

ESTUDO DO CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E SEUS IMPACTOS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

STUDY OF THE CONCEPT OF MORAL HARASSMENT AND ITS IMPACTS ON THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

227

Letícia Isabel de Oliveira¹; Vera Lúcia de Haro Lima¹; Simone Cardoso Leon²;
Gilberto Brandão Marcon³

1- Tecnólogas em Gestão Empresarial pela Fatec de Itapira “Ogari de Castro Pacheco” (FATEC de Itapira); ;2- Professora Doutora atuante nas disciplinas de Metodologia da Pesquisa Científico-Tecnológica e Projeto de Trabalho de Graduação I, docente da Fatec de Itapira; 3- Doutor em Educação, Coordenador do curso de Gestão da Tecnologia em Gestão Empresarial.

Contato: gilberto.marcon@fatec.sp.gov.br

RESUMO

Por meio deste trabalho, pretende-se aprofundar no estudo do assédio moral e suas consequências no meio laboral, avançando e contribuindo em relação ao seu enfrentamento, dada a sua presença dentro dos diversos tipos de organizações como elemento que enseja e intensifica os conflitos humanos, desconstruindo os ambientes organizacionais, em especial naquilo que se refere aos conflitos e que influenciam de maneira irreversível o funcionamento das instituições, a partir da deterioração do seu clima organizacional. Tendo o objetivo de fornecer informações sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, principalmente para conscientizar os gestores da importância de identificar e sanar esse problema, reconhecendo a sua subjetividade, pois quando não são devidamente capacitados podem, eventualmente, até estimular o assédio.

Palavras-chave: Assédio moral. Clima organizacional. Danos psíquicos. Gestão de conflitos. Gestão de pessoas.

ABSTRACT

By this work, it seeks to deepen the study of moral harassment and its consequences in the workplace, advancing and contributing to its coping, given its presence within the different types of organizations as an element that leads to and intensifies human conflicts, deconstructing organizational environments, especially with regard to conflicts and which irreversibly influence the functioning of institutions, based on the deterioration of their organizational climate. Aiming to provide information about bullying in the workplace, mainly to make managers aware of the importance of identifying and solving this problem, recognizing their subjectivity, because when they are not properly trained, they may even encourage harassment.

Keywords: Moral harassment. Organizational climate. Psychic damage. Conflict management. People management.

INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho é o estudo da temática relativa ao assédio moral naquilo que se refere à sua presença na sociedade, em específico no ambiente das organizações, ao longo do tempo e na atualidade, aliada à evolução dos estudos teórico-científicos em torno dele.

O enfoque que se pretende aqui é avançar e contribuir em relação ao seu enfrentamento, dada a sua presença dentro dos diversos tipos de organizações como elemento que enseja e intensifica os conflitos humanos, desconstruindo os ambientes organizacionais.

Neste sentido, busca-se direcionar para entendê-lo, visando atuar na área de gestão de pessoas, em especial naquilo que se refere aos conflitos que influenciam de maneira entrópica o funcionamento das instituições, a partir da deterioração do seu clima organizacional.

O tema foi pensado com o objetivo de fornecer informações sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, principalmente para conscientizar os gestores da importância de identificar e sanar esse problema, reconhecendo a sua subjetividade, pois atualmente os gestores, em sua maioria, não são devidamente capacitados para lidar com essa situação e pode, por vezes, até instigar o assédio.

É cada vez mais importante a mediação equilibrada das relações entre mercado, organizações e indivíduos. Este parece ser o grande desafio para a área de gestão de pessoas, pois situações tais como a globalização versus cultura local, produção em série versus flexibilidade e trabalhador multiquificado versus redução de posto de trabalho são paradoxos que marcam o contexto contemporâneo.

O fato é que o assédio moral é prejudicial, é causa de danos potenciais, seja para a empresa, seja para a vítima, já que quando assediado o funcionário pode sofrer problemas psicológicos; podendo até desenvolver doenças mentais, como depressão, ansiedade, dentre outras. Um funcionário que sofre o assédio moral não consegue ter o mesmo rendimento de um funcionário saudável, prejudicando a relação de trabalho.

Essa situação é comprovada a partir de informações colhidas em pesquisas que, na sequência, se propõem trazer alguns dados estatísticos que mostram a dimensão do problema. Neste sentido, segundo a pesquisa realizada pelo site Vagas, em 2015, onde foram entrevistados 4.975 profissionais em todas as regiões do país, dois dados são relevantes e cabem serem citados, visando dar a dimensão do problema. Uma informação obtida mostra que 52% dos entrevistados denunciaram ter sofrido algum tipo de assédio. E não apenas isto, 87,5% não relataram o assédio, alertando as companhias a atentarem ao problema e criarem um meio de suporte às vítimas.

Por fim, essa mesma pesquisa revela que, entre os assediados, 39,6% disseram que o episódio dificultou ou tornou impossível seu desenvolvimento profissional. Já o GEDAF, com parceria da Loxxi Engenharia, realizou pesquisa VOX 004-2019 sobre o mesmo assunto para avaliar a percepção desse tema que tanto tem deixado os trabalhadores doentes, e o cenário encontrado, de pessoas que se tornam alvos preferenciais em ataques do assédio moral, foi o seguinte:

- 38,3% - Pessoas que fazem sucesso – ou seja, quem se destaca por sua ascensão;
- 33,3% - Pessoas estranhas - com opinião críticas, personalidade marcante ou independente em relação às posições do grupo;
- 19,0% - Pessoas sozinhas - quando a pessoa corresponde à minoria absoluta, havendo maior vulnerabilidade dessas pessoas ao expressarem opiniões abertas, contestarem, violando regras estabelecidas pelos grupos dominantes;
- 4,8% - Pessoas novas – que ainda precisam conquistar a confiança dos colegas ou em caso em que gerenciam equipes menos receptivas a mudanças e novas ideias;
- 4,8% - Outras situações – são os casos de exposição a chefes autoritários ou ríspidos, que usam condutas agressivas desde as verbais até a violência física.

A intensificação desse fenômeno é culpa das mudanças no cenário organizacional nos últimos anos. Barreto (2003) entende que o processo da consolidação do modelo flexível do trabalho industrial em curso tem apresentado em seu teor novos métodos de seleção, inserção e avaliação do trabalhador, levando a rupturas da malha social e a uma insatisfação generalizada nas relações no trabalho. Neste sentido, para Tarcitano e Guimarães (2004):

Novas exigências do ambiente laboral vêm sendo incorporadas gerando múltiplos sentimentos como medos, incertezas, angústia e tristeza. A ansiedade ante uma nova tarefa, o medo de não saber, a avaliação constante do desempenho sem o devido reconhecimento, a requisição da eficácia técnica, excelência, criatividade e autonomia geram tensão e incertezas.

Na atualidade, a questão entre o que é assédio e o que é conflito parece estar mais pacificada, mais delimitada em termos de sua significação conceitual, ainda que exista espaço para algo de subjetividade no âmbito jurídico, de modo que, se comprovado através de provas, abre-se espaço para a indenização por danos morais.

O conflito velado pode ser definido como atos negativos isolados que não são considerados assédio moral; por outro lado, existe o conflito de trabalho que acontece de forma aberta, onde algumas pessoas se dizem assediadas e não o são de fato, pois o assédio moral pode ser confundido com o estresse ou pressão no trabalho, ou mesmo com o conflito velado, mas o assédio acontece através

de um conjunto de procedimentos como: negar o que disse, usar de realidade mitificada e usar de ameaça velada.

Em conformidade com o Ministério da Saúde (2014), existem diferenças sobre o assédio moral no trabalho e os conflitos, apresentadas no Quadro 1:

Quadro 1. Diferenças entre conflitos saudáveis e situações de assédio moral.

Conflito	Assédio Moral
As divergências de visão entre profissionais são deixadas às claras.	As agressões podem ser difusas e implícitas.
Os profissionais envolvidos têm consciência da divergência.	A interação é confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio.
A comunicação é direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes.	A comunicação dá-se de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo.
O clima organizacional não sofre alteração	O clima organizacional torna-se conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.	Pode haver recusa à interação e isolamento.
Os confrontos e divergências são ocasionais	As práticas antiéticas tornam-se duradouras e frequentes.
Na atitude não se objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente.	Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou à exoneração.
No conflito pode ocorrer antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado.	O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo).

Fonte: adaptado de Ministério da Saúde/Fiocruz (2015).

E neste sentido é que Einarsen e Skogstad (1996) insistem que o assédio moral no trabalho é caracterizado pelo comportamento persistente, repetitivo e continuado.

O que deve ser identificado como assédio moral é o que ocorre frequentemente em relações autoritárias e assimétricas e envolve abuso ou mal-

uso de poder, onde os alvos ou vítimas podem experimentar dificuldades em defender-se, existindo um certo grau de competição, que é visto como normal no ambiente laboral.

Já no caso dos conflitos, estes atuam como instrumentos de alcance de objetivos, incluídos de disputas, os quais são baseados em dados factuais com competições decorrentes de ideais, visões e conflitos de interesses e em situações de assédio moral. As interações entre as pessoas tornam-se hostis, o ambiente confuso e a comunicação ambígua.

Ocorre que, devido às repercussões causadas à saúde mental dos trabalhadores, os danos acabam sendo relacionados ao abuso de poder e autoritarismo, com a finalidade de desqualificar ou desmoralizar um ou um grupo de trabalhadores.

METODOLOGIA

Quanto ao método utilizado é um estudo que se associa à contribuição para a perspectiva de explicar a problemática aos gestores, fomentando a sua preparação para lidar com o assédio e abrir caminhos através da compilação de informações aqui pretendida por meio de dados, pesquisas, reportagens e estudos teóricos conceituais a respeito.

A ideia inicial foi estudar o que é o assédio moral, discorrer acerca das definições de doutrinadores e discorrer sobre o histórico desse instituto no Brasil e no mundo, como se faz presente no ambiente de trabalho atualmente, bem como os problemas que acarretam para a vida das vítimas, trazendo dados e reportagens sobre o assunto, portanto, produzir uma pesquisa bibliográfica.

Isto feito, elaborou-se, a partir das informações conceituais coletados, um questionário com questões objetivas que foi aplicado, visando identificar a questão problematizada dos profissionais dentro do ambiente organizacional, com isto agregando ao estudo o uso da pesquisa empírica.

A ferramenta utilizada na pesquisa foi o *Google Forms*, no qual foram elaborados questionários com perguntas objetivas visando coletar informações tais como o percentual das pessoas que sabem o que é assédio moral.

A partir dos dados coletados, pretendeu-se produzir informações a serem refletidas em torno do cenário apresentado e o estudo teórico conceitual elaborado, construir reflexões e atingir um diagnóstico da situação que se preste a contribuir para a construção de prognósticos voltados à orientação dos gestores em torno da problemática.

A CONCEPÇÃO HISTÓRICA DA PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A pesquisa se ajustará à vertente histórica no sentido dos eventos e sua respectiva interação no desenvolvimento da perspectiva das suas reflexões em torno do próprio conceito, atrelado ao objeto de estudo deste trabalho - o assédio moral.

De acordo com Hoel; Sparks; Cooper (2003), historicamente a questão do assédio moral tem como marco inicial, em relação a sua ocorrência no ambiente do trabalho, a Escandinávia, entre os países que a compõem: Suécia, Finlândia e Noruega, na década de 1980, como parte do crescente interesse em pesquisas relacionadas ao trabalho em geral e do reconhecimento da importância do aparecimento dos casos de estresse no ambiente organizacional.

Esclarece Adamns (1992) que nos últimos dez anos do século XX foram usados termos como: *bullying* e *mobbing*, para descrever o fenômeno da agressão moral de forma repetitiva no local de trabalho. Foi em 1996 que surgiu o primeiro estudo sobre assédio moral, desenvolvido pelo sueco Heinz Leymann (1990) pesquisador na área de Psicologia do Trabalho, por meio de uma pesquisa de coleta de dados com vários grupos de trabalhadores de diversas áreas, que qualificou o processo encontrado de psicoterror e introduziu o conceito de *mobbing* para descrever formas de assédio ocorridas dentro do ambiente laboral.

Em torno destes estudos, segundo Keashly (1998), o que caracteriza tal fenômeno se ajusta a comportamentos agressivos, rudes e antissociais no ambiente de trabalho, tais como: o isolamento social, tratamento silencioso (não falar com a pessoa), fofocas, críticas à vida privada e profissional, fiscalização excessiva no trabalho, negativa de informações e agressões verbais.

As definições do assédio moral vão dar destaque a alguns aspectos que diferenciam esta forma de violência de outras, sendo um processo dinâmico que se desenvolve no tempo e no qual a frequência e a duração são imprescindíveis para sua caracterização.

Em sentido de destacar o estudo do conceito, Hirigoyen (2002, p.15) reafirma como fator essencial na caracterização do assédio moral algo que se caracteriza como “claramente um ato que só adquire significado pela insistência”.

Assim, é observado como um processo inconsciente de destruição psicológica, constituído de procedimentos repetitivos e hostis, evidentes ou encobertos, de um ou mais indivíduos sobre o outro, na forma de palavras, comparações impróprias e fofocas, que desestabilizam ou mesmo destroem o indivíduo, sem que os que o cercam interfiram no sentido de coibir tal abuso.

Quanto à gravidade que determina a importância do tema, Barreto (2007, p. 49) aponta que:

Apesar de invisível, é concreto o risco à integridade, à saúde e até mesmo à vida do trabalhador, porque a humilhação prolongada pode decorrer desde o comprometimento da sua dignidade e seu relacionamento afetivo e social, como evoluir para a sua perturbação mental, incapacidade laborativa, depressão e até mesmo a morte.

233

Quando a situação chega ao estágio apresentado no cenário acima, para Hirigoyen (2011, p. 178) ele é definido como descompensação e assim o explica:

Em geral no estágio da descompensação que nós, psiquiatras, encontramos essas vítimas. Elas apresentam um estado ansioso generalizado, perturbações psicossomáticas, ou um estado depressivo. Nos sujeitos mais impulsivos, a descompensação pode se dar com a passagem a atos violentos, que levam ao hospital psiquiátrico. Aos olhos dos agressores, não é raro que essas perturbações sirvam como justificativa para sua perseguição.

Este fenômeno parece ter efeito em mudanças na gestão em relação ao cenário organizacional nos últimos anos. Barreto (2003) entende que o processo da consolidação do modelo flexível do trabalho industrial em curso tem apresentado, em seu teor, novos métodos de seleção, inserção e avaliação do trabalhador, levando às rupturas da malha social e a uma insatisfação generalizada das relações no trabalho.

Neste cenário, Dejours e Bêgue (2009) enfatizam a preocupação com casos de suicídios relacionados ao trabalho, como uma reação externa a toda essa pressão vivida pelos trabalhadores e, apesar de ser difícil estabelecer um nexo, seu esgotamento pode estar relacionado com a instabilidade e redobramento laboral. É neste ambiente de mudanças que o trabalhador tem sofrido com violências que atingem todos os setores e categorias profissionais, em países desenvolvidos ou não, trazendo desigualdades, discriminações, rotulações e conflitos para as relações laborais, além de problemas de saúde e abandono do trabalho. Entre essas violências estão as agressões verbais, os insultos, as intimidações, enfim, o assédio moral.

Segundo de Souza (2004), o propósito do assédio moral é a exclusão do trabalhador malquisto do cenário do trabalho, nesse âmbito, o assediador (geralmente pessoa convencida de superioridade) persegue o trabalhador, especialmente quando ele não se enquadra nos padrões do grupo, possuindo desenvoltura, classe social, orientação sexual diferente dos demais.

O Estudo do Conceito de Assédio Moral

Exposto o cenário acima, segue-se produzindo o já esboçado de modo mais superficial como conceito geral, pretendendo agora um aprofundamento na reflexão teórico-conceitual em torno do objeto de estudo deste trabalho, portanto,

verificar o assédio moral tanto em torno da óptica em relação aos aspectos vinculados à área de gestão de organizações, como no que tange aos elementos ligados ao segmento do direito, portanto, suas condicionantes e consequências no plano legal.

Toma-se por ponto de partida o perfil da vítima de assédio. É interessante que aquele que é objeto de assédio tende a ser considerado como pessoa que leva o agressor a sentir-se ameaçado dentro do grupo ou até mesmo no seu cargo, levando-o a atuar como assediador.

Vem de encontro a esta perspectiva a informação que o assediado normalmente é uma pessoa que exerce um cargo de responsabilidade e um conhecimento superior aos demais, sua autoestima é elevada e possui um bom nível de confiança entre os integrantes do grupo (HIRIGOYEN, 2005).

Esclarece sobre o tema o autor Guedes (2003, p.63 apud OLIVEIRA, 2004) que conforme pode se constatar abaixo enfatiza esta informação:

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

O citado autor vai além da reflexão em torno das consequências da atitude de caráter deletério, e mostra os seus efeitos destrutivos em torno daquele que é objeto do assédio:

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

O assédio tende a desestabilizar a relação do assediado com o ambiente de trabalho, em boa parte dos casos forçando-o a desistir do emprego, e em níveis mais intensos provocar sequelas por conta de se encontrar em situação de difícil recondução, podendo inclusive evoluir para a incapacidade laborativa.

Na maior parte dos casos os danos são inestimáveis, portanto, o assédio deve ser tratado como uma violência grave, devendo ser banido das relações de emprego. As consequências para a vítima, acrescentando agora as considerações de Barreto (2007, p. 49), mostram o seu poder de amplitude:

Apesar de invisível, é concreto o risco à integridade, à saúde e até mesmo à vida do trabalhador, porque a humilhação prolongada pode decorrer desde o comprometimento da sua dignidade e seu

relacionamento afetivo e social, como evoluir para a sua perturbação mental, incapacidade laborativa, depressão e até mesmo a morte.

Pesquisas recentes colaboram para uma visão ainda mais específica quanto ao perfil da vítima do assédio moral. Permite segmentar aspectos tais como: gênero, cor e posição hierárquica.

Em torno delas é revelado que os obstáculos começam de modo prematuro, ainda durante o processo seletivo, em relação às mulheres, pois o mercado de trabalho atual tem grande dificuldade em compreender o aspecto associado ao gênero, vista com dúvida e próximo do que seria um preconceito a ideia de que ser mãe não impede que uma mulher continue sendo uma excelente profissional.

Conforme pesquisa elaborada pela Catho com mais de 7 mil entrevistados, 39% das mulheres afirmam que são questionadas com quem deixarão os filhos enquanto trabalham. Na visão de estudiosos da área, esse não deveria ser um critério de avaliação durante um processo seletivo ou uma entrevista de emprego.

O problema não se atém ao processo seletivo, ou seja, em sendo contratadas a questão permanece e as mulheres são as principais vítimas do assédio moral, sendo muitas vezes precedido do assédio sexual também. Comumente, os dois tipos acontecem juntos e acompanhados de ameaças de demissões pelo não cedimento às investidas sexuais e com isso perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade capitalista em que vivemos.

A questão já deixou o plano das especulações e já é objeto de estudo. Assim, conforme argumentação de Hirata e Kergoat (2007), existem dois princípios fundamentais para a análise das relações sociais de gênero. A questão se dá em dois níveis abaixo expostos.

O primeiro é o entendimento do processo de hierarquização em que o trabalho masculino é mais valorizado que o feminino. O segundo diz respeito à separação entre trabalhos considerados femininos e trabalhos considerados masculinos: “A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos” (HIRATA; KERGOAT, 2007)

O citado aspecto se ajusta ao cenário histórico em que os papéis sociais e históricos executados por homens e mulheres têm fundamento material, que constitui a imensa relação de poder entre os sexos.

Outras informações são trazidas na construção desta identificação por autores como Bruschini e Lombardi (2003) que reforçam, a partir de pesquisas brasileiras, não apenas a questão de gênero, portanto as diferenças entre

homens e mulheres, mas outros aspectos tais como a questão racial, envolvendo brancos e negros no mercado de trabalho.

Também refletem a questão a partir de indicadores como a taxa de desemprego. Ao interagirem as duas informações acaba-se por observar que as mulheres negras executam trabalhos mais precários, ganham salários menores e são mais discriminadas.

As situações de assédio, além da perspectiva do clima organizacional, são um conflito que abre espaço para judicialização da relação de trabalho, ante a falta de solução do conflito.

Para tanto se faz necessário que o trabalhador, diante das situações do assédio moral, tome algumas providências, devendo: reunir provas para comprovar o assédio; anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário); dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que presenciaram o fato ou que já sofreram humilhações do agressor; evitar conversar com o agressor sem testemunhas; ir à presença do agressor sempre com colega de trabalho e, por fim, procurar o seu representante sindical e relatar os fatos, podendo se fazer acompanhado deste em diálogos com o assediador.

O problema é de tamanha envergadura que, para se ter uma noção, este em boa parte ocorre por parte daqueles que deveriam gerir o seu combate, ou seja, o assédio vem dos gestores ou incentivados por eles.

Há dados que comprovam, de acordo com artigo de autoria de Heloisa Valente, no site Vagas Profissões, em que traz a informação de que cinquenta e dois por cento dos profissionais já sofreram assédio, tanto moral, quanto sexual, e a maioria das vezes é por funcionário com hierarquia superior à da vítima.

Tal aspecto se confirma a partir do momento que, visto o perfil do assediado, no outro polo da relação é possível também desenvolver um perfil em relação ao assediador. Este poderá ser qualquer pessoa dentro da organização, seja ele empregador ou funcionário.

O intuito do assediador, comumente, é ocasionar o pedido de demissão, obrigá-lo a cumprir metas ou apenas humilhá-lo perante o chefe e outros colegas, como um tipo de castigo pelas divergências de opiniões, comportamentos ou posições assumidas.

Hirigoyen (2005) traz mais informações no que se refere às características do assediador: possui um perfil perfeccionista, sendo uma pessoa egocêntrica e muito persuasiva com relações interpessoais definidas, participando de diversos grupos e utilizando-se de linguagem adequada para cada situação que convenha aos seus interesses.

No que tange as potenciais consequências legais para o assediador, em caso de efetiva comprovação, este, além de responder pelos seus atos civilmente (responsabilidade civil), poderá também, mediante sua conduta, configurar crimes tipificados em nosso Código Penal. São os crimes contra a honra, os quais estão expostos nos artigos 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144 e 145 do Código Penal, que implicam reparações por danos morais e materiais.

O assédio vai contra a dignidade da pessoa humana, que está assegurada no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, sendo este um dos fundamentos do regime brasileiro. E ela consta expressamente em seu artigo 5º, que trata dos direitos individuais e coletivos, os quais são nomeados de direitos à liberdade e honra, que fazem parte da gama de direitos assegurados no referido artigo da Constituição Federal.

Assim, em termos jurídicos, o dano moral se caracteriza pela violação dos direitos do indivíduo, que vão da imagem até a liberdade e macula o princípio da dignidade da pessoa humana. Esses direitos são tão importantes quanto o direito à saúde, uma vez que, quando o indivíduo tem sua saúde afetada, física ou mental, também se configuram os danos morais.

O dano moral caracteriza-se por circunstâncias e fatos que atinjam a honra objetiva e/ou subjetiva do trabalhador, que lhe acarretem um desprestígio perante si e/ou a terceiros, e que violem o complexo de direitos que integram o arcabouço principiológico da dignidade da pessoa humana.

Sua configuração exige prejuízo que tenha sido gerado por uma conduta comissiva ou omissiva do empregador, o que torna imprescindível a existência de nexos de causalidade entre a hipótese fática e a mácula moral, psíquica e/ou material da qual passa a ser acometido o obreiro.

Nesse contexto, ausentes os elementos no conjunto probatório que revelem a prática dos atos ensejadores culmina indevida a indenização pleiteada. Quanto a isso se recorre à seguinte explicação, oferecida por Cavalieri Filho (2009, p.80):

Nessa perspectiva, o dano moral não está necessariamente vinculado a alguma reação psíquica da vítima. Pode haver ofensa à dignidade da pessoa humana sem dor, vexame, sofrimento, assim como pode haver dor, vexame e sofrimento sem violação da dignidade. Dor, vexame, sofrimento e humilhação podem ser consequências, e não causas. Assim como a febre é o efeito de uma agressão orgânica, a reação psíquica da vítima só pode ser considerada dano moral quando tiver por causa uma agressão à sua dignidade.

Entretanto, quando devidamente comprovado, o assediado poderá pleitear a rescisão indireta pelos motivos que estão elencados no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Algumas dessas razões que ensejam a rescisão indireta é o fato de o empregador aceitar ou incentivar a prática do assédio moral que configura prejuízo ao empregado, tornando insuportável o ambiente de trabalho e a continuação do vínculo empregatício.

Neste aspecto, Alkimin (2005, p. 92) relaciona o assédio com a rescisão indireta, esclarecendo que:

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

238

Em isto ocorrendo é possível identificar as consequências para a organização. Para a empresa, a situação será econômica, pois sofrerá ações trabalhistas que poderão resultar em indenizações e causar um desequilíbrio financeiro na organização.

Portanto, é necessário que todos os indivíduos envolvidos neste meio (trabalhadores, empregadores, psicólogos e legisladores) se conscientizem sobre o quanto faz mal para o ser humano a prática de assédio moral.

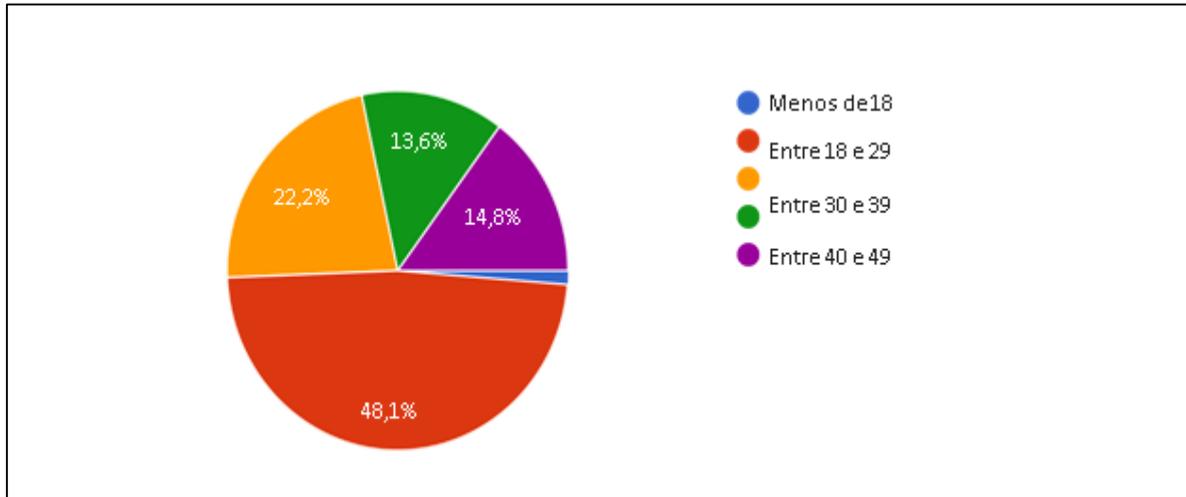
Em todos os campos do assédio moral (assédio moral vertical, descendente, ascendente, horizontal e misto) há necessidade de conscientização para que seja combatido com mais rigor, punindo e responsabilizando aqueles que o praticam, que normalmente não são punidos por falta de leis sobre o assunto.

O resultado dessa agressão psicológica não se restringe à figura do assediado e do assediador, pois gera graves transtornos físicos e psíquicos para o assediado e justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa para o assediante, atingindo também a organização, que fica com as despesas referentes às indenizações e ainda atinge o Estado, que gastará para recobrar a saúde do trabalhador assediado, atingindo a Previdência Social.

PESQUISA SOBRE A PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E RESPECTIVAS REFLEXÕES

Construído o questionário a partir das questões propostas, este foi aplicado numa amostra composta por 81 pessoas identificadas por um perfil que apresentou a seguinte faixa etária e a distribuição de gênero segundo as duas figuras que se seguem.

Figura 1. Faixa etária.

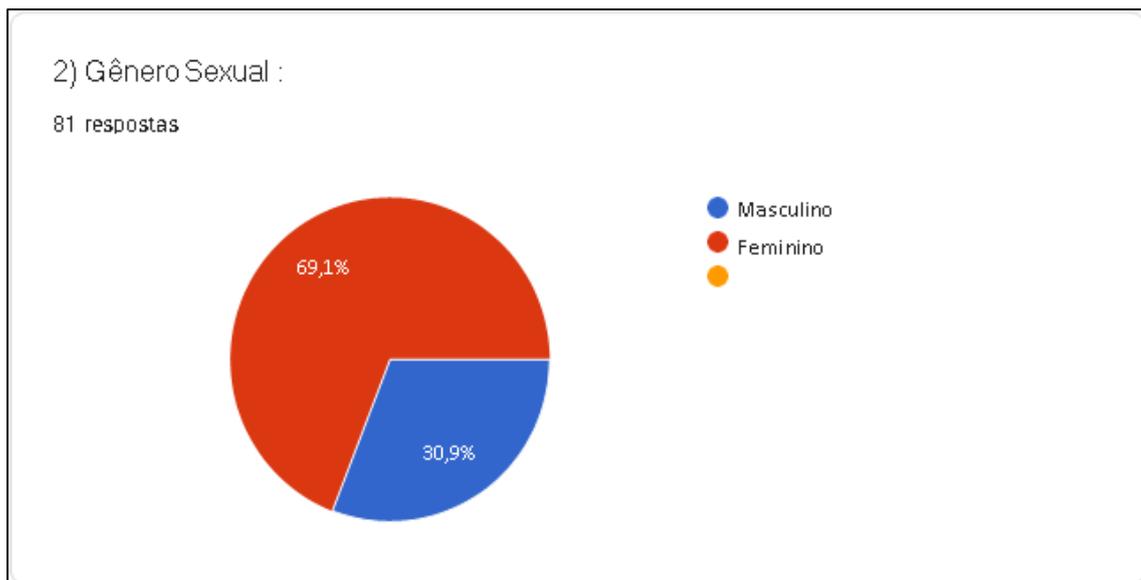


239

Fonte: elaborado pelos autores.

Quanto à faixa etária prevaleceu o grupo entre 18 e 29 anos com 48,1%, seguido daqueles entre 30 e 39 anos perfazendo um total 22,2%, com aqueles como mais de 50 anos compondo 14,8%, seguidos de perto pela faixa entre 40 e 49 anos com 13,6% e por fim uma quantidade pouco expressiva dos menores de 18 anos.

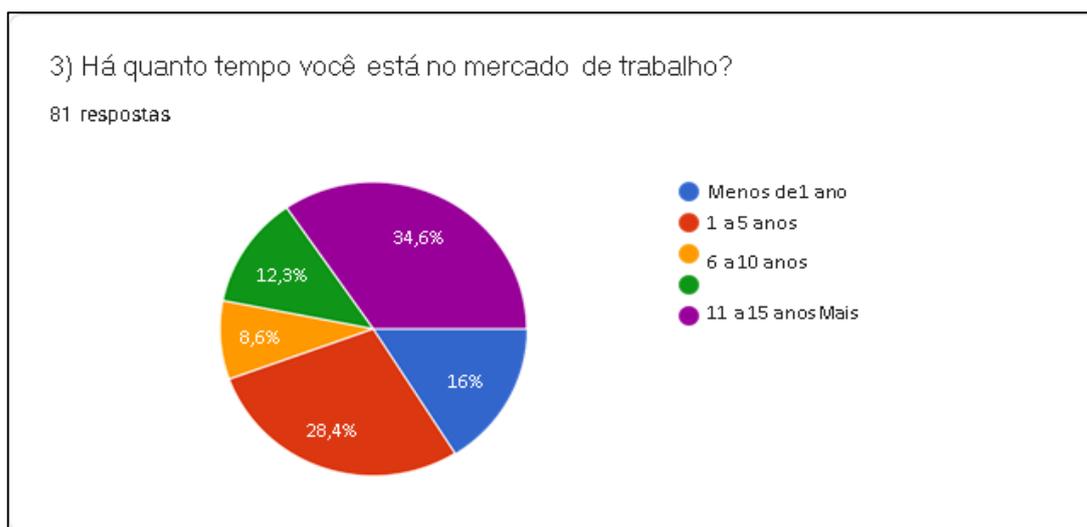
Figura 2. Gênero sexual.



Fonte: elaborado pelos autores.

Quanto ao gênero, prevaleceu o feminino com 69,1%, enquanto as respostas masculinas em 30,9%, o que pode refletir um maior interesse deste segmento do que o outro em relação ao tema.

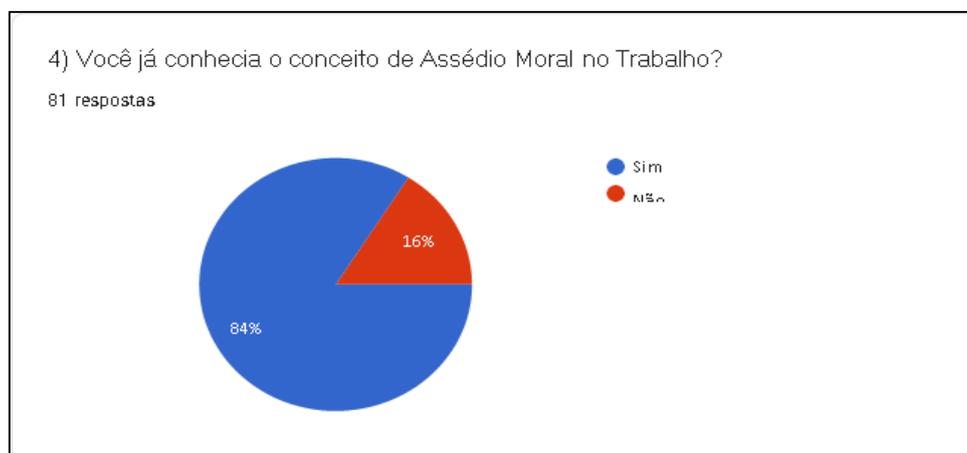
Figura 3. Tempo de mercado de trabalho.



Fonte: elaborado pelos autores.

Quanto ao tempo daqueles que estão no mercado de trabalho, os que responderam à pesquisa, na sua maioria, estão acima de 16 anos no mercado, ou seja, 34,6%, um ponto positivo dado que perto de 1/3 da amostra são de pessoas com bom tempo de experiência.

Figura 4. Conhecimento do conceito.



Fonte: elaborado pelos autores.

Quanto ao conhecimento do conceito “Assédio Moral”, a maioria dos pesquisados (84%) disseram conhecer, ficando com 16% as pessoas que o desconhecem.

Figura 5. Vítimas.



Fonte: elaborado pelos autores.

Em relação a sofrer o assédio, 58% responderam não terem sofrido, já 42% responderam que já foram vítimas.

Figura 6. Assediadores.



Fonte: elaborado pelos autores.

Sobre a prática do assédio, a grande maioria (91,4%) responderam não ter praticado e 8,6% dos pesquisados reconheceram já ter assediado.

Pelo número de pessoas que responderam ter praticado o assédio ser a minoria, eles podem estar relacionados com cargos de poder (gerentes, chefes, supervisores), apesar de não ser uma regra, pois o assédio pode vir de todo lado.

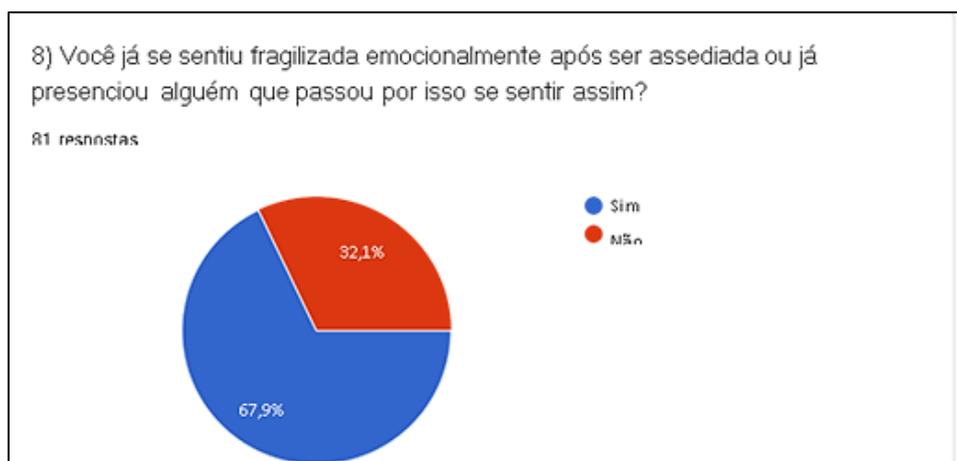
Sobre ter presenciado o assédio moral, as testemunhas são 67,9%. Já 32,1% responderam que não presenciaram o assédio em nenhum momento em seu ambiente de trabalho.

Figura 7. Assediadores.



Fonte: elaborado pelos autores.

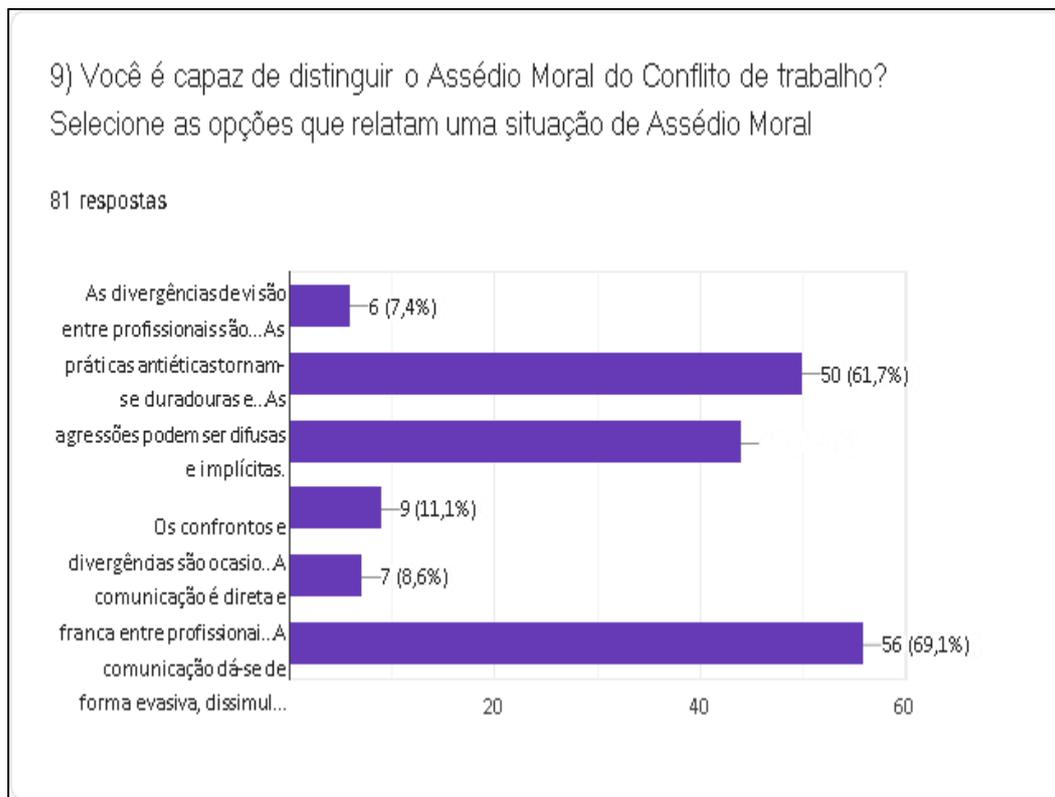
Figura 8. Fragilidade emocional pós assédio.



Fonte: elaborado pelos autores.

Os dados que relatam a fragilidade emocional pós assédio são os mesmos do gráfico acima. Sobre presenciar o assédio, 67,9% perceberam a fragilidade emocional e 32,1% não perceberam, pois não presenciaram, que fala um pouco sobre como é difícil sair sem um abalo emocional depois de ser assediado.

Figura 9. Equívoco em relação ao significado de conflito e assédio moral.



Fonte: elaborado pelos autores.

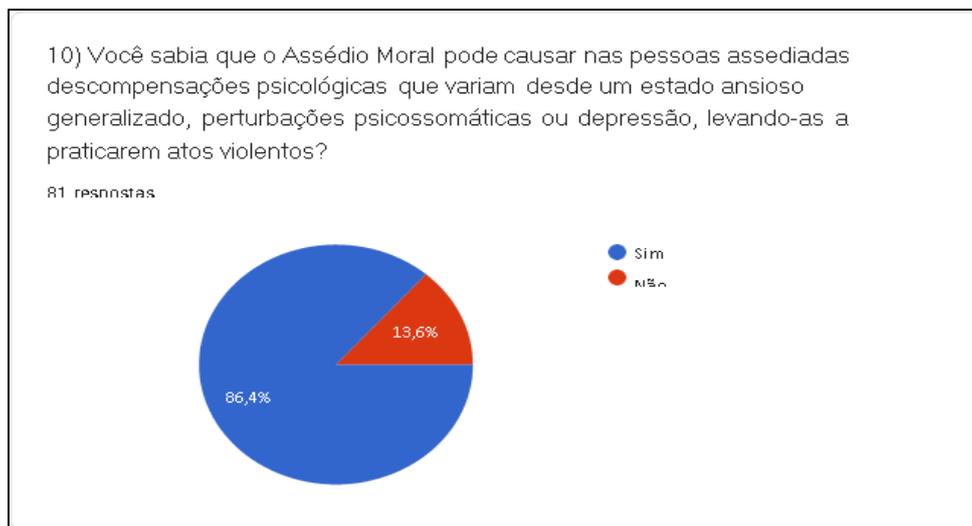
Quando foi questionado se a pessoa era capaz de distinguir o Assédio Moral do Conflito de trabalho, foi observado que:

- As divergências de visão entre profissionais são deixadas às claras. 7,4% erraram;
- As práticas antiéticas tornam-se duradouras e frequentes. 61,7% acertaram;
- As agressões podem ser difusas e implícitas. 66,7% acertaram;
- Os confrontos e divergências são ocasionais. 11,1% erraram;
- A comunicação é direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes. 8,6% erraram;

- A comunicação dá-se de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo. 69,1% acertaram.
- Por fim algumas pessoas (de 7,4% a 11,1%) ainda se confundem com o conceito do que é o assédio moral e o que é o conflito de trabalho.

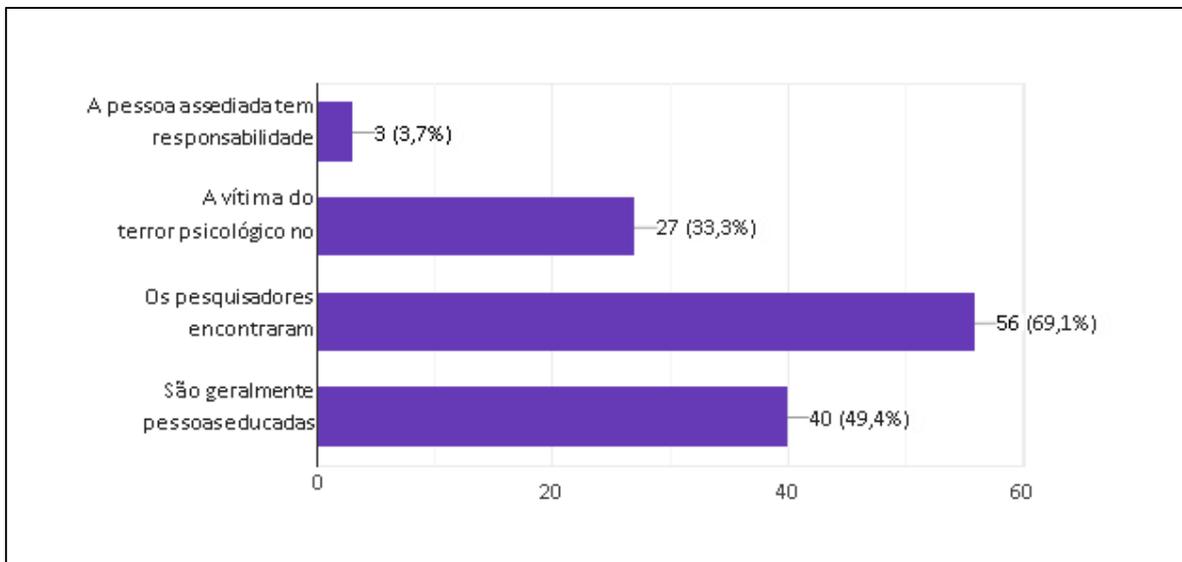
Na sequência no gráfico abaixo se observa que a maioria dos pesquisados (86,4%) tem conhecimento que assédio pode levar as vítimas a sofrer descompensações psicológicas que variam desde um estado ansioso generalizado, perturbações psicossomáticas ou depressão, levando-as a praticarem atos violentos e 13,6% dos pesquisados responderam não terem conhecimento sobre o assunto.

Figura 1. Conhecimento sobre as consequências do assédio nas vítimas.



Fonte: elaborado pelos autores.

Outro aspecto tratado se ajustou sobre o olhar que se tem em relação às pessoas que são vítimas de assédio, ou seja, como estas são vistas perante os valores da amostra pesquisada.

Figura 11. Conhecimento sobre a personalidade da vítima.

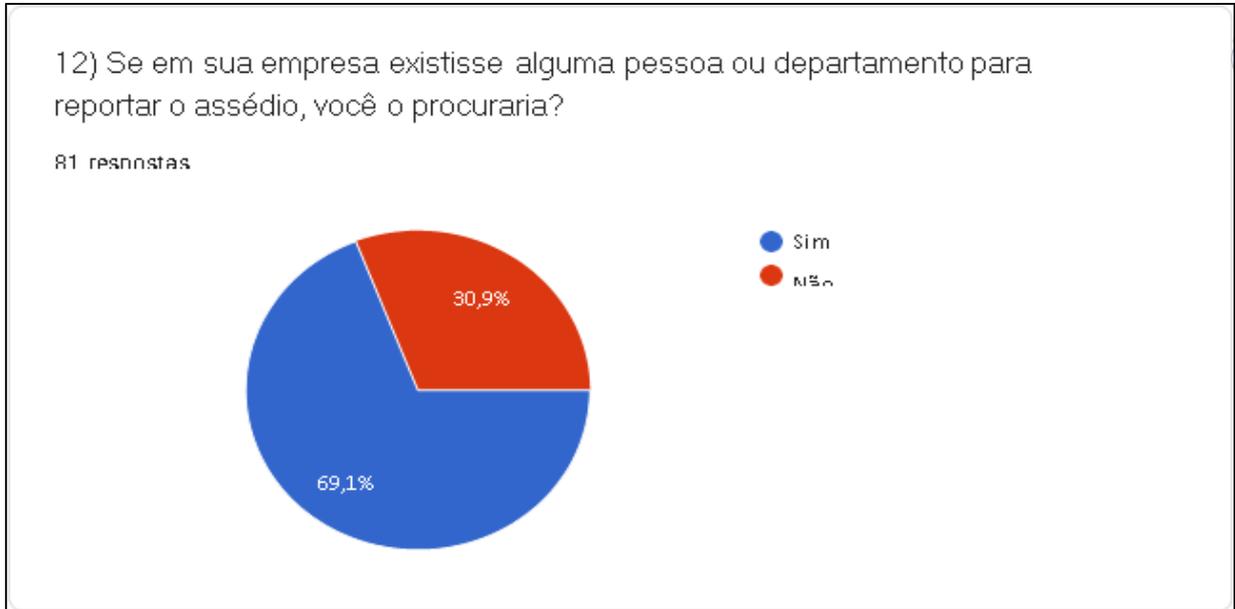
Fonte: elaborado pelos autores.

Quanto ao questionado, as respostas apuradas acabaram por mostrar que o assediado é observado com o seguinte olhar:

- A pessoa assediada tem responsabilidade pela perseguição. 3,7%;
- A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidiioso, negligente. 33,3%;
- Os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem. 69,1%;
- São geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. 49,4%.

Um elemento animador diante dos dados capturados é que estes mostram que apenas 3,7% dos entrevistados têm uma percepção errada sobre a vítima. Na sequência foi perguntado se em se observando ocorrer assédio qual seria o comportamento daquele que o testemunha.

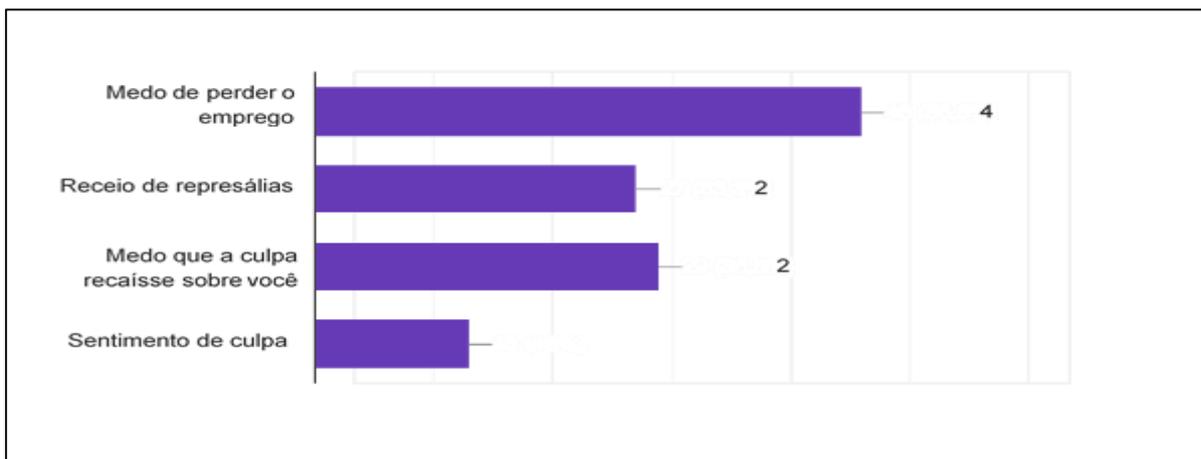
Figura 2. Pessoas que denunciariam o assédio moral.



Fonte: elaborado pelos autores.

E diante do questionado, a maioria dos pesquisados (69,1%) afirmou que reportariam a situação, enquanto 30,9% responderam não reportar. Em torno deste segundo grupo foi que se fez o questionamento sobre quais seriam as motivações para ter este procedimento.

Figura 13. Motivo pelo qual não denunciariam.

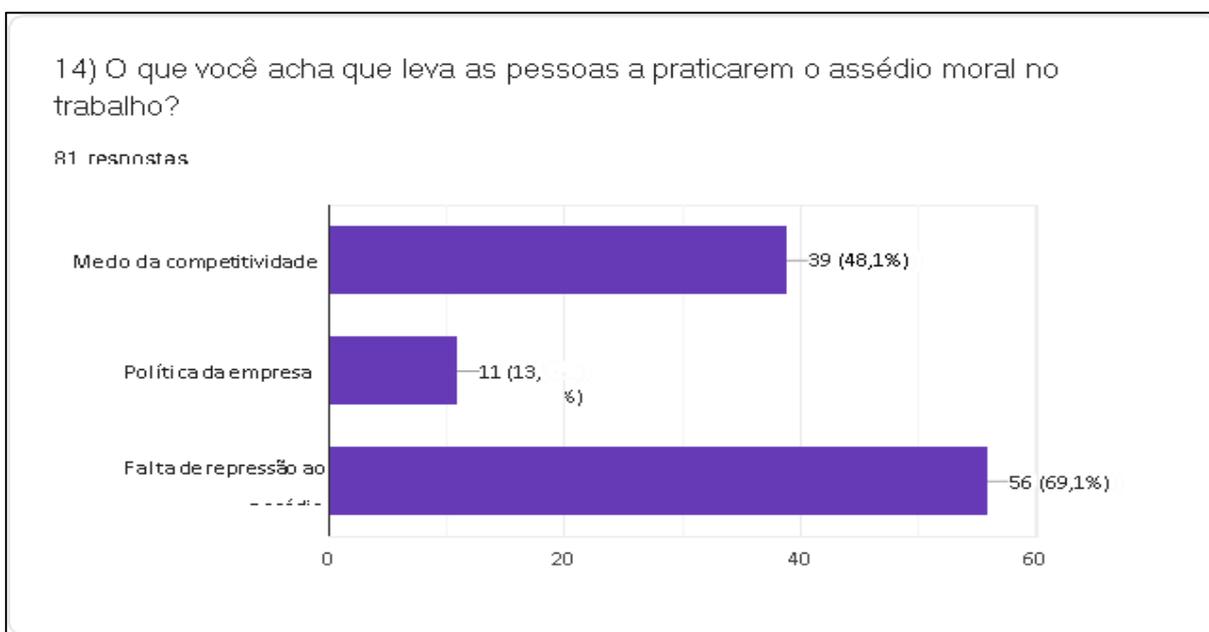


Fonte: elaborado pelos autores.

Aplicado o questionamento, as respostas se seguiram nos seguintes percentuais: Medo de perder o emprego 56,8%; Receio de represálias 33,3%; Medo que a culpa recaísse sobre você 35,8%; Sentimento de culpa 16%.

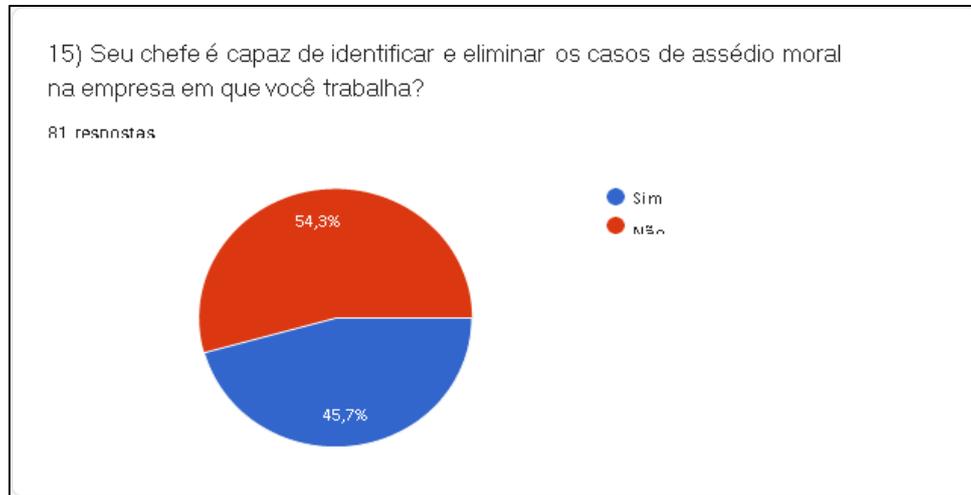
Na sequência, foi o momento de se observar a avaliação que os pesquisados fazem em relação às motivações daquele que cumpre o papel de assediador.

Figura 14. Opinião sobre o assediador.



Fonte: elaborado pelos autores.

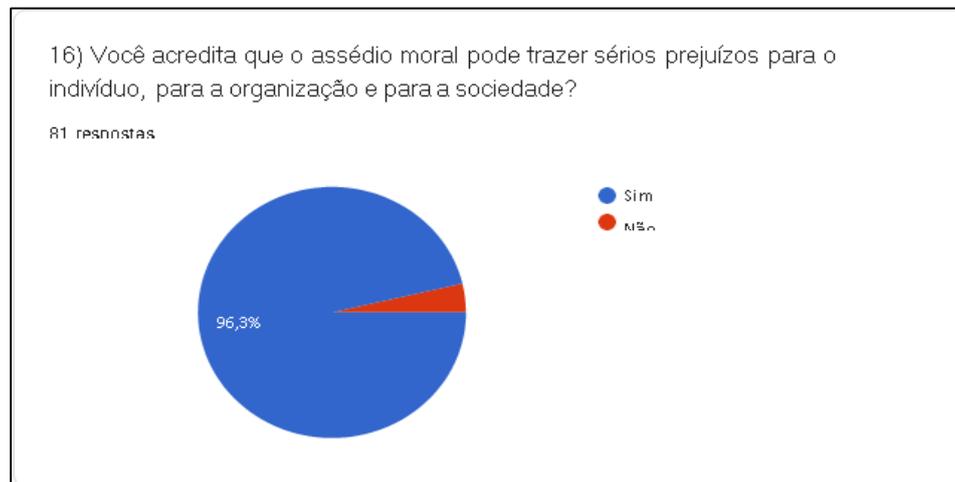
Dando continuidade, o questionamento da pesquisa se voltou para ao procedimento do superior hierárquico, no caso de identificado o assédio no ambiente de trabalho, e os dados acabam por levar à conclusão de que 54,3% disseram que seus chefes não são capazes de identificar e eliminar os casos de assédio moral na empresa em que trabalham e 45,7% disseram que eles são capazes.

Figura 15. Conscientização dos gestores a respeito do assédio.

248

Fonte: elaborado pelos autores.

Na sequência o que se buscou observar quando aos pesquisados foi se estes tinham consciência sobre o problema do assédio moral.

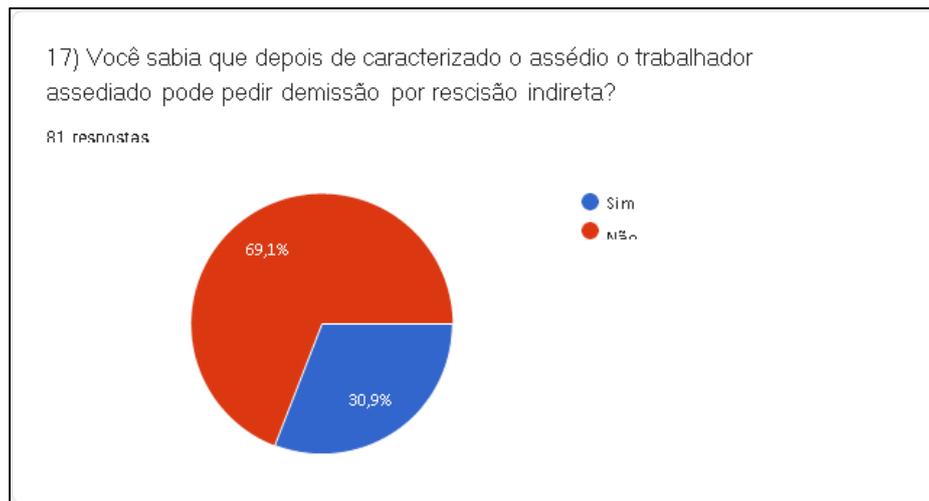
Figura 3. Consciência sobre os prejuízos à vítima.

Fonte: elaborado pelos autores.

A grande maioria dos pesquisados (96,3%) tem consciência que o assédio moral pode trazer sérios prejuízos para o indivíduo, para a organização e para a sociedade, enquanto 3,7% responderam ignorar esse fato.

A abordagem se seguiu buscando verificar os aspectos do conhecimento das consequências em relação aos aspectos jurídicos decorrentes deste ato, no que tange as relações de trabalho, focado em especial na possibilidade de rescisão por justa causa pleiteada por parte do assediado.

Figura 17. Consciência sobre a rescisão indireta.

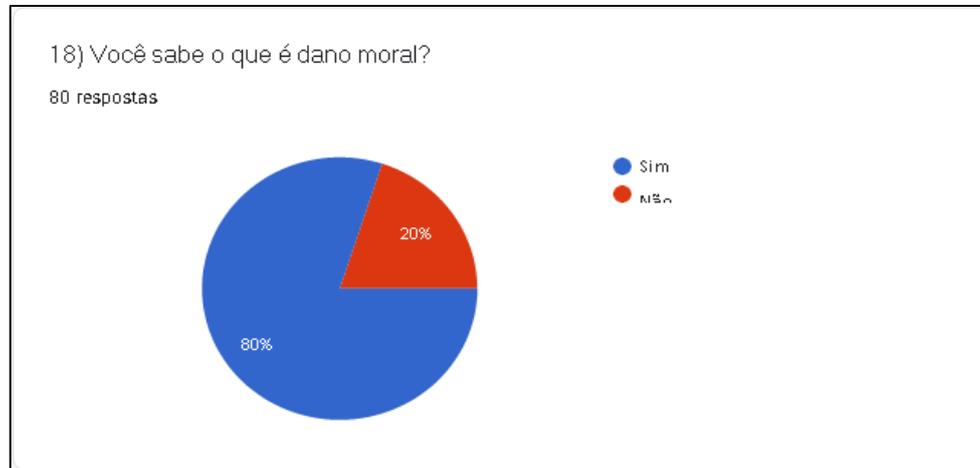


Fonte: elaborado pelos autores.

Dentre os pesquisados, 69,1% responderam que sabem que depois de caracterizado o assédio, o trabalhador assediado pode pedir demissão por rescisão indireta, enquanto 30,9% responderam ignorar esse fato.

Aprofundando na questão de direito e no aspecto jurídico, questionou-se sobre o conhecimento de que, se além da perspectiva apontada da rescisão indireta, há clareza sobre a possibilidade de a situação abrir espaço para ressarcimento por danos morais.

Figura 18. Consciência sobre o dano moral.

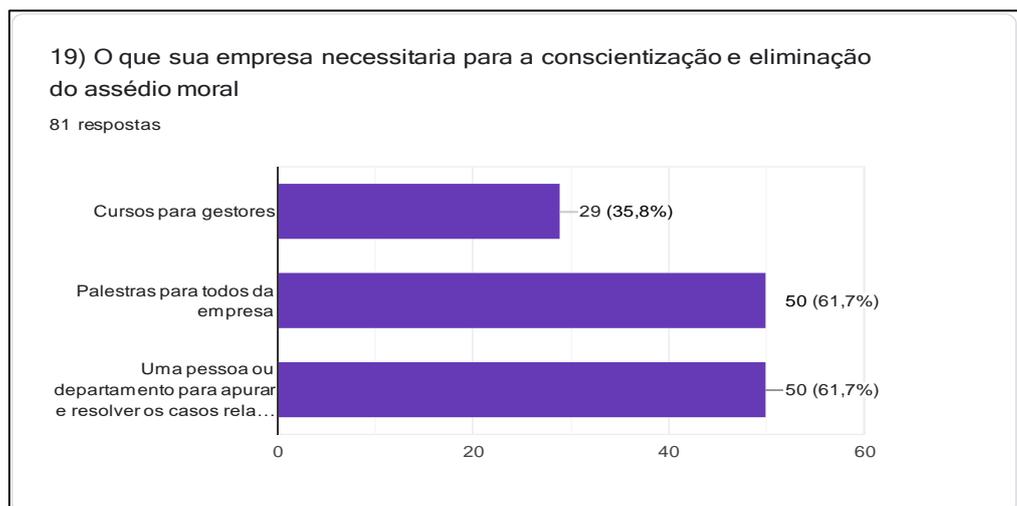


Fonte: elaborado pelos autores.

Os dados mostram que 4/5 deles, ou seja, 80% dos pesquisados têm conhecimento sobre as indenizações à vítima de assédio (dano moral), enquanto 1/5, ou seja, 20% não tem consciência sobre o assunto, o que mostra que o tema já se faz presente nos ambientes organizacionais.

Finalizando os questionamentos propostos, focou-se em torno do entendimento do grupo pesquisado sobre medidas que possam vir a contribuir para a conscientização e até mesmo a desejável eliminação da presença do assédio moral das relações presentes nas organizações.

Figura 19. Conscientização e eliminação do assédio moral.



Fonte: elaborado pelos autores.

Como resultado sobre o que a empresa necessitaria para a conscientização e eliminação do assédio moral, os pesquisados responderam a partir das opções propostas de: cursos para gestores 35,8%; palestras para todos da empresa 61,7%; uma pessoa ou departamento para apurar e resolver os casos relatados 61,7%. O que mostra que é algo esperado a fazer parte da ação do gestor em relação à organização.

251

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou o tema do conceito de assédio moral e seus impactos no ambiente organizacional, procurando entender suas causas e prejuízos, tanto para a vítima como para a organização e para o Estado, em seus diferentes tipos de assédio moral e os prejuízos causados em consequência das frequentes humilhações e constrangimentos suportados, as consequências geradas à dignidade humana das vítimas, a identificação e caracterização do assédio moral, objetivando subjetivá-lo e coibi-lo, através de métodos preventivos, com o objetivo de garantir a proteção aos trabalhadores, bem como a todo o ambiente laboral.

Os resultados da pesquisa deste trabalho nos apontam que os pesquisados são a maioria do sexo feminino, com mais de 16 anos no mercado de trabalho, conhecem o conceito de assédio moral no trabalho, sendo capazes de distingui-lo de conflito de trabalho e sabendo caracterizar a vítima.

Apenas uma minoria confessa já tê-lo praticado e a maioria diz não ter sofrido o assédio tendo, entretanto, já presenciado sua prática, sendo testemunha da fragilidade emocional que ele traz à vítima, porém confessando que apesar disso não teriam coragem de reportar o assédio por medo de perder o emprego, de represálias, ou mesmo de que a culpa recaísse sobre eles.

Além do mais, os pesquisados acreditam que o assediador tem medo da competitividade da vítima e pratica o assédio por não sofrer repreensão em suas atitudes.

Os pesquisados sabem dos prejuízos que o assédio pode trazer para o indivíduo e para organização (inclusive da demissão por rescisão indireta e da condenação por danos morais) e para a sociedade como um todo e acreditam que os seus superiores não são capazes de identificar e combater o assédio.

Por fim, os pesquisados acreditam que palestras para todos os funcionários da empresa ou uma pessoa ou departamento para apurar e resolver os casos relacionados ao assédio fariam com que todos da empresa fossem conscientizados, eliminando o assédio moral do ambiente organizacional.

REFERÊNCIAS

ADAMS, A. **Bullying at Work**: how to confront and overcome it. London: Virago, 1992.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALVARENGA, Leidyane. **Nem tudo é assédio**. Disponível em: <https://leidyane2030.jusbrasil.com.br/artigos/525034671/nem-tudo-e-assedio-moral>. Acesso em 03/11/2020.

ANDRADE, Cristiane Batista & ASSIS, Simone Gonçalves, **Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder**: revisão de literatura. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-43-e11.pdf>. Acesso em: 15/10/2020.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho**: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTR, 2007.

BRUSCHINI C, LOMBARDI MR. **Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro**: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI M, HIRATA H, Editors. *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Senac, 2003.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 8ª ed. Revisada e Ampliada. São Paulo: Atlas, 2009.

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

EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A.; RAKNES, B. I.; MATTHIESES, S. B. Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality. **The European Journal of Work and Organizational Psychology**, London, n. 3, p. 381-401, 1994.

HIRATA H, KERGOAT D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cad Pesqui. 2007

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

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

HOEL, H.; COOPER, C. L. **Destructive conflict and bullying at work**. Manchester School of Management. University of Manchester. Institute of Science and Technology, 2000.

KEASHLY, L. Emotional abuse in the workplace: conceptual and empirical issue. **Journal of Emotional Abuse**, New York, n. 1, p. 85-117, 1998.

KERGOAT D. **O cuidado e a imbricação das relações sociais**. In: ABREU, ARP, LOMBARDI, MR, Editors. *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo; 2016.

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

MELO, Raul Henrique Bezerra; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS Stéfani Linhares. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/58030/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho> Acesso em 19/09/2020.

SILVA, Alexsandro da; SILVA, Rondon da; SOUZA Rosimeri Vieira da Cruz de; SILVA, Gisele Rosa Julião. Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador, **Revista Espacios**, v. 39, n. 16, p. 26. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p26.pdf>. Acesso em 28/10/2020.

SITE AMBITO JURÍDICO, **Assédio moral no trabalho**. Um estudo sobre os seus elementos. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-99/assedio-moral-no-trabalho-um-estudo-sobre-os-seus-elementos/>. Acesso em 25/09/2020.

SITE FOLHA MAIS, **Mais de 43% das mulheres sofrem assédio moral nas empresas**. Disponível em: <https://folhadrigida.com.br/mais/noticias/empregos/mais-de-43-das-mulheres-sofrem-assedio-moral-nas-empresas>. Acesso em 24/09/2020.

SITE SAÚDE OCUPACIONAL. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2016/11/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.html> . Acesso em 30/11/2020.

SITE UFMG, **Mulheres são maioria entre vítimas de assédio no trabalho.** Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/mulheres-sao-maioria-entre-vitimas-de-assedio-no-trabalho/>. Acesso em 27/11/2020.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Juiz de Fora. 2004. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/assediomoral/assedio_moral_trabalho.pdf. Acesso em 28/09/2020.

VALENTE, Heloisa, **52% dos profissionais já sofreram assédio.** Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>. Acesso em 29/09/2020.

Os autores declararam não haver qualquer potencial conflito de interesses referente a este artigo.