante que os empregadores tenham políticas nítidas e preventivas para evitar a impertinência moral, visto que, no Brasil, a prática é considerada crime e pode resultar em penalidades civis e criminais aos praticantes.

A maioria dos casos de assédio está explícita em laudos médicos, como atestados e receitas que fortalecem a defesa do cidadão assediado. O temor pela rescisão do contrato de trabalho e o receio de não conseguir sobreviver implica a insegurança da denúncia, o que leva o trabalhador a aceitar as condições impostas por seus superiores e arcar com a submissão e as sequelas físicas e psicológicas.

A escolha do tema foi incentivada por experiências profissionais da estudante, diante da necessidade de salientar o conceito de assédio moral, as formas como esse assédio prejudica a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, a lucratividade e a expansão das empresas e os métodos que as organizações podem utilizar para prevenir esses acontecimentos e, posteriormente, evitar adversidades judiciais.

Por se tratar de um tema relevante e que tem causado impactos na vida do trabalhador, este estudo teve como objetivo detectar as formas de assédio moral que ocorrem dentro das empresas; analisar as consequências provenientes desse evento danoso às vítimas; tipificar o assédio moral como crime no código penal e analisar as formas como isso atinge a lucratividade das empresas. Para isso, aplicou-se o método dedutivo e como metodologia foi realizada uma pesquisa bibliográfica utilizando-se de textos retirados de livros, artigos acadêmicos, *sites*, legislações, de caráter qualitativo, cujos autores versam sobre o tema. O tema engloba a liderança e a gestão de pessoas, em virtude de ser a área responsável pelo gerenciamento individual, coletivo ou organizacional e é importante na formação de uma empresa, considerando que a base de uma entidade são os seus colaboradores e os mesmos carecem de respeito, bons tratos e valorização.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral em ambiente laboral sempre existiu, desde os primórdios da humanidade. Entretanto, apesar de tão longa existência, passou despercebido ou mantido em anonimato devido a inúmeros fatores. Depois da criação das leis trabalhistas, os trabalhadores passaram a ser mais respeitados, mas a repulsa pelo período opressor no consciente social de muitos ainda permanece. No século XX surgiram vários relatos de desacato no ambiente de trabalho e ainda no século XXI eles perduram (SALIBA II, RIBEIRO, 2015).

Heinz Leymann, pesquisador pioneiro sobre o assédio moral, designa o assédio moral como uma pessoa ou um grupo de pessoas que exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente por um período de tempo prolongado sobre outra pessoa no local de trabalho, a fim de abolir sua reputação, prejudicar a execução de seu trabalho e fazer com que o escopo abandone o local de trabalho. Leymaan (1996) criou os termos *mobbing* ou “psicoterror” para individualizar a ocasião em que um sujeito tornava-se alvo frequente de agressões e perseguições de outro ou de um grupo na empresa em que prestava serviço.

Sobre o termo *mobbing*, a autora explicita:

O termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa a máfia. [...] o termo *mobbing* corresponde de início às perseguições coletivas e à violência ligada à organização, mas podem incluir desvios que progressivamente, transformam-se em violência física (HIRIGOYEN, 2005).

Freitas (2001) aponta que o assédio moral está ligado ao esforço assíduo de desqualificação da pessoa. As frequentes agressões levam ao processo inconsciente de destruição psicológica, formado por procedimentos hostis, evidentes ou encobertos, de um ou vários indivíduos sobre outro, por meio de palavras irrelevantes, alusões e sugestões que podem desestabilizar alguém sem que os que o cercam possam intervir. Para Barreto (2003) o assédio moral é definido como a exposição de trabalhadores a situações desonrosas, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, repetitivamente, caracterizando atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho.

3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O artigo 2º da Lei 3.921/2002³ do estado do Rio de Janeiro conceitua o assédio moral no trabalho como sendo a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação

³ <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/1364741381/lei-3921-02-rio-de-janeiro-rj>

humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

De acordo com o artigo 2º da Lei nº 3.921 de 23 de agosto de 2002 do Rio de Janeiro⁴:

Parágrafo Único: O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

- I. determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexequíveis;
- II. designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;
- III. apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV. torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
- V. sonegar de informações que sejam necessárias ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
- VI. divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços que atinjam a saúde mental do servidor; e
- VII. na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Segundo Guedes (2003, p.32):

O assédio moral, na realidade, decorre de atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho, [...] é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Conforme observado, ambos os conceitos definem o assédio moral, sendo uma pressão, física ou psicológica, de uma pessoa ou um grupo de pessoas sobre um indivíduo em seu ambiente de trabalho, com finalidade de prejudicar e pressionar o mesmo até que haja desistência e revolta. Na maior parte dos casos, as humilhações partem de relações autoritárias, com comportamento assimétrico originando-se dos chefes e dirigindo-se aos subordinados por um longo período, determinado ou não.

⁴ <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-assedio-moral-dentro-da-pmerj/320415267>

O comportamento do assediado é notável, posto que seu rendimento é afetado juntamente com a perda da capacidade de liderança e espírito de equipe. A humilhação, praticada por tempo duradouro, interfere diretamente em todos os setores da vida do servidor, viabilizando graves danos à sua saúde física e mental, podendo adiante evoluir para a incapacidade trabalhista, desemprego, e até mesmo o óbito, fomentando um risco invisível e simultaneamente concreto nas relações de trabalho (GUEDES, 2003).

Keashly (1998) afirma que o assédio moral consiste em uma série de comportamentos agressivos, hostis e antissociais no ambiente de trabalho. Críticas improcedentes, apelidos, castigos, perseguições e submissões a determinadas regras por determinado período de tempo são alguns exemplos de atitudes que sinalizam o assédio. Essas agressões habitualmente ocorrem nas relações hierárquicas, no meio público e privado, e afetam a essência do trabalhador bem como a forma em que este é visto por seus colegas de trabalho. Além disso, o assédio moral no ambiente de trabalho também é configurado pela dependência do assediado, contestação de toda e qualquer ação da vítima, sobrecarga de novas atividades e/ou retirada do trabalho já exercido pelo mesmo, resultando no sentimento de inutilidade e incompetência, tarefas desonrosas, ameaças constantes, alteração de tom e voz ao se dirigir ao respectivo empregado, críticas à vida particular, difamações, isolamento físico do trabalhador, causticar as opiniões da vítima e impor condições a uma única pessoa, determinar prazo curto para entrega do trabalho solicitado, manipulação de informações, estabelecimento de metas desproporcionais, fomentar o controle de um empregado sobre o outro, com o intuito de prejudicar a solidariedade e aguçar a desconfiança, entre outros.

É importante também identificar algumas situações que não caracterizam o assédio moral, como as exigências profissionais com propósito de estimular a eficiência e a eficácia dos trabalhos a serem entregues e cumprimento das metas estabelecidas, o aumento do volume de trabalho conforme a atividade desenvolvida – há atividades em que possuem períodos com maior volume de trabalho, por exemplo, fábricas de móveis e estofados em fim de ano –, uso de tecnologia para controle, como o ponto eletrônico e más condições de trabalho (HIRIGOYEN, 2002).

Einarsen e Skogstad (1996) afirmam que o assédio moral é exclusivamente caracterizado por ações que possam prejudicar o rendimento do trabalhador e sua integridade física e psicológica. Ausência de recursos no ambiente laboral não qualifica o assédio moral, a menos que o trabalhador seja colocado nessas condições a fim de desmerecê-lo e humilhado frente aos demais colaboradores.

4 CLASSIFICAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

No ambiente laboral, o assédio moral pode ser classificado conforme a sua abrangência e posicionamento do agressor frente ao assediado. Segundo a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral⁵ o assédio moral interpessoal ocorre individualmente, direta e pessoal, a fim de prejudicar ou eliminar o profissional do relacionamento com a equipe. São atos hostis direcionados a trabalhadores específicos, havendo a possibilidade de identificação dos agressores e das vítimas e o assédio moral institucional, por sua vez, ocorre quando a própria empresa incentiva ou suporta atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica também é autora da agressão, uma vez que através de seus administradores utilizam de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, originando uma cultura corporativa de humilhação e controle.

Destarte a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, sendo ele tipificado em assédio moral vertical que acontece entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, patrões e empregados, e pode ser subdividido em descendente, caracterizado pela pressão dos líderes em relação aos subordinados. Os superiores aproveitam de sua condição autoritária para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como exercer uma tarefa que não faz parte do seu ofício e qualificação, com o intuito de punir o mesmo por cometer algum erro; ascendente, que é praticado por um subordinado ou um grupo de subordinados contra o seu superior. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses. Ações ou omissões a fim de afetar um novo gerente, indiretas frequentes diante dos colegas e até mesmo chantagem visando a uma promoção são exemplos para esse tipo de assédio; horizontal, que ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento motivado pelo clima competitivo entre os colegas de trabalho. O assediador promove uma liderança ruim diante os que provocam a intimidação, conduta semelhante ao *bullying*, visto que possui como alvo vítimas vulneráveis; misto, caracterizado pela acumulação do assédio moral vertical e horizontal. O indivíduo é assediado pelos superiores hierárquicos e também pelos colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa por um autor, desencadeando o comportamento agressivo dos demais.

O assédio moral não é limitado apenas à vítima, suas consequências também afetam a sociedade como um todo e a empresa na qual esse tipo de processo acontece, principalmente

⁵ <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20a%20exposi%C3%A7%C3%A3o,prejudicando%20o%20ambiente%20de%20trabalho.>

no que se refere à lucratividade da organização, visto que há um aumento nos custos ao responder pelos impactos da violência no ambiente laboral.

Guedes (2003, p. 95) ainda afirma:

Verifica-se em nível de grupo, uma redução na capacidade produtiva e na eficácia; acentuada crítica aos empregadores; elevada taxa de absenteísmo por doenças; tendência do grupo de fazer tempestades em copo d'água, transformando pequenos problemas em gigantescos conflitos; a buscas de bodes expiatórios, para mascarar os reais problemas e culpados.

Hoel e Cooper (2000) reiteram que as vítimas de assédio moral possuem um menor rendimento no trabalho, quando confrontados com os demais funcionários, enquanto para Bassman (1992) algumas pesquisas sugerem que o assédio moral afeta a organização pela inibição da inovação e da criatividade. A perda de credibilidade das organizações também traz prejuízos à sociedade, já que as empresas, nos dias atuais, têm substituído o Estado em inúmeras funções. O aniquilamento de mercado de algumas empresas causam desemprego e redução nas receitas do país, lesando o nível de renda e qualidade de vida.

Ao abordar as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho é significativo lembrar que as pessoas possuem mais de um papel na sociedade: funcionário, cliente, cidadão e contribuinte. Entretanto, o assédio moral no ambiente de trabalho pode originar múltiplos custos para o meio social, como aumento da pressão sobre os serviços sociais e sobre a Previdência Social; especificamente nos casos em que as vítimas não conseguem mais trabalhar e são aposentadas por motivo de doença. Nesses mesmos casos as consequências do assédio moral fazem alusão aos custos médicos, benefícios e custos da previdência, que em conformidade com o sistema de saúde legitimado pelo país podem ser vitais em prol da necessidade de longos tratamentos médicos e hospitalizações (MIRANDA, 2017).

5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADO

O assédio moral é um episódio que resulta no descumprimento dos deveres jurídicos traçados pela norma jurídica. Embora essa ordem jurídica trabalhista não possua uma proteção específica para as conjecturas do assédio moral, viola o dever jurídico sob o aspecto trabalhista e constitucional, já que o porte do agressor é desproporcional às obrigações contratuais previstas na Consolidação das Leis Trabalho, nos artigos 482⁶ – determina que o

⁶ <https://blog.grancursosonline.com.br/artigo-482-clt/#:~:text=O%20que%20diz%20o%20Artigo,ao%20seu%20servi%C3%A7o%2C%20entre%20outros.>

empregado pode ser demitido por justa causa em alguns casos, como não cumprir com suas obrigações, assumir má conduta dentro da empresa, ter uma postura que se caracterize como concorrência, tomar atitudes prejudiciais ao seu serviço, entre outros – e 483⁷ – elenca que como faltas graves patronais a exigência de serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato. Além disso, ainda vai contra o dever de respeitar a dignidade do trabalhador e os seus direitos de personalidade (ALKIMIN, 2009)

Quando o comportamento do agressor for dirigido sistematicamente à vítima, essa terá prejuízos à sua saúde física e psíquica, a sua autoestima e produtividade, ao convívio social e familiar. Aquele que sofre as agressões é capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, estresse, isolamentos, depressão e prejuízos emocionais.

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado o sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total de perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio. (ALKIMIN, 2009, p. 83).

No que concerne aos prejuízos da harmonia familiar e social, o trabalhador busca em seu ambiente de trabalho a sua fonte de sobrevivência, e quando não obtém êxito fica frustrado e insatisfeito, desestabilizando o convívio familiar e social. Sobre a satisfação do empregado em seu ambiente laboral:

A satisfação no trabalho pode influenciar atitudes em relação a outras esferas da vida, tais como: autoconfiança ou atitudes em relação à família, pois representa somente uma parcela da satisfação em relação à vida. Isso significa que o ambiente de trabalho influencia sentimentos no trabalho, assim como o trabalho influencia o sentimento de satisfação geral na vida de uma pessoa. Por isso, é necessário levar em consideração, além do cargo e do ambiente de trabalho, também as atitudes dos funcionários em relação a outras esferas de sua vida. (OLIVEIRA, 1999)

Alkimin (2009), afirma ainda que o assédio moral dispõe de um ambiente que lesiona a qualidade de vida do trabalhador, dentro e fora da entidade, em que a sensação de falha e imprestabilidade domina o assediado, que para abrandar a tensão e hostilidade usa como recurso as bebidas alcoólicas ou entorpecentes. O envolvimento com essas substâncias

⁷ <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/350/edicao-1/despedita-indireta#:~:text=justa%20causa%20patronal.,O%20art.,alheios%20ao%20contrato%2C%20por%20exemplo>

posteriormente afetará ainda mais o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, que não é mais valorizado, impedindo seu ajustamento e adaptação.

No que se refere às organizações do trabalho, Cleber de Aquino valida:

(...) é uma unidade em constante interação com outras pessoas, com os mais diversos grupos sociais, sendo, portanto, a comunicação (interpessoal, profissional ou qualquer outro tipo de contato), a interação com terceiros, a convivência etc., condições imprescindíveis à sobrevivência e produtividade humanas. Assim, o empregado de qualquer nível precisa de uma qualidade (e de muita competência) sumamente importante, que é a de conviver, de saber relacionar-se com os seus semelhantes, tanto no ambiente social como no trabalho. (AQUINO *et al* KANAANE, ALKIMIN 2009, p.85).

Conforme afirma Hirigoyen (2001), o assédio moral no ambiente de trabalho tem consequência em todas as superfícies – social, interpessoal, familiar, empresarial. A baixa autoestima fomentada por esses episódios de assédio e pospositivo pelo desligamento do empregado leva o mesmo à insegurança e a perda da autoconfiança, obstando sua colocação no mercado de trabalho. Essa egressão no mercado de trabalho afeta o funcionário nos aspectos psicológico e financeiro, visto que os sentimentos de medo e angústia se sobressaem; medo de não conseguir sustentar a casa e suprir as necessidades básicas e angústia por aparentar ser inviável retornar ao mercado de trabalho após os acontecimentos, já que os traumas dominam a mente e parte da vida do assediado.

Para Roberto Kanaane:

O comportamento improdutivo surgirá em situações em que o indivíduo enfrenta conflitos que atuam como forma de enfraquecer sua predisposição para a realização. É complexo administrar esta situação, pois deve considerar que fatores ambientais, situacionais, interpessoais e intrapessoais podem interferir na ação e no comprometimento que o indivíduo apresenta no ambiente de trabalho.

Segundo Alkimin (2009), o aumento ou queda da produtividade está vinculado sem desvios à satisfação do trabalho. Dado isso, é significativo que as empresas originem um ambiente de trabalho onde o trabalhador possa executar o que foi proposto, endossando concepções pessoais e profissionais. Porém, se o ambiente de trabalho não permitir isso, haverá uma queda na produção e conseqüentemente a lucratividade da organização será lesionada.

De acordo com a Constituição Federal⁸, artigo 7º, inciso IV, defronte o princípio da irredutibilidade salarial, a queda ou redução de produção não pode ocasionar abatimentos salariais, mas é incumbida ao empregador uma hipótese de dispensa por justa causa. O

⁸ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

funcionário, arreando ser demitido, tolera o sofrimento em silêncio e se torna mais proativo às atividades laborais e pode vir a adquirir estresse, sobrecarga, doenças psicossomáticas, desgaste físico, mental e o *burnout* causado pelo excesso de trabalho, competitividade e responsabilidade.

6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADOR

Nyaraidi e Oliveira (2006) assentam que um ambiente de trabalho salubre é resultado das pessoas nele incorporadas, do relacionamento, da comunicação, da motivação e da união de forças a favor de um objetivo, a execução do trabalho. A qualidade do ambiente de trabalho é excepcional e requer integração entre todos os colaboradores. Essa integração se torna submissa, quando ocorre o assédio, implicando um ambiente desfavorável, tenso, apreensivo e competitivo.

De acordo com Zimmermann (2002) a primeira consequência a ser manifestada é a queda da produtividade reiterada pela qualidade dos serviços prestados, ambas consequentes da instabilidade em que o empregado se encontra em seu ambiente laboral. Em conformidade com o perfil do trabalhador assediado, este pode se tornar impontual e ausente, se sentir fútil e incapaz de produzir e de se manter no emprego perante a situação de constrangimento, ou então não se submete à situação, retirando-se da empresa e postulando a reparação do dano ocorrido, judicialmente. Ambas as eventualidades desencadeiam prejuízos econômicos para o empregador, além de comprometer a imagem e a reputação da empresa junto ao consumidor e ao mercado de trabalho.

Conforme a cartilha “Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas” se o assediante for o próprio empregador, ele irá redarguir civilmente pelos atos abusivos e dependendo das atitudes também poderá responder criminalmente. Caso haja tipificação no Código Penal – crimes contra a honra, por exemplo – o mesmo ainda deverá arcar com a indenização material e/ou moral ao assediado e ainda fiscalizar os representantes, de forma a prevenir os casos de assédio, seja implementando alterações contratuais ou mudando o setor, transferindo a função, alterando a jornada laboral ou até mesmo dispensar o funcionário por justa causa, baseado no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Inobstante das consequências trabalhistas no contrato de trabalho, o trabalhador determinado como assediador também ficará passível das responsabilidades civis e criminais.

7 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE O ASSÉDIO MORAL

A Constituição Brasileira enobrece a dignidade do ser humano a fundamento da constitucional e com finalidade da ordem econômica, conforme previsto em seu artigo 1º:

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; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (BRASIL, 2017)

Nos artigos 170 e 193 a Constituição da República Federativa do Brasil evidencia o valor do trabalho:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos exigência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social. (BRASIL, 2017)

O Brasil é o país que mais gerou normas específicas relacionadas ao assédio moral, mas se trata de uma produção concentrada, pois há incidência apenas para os servidores públicos. Esta modalidade contribui para o crescente aumento de afastamentos influenciados pelo assédio moral no aspecto trabalhista. (SILVA, 2005, p. 158)

A Lei 3.921/2002 de 23 de agosto de 2002 do estado do Rio de Janeiro é a única legislação estadual aprovada e em vigor acerca do assédio moral. No seu 1º artigo ela impede o assédio moral na Administração Pública estadual e no 2º artigo define as hipóteses reputadas como assédio moral. (SILVA, 2005, p. 159)

8 PROVA E CONCRETIZAÇÃO DA INDENIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Alkimin (2009) para a reparação do dano moral, é essencial a prova dos fatos, tornando dispensável a prova da dor, do sofrimento e da perturbação interna causada pela conduta lícita, pois a doutrina e a jurisprudência admitem a tese para qual o dano moral se prova por si mesmo, dispensando o prejuízo moral, visto que este afeta o mais íntimo do ser humano.

Para Jorge Pinheiro Castelo:

O dano moral subjetivo da pessoa humana prescinde de qualquer prova exterior ou concreta do prejuízo ou da dor, do desconforto ou da falta de paz interior. Daí a desnecessidade da prova da dor, do desconforto, da perda da paz interior, do desassossego do mesmo, do constrangimento, da angústia, do sentimento de perseguição e discriminação, da desestabilização pessoal. (2002 *apud* ALKIMIN 2009, p.113)

Em casos de danos físicos e psíquicos, a melhor forma de provar o dano moral é por meio da prova pericial, em que o Código Civil, em seu artigo 212, “admite como meios de prova do fato jurídico: a confissão, o documento, a testemunha, a presunção e a perícia.”. Assim sendo, o artigo 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas e o artigo 313, inciso I do Código de Processo Civil, a prova do dano moral cabe ao autor. Em compensação, o juiz tem a liberdade de considerar a existência da dor e admitir a existência do dano determinando então a inversão da responsabilidade, onde o assediador poderá provar que não houve nenhuma conduta ilícita e a possibilidade de o acontecimento existir pela ausência de equilíbrio social e econômico entre o empregador e o subordinado. No que tange à indenização, é dubitável firmar critérios matemáticos para a fixação da indenização, por motivos de dificuldade ao determinar uma medida referente ao sofrimento psicológico. (ALKIMIN, 2009, p. 114)

Sobre o dano oriundo do assédio moral e a indenização,

quando se aborda a questão da escolha da indenização mais adequada com as vítimas de um processo de assédio, a reação delas é sempre a mesma: “Não é dinheiro que eu desejo, é poder trabalhar tranquilamente”, “por que eu deveria deixar a empresa e não ele?”, “como vocês querem reparar três anos de depressão?”. Essas observações mostram o quanto é difícil reparar um prejuízo em grande parte imaterial. Reparar integralmente prejuízo sofrido pela vítima de um assédio significaria: a) que o autor do assédio fosse transferido ou demitido, isto é, que sofresse uma sanção; b) que todas as pessoas que tenham sido testemunhas dos atentados à dignidade da vítima fossem informados dessa sanção; c) que a vítima seja indenizada pelas consequências danosas (tanto morais quanto pecuniárias) sofridas; d) que, finalmente, ela possa retomar seu lugar no trabalho e que a vida na empresa retome seu curso normal. (RAVISY 2000 *et al* BELTRAN 1998, ALKIMIN 2009, p. 115)

Além dos danos morais, o assédio moral torna-se responsável por alguns danos materiais, uma vez que é significativo abordar a perda de emprego e suas consequências negativas; o detrimento econômico e um desacato à saúde, desencadeando lesões físicas e psíquicas. Em conformidade com o artigo 949 do Código Civil, o assediante deverá assumir a indenização ao assediado. “Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido”.

Analisando o tema e seus tópicos respectivos, percebe-se que a nova forma de organização do trabalho contribui (direta e indiretamente) para a prática cada vez mais frequente do assédio moral, em função da competitividade e da produtividade presente no mercado. É necessário tomar medidas tangíveis para findar os comportamentos, levando as empresas e os poderes públicos a colocar em prática as medidas preventivas a essas situações. (HIRIGOYEN, 2006)

9 CASO DE ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

De 2019 a março de 2023, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul)⁹ contabilizou 24,2 mil processos envolvendo o assédio moral, sendo 22,9 mil casos em ambiente laboral e 1,2 mil casos de assédio sexual. Em 2023, já foram registrados 690 ações trabalhistas por assédio moral e 98 por assédio sexual.

Segundo o portal G1 Notícias – Economia, em pesquisa realizada em 16 de junho de 2020, mais da metade dos profissionais pratica ou tolera o assédio no ambiente de trabalho. Foram abordados 2.435 funcionários e candidatos a emprego de 24 empresas privadas no país, que preenchem posições sensíveis em suas organizações, vinculadas à vulnerabilidade de atividades, como dados sigilosos de funcionários e da própria instituição. A pesquisa revela que 41% dos entrevistados omitiriam o assédio vivenciado, 37% rejeitaram a prática e 18% estavam dispostos a tolerar a prática abusiva, crendo que seria a única alternativa para alcançar os resultados estabelecidos.

Em matéria do *site* “*Infomoney*”, as vinícolas Aurora, Salton e Garibaldi recentemente assinaram um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) no valor de sete milhões com o Ministério Público do Trabalho (MPT) após uma operação, que resgatou 207 servidores em condições laborais análogas à escravidão na cidade de Bento Gonçalves, localizada na Serra Gaúcha. O acordo prevê 21 obrigações para punir a contratação de serviços terceirizados e prevenir uma nova ocorrência. O Ministério do Trabalho ainda determinou uma multa de 300 mil reais por cláusula descumprida, além de essas punições serem cumulativas a cada atestação. A empresa Fênix, terceirizada, arcou com 1,1 milhão em verbas rescisórias aos trabalhadores.

9

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/556426#:~:text=%C3%A1rea%20de%20transfer%C3%A2ncia-,%20Mais%20de%2024%20mil%20a%C3%A7%C3%B5es%20sobre%20ass%C3%A9dio%20moral%20e%20sexual,%20entre%202019%20e%202023&text=De%202019%20a%20mar%C3%A7o%20de,%201%202%20mil%20casos\).](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/556426#:~:text=%C3%A1rea%20de%20transfer%C3%A2ncia-,%20Mais%20de%2024%20mil%20a%C3%A7%C3%B5es%20sobre%20ass%C3%A9dio%20moral%20e%20sexual,%20entre%202019%20e%202023&text=De%202019%20a%20mar%C3%A7o%20de,%201%202%20mil%20casos).)

O caso foi descoberto após três funcionários conseguirem fugir do estabelecimento em que estavam alojados e denunciarem a situação à Polícia Rodoviária Federal em Caxias do Sul, 40 quilômetros de distância de Bento Gonçalves. Os mesmos trabalhadores afirmaram terem sido atraídos pela proposta salarial, somada à hospedagem e alimentação; mas sofreram atrasos no pagamento, violência física, jornadas de trabalho extensas e oferta de alimentos fora do prazo de validade. Retratam também que, ao chegar à Serra Gaúcha eram sujeitados a persistir no local, sob pena de multa por quebra do contrato de trabalho, além de serem forçados a comprar produtos em um único local com uma diferença discrepante nos preços e descontada no salário. Os mesmos alegaram um vínculo permanente ao trabalho por supostas dívidas com o empregador, inexistentes, mas com a finalidade de manter todos submissos.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa revisão bibliográfica teve por principal objetivo caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho e suas vertentes, posteriormente, como isso afeta a lucratividade das empresas. Baseado na pesquisa, foi verificada a ausência de conscientização do assédio moral no Brasil e sobre os danos causados, sejam eles físicos ou psíquicos. O contratante, na maioria das vezes, não se mostra sensível a essa situação.

Mesmo com diferenças na caracterização do assédio moral, a maioria dos estudiosos sustenta a teoria de que é necessário a atuação ilícita ocorrer de modo constante, sistemático e contra a dignidade da pessoa. É importante também abordar a duração para qualificar o assédio, que pode não ocorrer quando o tempo for mínimo.

Tornou-se evidente a ocorrência do assédio moral desde os primórdios e em qualquer organização, sendo empresas de pequeno ou grande porte, levando o funcionário a sentimentos e situações degradantes no meio pessoal e social, tendo em vista que o assédio moral influencia na vida do servidor como um todo, provocando sensação de insuficiência e incapacidade de exercer sua função e colaborar com o crescimento do ambiente familiar.

É explícita a abertura nos mercados nacionais e internacionais e a incessante busca por melhores e maiores resultados, levando as empresas a acatarem estratégias que tornam o alcance das metas impossível e inviável visto que futuramente a mesma terá de arcar com as consequências dessas práticas, financeiramente e de forma moral, fazendo com que a entidade perca capital e reconhecimento.

O trabalho asseverou as consequências do assédio moral para as vítimas e para o agressor, tipificando o assédio moral e sugerindo modos preventivos para que o número de

casos seja reduzido, resultando em um ambiente laboral harmônico e de fácil convívio, já que o trabalho, para muitos servidores, é visto como casa.

Com o resultado dessa pesquisa, é esperada uma contribuição significativa para a definição de ações efetivas no combate aos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, otimizando a relação hierárquica entre a chefia e os subordinados, impactando positivamente no clima organizacional e na produtividade da empresa.

Ademais, é relevante considerar a expansão da organização que acata os métodos corretos para evitar o assédio, aumentando sua lucratividade e evitando os custos; sejam em multas, indenizações ou verbas rescisórias.

Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. rev. e atual Curitiba: Juruá, 2009. 135 p.

Artigo 482 - CLT. Disponível em <https://blog.grancursosonline.com.br/artigo-482-clt/#:~:text=O%20que%20diz%20o%20Artigo,ao%20seu%20servi%C3%A7o%2C%20entre%20outros>. Acesso em 30/04/2023

Artigo 483 - CLT. Disponível em <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/350/edicao-1/despedita-indireta#:~:text=justa%20causa%20patronal,-,O%20art.,alheios%20ao%20contrato%2C%20por%20exemplo>. Acesso em 29/04/2023

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho** – uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BASSMAN, E. Abuse in the workplace: Westport, CT: Quorum Books, 1992.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 12 maio 2023

Cartilha Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas. Disponível em https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf#:~:text=Embora%20haja%20diverg%C3%Aancia%20na%20literatura,conte%C3%BAdo%20vexat%C3%B3rio%20e%20constrangedor%3B%20e. Acesso em 08 jun. 2023

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7->

6d492e4b2457#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20a%20exposi%C3%A7%C3%A3o,prejudicando%20o%20ambiente%20de%20trabalho. Acesso em 22 maio 2023

CASTELO, Jorge Pinheiro. A prova do dano moral trabalhista. *Revista do Advogado-AASP*. São Paulo, a. XXII, n. 66, jun. 2002.

Código Civil (2002): entrou em vigor em 10 de janeiro 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm

EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A. Bullying at work. Epidemiological findings in public and private organizations. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, London, n. 5, p.185-210, 1996.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista da Amatra II a IV*, São Paulo, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2001.

HOEL, H.; COOPER, C. L. Destructive conflict and bullying at work. Manchester School of Management. University of Manchester. Institute of Science and Technology, 201100.

KANAANE, Roberto. *Comportamento Humano nas Organizações - O Homem Rumo ao Século XXI*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999

KEASHLY, L. Emotional abuse in the workplace: conceptual and empirical issue. *Journal of Emotional Abuse*, New York, n. 1, p. 85-1117, 1998.

LEI 3.921/2002. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/1364741381/lei-3921-02-rio-de-janeiro-rj> Acesso em: 08 abr. 2023.

LEI 5.452/1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 09 abr. 2023

LEYMANN, H. **The content and development of mobbing at work**. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, London, n. 5, p.165-184, 1996.

Mais da metade dos profissionais pratica ou tolera assédio no ambiente de trabalho. Disponível em <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/16/mais-da-metade-dos-profissionais-pratica-ou-tolera-assedio-no-ambiente-de-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml+A1:A33>

Mais de 24 mil ações sobre assédio moral e sexual ingressaram no TRT-4 entre 2019 e 2023. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/556426#:~:text=%C3%A1rea%20de%20transfer%C3%Aancia-,Mais%20de%2024%20mil%20a%C3%A7%C3%B5es%20sobre%20ass%C3%A9dio%20mo>

ral%20e%20sexual,4%20entre%202019%20e%202023&text=De%202019%20a%20mar%C3%A7o%20de,1%20mil%20casos). Acesso em 15 maio 2023.

MIRANDA, S. P. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Pós-Graduação em Gestão de Pessoas no Poder Judiciário, Escola de Administração Judiciária. Acesso em 19 mar.2023.

NYARADI, N.O.; OLIVEIRA, D.A. **Assédio Moral: a tirania nas relações de trabalho**. Rio de Janeiro: Universidade Estácio de Sá – Campus Nova América. Acesso em 29 maio 2023.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. *Sociologia das Organizações - Uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo*. São Paulo: Pioneira, 1999.

PRIMEIRA-REVOLUCAO-INDUSTRIAL. Disponível em: <https://www.significados.com.br/primeira-revolucao-industrial/>. Acesso em 06 abr.2023.

RAVISY, Philippe. *Le harcèlement moral autravail*. Paris: Dalloz, Demas Express, 2000.

RIBEIRO, Ariadne Átila dos Reis. Disponível em < https://jus.com.br/artigos/36561/o-assedio-moral-no-trabalho#_edn1 > Acesso em 16 de maio de 2023.

SALIBA II, J. C. M. Disponível em < https://jus.com.br/artigos/36561/o-assedio-moral-no-trabalho#_edn1 > Acesso em 16 de maio de 2023.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro. Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

Trabalho escravo: Aurora, Garibaldi e Salton fazem acordo de R\$ 7 milhões com MPT. Disponível em <https://www.infomoney.com.br/carreira/trabalho-escravo-aurora-garibaldi-e-salton-fazem-acordo-de-r-7-milhoes-com-mpt/>. Acesso em 10 jun. 2023

ZIMMERMANN, Silvia Maria. *Assédio Moral*. Disponível em: . Acesso em: 27 abr. 2023.