ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA

Laura Luciano Sparapan¹
Michele Francis Matilha²
Wendy Gabriela Garcia da Silva³
Prof. Dr. Rafael Malvar Ribas⁴
Profa. Dra. Thais Caroline Attaide Lacerda⁵

RESUMO: O presente trabalho teve como objetivo analisar e descrever estudos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho; inicia-se com uma síntese sobre o que é o assédio moral, os tipos de assédio moral, situações que caracterizam, principais causas e consequências. Por esse viés, as consequências podem ser associadas aos danos de saúde de ordem psicopatológica, psicossomática e comportamental que influenciam diretamente na autoestima, na segurança e na qualidade de vida da pessoa, tanto de forma pessoal, quanto profissional. Além disso, também foi realizada uma análise associada aos aspectos históricos e a relação com a atualidade e a importância do respaldo legislativo mediante a constituição federal de 1988 no combate da existência do assédio moral no ambiente de trabalho. Ainda, o trabalho possui a finalidade de apresentar procedimentos e a relevância da denúncia demonstrando como a vítima deve proceder nesses casos. A partir dos resultados obtidos, é possível afirmar que o assédio moral é um fenômeno que está presente na vida dos trabalhadores há muito tempo, tendo em vista que surgiu juntamente com a necessidade de estabelecimento de relações de trabalho.

Palavras-chave: assédio moral; ambiente de trabalho; danos à saúde.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral possui alta relevância na atualidade e influência no desenvolvimento das funcionalidades em uma relação de trabalho. Embora a nomenclatura tenha se intensificado recentemente, é um fenômeno que existe há muito tempo nas relações de trabalho. Segundo Nascimento (2017), o assédio moral é como um atentado contra a dignidade que pode acontecer através de insinuações, gestos de desprezos, palavras que desqualificam, críticas, difamação e injúria. Como exemplo, o autor traz a violência verbal, física e sexual.

Nesse sentido, atualmente em 2024, corroborando com a Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público (ANSEMP), é possível afirmar que quando o assédio moral acontece no espaço laboral, identifica-se maior incidência quando associado à hierarquia e a competitividades e, na maioria das vezes, é manifestado mediante comportamentos de perseguição com o intuito de causar constrangimento e mal estar na pessoa atingida, causando danos visíveis na autoestima, no clima organizacional e na motivação do funcionário.

Um conceito bem utilizado é o fornecido por Guedes (2003), que conceitua o assédio como sendo a submissão de alguém sem intervalos a investidas constantes, requerendo, assim, insistência, repetição de ações, proceder, gestos e palavras impróprias a destempo, comentários perniciosos, críticas e piadas inapropriadas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes.

No mesmo contexto, conforme Nascimento (2004), é possível ressaltar que a vida profissional do trabalhador foi diretamente afetada, tendo que aprender a conviver com metas e exigências cada vez mais

1 Autora: Graduanda do curso de Psicologia da Faculdade Católica (UCA).

2 Autora: Graduanda do curso de Psicologia da Faculdade Católica (UCA).

3 Autora: Graduanda do curso de Psicologia da Faculdade Católica (UCA).

4 Orientador: Docente do curso de Psicologia da Faculdade Católica Paulista (UCA).

5 Coorientadora: Docente da Faculdade Católica Paulista (UCA). Doutora em Ciências pela Universidade Estadual Paulista – Júlio de Mesquita Filho. Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Estadual Paulista – Júlio de Mesquita Filho. E-mail: thais.lacerda@uca.edu.br.

exacerbadas e se acostumando com a forma impessoal de condução da empresa, isto é, com o controle de resultados.

De acordo com Aguiar (2003), os efeitos advindos da ação do assediador provocam sérios abalos na vida das vítimas, podendo afetar a sua saúde, a carreira e sociabilidade. Depois de algum tempo de exposição ao assédio moral, os ofendidos passam a apresentar pequenos sinais de transtornos mentais, que de início são encarados como normais à atividade trabalhista, todavia, com agravamento do quadro há a necessidade de intervenção de psicólogos e psiquiatras para o restabelecimento do equilíbrio emocional.

Os autores Silva e Nakata (2017) afirmam que muitos trabalhadores, mesmo em sofrimento e possível adoecimento devido ao assédio moral, preferem permanecer em seus empregos sem reclamar devido ao medo do desemprego, medo de atingir o salário e afetar sua condição de vida em relação às necessidades básicas.

Ademais, o presente trabalho tem como objetivo geral avaliar os estudos acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, examinando suas diversas manifestações, bem como apresentá-lo à sociedade, evidenciando as formas que se desenvolve e para a promoção de ambientes mais saudáveis e inclusivos. Como objetivos específicos, tem-se: esclarecer os elementos caracterizadores do assédio, destacando suas dinâmicas de poder, abordando o escopo de exclusão; e aprofundar os efeitos e os danos causados à vítima.

Para o presente estudo, foi realizada uma revisão bibliográfica, que consultou as principais fontes e autores que investigaram o assunto, dentro do âmbito das ciências psicológicas, como ANSEMP (2024); Alkimin (2013); Barros (2004); Bastos (2003); Carvalho (2006); Fontes (2006); Fonseca, Mattos, Corrêa (2021); Guedes (2003); Hirigoyen (2002); Hirigoyen (2017); Mendes (2008); Moraes (2021); Nascimento (2004); Nascimento (2017); Oliveira (2004); Pamplona (2006); Pamplona filho, Santos (2020); Sahuquillo (2019); Silva, Nakata (2017) e Rufino (2007).

Após a análise dos assuntos publicados, foram registrados os conceitos centrais e questões relevantes para os objetivos traçados para o trabalho, no qual o estudo descritivo foi elaborado advindo de livros, artigos científicos e outras fontes pertinentes, seguindo critérios de inclusão. Foram utilizadas fontes como critérios de inclusão, a partir do Google Acadêmico e *Scielo*, por meio da palavra-chave: assédio moral; elementos caracterizadores; danos à saúde; psicologia organizacional e relação trabalhista.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS DO ASSÉDIO MORAL

O surgimento do assédio moral, também conhecido como psicoterror, ou ainda coação moral, inegavelmente tem íntima ligação com o surgimento da relação de trabalho. Devido à necessidade de buscar e garantir a alimentação, preservar a vida, levaram o homem a buscar alternativas e técnicas que garantem sua defesa e sustento, passando a vender sua mão de obra, e neste instante, começou a conviver com ironias, ofensas, mau humor dos chefes e até mesmo de colegas de trabalho, afetando todo seu psicológico e transpassando as consequências deste fato para o seu viver.

Em consonância aos estudos de assédio moral, vem ganhando corpo nos últimos anos e revela-se um fenômeno de ordem social, merecendo particular atenção do meio acadêmico, assim como profissional, tanto no que tange às ciências sociais e psicológicas, quanto à normativa. Diversas ocorrências são constantemente divulgadas pela imprensa, debates entre profissionais das mais diversas áreas de conhecimento são instaladas, a criação de associações, seminários para a discussão do tema, e sobretudo, o envio de projetos de leis pelos municípios, são apenas alguns exemplos do porquê o assédio moral mostra uma discussão tão necessária na atualidade (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Têm-se notícias do assédio moral desde o surgimento do trabalho. Durante o desenvolvimento da vida humana, ao decorrer da história, é possível identificar relatos de maus tratos, agressões físicas ou psicológicas, condições degradantes e autoritarismo exasperado. No intuito de defesa, os trabalhadores passaram a se organizar e lutar contra as opressões por meio de revoltas. Tempos depois foram criadas as leis trabalhistas, com a consequente fundação de sindicatos (Oliveira, 2004).

Um marco importante a ser analisado é o evento ocorrido na cidade de Nova Iorque, em 8 de março de 1857, quando trabalhadoras de uma indústria têxtil iniciaram um movimento grevista, ocupando a fábrica e reivindicaram a redução da jornada trabalhista de um horário de mais de 16 horas por dia para 10 horas. Além do demasiado turno de trabalho, o salário pago a estas obreiras não passava de um terço do saldo pago aos homens.

Em represália ao movimento, determinou-se o fechamento das portas da fábrica, com reivindicantes ainda em seu interior, em seguida surgiram focos de incêndio por estabelecimento, o que culminou na morte de 130 mulheres que lá trabalhavam. Dessa forma, durante uma conferência internacional, realizada no ano de 1910 na Dinamarca, essa data foi instituída como o Dia Internacional da Mulher em homenagem às lutas conduzidas em prol a igualdade de gênero e contra a opressão e a violência trabalhista (Sahuquillo, 2019).

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve uma maior valorização e respeito à dignidade dos seres humanos, haja vista estar expressamente previsto no artigo 1º que a república federativa do Brasil tem como fundamentos, entre outros, a dignidade da pessoa humana (inciso I) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Esta substancial modificação é corroborada pelo reconhecimento de indenização por dano moral e a proteção à honra. Mesmo após estas inserções no texto constitucional, ainda há resquícios da herança impregnada pelo regime opressor antes aqui instalado, remetendo a visualização do assédio moral como comportamento rotineiro, normal no âmbito das empresas, que favorece a conduta dos assediadores, já que as vítimas resistem a denunciar estes comportamentos inaceitáveis, bem como o seu reconhecimento pela Justiça do Trabalho ainda é muito difícil.

As pesquisas sobre esse tema tão significativo se ampliaram a partir da década de 1980, estudadas por juristas, médicos, psicólogos e estudiosos da saúde do trabalhador. Os principais estudiosos sobre os comportamentos hostis que caracterizam o assédio moral foram Heinz Leymann e Marie-France Hirigoyen, eles dividiram, inclusive, esses atos em categorias de acordo com os efeitos causados na vítima (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Em relação à história e origem do assédio moral, o termo foi visto pela primeira vez na área da Biologia mediante pesquisas de Konrad Lorenz, na década de 1960, caracterizando o comportamento de um grupo de animais de pequeno porte quando se sentiam ameaçados por um animal maior.

Em continuidade, Lorenz denominou esse comportamento como *mobbing*, cujo termo traduzido por ele é *hostigamiento* ou *acosamiento*, traduzido para o português significa perseguição. No mesmo contexto, no livro *Sobre la agresión: el pretendido mal*, o autor argumenta sobre o instinto agressivo, comum nos animais e nos homens (Pamplona Filho; Santos, 2020). Em 1970, baseado nas pesquisas de Lorenz, o médico Peter Paul Heinemann utilizou a palavra *mobbing* para denominar o comportamento agressivo de algumas crianças quando em proximidade com outras no ambiente escolar (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Analisando um cenário mais recente, o relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS), divulgado em junho de 2022, indicou que, em 2019, aproximadamente um bilhão de pessoas sofriam de transtornos mentais. Além disso, 15% dos adultos em idade ativa enfrentaram algum transtorno mental. O ambiente

laboral intensifica questões sociais que prejudicam a saúde mental, como a discriminação e a desigualdade.

Entre as principais queixas de assédio no trabalho estão o *mobbing* e a violência psicológica, também conhecidos como assédio moral, que afetam negativamente a saúde mental. No entanto, abordar a saúde mental ainda é um tabu em alguns locais de trabalho globalmente.

2.1 Conceitos e aspectos iniciais do assédio moral

O assédio moral é submeter alguém sem intervalos a investidas constantes, requerendo, assim, a insistência, a repetição de ações, procederem, gestos e palavras impróprias e a destempero, comentários perniciosos e críticas e piadas importunativas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há ingresso na intimidade do ofendido, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho (Guedes, 2003). Em outras palavras, o assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que ocasione um constrangimento de ordem psicológica ou física à pessoa.

O assédio moral não deixa de ser uma espécie de coação social, podendo ser operacionalizado em qualquer nível de hierarquia ou relação social que se arrima pelo escalonamento social e autoritarismo. Em suma, o assédio moral pode ser definido de várias formas, dependendo da ciência que o estuda e da ênfase que se dá ao trabalho. Para o presente estudo limitaremos as perspectivas psicológicas e na gravidade em relação às infrações do direito do trabalhador, pois no que tange ao aspecto jurídico, podemos descrever como infrações ao direito do trabalhador o abuso emocional no local de trabalho, com a intenção maldosa sem ter, contudo, relação com a prática racial ou fim libidinoso (Carvalho, 2006).

Do ponto de vista psicológico, a psicóloga francesa Hirigoyen (2002, p.17), conceitua:

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.

Ademais, para Hirigoyen (2017, p. 65) assédio moral se constitui em “toda e qualquer conduta abusiva manifestada sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho”.

Como mencionado, este tipo de violência não é novidade, contudo, de acordo com Fontes (2006), esse cenário tornou-se mais perceptível após a globalização mundial e flexibilização das relações trabalhistas. Com a nova tônica das exigências no trabalho, exigindo do trabalhador um novo perfil individualizado, qualificado e criativo, somado às pressões de produtividade, agravam este quadro, intensificando e banalizando problemas.

O que se tem, portanto, é uma ofensa à moral e principalmente à ordem constitucional vigente que atuam no local de trabalho de forma lenta e progressiva, caracterizado pelo abuso de poder e manipulação, trazendo repercussões extremamente negativas ao homem, repercutindo na seara física, psicológica, social e econômica, gerando muitas vezes o desemprego forçado.

2.2 Elementos caracterizadores

Para uma correta compreensão do assunto, é necessário estabelecer alguns parâmetros, a fim de impedir a banalização e dilação exacerbada do assunto, impedindo a real compreensão e abrangência do fenômeno. Analisando os diversos conceitos apresentados pelo autor Barros (2004), em que corrobora com Nascimento (2017) e Fonseca (2021), é possível diagnosticar e apontar alguns elementos que sinalizam para a ocorrência do assédio, são eles:

- 1) Conduta abusiva;
- 2) Continuidade e repetição da atitude;
- 3) Natureza psicológica;
- 4) Escopo de exclusão;
- 5) Ocorrência do dano psíquico-emocional.

2.2.1 Conduta abusiva

Nesta faceta, a investida é arrimada pelo abuso de direito, ou seja, o agressor, valendo-se de um direito seu, por exemplo, o poder do empregador de coordenar e dirigir os seus empregados, acaba por ultrapassar os limites do tolerável e atingir a dignidade e intimidade dos seus subordinados.

Desta maneira, ensina Pamplona Filho (2006), que o convívio humano requer o estabelecimento de laços de amizade e camaradagem, em que brincadeiras podem ser feitas de forma livre. Todavia, quando tais gracejos extrapolam os limites do aceitável, adentra-se ao campo do abuso de direito, que deve ser duramente reprimido, como ato ilícito que efetivamente é.

Observa-se, deste contexto, que mesmo os direitos devidamente outorgados aos seus titulares devem ser exercidos com parcimônia, a fim de que se respeitem os direitos de outras pessoas, ainda que estas estejam subordinadas aos primeiros (Pamplona, 2006).

2.2.2 Continuidade e repetição da conduta

Conforme Pamplona Filho (2006), o assédio moral pode ser caracterizado mediante a identificação de condutas repetitivas e prolongadas, de conteúdos ofensivos e humilhantes. É necessário que os ataques desferidos contra a vítima sejam frequentes, porque um ato isolado não parece capaz de produzir o assédio moral.

Segundo o mesmo autor, a ideia de assédio lembra um cerco, o que normalmente, não caracteriza algo esporádico. Um ato isolado, geralmente, não tem força para caracterizar, doutrinariamente, tal doença social.

Isto não implica, por certo, que o dano decorrente de único ato ofensivo não venha a ser reparado. O que se quer dizer é que, em síntese, tal conduta danosa não deve ser tida como assédio moral. O ato único, isolado, que causa constrangimento, ofensa à honra e autoestima, deve ser classificado dentro de um gênero mais amplo, do dano moral.

2.2.3 Natureza psicológica

O enfoque principal do estudo sobre o assédio moral consiste na afronta aos direitos da personalidade do indivíduo, donde a agressão a tais direitos afetam de forma direta a saúde mental da vítima, o que via

de consequência, ocasiona sérios danos de ordem moral que poderão modificar ou dificultar a formação da personalidade do ser humano.

Nesse contexto, Nascimento (2004, p. 1) complementa que:

O assédio moral é concebido como uma forma de “terror psicológico” praticado pela empresa ou pelos colegas, que também é definido como “qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho” ou mesmo como “prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz aquele a quem se destina, sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo.

É possível que a agressão do agente ultrapasse os limites da ordem psicológica, a acarretar também prejuízos de ordem física e material. Todavia, no caso de a conduta do agressor afetar também aspectos corpóreos do ser humano, pode-se verificar a ocorrência de algum outro tipo de ato ilícito, qual seja, a agressão física ou o esbulho patrimonial, entre outros, segundo Pamplona Filho (2006).

O abalo psicológico tem grande relevância neste cenário, principalmente porque delimita a extensão de uma possível reparação indenizatória que se postule em juízo, por isto, necessariamente deverá estar provada a ocorrência de um dano, ainda que exclusivamente moral.

2.2.4 Escopo de exclusão

O objetivo primeiro do assédio moral é retirar a vítima do ambiente de trabalho, forçá-la a deixar a posição que ocupa. As técnicas utilizadas para tanto são as mais variáveis possíveis, podendo ser aplicada uma pressão deliberada e exacerbada pela empresa ou por um supervisor, a fim de que o empregado peça demissão, requeira a aposentadoria ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde.

Em algumas situações, estas condutas podem ser aplicadas para que o empregador se veja livre do pagamento das verbas rescisórias, razão pela qual, almeja de forma declarada que o empregado é quem peça para sair e não ele acabe por demiti-lo (Pamplona, 2006).

Todavia, o que ocorre muitas vezes, é o trabalhador solicitar a mudança de setor em vez de realizar a denúncia. Fonseca, Mattos e Corrêa (2021) apresentaram uma pesquisa em que realizaram uma mensuração estatística de solicitações de movimentação interna em uma unidade corporativa em decorrência do assédio moral, dessa forma foi verificado que 20,71% dos funcionários mudaram de setor devido ao assédio moral. Isto é, o funcionário ao invés de denunciar, sente a necessidade de fugir do agressor e, de acordo com os autores da análise: “o que reforça a necessidade de ações de combate à violência laboral como uma estratégia para proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável, construtivo e produtivo” (Fonseca; Mattos; Corrêa, 2021, p. 86).

Torna-se imperioso destacar que a finalidade de segregação do agente, conforme o direito constitucional, pode ser implícita ou explícita. Neste último caso, as dificuldades de identificação da intenção do agente são reduzidas, já que deliberadamente demonstra o sentido de afastar a vítima do ambiente social (Morais, 2021). Em relação à área corporativa, as dificuldades aparecem quando a finalidade do assediador é de forma oculta e dissimulada, o que impede uma análise mais apurada para ter certeza da real vontade do agressor (Mendes, 2008).

2.2.5 Comprovação do dano psicoemocional

O último elemento configurador do assédio moral é a ocorrência do dano à saúde psicológica do assediado. Sendo este elemento de ordem psíquica e patológica, seu diagnóstico depende de um parecer médico, o qual especificará o grau de perturbação ocasionado pela agressão, o tempo de duração e o tratamento correspondente para aniquilar ou, ao menos, diminuir as consequências advindas.

Para Barros (2004), o dano psíquico se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições etc. A constatação clínica do dano, poderá apontar seu caráter permanente ou transitório, o que refletirá na apuração da responsabilidade do agressor permanentemente, em termos de indenização civil, que assim como dano moral, terá como parâmetros os aspectos e prejuízos ocasionados efetivamente na vida da vítima (Barros, 2004).

2.3 Sujeitos do assédio moral

Podemos dividir os atores do assédio moral como o agressor, que é o sujeito ativo da conduta, e a pessoa contra quem a atitude degradante é dirigida, que é a vítima, também conhecida como sujeito passivo, desta forma “o sujeito ativo do assédio moral poderá ser tanto o superior hierárquico como simples colegas do assediado, sem qualquer ascendência hierárquica sobre o mesmo” (Fontes, 2006, p. 14).

Assim, delimitar as características dos sujeitos envolvidos nesse relacionamento é uma tarefa nada fácil, isto porque acontece de forma obscura, visando diminuir a autoestima da vítima, a fim de provocar o seu desequilíbrio. Pode assumir a forma de uma brincadeira, ou ainda sob forma de humilhações públicas. Segundo Alkimin (2013, p. 41), os elementos constitutivos do assédio moral são basicamente:

Sujeitos: sujeito ativo (assediador) - empregador ou qualquer superior hierárquico; ou subordinado em relação superior hierárquico; sujeito passivo ao colega de serviço (vítima/assediado) empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado; Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade; Reiteração e sistematização e consciência do agente.

Com as lições de Carvalho (2002, p. 34) extraímos que “não existe uma caricatura pronta e acabada de cada perfil. É um equívoco afirmar que todo assediador é malvado e que toda vítima é sempre pobre e desprotegida”. Apesar de não haver um perfil predeterminado para identificar um possível assediador, ou uma vítima em potencial, pode-se traçar algumas características mínimas que sinalizam para estes atores do assédio moral, como intuito de fornecer substratos mínimos para a análise do assunto, e principalmente, com vistas a possibilitar a possibilidade de prevenção, passa-se a expor o resultado dos estudos de alguns pesquisadores do assunto.

Em questão hierárquica, de acordo com Hirigoyen (2017), o assédio moral pode ser caracterizado de quatro modos distintos, sendo na forma vertical (ascendente ou descendente), na horizontal ou ainda em uma forma mista com a combinação das duas. O assédio moral vertical descendente é praticado pelo superior hierárquico da vítima; já o assédio moral vertical ascendente é praticado pelos subordinados contra o superior hierárquico; o assédio moral horizontal ocorre entre pares do mesmo nível hierárquico e o assédio moral misto é a combinação com mais de uma modalidade supracitada.

Ademais, a autora assegura que a forma mais comum de assédio e a que causa mais prejuízos ao trabalhador na vida pessoal e profissional é o assédio praticado pelo chefe em desfavor do trabalhador (assédio moral vertical descendente).

Em consonância, Hirigoyen (2017) caracteriza o assediador como um perverso narcisista ou paranoico, que através de uma estratégia consegue destruir o assediado sem culpa ou remorso. Segundo a autora, o narcisista é uma pessoa com sentimento e comportamentos de grandeza, que sente uma necessidade de ser admirado, pois acredita ser especial. Além disso, não possui empatia e altruísmo pelos outros em que sente prazer em causar sofrimento, por isso, na obra, a autora compara o assediador a um vampiro. Por esse viés, o narcisista possui características semelhantes ao paranoico quando comparado ao sentimento de poder, superioridade, desprezo pelos outros e de moralismo, pois acredita que é o “detentor da verdade” e que tem direito de mandar e desmandar.

Porém, uma diferença entre o paranoico e narcisista está na atuação, uma vez que o paranoico usa o poder através da força, pois o outro deve ser destruído antes que o ataque, de outro modo, o narcisista pela sedução, e só utiliza a força quando a sedução não é suficiente Hirigoyen (2017).

Igualmente, o principal causador do assédio moral no trabalho, geralmente, é o empregador que abrange os superiores hierárquicos e os proprietários. A cartilha sobre assédio Moral no Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, aponta os alvos preferenciais dos assediadores na relação de emprego na seguinte ordem:

- a) mulheres;
- b) homens;
- c) Raça/Etnia;
- d) Orientação Sexual;
- e) Doentes e acidentados.

2.3.1 Vítima

Fonseca (2021) afirma que, de modo geral, a vítima é despersonalizada, quando em muitas ocasiões, aqueles que agredem tentam fazer crer que as vítimas são pessoas doentes, atabalhoadas e, acima de tudo, fragilizadas. No entanto, a realidade se apresenta de forma totalmente diversa, geralmente, o *start* para o assédio se dá no momento da recusa da vítima diante de uma imposição autoritária e desproporcional do agressor, sendo que esta passa a perseguir em resposta a não submissão aos seus comandos, sua capacidade de não ceder diante dos caprichos do agente provocador que a coloca na posição de alvo. Além do mais, as vítimas não são necessariamente maus empregados, desinteressados ou prejudiciais à empresa, pelo contrário, muitas das vezes, são justamente os empregados com senso de responsabilidade quase patológico” (Guedes, 2003, p. 63). A estudiosa esclarece ainda, que a vítima é ingênua no sentido em que acredita nos outros e naquilo que fazem, além de normalmente ser pessoa bem-educada e possuidora de valiosas qualidades profissionais e morais.

Interessante à doutrina de Oliveira (2004, p. 57) a vítima do assédio moral não é necessariamente uma pessoa passiva, sem opinião própria, que fica em seu canto somente esperando o seu salário no final do mês ou simplesmente um executor de tarefas pré-determinadas. O autor complementa ainda que o ofensor não escolhe estas pessoas para suas investidas, uma vez que não lhe trazem nenhuma preocupação, já que de maneira nenhuma ameaçam a posição que ocupa, visto que não reclamam de nada.

Neste mesmo sentido, Hirigoyen (2017) afirma que, geralmente, as vítimas do assédio moral prezam

pela ordem, na vereda do trabalho e das relações sociais, preocupando-se com o próximo, tendo ideias altruístas e aceitam as tarefas que lhes são destinadas com presteza.

Conforme Silva (2017), o assédio não tem por destinatários pessoas específicas, ou seja, qualquer um pode algum dia ser vítima desta ação, mas é inegável que algumas particularidades e situações, tais como determinados ambientes de trabalho favorecem o aparecimento, como o exemplo dado por Guedes (2003), o fato de pertencer a minorias sociais, de serem pessoas que resistem à padronização de comportamentos, pessoas excessivamente competentes, ou ainda aquelas que não estão ligadas à rede de relacionamento “certa”, ou seja, àquela “oposta” ao assediador.

Seguindo as indicações de Hirigoyen (2002), alguns indivíduos carregam em sua formação algumas características que os tornam mais suscetíveis e com maiores dificuldades de se defender das investidas assediadoras, e, portanto, sofrerão muito mais as consequências da ação e levarão mais tempo para se verem libertos.

A renomada psicóloga destaca as seguintes características:

Baixa autoestima: os indivíduos que têm baixa autoestima são mais sensíveis do que os outros. Quanto mais a pessoa duvida de si próprio, mais fácil será para o agressor o trabalho de destruição.

Necessidade exacerbada de reconhecimento: ser apreciado, estimado ou amado ajuda a garantir uma boa imagem de si. Inversamente, ser rejeitado, criticado ou humilhado reduz sua autoimagem inevitavelmente. Quando nos identificamos com a função e passamos a ser exclusivamente Dr. Fulano, engenheiro, ou dona Fulana, é lógico nos tornarmos mais vulneráveis às críticas profissionais.

Pessoas excessivamente escrupulosas: basta uma pessoa honesta demais não concordar com certas práticas do grupo para que a coloquem na lista negra.

Pessoas que se dedicam muito ao trabalho: têm uma visão idealizada do trabalho, impõe seus valores e por isso estão mais expostos ao choque e à oposição.

Os sensíveis: indivíduos tímidos, hiperemotivos, sensíveis e frequentemente ansiosos. São ligados a questões de consciência e sensíveis às reações dos outros, por isso se verifica um grau a mais de vulnerabilidade ao assédio moral.

O estudo realizado por Soraya Carvalho (2006), “Assédio moral na relação de emprego e seus aspectos jurídicos”, apontou, após análises de resultados coletados em algumas localidades, um perfil aproximado de possíveis vítimas de assédio moral.

O dado interessante é que, em quase todas as situações, verificou-se que os agressores tentaram destruir características e qualidades presentes nas vítimas, que saltavam os olhos e as tornavam pessoas especiais, contudo, o opressor era desprovido destas qualificações, daí o porquê da revolta e as investidas contra os colegas de trabalho, dando início à perseguição. A estudiosa Ana Parreira (2007, p. 66), se utilizando das anotações do Boletim de *Adams Trust*, menciona algumas informações que vieram a ser confirmadas por estudos desenvolvidos posteriormente:

Uma vítima é, geralmente, selecionada com base naquilo que tem de mais atraente, competente, bem-sucedido e popular. É lamentável que as pessoas que se tornam vítimas dos assediadores no trabalho sejam as que estão normalmente acima da média em matéria de desempenho, sejam eficientes e sempre melhores no que fazem do que aqueles que a perseguem. Estas razões acabam se sobrepondo às razões usuais, porque alguém se torna alvo, tal como se levantar em favor de um colega que está sendo assediado, ser altamente qualificado ou ter grande experiência, inabilidade para dar o troco, vulnerabilidade, baixa assertividade, falar o que pensa, ser diferente, etc.

Por fim, Parreira (2007, p. 66), finaliza afirmando que quanto mais cedo a vítima descobre a razão da perseguição – como dito, em inúmeras vezes, desencadeado por uma espécie de inveja, em virtude de uma qualidade positiva em sua personalidade - mais cedo, reunirá condições e iniciativa para livrar-se de tal constrangimento.

2.4 Efeitos do assédio moral e sua implicação

2.4.1 Danos à saúde

O ataque moral, dado a sua peculiaridade quase sempre verbal, é invisível, mas atinge violentamente a autoestima e a confiança dos empregados, devido ao alto grau de ironia e arrogância dos superiores hierárquicos com colegas de trabalho que acabam por efetuar as ofensas.

As consequências da agressão são mais perceptíveis naquelas pessoas consideradas mais frágeis, devido a sua sensibilidade mais aguçada ou então, por estarem enfrentando dificuldades momentâneas em virtude de serem apontados como causadores do insucesso da empresa.

Diante do comportamento agressivo, os agressores acabam por ocasionar o clima terrorístico e atormentador dentro do ambiente de trabalho, cultivando o individualismo e o menosprezo de alguns colegas para com os outros, estes últimos, fadados a carregar a culpa do não alcance das metas estabelecidas.

Todas as ações dirigidas contra o empregado acabam por degradar a saúde mental, bem como física do ser, ensejando, como aduz Rufino (2007), distúrbios psicossomáticos, uma vez que tais condutas refletem inúmeras doenças da vítima.

Para ilustrar segue trecho da obra de Hirigoyen *apud* Rufino (2007, p. 85):

No início, o clínico geral tem diante de si um paciente apresentando múltiplos distúrbios de “indisposições crônicas” de origem psicossomática até um quadro psicossomático claro. O médico se arrisca a não detectar a origem real desses problemas, seja por não ter se empenhado, pensando somente na situação profissional de seu paciente, seja porque o paciente não lhe expõe o problema. O sofrimento moral ligado ao trabalho, dessa forma, pode ser considerado pelo paciente como símbolo de uma fraqueza pessoal, numa época em que trabalho e sucesso são, ao que parece, o grande troféu dos vitoriosos. Evidentemente, a resposta terapêutica não poderá ser completamente eficaz caso se limite a uma prescrição medicamentosa.

Hirigoyen (2017, p. 173) complementa os efeitos nocivos à saúde descritos por Barreto:

Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

Transcorrido algum tempo, os pequenos incômodos despertados, até então considerados normais, como consequência normal do cansaço do trabalho, modificam-se e passam a ser considerados patologias, provocando vertigens, problemas na coluna, crises de hipertensão, além de emagrecimento ou ganho de peso acelerados.

A saúde mental é a mais afetada, levando a quadros depressivos graves, impedindo que a vítima tenha uma vida normal, deixando de reagir a estímulos e passando a se comportar de maneira anormal no ambiente de trabalho e junto da família e amigos.

2.4.2 Danos à vida pessoal

É certo que a vítima do assédio moral modifica de forma radical o seu convívio dentro da estrutura familiar. Ao sofrer com as investidas com humilhações dentro do ambiente de trabalho, o ofendido acaba por acumular sentimentos de angústia e revolta e por não poder extravasar dentro da própria empresa, devido ao medo da perda do emprego ou mesmo vergonha dos outros colegas de trabalho, acaba por carregar consigo estes dissabores e inevitavelmente para dentro da residência, envolvendo os demais familiares nesta contenda.

Importante a questão levantada por Rufino (2007), de que a vítima atormentada pelos sofrimentos físicos e psíquicos, pode vir a se tornar usuário de álcool e outras drogas a fim de atenuar a aflição, o que acaba por desgastar ainda mais o convívio familiar.

Ao contrário do que se pode pensar, o resultado da ação do assediador não fica adstrita ao âmbito da empresa. É clarividente a repercussão também no seio da sociedade de uma forma geral.

O empregado, ou seja, a vítima, principalmente após a ocorrência do desemprego, torna-se uma pessoa de difícil relacionamento, já que este tomado pela desilusão, revolta e decepção, diante da ausência de ânimo para recobrar a sua recolocação profissional, a vítima acaba por se dedicar à ociosidade e, não raras vezes, como coloca Rufino (2007), passa a fazer uso desenfreado de álcool e substâncias entorpecentes, ou mesmo, prática de condutas socialmente reprováveis.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados da presente pesquisa, temos o intuito de promover uma conscientização mais eficaz sobre o assédio moral, que existe desde tempos antigos, uma vez que a convivência social já era suficiente para gerar as agressões típicas desse fenômeno. Essa ideia é confirmada pelo fato de que, com o surgimento das relações de trabalho, começaram as agressões por parte dos assediadores.

Ademais, espera-se que os leitores possam identificar situações comuns do assédio moral como: deterioração das condições de trabalho, atentado contra dignidade em relação aos direitos, provocação do isolamento e a violência verbal ou física.

Além disso, também é possível identificar as principais causas associadas a fatores econômicos, culturais e emocionais que podem ser: abuso do poder diretivo, intimidação, cultura autoritária, despreparo profissional, rivalidade, formalismo, *cyberbullying*, exclusão social, difamação, calúnia e injúria. O assédio moral na vítima pode causar problemas de saúde de ordem psicopatológica (ansiedade, depressão, insônia), psicossomática (hipertensão, dermatites, gastrite) e comportamental (disfunção sexual, desordens de apetite e agressividade).

Nesse sentido, é fundamental prevenir e denunciar para o não adoecimento, pois, por meio da informação, é possível evitar o assédio moral, garantindo que todos compreendam quais os comportamentos e ações são aceitáveis no ambiente de trabalho. Quando ocorrer alguma situação nesse sentido, é imprescindível denunciar. Será necessário que a vítima reúna provas do assédio, buscando testemunhas, buscando orientação, comunicando por escrito o setor responsável e solicitando à ouvidoria uma mediação para solucionar o problema.

As dificuldades despertadas a partir do assédio extrapolam os limites da empresa, atinge a diminuição

de sua autoestima, geram complicações nas formas de relacionamento, atingindo, ainda que indiretamente, toda a família e amigos daquele que está imerso nesta forma de violência. Importante, também, é não banalizar e confundir toda forma de cobrança no trabalho como uma conduta típica do assédio moral. Algumas normas estabelecidas pelas empresas devem ser seguidas, desde que compreendidas dentro do limite do aceitável, e dentro deste regramento, encontram-se as metas e objetivos a serem alcançados pelos trabalhadores.

Nessa perspectiva, a ausência de uma rígida legislação disciplinando e coibindo a prática do assédio agressor, bem como as maneiras de assédio moral, especificando as penas a serem aplicadas, reparação ou, ao menos, diminuição dos danos ocasionados, demanda atenção do poder legislativo em caráter de urgência.

Indubitavelmente, uma política de prevenção como treinamentos, dinâmicas, conscientização e a presença de um profissional da psicologia organizacional se mostra, sobretudo, muito mais benéfica e proveitosa para ambas as partes envolvidas. No que diz respeito às empresas, não haveria gastos com o pagamento de indenizações a título de compensação por danos materiais e morais, que dependendo da situação podem alcançar grandes quantias, como evitar a degradação da sua imagem em relação à opinião pública, já que é frequente a vinculação deste tipo de situação nos veículos de comunicação.

De outro modo, o empregado não teria sua autoestima e principalmente sua dignidade atacada, sendo certo que a indenização arbitrada não possui capacidade de restabelecer o *status quo* ante, ou seja, presta-se tão somente a amenizar os prejuízos acumulados na pessoa do assediado em uma forma de compensação.

Portanto, para que a prevenção realmente alcance os efeitos desejados, é preciso que alguns cuidados sejam tomados. No primeiro momento, deve ocorrer uma campanha conscientizadora com apoio de um profissional da área da psicologia organizacional através de palestras, reuniões e treinamentos, apontando a real necessidade de prevenir o assédio moral, bem como esclarecer as situações constrangedoras que podem desencadear este evento.

Em um segundo momento, deve possibilitar a fiscalização por parte do empregador, pois ele tem a responsabilidade de combater o assédio moral, caso contrário, o relacionamento entre os funcionários poderá ficar em desarmonia, causando, assim, uma desestabilização organizacional, bem como denegrir a imagem da empresa, situações que refletem diretamente na produção e conseqüentemente no faturamento final da empresa.

REFERÊNCIAS

ANSEMP – Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público. <https://ansemp.org.br/>. **Assédio Moral no Trabalho**. 31 de janeiro de 2022. Acesso em 4 de setembro de 2024.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, ano XVI, nº. 184, out. 2004.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O dano moral no direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 2003.

BUENO, Franciso da S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa, 1988.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 126, n. 191 – A, p. 1, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 ago. 2024.

CARVALHO, Soraya Lucena Nóbrega de. **Assédio moral na Relação de Emprego e Seus aspectos Jurídicos**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Departamento de Ciências Jurídicas do Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÉ, João Pessoa, 2006.

FONTES, André Luiz Guedes. Assédio moral no contrato de emprego. **Revista IOB, trabalhista e Previdenciária**, [s. l.], ano XVII, n. 208, out. 2006.

FONSECA, Dielly Débora Farias; MATTOS, Carlos André Corrêa de; CORRÊA, Alessandro de Castro. Assédio moral e sexual no serviço público: características e reflexos nos pedidos de remoção em uma Instituição de Ensino Superior da região Norte do Brasil. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 68-90, set./dez. 2021.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017. 224 p. Título original: Le harcèlement moral.

LEYMANN, Heinz. (1997). The Definition of Mobbing at Workplaces. The Mobbing Encyclopaedia. Acesso em 07/09/2024, de <http://www.leymann.se>.

MENDES, Carolina de Aguiar Teixeira. Identificando assédio moral no trabalho.

Revista Partes, [s. l.], 31 ago. 2008. Disponível em:

<https://www.partes.com.br/2008/08/31/identificando-o-assedio-moral-no-trabalho/> Acesso em: 08 maio 2024.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 37. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>. Acesso em: 14 ago. 2024.

NASCIMENTO, Arthur Ramos do; CORDEIRO NETO, José. Assédio moral: seus impactos para os trabalhadores assediados e para os empregadores no Brasil. **Revista Realização**, Dourados, v. 4, n. 7, p. 95-110, 2017.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista do Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 21, n. 243, p.48-57 mar. 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <http://us2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>. Acesso em: 12 jun. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo, 2007.

SAHUQUILLO, María R. Dia da Mulher: por que a data é celebrada em 8 de março em todo o mundo? **El País**, Madri, 08 mar. 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/07/internacional/1551990388_320690.html. Acesso em: 14 ago. 2024.

SILVA, Victor Vieira; NAKATA, Lina Eiko. Os motivos da permanência da vítima no trabalho após o assédio moral. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 25, n. 1, p. 64-72, 2017.