

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM
ADMINISTRAÇÃO

DANIELE DA SILVA MOURA
ELIUDE GRINAURA PEREIRA
JULIANE CRISTINA DE MELO LIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

RECIFE/2020

DANIELE DA SILVA MOURA
ELIUDE GRINAURA PEREIRA
JULIANE CRISTINA DE MELO LIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.

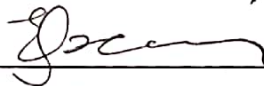
Professor Orientador: Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE/2020

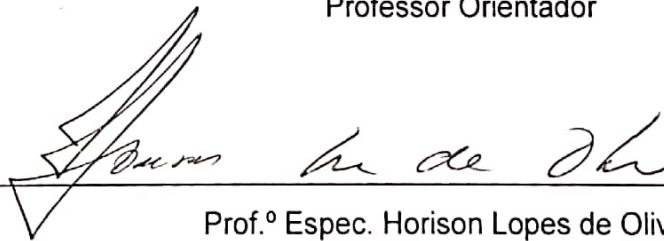
DANIELE DA SILVA MOURA
ELIUDE GRINAURA PEREIRA
JULIANE CRISTINA DE MELO LIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, por uma comissão examinadora formada pelos seguintes professores:



Prof.º Espec. Emanuel Lima Xavier
Professor Orientador



Prof.º Espec. Horison Lopes de Oliveira
Professor Examinador



Prof.º Espec. Diego Leonel Alves de Sá
Professor Examinador

Recife, 04/12/2020

NOTA: 9,5 (nove e meio)

Dedicamos esse trabalho a nossos pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me capacitar para superar diversas dificuldades que surgiram pelo caminho, por me sustentar e me guiar para que chegasse até aqui.

À minha avó Lourdes e o meu irmão Alexsandro, por toda assistência e sempre acreditar na minha capacidade.

Agradeço ao meu companheiro Everson, por todo apoio incondicional em todas as etapas dessa jornada.

A todos os professores e ao meu orientador Emanuel Xavier, por todo conhecimento e ensinamentos compartilhados que foram primordiais para minha formação pessoal e profissional.

Daniele da Silva Moura

Agradeço imensamente á Deus por ter me proporcionado essa oportunidade, conduzindo os meus passos nesse novo ciclo de minha vida e me abençoando grandemente durante toda minha trajetória.

Agradeço a toda minha família pelo amor incondicional, em especial aos meus pais Antônio e Grinaura, ao meu esposo Erimar, minha irmã Quezia e aos meus filhos Mayevellyn e Mayeverthon, por todo apoio, compreensão e paciência, durante todos esses anos, não medindo esforços para que esse meu sonho viesse á se tornar realidade.

Serei eternamente grata á todos os professores por todos os ensinamentos, e em especial ao meu orientador Emanuel Xavier pela disponibilidade e dedicação para conclusão desse projeto.

Eliude Grinaura Pereira

Primeiramente agradeço a Deus por ter me dado força, saúde e sabedoria para chegar até aqui, não foi fácil mais eu sempre soube que com esforço e dedicação chegaria a vitória.

Agradeço de coração a minha família especialmente a minha avó Maria Cristina, minha irmã Jéssica Cristina que sempre estiveram ao meu lado nos

momentos bons e difíceis, sempre acreditando na minha força de vontade pra alcançar os meus objetivos.

Agradeço a todos os professores pelos ensinamentos que me fizeram chegar até aqui, quero agradecer de forma especial ao professor orientador Emanuel Xavier pela paciência, compreensão e dedicação, que foi de grande importância para minha conclusão.

Juliane Cristina de Melo Lira

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos
nós ignoramos alguma coisa. Por isso
aprendemos sempre.”*

(Paulo Freire)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	11
3 RESULTADOS	11
3.1 CONCEITUANDO O ASSÉDIO MORAL	11
3.1.1 Caracterização do Assédio Moral no Trabalho	14
3.1.2 Perfil do Assediador	15
3.1.3 Perfil da Vítima	17
3.2 IMPACTOS GERADOS PELO ASSÉDIO MORAL	20
3.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	23
3.3.1 Assédio vertical descendente	24
3.3.2 Assédio moral organizacional	24
3.3.3 Assédio moral ascendente	24
3.4 LEIS TRABALHISTAS SOBRE ASSÉDIO MORAL	25
3.5 FORMAS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL	26
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	31

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Daniele da Silva Moura

Eliude Grinaura Pereira

Juliane Cristina de Melo Lira

Prof^o. Orientador Emanuel Xavier

Resumo: O presente artigo tem por objetivo, conceituar o assédio moral no ambiente de trabalho, sua caracterização e causas, de forma a orientar e informar como esse tipo de violência pode vir a degradar e impactar a saúde física e psicológica de trabalhadores. Almejamos também evidenciar sua natureza, com o intuito de demonstrar, que qualquer indivíduo dentro das organizações, pode vir a praticar assédio moral, independente de nível hierárquico. Utilizamos de uma metodologia bibliográfica, trazendo diversas contribuições de autores e pesquisadores, permitindo uma visão como um todo deste fenômeno, que mesmo após anos de estudo, leva trabalhadores a adoecimento e isolamento social na atualidade. O presente estudo também abordará, as leis desta temática e práticas de prevenção e combate para serem implantadas dentro das organizações, a fim de coibir condutas inadequadas e garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos. Por fim conclui-se que o assédio moral no ambiente de trabalho, caracteriza-se por práticas abusivas, repetitivas, através de ataques pessoais e até ameaças, que afetam a capacidade do trabalhador, trazendo problemas para a sua saúde física e mental, afetando também o seu convívio social, desencadeando doenças psicológicas e extremo estresse. Mostra-se ainda que essa problemática, não se resume apenas à vítima, sendo também prejudicial às organizações e à sociedade como um todo, o que torna de extrema importância a exploração do tema, para auxiliar no combate efetivo deste tipo de agressão, resultando em melhores condições de trabalho, melhoria da qualidade de vida e o direito da preservação de sua dignidade como ser humano.

Palavras-chave: Assédio; Doenças; Impactos; Legislação; Combate.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo abordar um tema muito discutido, porém ainda desconhecido por muitos. Serão demonstrados quais características e impactos causados à sociedade, partindo da premissa de que muitos indivíduos já foram vítimas ou já tenha praticado o assédio moral no ambiente de trabalho mesmo que de forma inconsciente, muitas vezes ignorado pela falta de informação por acreditar tais atos serem normais, ou até mesmo confundido com as práticas do dano moral.

Com a constante evolução em que a sociedade se encontra, determinadas práticas vão se tornando ultrapassadas e superadas, no entanto, novas dificuldades vão surgindo propondo novos desafios á serem enfreitados, como é o caso dos transtornos e doenças psicológicas, tornando a depressão a doença do século, que de fato também atingem e afastam trabalhadores, onde uma das principais causas são as práticas que comprometem a saúde física e psicológica de trabalhadores.

Abordar o tema em questão possui extrema importância, visto que com os avanços tecnológicos e meios de comunicação, a concorrência entre empresas se tornou acirrada em todo o mundo, porém no Brasil, os índices de desemprego e baixos níveis de instrução contribuem para que condutas antiéticas que restringem direitos fundamentais, como boas relações de trabalho e preservação da saúde, submetam trabalhadores á humilhações e constrangimentos. Desta forma, torna o estudo fundamental sobre o tema, que mesmo sendo exposto após anos, ainda esteja presente dentro das organizações, onde de fato apresentar suas características e direitos sejam a melhor forma de combatê-lo.

Atualmente, as empresas tem enfatizado o tema e criado políticas internas de combate, no entanto ainda há diversos casos de tais práticas, seja por falta de ética, seja por falhas cometidas durante o recrutamento de profissionais despreparados para assumir determinados cargos. Desejamos com o presente estudo abordar como o assédio moral no ambiente de trabalho, impacta não só a vida de trabalhadores, mas também a imagem, produtividade e lucratividade de empresas, onde também geram processos jurídicos.

No decorrer do artigo buscamos gerar uma reflexão sobre os impactos negativos que o assédio moral pode causar no ambiente de trabalho, bem como contribuir também para pesquisas futuras, que possam enriquecer o conhecimento para uma melhor preparação dos profissionais de gestão, para que valorizem a mão de obra trabalhadora influenciando de forma positiva a cultura organizacional.

Será abordado ainda durante a pesquisa, conceitos do assédio moral no ambiente de trabalho, de forma que fique clara suas características, como tipos, consequências, o que a legislação aborda sobre o tema e quais ferramentas podem ser utilizadas pela gestão, como meio de combate e controle. E por fim, será apresentada uma autocrítica em relação ao objetivo da pesquisa, visando, reforçar as pesquisas nessa área, como forma de prevenção e combate contra degradação do ambiente de trabalho.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

De acordo com Moreira (2004), a pesquisa bibliográfica é uma fase da revisão literária, sendo ela a fase inicial para diversos tipos de pesquisa. O ciclo começa com a determinação e delimitação do tema e segue com o levantamento e a pesquisa bibliográfica, a coleta e armazenagem de dados de entrada para a revisão, se processa mediante levantamento das publicações existentes sobre o assunto ou problema em estudo, seleção, leitura e fichamento das informações relevantes.

Para Galvão e Pereira (2014), revisão sistemática trata-se de um tipo de investigação focada em questão bem definida, que visa identificar, selecionar, avaliar e sintetizar as evidências relevantes disponíveis.

Diante do exposto acima a pesquisa será uma revisão bibliográfica sistemática, utilizando como fonte e base teórica o levantamento de dados existentes tais como: livros de literatura corrente, em sites, artigos e revistas científicas eletrônicas, publicações periódicas, e dissertações que abordem o tema assédio moral no ambiente de trabalho.

3 RESULTADOS

3.1 CONCEITUANDO O ASSÉDIO MORAL

Com a crescente demanda por produtos e serviços, o mundo empresarial precisou mudar e adaptar-se cada vez mais, para atender e suprir as infinitas necessidades e desejos, gerados pelos consumidores. A globalização e os diversos meios de comunicação ofereceram ao mercado consumidor, a condição de quebra de fronteiras, resultando em um ambiente mais competitivo entre as organizações enfatizando a junção de fatores pela busca da lucratividade, que determinam sua sobrevivência no mundo empresarial, onde segundo FREITAS, 2007 (apud. FRANÇA et al, 2013) ...” o anseio por vencer ultrapassa até mesmo alguns limites éticos.”

Partindo dessa premissa, porém não justificando as causas do tema em questão abordado, originam-se diversas formas de violência, que denegridem o ambiente de trabalho e impacta o clima organizacional, ocasionando em “ o surgimento de formas nocivas de tratamento por parte de gestores, que fazem uso de seu poder para humilhar as pessoas sob o seu comando.” (HELOANE, apud FRANÇA, et al. 2013).

Como resultado de tais práticas, nasce o assédio moral no ambiente de trabalho, onde valores éticos e humanos são ignorados, trazendo impactos negativos não só para trabalhadores como também para as organizações obtendo como resultado um ambiente de trabalho atravessado por imposições e conflitos, disputas e medos. (FREITAS; HELOANI; BARRETO apud FRANÇA, et al. 2013).

O assédio moral não se trata de um fato novo, onde há diversos países como Estados Unidos, Espanha, França, Japão e o Brasil, que estudam e pesquisam esse modelo de violência que mesmo após tantos anos, com a modernização de políticas e culturas organizações e criação de leis, esta prática ainda esteja em evidência.

Uma comparação feita aos tempos atuais por Heloani, 2004 (apud Reis et al. 2011) relembra o período de colonização do país e as condições humilhantes a que eram expostos os índios e negros, vítimas dos colonizadores que se aproveitavam de sua posição superior em aspectos militares, econômicos e culturais para embutir-lhes sua visão de mundo, sua religião, seus costumes.

Desta forma o medo do desemprego e falta de renda para sobrevivência, abre portas para que o assédio moral se instale submetendo as vítimas á abusos emocionais, através de práticas repetitivas que baixam sua auto-estima e as constroem durante o exercício de suas atividades.

Apesar de o assédio moral ser um assunto antigo, suas práticas só foram percebidas como prejudiciais por volta da década de 90, após uma pesquisa realizada na Suécia, pelo pesquisador em Psicologia no trabalho Heinz Leymann, pesquisa que deu o ponto de partida para outras pesquisas na área por ter identificado práticas de assédio e segundo Ferreira e Miranda (2019) ele qualificou os fatos como *mobbing*, que implica a ideia de algo inoportuno.

O fato em questão veio á atingir uma maior proporção no ano de 1998, após o lançamento do livro, Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano, escrito pela psicanalista, psiquiatra e psicoterapeuta da família Marie-France Hirigoyen.

Segundo a escritora francesa Marie-France citada por Pinto (2011) a definição de assédio moral se dá por: O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O conhecimento sobre o assédio moral no Brasil se deu a partir do ano 2000, através de pesquisas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT),

pela Margarida Barreto, médica do trabalho e por Maria Esther de Freitas, pesquisadora e atualmente professora da fundação Getúlio Vargas.

A definição e características do assédio moral também foram identificadas sob a ótica brasileira, de acordo com a médica Margarida Barreto, 2000 (apud Pinto, 2011): Assédio moral é a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

A fim de relatar uma definição de assédio moral sob a ótica jurídica a juíza que atua no Tribunal Regional do Trabalho, de Juiz de fora, Martha Halfeld Furtado define conforme citado por Pinto, 2011:

Existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.

Ainda de acordo com Sesso, 2005 conforme citado por Bradaschia (2007):

Justamente por ser uma forma sutil de degradação psicológica, muitas vezes a tarefa mais difícil é reconhecer e identificar as situações de assédio moral, pois a vítima é envolvida em um contexto tal, que é levada a pensar que é merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras.

Apesar das inúmeras definições propostas por diversos, escritores, pesquisadores e médicos, não há uma definição definitiva, no entanto há concordância nos variados conceitos, sobre a caracterização pela repetitividade, impactos gerados pelo abuso emocional e o não consentimento das vítimas. Também vale ressaltar a extrema importância do compartilhamento de suas várias definições, pois mesmo após mais de vinte anos de estudo e pesquisas, ainda há confusão entre assédio moral e as práticas do dano moral.

Pois de acordo com Silveira, 2012 o assédio moral se difere pela repetitividade, degradação das condições de trabalho e consequências sobre a saúde do trabalhador, enquanto que o dano moral, não há necessariamente a repetição mas sim danos causados a personalidade de forma irreversível.

3.1.1 Caracterização do Assédio Moral no trabalho

De acordo com Mauro Schiavi (2003) o assédio moral também denominado como terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego".

Segundo Santos (2017), o assédio moral no trabalho caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima (SANTOS, 2017).

Como causas do assédio moral destacam-se fatores individuais, fatores organizacionais como: cultura e clima organizacional, tipos de lideranças, organização do trabalho e até mudanças no mundo do trabalho gerados pela alta competitividade.

3.1.2 Perfil do Assediador

De fato caracterizar o perfil dos agressores não se trata de uma tarefa fácil, visto que há escassez deste tipo de pesquisa, pela negativa de agressores em compartilhar tais dados, obtendo nas pesquisas apenas características descritas pela colaboração das vítimas, o que não torna necessariamente os resultados definidos, pois segundo Einarsen, Rakknes e Matthiesen (1994), conforme citado por Bradaschia admitem que as vítimas podem confundir aquelas pessoas que pedem resultados conflituosos com um assediador, pois estes objetivos são, às vezes, experimentados como ameaçadores e difíceis de lidar. No entanto, de acordo com Glendinning (2001), a força por trás do comportamento do agressor é o desejo por poder e o método de sua loucura é enfraquecer os outros para que possam se sentir engrandecidos.

Ainda de acordo com uma pesquisa realizada por Neuman e Baron (apud Bradaschia, 2007) mostrou que a percepção de injustiças organizacionais, estresse, ataques á dignidade individual e autoestima podem levar pessoas a descontar em empregados mais fracos ou com menos capacidade de se defender.

De fato, caracterizar tais agressores é uma tarefa árdua, visto que muitas vezes são bem vistos pela sociedade, não aparentam descontroles de personalidade e são profissionais admirados por seus superiores. Para Marie-France Hirigoyen, diversos indivíduos apresentam traços de personalidade narcisista, intolerância á crítica e necessidade de admiração. No entanto, deixa claro que seria discriminatório, determinar que pessoas que possuem tais características sejam de fato assediadores (PINTO, 2011).

Sob outro ponto de vista Barros, 2005 (apud Cecchin, 2006, p. 144) caracteriza o perfil do assediador como:

O perfil do assediador moral, em princípio, é o de uma pessoa “perversa”. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar todos os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa auto-estima humilhando os outros. Em regra, utiliza-se “de um tom doutoral, dá a impressão de saber”, “usa palavras técnicas sem se preocupar com o sentido”, demonstra uma erudição superficial e argumentos incoerentes. Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados que se encontram ao seu lado. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que o cercam é remota. Ao agirmos assim, no entanto, tornamo-nos cúmplices do assediador pela indiferença, pelo medo ou pela covardia. A meta do “perverso”, em geral, é chegar ao poder ou nele manter-se por qualquer meio ou então mascarar a própria incompetência. O importante para o assediador é o domínio na organização; é controlar os outros.

Nota-se que o assediador, detém de perversidade através do poder, manipulação psicológica, sob aqueles de quem se obteve medo, sem nenhum remorso, muitas vezes se apropriando de mérito do trabalho de outros (HELOANE apud MEDEIROS et al, 2015).

Ainda há definição de seis tipos de assediadores dentro das organizações segundo Hornstein conforme citado por Gates, 2004 que são:

O “Conquistador” que intimida suas vítimas através de palavras e espera submissão; 2) O “Racionalizador” que justifica o seu comportamento porque é para “um bem maior”; 3) O “Des-humanizador”, para ele as pessoas são simples números, ou então robôs fáceis de usar; 4) O “Manipulador” que recebe crédito do trabalho feito por outros, rouba as ideias, enquanto que intencionalmente conseguindo que suas vítimas sejam desvalorizadas; 5) Os “Performáticos” destroem qualquer um que eles considerem que sejam competidores; 6) Os “Culpadores”, para eles a vítima sempre merece o que lhe aconteceu por razões sempre inventadas por eles. (apud BRADASCHIA, 2007, p. 126)

Ainda segundo uma pesquisa virtual, realizada em 2005, chamada de Assédio, conforme citado por Cecchin (2006, p. 145), há definições dos perfis de agressores chefes, que destaca:

Mala-babão – É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com “mão de ferro”. É uma espécie de capataz moderno. É confuso, inseguro e emite ordens contraditórias.

Profeta – Sua missão é “enxugar” o mais rápido possível a “máquina”, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores(as). Refere-se á demissões como a “grande realização da sua vida”. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando a sua habilidade em “esmagar” elegantemente.

Grande irmão – Aproxima-se dos trabalhadores(as). E mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extramuros. Mas, na primeira “oportunidade”, utiliza as informações que obtém contra sua própria equipe ou contra um trabalhador em particular.

Pitbull – É o chefe agressivo, violento, durão e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Garganta – É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

Troglodita – É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre com a razão. Seu tipo é: “eu mando e você obedece”.

Tasea (“Tá se achando”) – Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados. **Tigrão**

– Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.

Como mencionado anteriormente, não há uma definição definitiva sobre o perfil do assediador, no entanto, a característica de perversão é descrita por diversos autores, como também o sentimento de superioridade, em querer ser melhor em tudo e ser reconhecido como profissionais eficientes e eficazes, mesmo diminua seus colegas de trabalho com humilhações e brincadeiras de mal gosto, que entristecem, baixam a autoestima e abalam a saúde psicológica e conseqüentemente o desempenho de trabalhadores. Tais comportamentos são desenvolvidos ao decorrer de sua posição dentro das organizações, o que torna inviável a percepção de tais traços durante os processos seletivos, mas que levam á uma reflexão tanto para as possíveis vítimas, quanto para as empresas, na busca de práticas de combate e prevenção.

3.1.3 Perfil da vítima assediada

Assim como o agressor, também não há determinado um perfil definitivo da vítima. Analisando alguns estudos e pesquisa constatou-se, que nem sempre as potenciais vítimas de assédio, são pessoas frágeis psicologicamente. Muitas vezes se tratam de profissionais excelentes, com alta produtividade e habilidades, o que pode gerar no agressor o sentimento de ameaça, que a partir de então escolhe suas vítimas, pois “(...) na verdade esse vale-se de um mecanismo velado para se livrar de uma determinada pessoa que incomoda.” (HIRIGOYEN, 2006 apud MEDEIROS et al, 2015, p. 106)

Ainda conforme Hirigoyen, 1999 conforme citado por Silva (2007, p. 05), afirma que “o assédio acontece quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe e recusa deixar-se subjugar.”

No entanto, também há a possibilidade de o trabalhador não possuir nenhuma característica que o difere dos demais, podendo o meio organizacional contribuir, para que tais atos ocorram. Partindo dessa premissa, a psicanalista Marie-France Hirigoyen (apud Pinto, 2011, p.54) defende que qualquer pessoa está sujeito á se tornar uma potencial vítima de assédio, determinando que:

Muitas vezes foi perguntado se existiria um perfil psicológico que predestinaria à posição de vítima. Reafirmamos que qualquer um pode ser vítima de assédio moral; contudo, os agressores e as testemunhas incrédulos continuam a atribuir este tipo de problema somente ás pessoas frágeis ou portadoras de uma patologia particular, vítimas natas de alguma maneira.

Como mencionado, qualquer pessoa pode se tornar vítima, pois todos possuem fraquezas que abrem a oportunidade para que o agressor se aproveite, e a partir de então passe a atingi-lo. De acordo com Hirigoyen, 2003 (apud CECCHIN, 2006, p. 147) o fato de muitas vezes a vítima não se posicionar, ou não reagir com defesa contra as agressões, não o torna cúmplice visto que:

A característica de um ataque perverso é ter em mira as partes vulneráveis do outro, o ponto em que há debilidade ou uma patologia. Todo indivíduo apresenta um ponto fraco, que se tornará para o perverso o ponto a ser atacado. Do mesmo modo que um alpinista se agarra às cordas sobre uma encosta rochosa para avançar, os perversos servem-se das falhas do outro. Eles têm uma intuição de seus pontos de maior fragilidade, por onde o outro poderia ficar mal, ser atingido. Pode dar-se o caso de que essa falha seja exatamente o que o outro se recusa a ver em si mesmo. O ataque perverso é, uma revelação dolorosa. Os perversos procuram no outro o embrião da autodestruição, que basta ativar por meio de uma comunicação desestabilizadora. (...) A relação com o perverso funciona como um espelho negativo: a boa imagem de si é transformada em desamor. Dizer que a vítima é cúmplice de seu agressor não tem sentido na medida em que a vítima, devido à dominação, não teve meios psíquicos para agir de outro modo. Ela estava paralisada. O fato de ter participado de maneira passiva do processo não altera em nada sua condição de vítima.

Com o intuito de classificar diferentes características, que os tornam alvos do assédio moral, Gonzalez de Rivera e Lopez Garcia (2003), denominam que os trabalhadores são divididos em três grupos: a) os invejáveis – que se tratam de pessoas talentosas, eficientes e competitivas que de certa forma incomodam os líderes. b) os vulneráveis – que são consideradas, pessoas psicologicamente fracas e com grande necessidade de aceitação.; c) os ameaçadores – que são os trabalhadores com alta produtividade, que possuem ideias de melhorias para a organização (apud BRADASCHIA, 2007)

Como dito anteriormente, não são necessariamente fraquezas psicológicas que caracterizam as vítimas de assédio, e durante análise de estudos, constatou-se que fatores como gênero e idade, também configuram características que predestinam vítimas. Em relação ao gênero, pesquisas realizadas por Heinz Leymann na Suécia e por Marie-France Hirigoyen na França, apontam que na grande maioria o gênero mais assediado são as mulheres (apud SILVA, 2007).

No Brasil, os resultados não se diferem, em um estudo publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, no ano de 2018, relatou que mulheres com um percentual de 65%, sofrem mais assédio moral no trabalho que homens ocupando um percentual de 35%.

De acordo com Hirigoyen (2002), as mulheres, diferentemente, dos homens, são submetidas a insultos com conotações machistas e sexistas, discriminadas sob a falsa ideia de que não estão aptas a postos de responsabilidades (apud SILVA e BITTAR, 2012). Ainda de acordo com Tarcitano e Guimarães (2004), conforme citado por Silva e Bittar, mulheres grávidas ou com filhos pequenos também sofrem discriminação frequentemente. Isto por possuírem necessidades de se ausentarem do trabalho diferentemente dos homens.

Para Heloani (2005), conforme citado por Bradaschia (2007, p. 110), a mulher e o homem assediado reagem de forma diferente, pois:

Apesar de a maioria das pesquisas apontarem que as mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do assédio moral, também são elas as que mais procuram ajuda médica ou psicológica e, não raro, no seu próprio grupo de trabalho, verbalizando suas queixas, pedindo ajuda. Em relação ao homem, sob alguns aspectos, essa situação é mais delicada, pois fere sua identidade masculina.

Enquanto mulheres reagem de forma mais emotiva, os homens possuem dificuldades em verbalizar, talvez pela cultura e ensinamentos de que homens não demonstram fraquezas e sentimentos, ficando muitas vezes em silêncio.

Outro fator determinante se refere á idade de trabalhadores, onde estudos realizados por Marie-France, indica que a faixa etária entre 40 e 55 anos são as mais atingidas pois são, “consideradas como tendo desempenhos inferiores nas suas funções ou como não sendo suficientemente adaptáveis” (apud SILVA, 2007). Outra hipótese levantada por Einarsen e Skogstad (1996), conforme citado por Bradaschia (2007), é que este grupo seria mais vulnerável á aceitar o assédio moral pelas dificuldades em encontrar trabalho.

É importante ressaltar, que não somente o agressor (assediador) e vítima caracterizam o assédio moral no trabalho, como também aqueles que se encontram ao redor de tais práticas, denominados espectadores. Espectador do assédio moral é todo aquele que possui conhecimento sobre as agressões geradas, seja de forma passiva ou ativa. Ou seja, o fato de não participar das agressões, mas que de certa forma acabam colaborando, por não tomar iniciativas que cessem tais práticas, seja por medo de perder o emprego ou de até se tornar alvo das perseguições.

Por outro lado, existem os espetadores ativos, que participam das agressões de forma indireta, prestando informações sobre as vítimas, achando graças das práticas e contribuindo para o isolamento da vítima.

Segundo Marcia Novaes Guedes, (apud Pinto, 2011, p. 57) :

Numa empresa o número de pessoas envolvidas, indiretamente com o assédio moral é grande. Os espectadores, porém, são todas aquelas pessoas, colegas, superiores, encarregados da gestão de pessoal, que, querendo ou não, de algum modo participam dessa violência e a vivenciam ainda que por reflexo. Dentre os espectadores distinguem-se os conformistas passivos e os conformistas ativos. Os conformistas são espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas tem sua responsabilidade porque nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor.

Desta forma podemos resumir que, tanto qualidades que se destacam e vulnerabilidades que apontam fraquezas, quanto fator de gênero e idade que possuem necessidades específicas e determinam dificuldades, podem tornar trabalhadores vítimas de assédio moral. E esse problema pertence a todos e se calar contribui para uma maior proporção e um ambiente de trabalho tomado pelo medo e omissão.

3.2 ÍMPACTOS GERADOS PELO ASSÉDIO MORAL

Diante de um cenário onde situações, caracterizam violência no trabalho, pode-se afirmar que as consequências oriundas do assédio moral impactam não só a vida e saúde da vítima como também impacta negativamente a organização e a sociedade como um todo.

No que tange as vítimas, o impacto não se resume apenas á problemas com sua saúde física e mental como também o convívio em sociedade. Marie-France Hirigoyen classifica os efeitos de tais práticas em três níveis. Segundo a autora em um primeiro momento da vivência do assédio moral, as vítimas apresentam sintomas “parecidos com os do estresse, os que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna [...]”. (apud PINTO, 2011, p. 92)

No entanto Marie-France Hirigoyen, afirma que após essa primeira fase, a vítima passa á apresentar sintomas de abalo psicológico como “apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse pelos seus valores”. Onde de fato

inicia-se os sintomas de maior preocupação, pois a vítima começa a desenvolver sentimentos que podem até levar ao suicídio. (apud PINTO, 2011, p. 93)

Também é comum que essas vítimas passem a recorrer ao consumo de álcool, drogas e cigarro afim de aliviar tais sintomas, usando como refúgio, podendo até resultar em agravamento de doenças já existentes.

Num último estágio, Marie-France explica que a vítima pode apresentar distúrbios de ordem psíquica gerando um estado pós- traumático. Que se trata de uma reação a uma situação extremamente estressante, causando um trauma que gera angústia na vítima. De acordo com a psiquiatra, se caracteriza:

A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, [...] A rememoração das cenas de violência e humilhação se impõem à pessoa que as recusa, funcionam como flashbacks dolorosos. À noite, as situações traumáticas são revividas sob a forma de pesadelos. A evocação das cenas violentas permanece dolorosa por muito tempo, às vezes até para sempre. Anos depois, as vítimas continuam a ter terríveis pesadelos associados a elas. Muitas pessoas dizem que, mesmo após dez ou vinte anos depois, começam a chorar quando tem, por exemplo, de olhar papéis lembrando aquela situação. (apud PINTO, 2011, p. 93)

De acordo com Freitas, Heloani e Barreto (2008), conforme citado por Teixeira et al (2013), afirmam que a vítima também pode vir a desencadear doenças como depressão, síndrome de *burn-out*, entre outras.

À cerca da depressão, denominada como o “mal do século”, Silva e Santos afirmam que sua vítima apresenta quadro de apatia, tristeza, desânimo, perda da vontade de viver, desinteresse de seus próprios valores e diminuição prejudicial de sua autoestima. (apud ARRUDA, 2017)

A partir de então a vítima isola-se da sociedade, reduz sua produtividade no ambiente de trabalho e passa a pensar em suicídio, por acreditar não se encaixar na sociedade ou até não ver sentido na vida, por não possuir capacidade de executar atividades laborais sentindo-se desvalorizada.

Conforme citado anteriormente, entre as doenças desencadeadas, está a síndrome de *Burn-out*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional. Sendo reconhecida no Brasil, como uma doença relacionada ao trabalho, quando comprovada, torna-se passível de indenização pelos danos psicológicos e físicos sofrido. Sua caracterização se dá:

A exaustão emocional consiste na sensação de esgotamento, traduzida na falta de energia do trabalhador para as atividades laborais. A desumanização, por sua vez, revela-se através de atitudes de

distanciamento emocional em relação às pessoas e colegas de trabalho, transformando os contatos interpessoais desumanos e desprovidos de afetividade. *Pari passu*, a realização pessoal nas atividades ocupacionais descrece, de modo que o labor perde o sentido e passa a ser um fardo (SILVA; SANTOS, 2015 apud ARRUDA, 2017, p. 11)

Desta forma sua exaustão psicológica, decorrente de um alto estresse por cobranças extremas, passa a afetar não só a vida profissional da vítima, como também sua vida pessoal e familiar.

Como mencionado anteriormente, a organização também é impactada negativamente pelo assédio moral, visto que com a saúde e vida do trabalhador afetada, há uma redução de sua produtividade, onde tendem ao absenteísmo, rotatividade, falta de motivação, manchas sobre a imagem da empresa e até custos judiciais com indenizações.

Vale também, ressaltar, que um ambiente de trabalho degradado, torne-se vulnerável ao acidente de trabalho, gerando prejuízos ainda maiores, onde há consequências econômicas, o que não é de interesse das empresas pois compromete seu maior objetivo que é o lucro.

À cerca dos prejuízos do acidente de trabalho gerados pelo assédio moral, Regina Célia Pezzuto Rufino, conforme citado por Pinto (2011, p.98) classifica que:

O assédio moral aumenta o risco de acidente de trabalho para a vítima, aumentando, pois, os prejuízos da empresa com as expensas do acidente, com restituição de despesas médicas, hospitalares, além de ter que arcar com alguns dias de afastamento do empregado, ficando inviável ao negócio profissional, sobretudo, quando o acidente findar na morte do trabalhador, tendo a empresa que arcar com todas indenizações decorrentes da rescisão contratual.

Já no que tange aos impactos gerados à sociedade, podemos citar as despesas médicas por parte do governo, os altos custos gerados pelo desemprego, a aposentadoria precoce e a perda de recursos humanos que perde a capacidade produtiva para desenvolvimento da sociedade.

Portanto, é de extrema relevância que as organizações, garantam um ambiente de trabalho saudável e conseqüentemente seguro, visto que esse fenômeno não se resume apenas a um problema da vítima, mas de todos ao seu redor que de alguma forma serão impactados. Conclui-se que um ambiente de trabalho agradável, geram pessoas mais comprometidas, motivadas, garantindo a melhor qualidade de produtos, serviços e qualidade de vida.

3.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

É importante diferenciar um episódio de estresse profissional de um causado pelo assédio moral. No caso do estresse profissional a destruição ocorre a partir do excesso do mesmo, ou seja, o excesso de trabalho exaure o trabalhador, levando-o ao colapso nervoso. Já o episódio de estresse causado por assédio moral é destruidor por si só, pois basta um ataque para que o empregado seja abatido em seu íntimo. Tal situação ocorre, pois o assédio moral afronta questões sensíveis ao indivíduo, diferentemente da simples exaustão por repetição. O estresse possui três etapas: a) reação de alarme (ainda não existe a ameaça); b) etapa de resistência (o organismo busca adaptar-se ao agressor); e, c) etapa de esgotamento (a pessoa sucumbe à pressão e sofre com todos os efeitos negativos do estresse) (SILVA E OLIVEIRA, 2020).

Para Silva e Oliveira (2020), O assédio moral, porém, em uma perspectiva superficial, possui duas fases, a primeira é a do isolamento moderado, onde o indivíduo não percebe a malícia que envolve o ambiente de trabalho hostil, não consegue identificar as características do assédio moral sofrido. A segunda inicia-se a partir do momento em que a vítima percebe a violência sofrida, nota a má intenção do agressor, a comunicação desacertada, as humilhações e as demais ações típicas do assédio moral no trabalho.

Ainda segundo Silva e Oliveira (2020), o assédio moral não se inicia por motivos confessáveis, ao contrário, possui explicações no íntimo do agressor. O procedimento de assédio começa principalmente em decorrência do desrespeito às diferenças, por discriminação, inveja, ciúme, medo, rivalidade, e outros sentimentos

De acordo com Zorzo e Soldatti (2020), o assédio moral podia ser praticado por superior quanto por colegas da mesma hierarquia ou até mesmo de um inferior para um superior e que os tipos de assédio moral no ambiente de trabalho se classifica como vertical que se subdivide em ascendente e descendente, horizontal e misto.

Em 2016, Freitas corrobora enfatizando que elementos caracterizadores e sujeitos envolvidos, no tocante do campo das espécies de assédio moral. Pode-se dizer que o assédio moral está dividido em vertical, horizontal e misto.

No ambiente de trabalho o assédio moral pode ser classificado como em três modalidades isso segundo a doutrina, os quais são: assédio vertical, dividido em

vertical descendente e vertical ascendente; assédio horizontal; e assédio misto. (LISBOA, 2011).

3.3.1 Assédio Moral Vertical Descendente

Zorzo e Soldetti (2020) enfatizaram que o vertical descendente era um ato mais comum praticado pelo empregado hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado, ocorrendo este de cima para baixo.

Ainda segundo Lisboa, 2017 A forma mais habitual de assédio é a vertical descendente, que é o assédio praticado pelo empregador propriamente dito, bem como por quaisquer superiores hierárquicos, tais como diretores, gerentes, chefes, supervisores, dentre outros, que recebem uma delegação do poder de comando.

3.3.2 Assédio Moral Organizacional

Para Pascoal (2018), no assédio moral organizacional o empregado sofre violência psicológica da própria empresa pelo ambiente de trabalho que está inserido. Normalmente ocorre em empresa extremamente competitivas que estimulam os seus funcionários a disputarem entre si, propagando o medo, comumente por meio de ameaças, ainda que de menor grau.

O assédio moral denominado organizacional tem por objetivo a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa por meio do estabelecimento abusivo de metas, também emprego de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos (ALVARENGA, 2012).

3.3.3 Assédio Moral Vertical Ascendente

Para Zorzo e Soldetti (2020), o agente desse tipo de assédio é o funcionário, que de alguma maneira coage o seu superior hierárquico. A violência neste tipo é de "baixo para cima".

De acordo com Freitas (2016), o assédio moral vertical ascendente será quando o hierarquicamente inferior agir com o objetivo de assediar o seu superior.

Isto pode ocorrer quando ocorre a promoção de um colega sem a consulta dos demais, ou quando se duvida da competência do colega para assumir o novo cargo.

3.4 LEIS TRABALHISTAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Segundo Zorzo e Soldatti (2020), não existe uma lei trabalhista específica para coibição e punição àqueles que praticam o assédio moral. No entanto, na Justiça do Trabalho tal conduta, se caracterizada, toma outros contornos, motivando compensação financeira por danos morais e físicos, valendo-se para tanto dos princípios de natureza cível, além de autorizar, com tal comportamento, o empregado a deixar o emprego e pleitear a rescisão indireta do contrato, tudo somado à indenização que faz *jus*.

Zorzo e Soldatti (2020, p. 16) complementam dizendo que: há, portanto, a utilização do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- e) praticar o empregador, contra ele ou sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Em âmbito federal, o Brasil não possui legislação própria para tratar do assédio moral laboral nas relações privadas, a tutela jurisdicional é realizada através da hermenêutica de outros dispositivos legais, no entanto a inexistência de lei específica em âmbito federal não impede que a prática do assédio moral no trabalho seja coibida, portanto, utiliza-se de outras fontes do direito para buscar resolver os conflitos, como por exemplo, a CF/88, o Código Civil e a CLT (SILVA E OLIVEIRA, 2020).

Ainda de acordo com Silva e Oliveira (2020, p.15)

A CF/88 possui dispositivos que devem ser aplicados nos casos de psicoterror no trabalho, dentre os quais devem ser destacados os arts. 1º, inciso III; 3º; 5º, incisos V e X; 7º; e, o 205. A fim de defender a dignidade do trabalhador, o art. 1º, III, da CF/88, estabelece o princípio da dignidade da pessoa humana. O art. 3º assegura uma sociedade livre, justa e solidária. No art. 5º, *caput*, o princípio da igualdade toma forma, sendo assegurados ainda o direito à liberdade, à vida, e a segurança, etc., nos incisos V e X, é garantido o direito à resposta, que deve ser realizada na mesma proporção do agravo, a inviolabilidade da intimidade e da honra, sendo possível diante da violência ou ameaça a qualquer dos direitos garantidos a indenização por dano moral ou material.

Para Freitas (2016), foi na Constituição de 1988 que realmente incorporou a questão social no ordenamento jurídico pátrio; onde a valorização do trabalho humano bem como o valor social do trabalho passou a serem pré-requisitos para o crescimento econômico, significando que cabe ao estado prover os meios de garanti-los, e a sociedade promovê-los. Eros Grau, mantendo o mesmo raciocínio, ensina que a valorização do trabalho e o valor social do trabalho “portam em si evidentes potencialidades transformadoras”, e na medida em que interagem com os demais princípios constitucionais, “expressam prevalência dos valores sociais do trabalho na conformação da ordem econômica”.

Recentemente foi aprovado no plenário da câmara dos deputados federais aprovou o Projeto de Lei 4742/01, que tipifica o crime de assédio moral no ambiente de trabalho. O texto aprovado é uma emenda apresentada pela relatora da matéria, deputada Margarete Coelho (PP-PI). Segundo a emenda, o crime será caracterizado quando alguém ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função. A pena estipulada será de detenção de um a dois anos e multa, aumentada de um terço se a vítima for menor de 18 anos. A causa somente terá início se a vítima representar contra o ofensor. Essa representação é irretratável (BRASIL, 2019).

3.5 FORMAS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Silva e Oliveira (2020), todos os tipos de violências são abomináveis e devem ser combatidas. A agressão física deixa marcas no corpo, mas cicatrizam com o passar do tempo, a violência psicológica, por outro lado, fica na memória, sendo a causa de diversas complicações como a síndrome do pânico, o estresse, e outras tantas consequências psicológicas. Neste sentido, ocorre desrespeito nítido do direito fundamental intrínseco à personalidade, direito com o qual todos os indivíduos possuem a prerrogativa de não serem humilhados, menosprezados e desrespeitados.

Ainda segundo Silva e Oliveira (2020), atualmente a ocorrência de tal celeuma é diária e embora possua respaldo no ordenamento jurídico pátrio através da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis Trabalhistas e da jurisprudência dos tribunais brasileiros, tal proteção não é eficiente e não possui fulcro direto de extinguir tal prática, neste sentido, buscar-se-á analisar os motivos e consequências da ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho bem como

propor possíveis ações que possam através de estudos adequados e métodos de funcionalidade extirpar o terrorismo laboral causado pelo assédio moral.

Para o Ministério Público (2016), a ação contra o assédio moral e sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, independentemente do gênero, que desejam um ambiente de trabalho saudável. Deve existir um mínimo de coerência, não se pode, por um lado, defender os princípios de igualdade e justiça e, por outro lado, tolerar, desculpar ou até mesmo defender comportamentos que agridam a integridade dos colegas de trabalho. Derrotar essa prática de assédio no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

O Ministério Público (2016) relacionou algumas formas de combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho identificados pelas vítimas e são elas:

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) assediador (a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do (a) assediador (a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho (a) sem testemunhas com o (a) assediador (a);
- Procurar seu sindicato e relatar o ocorrido;
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;

Diante do exposto e das etapas ultrapassadas sem soluções rápidas e efetivas, obrigatório que se entre em contato com o Órgão Representativo de Classe ou Associação, comportamento que pode se dar concomitantemente com a oferta de denúncias perante o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público, nos

quais os termos de declaração podem ser preenchidos de forma anônima ou com resguardo da identidade do denunciante. Nada impede, ainda, que a lesão gere uma demanda judicial, na qual se pleiteie indenizações por eventuais danos patrimoniais e morais (BRASIL, 2016).

O ato conjunto do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça e do Trabalho Nº 8 de 21 de março de 2019 institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho que tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente de trabalho. E o seu Presidente no uso de suas atribuições legais e regimentais, considerando o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República, e considerando que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (PEREIRA, 2019).

Ainda segundo Pereira (2019), essa política de prevenção e combate ao assédio moral traz alguns fundamentos e diretrizes que a norteiam, os quais são:

Fundamentos:

- I. Respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. Proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III. Preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV. Garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V. Preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Diretrizes:

- I. Promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
- II. Implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III. Conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;

- IV. Capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;
- V. Monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;
- VI. Incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
- VII. Avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.

Ainda nessa linha de raciocínio, Heloani (2003), diz que as medidas de prevenção e combate vão além de um código de ética, onde dentro das organizações devem haver canais de comunicação que garantam sigilo, para que vítimas denunciem e agressores sejam punidos. Ainda de acordo com Freitas (2007), o assédio acontece pelo não posicionamento das organizações, e por isso sua total responsabilidade em oferecer condições de trabalho que não haja alta competição que gere violência e que a boa conduta é um dever de todos.

Outra medida sugerida por Leymann (2000), é que caso mesmo com todas medidas preventivas o assédio moral ainda aconteça, que seja dada assistência à vítima, para reabilitação profissional e proteção de sua saúde mental e física. (apud TEIXEIRA, 2013)

Conclui-se que ambos os autores mencionados, defendem as boas práticas de prevenção e combate contra o assédio moral, de forma que possa garantir melhores condições de trabalho e o bom funcionamento das empresas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo observou que são várias as formas de assédio no ambiente de trabalho e que quando praticados podem acarretar sérios problemas a vítima como emocionais e psicológicos podendo gerar também problemas de saúde permanente, e que toda essa temática traz consigo preâmbulos de que o assunto ainda é uma questão muito difícil de ser tratado em virtudes das dúvidas acerca do assunto e das dificuldades das vítimas em se defender do agressor.

Esclarecer e elucidar os processos que levam à prática do assédio moral no ambiente de trabalho bem como identificá-los pode ser o início de uma prevenção e extinção da problemática em questão numa determinada instituição.

Embora não existam ainda leis trabalhistas específicas que coíbam e punam àqueles que têm essa prática, a pesquisa mostra que existe formas de combater a esses dilemas, e que recentemente foi criada uma política de prevenção e combate ao assédio moral através do ato conjunto do TST e do CSJT o qual se torna um instrumento viável a ser adotado pelas instituições a fim de desmistificar o assunto e com isso proteger todo o trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, R. Z. **Assédio moral organizacional** – Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3409, 31 out. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22919>>. Acesso em: 18 set. 2020.
- AMAZARRAY, M. R. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão**. 2010. 269 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2010.
- ARRUDA, M. S. Revista Nova Hileia. **O assédio moral como agente causador de psicopatologias no meio ambiente de trabalho**, Amazônia, vol. 2. n.3, p. 1-20, jan-jun. 2017.
- BRASIL, Agência Câmara de Notícias – Política e Administração Pública - **Plenário aprova punição para assédio moral no trabalho** – Publicado em 12 mar. 2019 – site da Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/553242-plenario-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho#comentario>>. Acesso em: 19 set. 2020.
- FREITAS, A. L. e **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho** – Monografia apresentada na faculdade são Lucas – Porto Velho, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.saolucas.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1875/Alexia%20Luz%20de%20Freitas%20%20Ass%C3%A9dio%20moral%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 14 set. 2020.
- GALVÃO, T.F.; PEREIRA, M.G. - **Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração** Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília, 23(1):183-184, jan-mar 2014 Disponível em: <<http://scielo.iec.pa.gov.br/pdf/ess/v23n1/v23n1a18.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2020.
- LISBÔA, A. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho** - Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR, 2011 Disponível em: <<https://facnopar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2017-06-14-14974708572814.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2020.
- MOREIRA; W. **Revisão de Literatura e Desenvolvimento Científico: conceitos e estratégias para confecção**. janus, lorena, ano 1, nº 1, 2º semestre de 2004 .Disponível em:

[_https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/19/o/Revis__o_de_Literatura_e_desenvolvimen to_cient__fico.pdf_>](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/19/o/Revis__o_de_Literatura_e_desenvolvimen to_cient__fico.pdf_>) . Acesso em: 27 ago. 2020.

MULHERES sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. **Justiça do Trabalho**, Minas Gerais, 27 de mar. De 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres>. Acesso em 02 nov. 2020.

OLIVEIRA, V.H.F e; SILVA, G.R **Assédio Moral No Trabalho**: O terrorismo psicológico e a legislação. Publicado em Reiva Revista eletrônica, 13 abr. 2020. Disponível em: <<http://reiva.emnuvens.com.br/reiva/article/view/124>>. Acesso em 15 set. 2020.

PASCOAL, F. X.S; **Assédio Moral e Assédio Sexual no Ambiente do Trabalho**. artigo publicado na revista eletrônica Âmbito Jurídico, 01 mar. 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em 15 set. 2020.

PINTO, R. M. C. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. 2011. 159 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

PFEIFER, C. R. M. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: impactos psicossociais e legais. 2019. 61 f. Dissertação (Bacharelado em Direito)- Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2019.

RAMOS, M. **Assédio moral nas relações de trabalho: definições e consequências para a saúde do trabalhador**. 2009. 38 f. Dissertação (Bacharelado em Administração de Empresas) – Universidade do Vale do Itajaí, 2009.

SANTOS, P. H. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** – Tcc apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário Toledo, ano 2017 – Disponível em: <<https://servicos.unitoledo.br/repositorio/handle/7574/114>>. Acesso em 19 set. 2020.

SILVA, P. C. **Assédio moral no trabalho** – artigo apresentado á Universidade de Coimbra, Portugal. Dez, 2007. Disponível em: <<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf> >. Acesso em 27 out. 2020.

SILVA, S. C. A; BITTAR, C. M. **O assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina** - Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas v.17 n.1 p.301-322, jan/jun, 2012.

SILVEIRA, A. N. **Considerações sobre assédio moral e dano moral na esfera trabalhista** [recurso eletrônico] / Buqui livros digitais- Porto Alegre: Buqui, 2012.

SCHIAVI, M. **Aspectos Polêmicos e Atuais do Assédio Moral Na Relação de Trabalho** – artigo Disponível em: < <https://silo.tips/download/aspectos-polemicos-e-atuais-do-assedio-moral-na-relacao-de-trabalho-mauro-schiavi>>. Acesso em 19 set. 2020.

TEIXEIRA, R F; REIS, M C; SANTOS, L. M. L. **Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná**. Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria, v.6, n.4, p. 658-671, 2013.

TEIXEIRA, R F; MUNCK, L; REIS, M. C. D. **Assédio moral nas organizações: percepção dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento**. Revista Gestão Organizacional, v. 4, n. 1, art. 2, p. 30-48, 2011.

ZORZO,A; SOLDATTI, H; SOLDATTI, A. J. **Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho** - artigo publicado v. 8 n. 01 (2020): Revista Tecnológica da Fatec Americana. Disponível em: <https://fatecbr.websiteseuro.com/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/219>. Acesso em 14 set. 2020.