

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

MORAL HARASSMENT IN THE CORPORATE ENVIRONMENT

Luiz Henrique Ribas e Esp. Luciano Albino Ribeiro

RIBAS, Luiz Henrique. Assédio moral no ambiente corporativo. Revista Tecnológica da FATEC-PR, Edição Especial, p. 84-99, jan/dez, 2020.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo o estudo sobre o assédio moral em ambientes organizacionais, utilizando estudo de diversos autores especialistas neste tema, considerado cada vez mais habitual. Nas vigentes relações de trabalho, vem sendo comum, submeter o colaborador a diversas provocações, humilhações e perseguições, que causam um dano físico e psicológico na saúde do colaborador. O assédio moral pode ocorrer por tempo indeterminado, prolongando-se algumas vezes por anos, que vai ferindo silenciosamente o alvo, sendo invisíveis para outras pessoas que estão no mesmo local ou no mesmo setor da vítima. Como resultado, tem um ambiente de trabalho que oprime seus colaboradores, em critério da intensa ameaça sobre os mesmos, o que causa estresse, fragilidade em sua saúde física e mental, além de não atingirem metas ou níveis de produção esperado. A empresa também deve procurar meios para identificar, prevenir e reprimir o assédio moral em seu ambiente. Trata-se de um tema que requer mais ênfase e atenção, uma vez que caracteriza grave ofensa ao princípio da dignidade do ser humano, assim como, causa danos, os quais podem ser irreversíveis, relacionados a saúde da vítima, visto que age diretamente sobre os direitos de personalidade e comportamento do trabalhador, em razão do caráter agressivo e humilhante.

Palavras chave: Corporação. Assédio. Ética. Moral.

ABSTRACT

This article aims to study moral harassment in organizational environments, using the study of several authors specialized in this theme, considered increasingly common. In the current working relationships, it has been common to subject the employee to various provocations, humiliations and persecutions, which cause physical and psychological damage to the employee's health. Moral harassment can occur indefinitely, lasting a few times for years, which silently injures the target, being invisible to other people who are in the same place or in the same sector as the victim. As a result, it has a work environment that oppresses its employees, in the light of the intense threat on them, which causes stress, fragility in their physical and mental health, in addition to not reaching expected goals or levels of production. The company should also look for ways to identify, prevent and reprimand bullying in its environment. It is an issue that requires more emphasis and attention, as it characterizes a serious offense to the principle of human dignity, as well as causing damage, which can be irreversible, related to the victim's health, since it acts directly on the rights of personality and behavior of the worker, due to the aggressive and humiliating character.

Keywords: Corporation. Harassment. Ethic. Moral.

1 INTRODUÇÃO

Com a facilidade que as pessoas têm, nos dias atuais, em conseguir informações através dos meios de comunicação, os empregados ficam cada vez mais instruídos com relação aos seus direitos trabalhistas, razão pela qual, as empresas, que atuam fora dos ditames da lei laboral, tornam-se vítimas frequentes de reclamações trabalhistas.

O assédio moral representa um fato comum, resultante de um progresso da sociedade, e do crescimento das relações no ambiente de trabalho, um tema que se tornou uma aflição social, devido aos desgastes físicos e psicológicos ocasionados, que impactam diretamente a saúde da vítima, bem como a saúde da organização.

Num contexto geral, o assédio moral decorre de uma conduta excessiva, a qual pode ser cometida através de gesticulações, expressões, linguajares ou comportamentos, que vão contra a integridade física ou psíquica relacionado a um indivíduo, que tendo essa caracterização pode afetar seu trabalho ou desgastar o ambiente organizacional.

O assédio moral não é algo recente, existe desde as origens das relações de indivíduos, sobretudo no trabalho, sendo cometidos na grande maioria por hierarquias de grande escalão, como diretores, gerentes, supervisores. Em alguns casos são cometidos por funcionários de mesma linha hierárquica. O assédio é destinado aos subordinados durante um extenso ciclo, no qual afeta o relacionamento da vítima com o seu próprio ambiente de trabalho, o que, muitas vezes, força o empregado a pedir desligamento do emprego, seguido de graves consequências na vida familiar e social.

2 OBJETIVOS

O presente artigo tem como objetivo o estudo sobre o assédio moral em ambientes organizacionais, utilizando estudo de diversos autores especialistas neste tema, considerado cada vez mais habitual. Nas vigentes relações de trabalho, vem sendo comum, submeter o colaborador a diversas provocações, humilhações e perseguições, que causam um dano físico e psicológico na saúde do colaborador.

Com base nessa informação, buscam-se argumentações às seguintes dúvidas: qual a origem e o conceito do assédio moral no ambiente de trabalho? Quais elementos caracterizam o assédio e quais métodos são utilizados? Quais consequências o assédio pode trazer para o colaborador e a empresa? Quais as medidas de prevenção para o assédio moral?

3 CONCEITO ASSÉDIO MORAL

Para Maria Aparecida Alkimin (2008), assédio moral é um conjunto de comportamentos frequentes, praticadas por um indivíduo com situação hierarquicamente superior ao empregado

assediado, de forma a agredir verbalmente, ou permitindo que outros empregados de mesmo nível o atinjam, de forma a insultar sua dignidade por meio de humilhações, ocasionando uma desestabilização no ambiente de trabalho.

Para o norte-americano James Michael Harvey (2006), o impacto provocado sobre os empregados, pelo assédio moral no trabalho, pode modificar as diretrizes positivas de um determinado grupo, aumentando a agressividade pela observação de atitudes agressivas no ambiente de trabalho. Os observadores ou testemunhas, por terem medo de se tornarem as próximas vítimas, se posicionando ao lado do agressor, incentivando e participando junto a suas realizações perversas, arruinando a harmonia do grupo.

Por outro lado, para ocorrer o assédio moral no trabalho presume uma instabilidade de poder entre as partes, é a incapacidade de revidar do alvo, que permite o evento das agressões constantes. Portanto, qualquer indivíduo que esteja indefeso, será um fácil alvo por ser diferente dos demais, como uma pessoa de pele negra, em um grupo onde predomina somente pessoas de pele branca, ou vice-versa, como mulheres que ocupam posições particularmente masculinas, e assim por diante.

Assédio Moral, para a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2002), uma das mais respeitadas no assunto, “é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que por sua repetição constante, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, prejudicando seu emprego ou desgastando o clima no ambiente de trabalho”.

O assédio moral pode ocorrer por tempo indeterminado, prolongando-se algumas vezes por anos, que vai ferindo silenciosamente o alvo, sendo invisíveis para outras pessoas que estão no mesmo local ou no mesmo setor da vítima.

Como resultado, tem um ambiente de trabalho que oprime seus colaboradores, em critério da intensa ameaça sobre os mesmos, o que causa estresse, fragilidade em sua saúde física e mental, além de não atingirem metas ou níveis de produção esperado.

No ambiente de trabalho o assédio moral vai contra o princípio básico da dignidade de uma pessoa, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, assim como a resolução constitucional previsto no art. 225, que garante o meio ambiente de trabalho saudável e harmônico, que também é assegurado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Capítulo V, do Título II, que trata da segurança e medicina do trabalho.

A manifestação do assédio vem de forma antiética, com intenção de prejudicar o ambiente de trabalho, abalando o empregado através de condutas inadequadas.

Para Alkimin (2008) há várias formas de manifestação do assédio moral, com finalidade de agravar, intimidar, rebaixar e humilhar a vítima, que vão desde condutas e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigidez, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade racional do empregado, invasão da privacidade e intimidade, expondo informações pessoais ou forçando o colaborador a controles exagerados, ofensas, mentiras, críticas, sarcasmo, humilhações e discriminações frequentes perante um público ou uma equipe de

trabalho, falta de comunicação (conduta omissiva) a fim de isolar a vítima e afastá-la do posto de trabalho, ou comunicação não verbal e gestos (suspiros, olhar e desprezar a presença, mímicas, risinhos etc...).

Para se caracterizar o assédio moral devem-se expor os seguintes pressupostos: conduta excessiva contra o empregado no ambiente de trabalho; repetição ou sistematização dessa conduta; ameaça à permanência da pessoa no emprego e/ou à sua integridade física e/ou psíquica no ambiente de trabalho.

3.1 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no trabalho pode ser dividido em três modalidades: assédio vertical, que separa em vertical descendente e vertical ascendente; o assédio horizontal; e o assédio misto.

3.1.1 Assédio Moral Vertical Descendente

É o tipo de assédio moral mais frequente nas organizações. Esse tipo de assédio assume forma no momento em que é praticado por um trabalhador com cargo superior ao empregado assediado.

Pode-se perceber esse tipo de assédio, por exemplo, quando um gerente efetua cobrança de metas excessiva de seus colaboradores, colocando-os em situação humilhante, fazendo com que paguem micos, como danças inadequadas e colocando apelidos indelicados.

3.1.2 Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio vertical ascendente decorre quando um colaborador com cargo inferior assedia seu superior. Apesar de ser mais difícil de visualizar a execução, pode-se perceber em situações em que um funcionário sabe informações sigilosas da empresa, ou do seu superior imediato, utilizando-a como forma de chantagem para seu próprio benefício (faltar sem justificativa legal, pedir aumento de salário, etc.).

3.1.3 Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal acontece entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa (mesmo cargo).

Ocorre essa situação quando um funcionário alcança suas metas e debocha do outro que não atingiu, muito comum nas empresas que cultivam a competitividade entre seus funcionários.

3.1.4 Assédio Moral Misto

Esse tipo de assédio requer a comparecimento de, pelo menos, três indivíduos: o agressor vertical, o agressor horizontal e a vítima.

Neste caso, a vítima é assediada por duas pessoas ao mesmo tempo, uma delas trata-se do assediador horizontal (colegas de níveis hierarquicamente iguais) e a outra é o assediador vertical (superior hierárquico).

4 ETAPAS DO ASSÉDIO MORAL

Conforme o autor sueco Heinz Leymann (1996), é exposto em etapas o progresso dos episódios que especificamente, definem o assédio moral. Quatro etapas são caracterizadas a partir da ação da execução de uma circunstância de assédio moral: a) Incidente crítico; b) Assédio e estigmatização; c) Intervenção dos supervisores; d) Exclusão.

Já o Psicólogo Italiano Harald Ege (2006) rotulou o progresso do assédio moral em seis etapas, além de inserir um estágio zero, observando a situação daquele que é o centro dos ataques: a) Condição zero; b) Conflito direcionado; c) Início do assédio moral; d) Primeiros sintomas psicossomáticos; e) Erros e abusos da administração de pessoas; f) Sério agravamento da saúde psicofísica; g) Exclusão do mundo do trabalho.

A argumentação de Ege, segundo a autora Marcia Neves Gurdes (2003), tem base de maior utilidade para a realidade brasileira, em comparação com as fases de Leymann. Entretanto, é interessante mencionar que a principal contribuição da segunda classificação é a indicação do que intitulou condição Zero, como uma pré-etapa, uma pressuposição fundamental para a ocorrência do assédio moral. As demais detalham um ajuste utilizado na Itália, feitas a partir do método de Leymann, conforme comparadas no quadro abaixo.

ETAPAS DA EVOLUÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	
HEINZ LEYMANN	HARALD EGE
-----	0 – Condição zero
I Incidente Crítico	1 – Conflito direcionado
II Assédio e estigmatização	2 – Início do assédio moral 3 – Primeiros sintomas psicossomáticos
III Intervenção dos supervisores	4 – erros e abusos da administração de pessoas 5 – Sério agravamento da saúde psicofísica
IV Exclusão	6 – Exclusão do ambiente de trabalho

Quadro 1 – Etapas do assédio moral.
Fonte: (Adaptado de Guedes, 2003)

4.1 PRÉ-ETAPA ZERO OU CONDIÇÃO ZERO – CONFLITO FISIOLÓGICO

Para Harald Ege (2006), o cenário inicial que estabelece essa pré-etapa, é o “conflito fisiológico”, intitulado desta forma por ser adotado e recebido como normal. Refere-se a um conflito disseminado, no qual coloca todos contra todos, não havendo uma vítima estipulada. No conflito fisiológico não há vontade de lesar ou prejudicar a vítima, apenas em estar acima do outro em qualquer aspecto. O conflito fisiológico é um campo produtivo para a evolução do assédio moral.

4.2 ETAPA 1 – EVENTO CRÍTICO

Nesta etapa, o conflito fisiológico torna-se característico e direcionado. O propósito não é apenas de se sobrepor ao outro, mas de afetar, lesar, danificar e excluir a vítima. As agressões se originam na inexistência do conflito, diante de situações que frequentemente estariam presentes, na existência de um conflito, que muda sua direção frequente de solução.

Neste processo, o incidente crítico pode manter-se oculto, ou envolvido em distinções. A vítima não percebe o que está ocorrendo, pois não vê uma ligação direta entre o acontecimento inicial e a espécie de tratamento absurdo que está recebendo. Essa situação coloca a vítima em condição de confusão e dúvida de seus pensamentos, atitudes e comportamentos, tentando buscar um fundamento justificável.

Os ataques ainda não são capazes de provocar sintomas ou doenças psicossomáticas, mas já originam sensação de desconforto, incômodo e aflição. Insegurança e aflição frequente estão evidentes na primeira etapa, que pode ser breve e ainda é difícil comprovar como um processo de assédio moral.

4.3 ETAPA 2 – ASSÉDIO E ESTIGMATIZAÇÃO

É nesta etapa que se tem fundamentos suficientes para caracterizar uma situação de assédio moral. Pode ser mesclado por diversas condutas, que numa relação social normal, não são evidências de agressão ou rejeição. A duração e a repetição dessas condutas, durante um período longo de tempo, podem mudar o significado de não agressividade, e resultar na estigmatização de uma pessoa.

Na perspectiva de Harald Ege, esta etapa se define pelo progresso gradativo da intensidade das agressões, e a situação de assédio moral pode ser percebida com mais evidência. É nessa fase que o trabalhador ganha a marca da perseguição e torna-se a mira de humilhações, ameaças, constrangimentos e intimidações repetitivas, numa ação de agressão. Os resultados na saúde da vítima são mais claros, surgindo sintomas atípicos, como insegurança, insônia e distúrbios digestivos.

4.4 ETAPA 3 – INTERVENÇÃO DOS SUPERVISORES

Por conta da estigmatização preliminar, é mais simples que a situação seja interpretada por terceiros, como erro da pessoa sujeita. Os diretores e superiores adotam um ponto de vista criado no decorrer das etapas precedentes. Os subordinados e os supervisores, por sua vez, buscam instruções para a situação nas características pessoais, mais do que nas circunstâncias ambientais.

Os erros no processo de avaliação, por parte da administração de pessoas na empresa, ocorrem constantemente, por falta de conhecimento das práticas de assédio moral e de suas características. De modo consequente, os métodos escolhidos são inadequados, e na maioria das vezes afetam o trabalhador envolvido nas agressões.

Tais problemas, no dia a dia de trabalho, tendem a agravar-se. As ausências no trabalho por problemas de saúde aumentam. Por fim, a vítima atingida se sente responsabilizada, podendo acreditar que é a causa de tudo do que está vivendo no momento, entregando-se cada vez mais aos manifestos de descompensação emocional e psicossomáticos.

4.5 ETAPA 4 – EXCLUSÃO

O desligamento do trabalhador de seu cargo demonstra a conclusão do processo de assédio moral, seja por demissão voluntária a pedido do funcionário, dispensa, licença de saúde, aposentadoria parcial ou antecipada, ou ainda algumas formas mais extremas, como suicídio ou comportamentos de vingança, como o homicídio.

5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Mesmo que não haja nenhuma conduta própria que identifique o assédio moral no trabalho, suas consequências reincidirão sobre os envolvidos, sobre o ambiente de trabalho e sobre a empresa no geral.

5.1 CAUSAS PARA O AMBIENTE DE TRABALHO

O autor Ricardo Tadeu Marques Fonseca (2003), a conduta desumana nas relações de trabalho, causam danos ao ambiente laboral. O dia a dia da vítima vai ficando cada vez mais insuportável, sem que a mesma consiga entender em que momento suas condições de trabalho ficaram desgastadas. Enquanto o agressor permanece no local, para a vítima não há outra solução, senão afastar-se do trabalho.

A existência do assédio, assim como das diversas formas de agressão, traz consequências negativas tanto para os trabalhadores quanto para as empresas e para a sociedade em geral. Nesse, os incidentes de assédio moral podem causar desgastes

psicológicos nos trabalhadores, o que interfere diretamente no desempenho das atividades no trabalho, reduzindo a produtividade e o lucro do empregador.

Segundo Marie-France Hirigoyen (2008) o desgaste do ambiente de trabalho, tem como resultado, uma redução importante da energia, ou do rendimento, do grupo ou da equipe de trabalho, o que gera perdas significativas para as empresas, pelo aumento dos custos devido às faltas e ausências.

Entretanto, os maiores danos incidem sobre as vítimas assediadas, porque os motivos que cercam a prática ficam em um universo confuso e inquestionável, gerando contradições que causam danos psíquicos, atingindo o caráter, identidade e autoestima das vítimas. A vítima que foi assediada no trabalho tem uma dificuldade alta em lidar com tal situação, pois o assédio pode ser difícil de ser observado, podendo ser caracterizado como uma violência invisível, facilmente sentida, mas difícil de enxergar.

Segundo esse pensamento o assédio moral é uma ação que acontece com muita discrição e invisibilidade, com práticas que parecem legais, mas que simulam comportamentos agressivos e abusivos. A natureza da invisibilidade muitas vezes está presente nas ocorrências de assédio moral, pois essas condutas são marcadas pela fragilidade, podendo passar desatento pelos colegas de trabalho. Por esse motivo, segundo o autor, as condições são discriminadas como risco invisível.

O ambiente de trabalho encontra proteção na CLT, Capítulo V, do título II, que fala sobre segurança e medicina do trabalho, nas normas Regulamentadoras de Medicina e Segurança no Trabalho, de caráter preventivo e protegido através da fiscalização do Ministério do Trabalho, e em modelos administrativos de proteção, como as Comissões Internas de Prevenção de acidentes (CIPA).

Conforme Melo (2001), o respeito ao ambiente balanceado evidencia como um direito essencial, na medida em que provoca a defesa do direito à vida, o mais básico dos direitos. O Direito a vida recebe tratamento amplo e detalhado, procedente daí o conceito do direito ao meio ambiente como extensão do direito à vida, não restringindo à ideia de sobrevivência, não morrer, mas sim viver com qualidade e dignidade, fatos específicos ao direito ao meio ambiente saudável.

Para o referido autor, além das repercussões para a saúde do funcionário, o desrespeito ao direito básico do ambiente de trabalho saudável e protegido, causa consequências a toda a comunidade. O Ambiente de trabalho apropriado e seguro estabelece um dos mais importantes direitos do cidadão brasileiro, que se for abalado, provoca agressão a toda a sociedade, que é quem, ao final, custeia a Previdência Social, responsável pelo Seguro de Acidentes de Trabalho, defensora de benefícios associados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

Com o que foi dito até aqui, constata-se que o empregador tem de assegurar a seus trabalhadores, o progresso de suas atividades em ambiente moral, rodeado de segurança. Tendo

a obrigação de fornecer um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para as atividades laborais.

5.2 CAUSAS PARA A VÍTIMA

Para Alkimin (2008), o assédio moral causa aflição psíquica, que se descreve em indisposição no ambiente de trabalho e humilhação diante dos colegas, expondo o assediado a sentimentos de emoção por ser ofendido, desprezado, rebaixado, afastado, nos quais se apresentam com sentimentos de medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que levam a depressão, com perda da personalidade e dos próprios valores, com possível risco de suicídio.

As emoções são típicas de nosso ser, independente do sexo. Contudo a expressão dos sentimentos e emoções, nos casos de humilhação e constrangimentos, é distinta segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais oprimidas e humilhadas, expressam sua aversão com choro, tristeza e mágoas, evitando o ambiente ao qual reconhecia como seu já os homens ficam revoltados, furiosos, desonrados, com raiva, traídos, com um sentimento incontrolável de vingança. Ficam com sensação de vergonha frente sua mulher e filhos, e ainda com sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima. Neste momento acabam se isolando da família, não contam o ocorrido aos amigos nem familiares, vivenciando sentimento de vazio, revolta e fracasso.

O assédio moral causa prejuízos irremediáveis para a vida da vítima, considerada uma violência grave, devendo ser banido do ambiente de trabalho.

5.3 CONSEQUÊNCIAS PARA O AGRESSOR

A empresa pode ter consequências em relação à baixa da produtividade, e tendo a possibilidade dele ser o sujeito ativo do assédio moral ao fenômeno da rescisão indireta prevista no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Alkimin (2008), nesse contexto sobre as perspectivas das obrigações contratuais, quaisquer ações, gestos, comportamentos, palavras que caracterizam assédio moral, se enquadram nas suposições identificadas no art. 483 da CLT, realizando grave delito patronal das obrigações legais e contratuais, além de descumprir o dever básico de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, atestando a demissão indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

Rescisão indireta, em qualquer situação de terror psicológico, nos termos do art. 483, especialmente pelas alíneas a, b, e g, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o pleito de que reste caracterizada a rescisão indireta do contrato de trabalho, com as consequências previstas pela legislação trabalhista: saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e

proporcionais, o adicional de 1/3, os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a multa de 40%, gratificação, como se o contrato de trabalho tivesse sido extinto sem justa causa.

A implicação dos agressores no assédio moral deve ser permanente, para inibir a continuidade das condutas agressivas e a desestimular a sua prática.

5.4 CONSEQUÊNCIAS PARA A EMPRESA

Além de gerar um clima no ambiente de trabalho, completamente negativo e insalubre, se torna difícil exercer as atividades esperadas de cada empregado, o assédio moral na organização cria: terror, medo, pânico, desmotivação, baixa produtividade, não só das vítimas, mas de todos ao redor.

O empregador que não acompanha e fiscaliza, deixa que esta prática ocorra entre seus empregados, gera uma grande consequência, que é o sofrimento de punições, ou seja, o funcionário vítima de assédio moral, mediante provas comprobatórias e decisivas, pode entrar com uma ação trabalhista contra a empresa e reivindicar que todos os danos sofridos, seja ele físico psicológico ou psíquico, sejam indenizados completamente.

Na suposição de ser dada a causa de danos morais ao empregado, à empresa deve pagar um valor estipulado em juízo decorrente de audiências, podendo levá-lo a um gasto muito alto, dependendo da quantia a ser indenizada na ação trabalhista.

6 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

Para Luciany Michelli Pereira Santos (2003), a propensão vigente em teor de reparo a danos, é precisamente a prevenção, especialmente porque os danos de caráter não patrimonial, não aceitam com o amparo de indenização. Surgindo à necessidade de criar e utilizar meios de amparo preventivo de danos a direitos da personalidade.

A Consolidação das Leis trabalhista (CLT) foi elaborada quando sua maior preocupação era com a integridade física do colaborador, no qual não há métodos específicos para a prevenção do assédio moral e a proteção da integridade psicológica e moral dos colaboradores.

Entretanto, não deve ser generalizado quando se diz que não haviam meios jurídicos para a execução da prevenção, que eram colocadas punições para os agressores.

Um exemplo claro mencionado pela autora Martha Halfeld Furtado Mendonça (2001), que deu certo na empresa alemã “Volkswagen”, a qual dispõe de um manual anti assédio desde o ano de 1996, o que resultou na redução para 1% das condutas agressivas e cruéis, gerando uma economia de 50 milhões de dólares por ano.

É de extrema relevância e indiscutível, os métodos preventivos ao assédio moral, o ordenamento jurídico brasileiro, determina que a empresa é consciente das ações de seus

colaboradores, assim como, é responsável pela reparação ao prejuízo sofrido pelo empregado, causa pela qual a mesma deve procurar se antecipar as ocorrências desses atos, uma vez que é passível de penalização por sua negligência.

É evidente que ações como, alterações nas condições de trabalho, na conduta da direção e gestores, repercutem de maneira positiva nas atitudes dos empregados, prevenindo a ocorrência de condutas que resultem em assédio moral.

Como método de prevenção adicional, deve ser realizado treinamentos constantes para gerentes, com inserção de habilidades e competências para identificar conflitos e conseguir tratá-los da melhor forma possível e produtiva.

Ricardo Tadeu Marques Fonseca (2003) recomenda a implantação e aplicação de uma norma interna nas empresas, onde se define o que é assédio moral, proibindo sua prática e criando um sistema de apuração sigilosa e segura, das informações sobre as denúncias relativas ao assunto, por meio de tratamento sério frente ao caso existente, com a preservação dos envolvidos, como a vítima, o agressor e as testemunhas, mas existindo implicações rigorosas, para ficar de referência a todos os colaboradores na empresa.

7 CRESCIMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

As reclamações entre celetistas e servidores públicos sobre assédio moral no trabalho aumentaram significativamente nos últimos meses, segundo entidades sindicais. No entanto, as queixas não têm se transformado em processos formais. Os empregados narram situações de agressão verbal, humilhação, deboche, ironia e ameaça de superiores, colegas e até de subordinados. O fato, a princípio, poderia revelar uma contradição ou exagero dos reclamantes. Para especialistas, porém, é um sinal de alerta sobre medo ou repressão, que não deve ser ignorado, ou ainda, um efeito da reforma trabalhista, que transferiu para o trabalhador o ônus dos custos das causas trabalhistas perdidas.

Presidente da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), o juiz Guilherme Feliciano acredita que a queda de registros formais de denúncias não expressa retração da prática de assédio, mas pode significar constrangimento. “Pelo contrário, indica até um agravamento. Como se pode evidenciar se é uma coisa ou outra? Observando as circunstâncias”, pondera. Se houve ações de fiscalização, apuração e incentivo à denúncia, as medidas poderão ter reflexo positivo, afirma. “Diante de uma cultura autoritária e agressiva, se estabelece uma barreira, no sentido de que é melhor se calar do que denunciar, principalmente para ocupantes de cargos de comissão e funções de confiança (no caso de servidores públicos). Para não ter problemas, as pessoas se retraem. E isso é péssimo”, diz o magistrado.

A queda no número de processos judiciais aparece no levantamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em janeiro de 2016, dos 106.916 processos novos que deram entrada nas

varas de todo o país, relativos a todas as categorias, 11.088 (10,4%) se referiam a assédio moral. Em janeiro de 2019, o número caiu para 85.550, sendo 3.358 (5,4%) relativos a assédio moral. Um detalhe chama a atenção nos dados do TST: em novembro de 2017, o número de processos, no geral, praticamente dobrou (207.084), da mesma forma que a quantidade de demandas jurídicas contra o assédio moral (17.460, equivalente a 8,4%). No mês seguinte, a redução foi drástica. O total de ações novas desabou para 45.532, e as de assédio caíram para 2.721 (5,9%). Por categoria, comércio e indústria estão na frente, com 2.015 e 2.110 registros em 2016. Em dezembro de 2018, ambas tiveram 256 e 910 processos registrados, respectivamente.

A administração pública (celetistas), de acordo com o TST, teve 74 novos registros de assédio moral em janeiro de 2016, 116 em janeiro de 2017, alcançando o pico de 218 em novembro daquele ano, mas, em 2018, os registros caíram para 16 em janeiro.

No serviço público federal, entre os efetivos, de acordo com as estatísticas da Controladoria-Geral da União (CGU), de 1º de janeiro de 2014 até o dia 11 de abril de 2019, foram registrados 906 processos que tratam de assédio. Destes, 82,5% (747), de assédio moral, 14,9% (135), de assédio sexual e 2,6% (24), de ambos. No período, 278 processos foram julgados e 94 servidores foram punidos. Mas a súbita queda também foi observada. Nos três primeiros meses de 2014, 21 processos foram instaurados. Em 2015, 36. Em 2016, foi o máximo de 54. Em 2017, caiu para 37, chegando a 30, em 2018. Em 2019, de janeiro a março, apenas oito.

8 CONCLUSÃO

Através do presente artigo, pode-se evidenciar que o assédio moral, apesar de ser um fato que existiu constantemente nas relações de trabalho, é uma questão que, recentemente, vem recebendo destaque no contexto legislativo e doutrinário.

Diversas pessoas sofrem em seu ambiente de trabalho, casos que poderiam ser rotuladas como assédio moral, entretanto, na maioria das vezes não percebem que estão sendo vítimas deste terror agressivo. Com a falta de informação, a vítima é evidenciada a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, aguentando todas as adversidades ofensivas e insultantes, totalmente calada, sem haver nenhuma reação, por medo de perder seu emprego, sem saber como agir.

Contudo, é de total seriedade, que o assédio moral no ambiente de trabalho, seja validado pela legislação, bem como seja expresso, discutido, prevenido e tratado como uma ameaça real para a saúde física e mental da vítima.

A empresa também deve procurar meios para identificar, prevenir e repreender o assédio moral em seu ambiente. Trata-se de um tema que requer mais ênfase e atenção, uma vez que caracteriza grave ofensa ao princípio da dignidade do ser humano, assim como, causa danos, os quais podem ser irreversíveis, relacionados a saúde da vítima, visto que age diretamente

sobre os direitos de personalidade e comportamento do trabalhador, em razão do caráter agressivo e humilhante.

Durante a construção deste trabalho, ficou evidente que a ocorrência do assédio moral atinge diretamente o princípio maior do nosso ordenamento jurídico, a dignidade do ser humano, que resulta em dano moral, o qual deve ser reparado. Desta forma, para precaver tal prática no ambiente corporativo, é imprescindível a publicação de leis próprias sobre o tema, com o objetivo de proteger e resguardar a integridade de cada trabalhador, evitando casos de humilhação, que atualmente não representam assunto relevante para nossos legisladores, assim como o investimento em políticas públicas para informação e prevenção do assédio moral a serem trabalhadas pela empresa diante da sua equipe de empregados.

É igualmente relevante que cada trabalhador entenda o que é o assédio moral e não permita que passe despercebido, pois se de um lado é dever dos Juízes e Promotores prevenir e reprimir tais ações, de outro lado, é dever dos trabalhadores instigar o Judiciário, em forma de denúncias, para levar ao conhecimento cada caso de assédio moral. Por mais simples que possa parecer esse ato, ele servirá para a preservação da harmonia social, da ordem jurídica, e da dignidade do ser humano.

Assim, o assédio moral, é uma das formas mais violentas de agressão, que o trabalhador pode sofrer no ambiente corporativo, a qual compromete a ordem jurídica, social e o princípio maior da dignidade do ser humano, trazendo prejuízos não só para a vítima da agressão, mas também para a sociedade e a própria empresa. Pode-se afirmar sem sombra de dúvidas, que as reações do assédio moral interferem diretamente no progresso da sociedade, ocasionando a violência e a instabilidade socioeconômica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

AÇÕES Pedindo Assédio Moral Despencam na Justiça Do Trabalho De São Paulo, **Conjur**, Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jan-25/acoes-pedindo-assedio-moral-despencam-justica-trabalho-sp>>. Acesso em: 13 set 2019.

ASSÉDIO Moral no Ambiente de Trabalho, **Jus**, Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67535/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 13 set 2019.

ASSÉDIO Moral no Brasil, **Correio Braziliense**, Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>>. Acesso em: 05 jun 2019.

ASSÉDIO Moral pode ser Intensificado com a Reforma Trabalhista, **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-moral-pode-ser-intensificado-com-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 13 set 2019.

EGE, Harald. **Mobbing in Italia**. Bologna: Pitagora Editrice, 1997.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUEDES, Marcia Neves. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HEAMES, Joyce; HARVEY, Michael (2006). Bullying no local de trabalho: uma avaliação de nível cruzado. **Decisão de gestão**, v. 44, ISS 9, p. 1214-1230.

HIRIGOYEN, Marie-France (2002). **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Bertrand do Brasil.

HIRIGOYEN, Marie-France (2008). **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

LEYMANN, Heinz (1986). **Desenvolvimento de Assédio Moral no Trabalho**. Psicologia Organizacional, 1996.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo 2001.

SANTOS, Luciany Michelli Pereira. O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas. **Revista de Ciências Jurídicas**, Maringá, v.1, n.1, 2003.