



Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico. ISSN: 2446-6778

Nº X, volume X, artigo nº X, ---/--- 2017

D.O.I: <http://dx.doi.org/10.20951/2446-6778/vXnXaX>

Assédio Moral Nas Organizações: Os Impactos Na Saúde Do Trabalhador

autor:¹ Carla Maiara Lourenço Custódio

Tecnólogo Recursos Humanos

autor:² Prof^a Danielle Pussiareli

Mestre em Engenharia de Produção

Resumo

O presente artigo tem como objetivo demonstrar que o assédio moral no ambiente de trabalho existe desde o início das relações trabalhistas, ganhando novas formas e características. A globalização e o avanço tecnológico tem contribuído para este fator pois têm gerado aumento na competitividade no mercado de trabalho e a pressão na adaptação dos colaboradores com as mudanças tecnológicas. A metodologia utilizada durante a pesquisa foi a revisão bibliográfica, tendo como base pesquisas bibliográficas, artigos e sites na internet. Como objetivo principal a ser evidenciado destaca-se os tipos de assédio moral, o perfil do agressor, as consequências para a saúde do colaborador, visando desta forma alertar para os sintomas do assédio moral, as medidas para prevenção e combate a prática do assédio moral nas organizações.

Palavras-chaves : assédio moral¹ saúde do colaborador², prevenção³

Abstract

This article aims to demonstrate that moral harassment in the work environment has existed since the beginning of labor relations, gaining new forms and characteristics. Globalization and technological advances have contributed to this factor because they have generated an increase in competitiveness in the labor market and pressure to adapt employees to technological changes. The methodology used during the research was the literature review, based on bibliographic research, articles and websites on the Internet. The main objective to be evidenced is the types of bullying, the profile of the aggressor, the consequences for the health of the employee, aiming in this way to alert to the symptoms of moral harassment, measures to prevent and combat the practice of bullying in organizations.

Keywords: Bullying¹, employee health², prevent³

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas organizações é uma atitude antiga e que vem desde o início das relações trabalhistas. Com a globalização e os avanços tecnológicos, as pressões no ambiente de trabalho tem aumentado, pois os empregados se veem na necessidade de adaptação para as tecnologias e a competitividade no mercado de trabalho, sendo visto como uma fraqueza do indivíduo, o superior hierárquico ou mesmo um colega de trabalho pode usar este fator como forma de assediar aquele que neste momento se encontra vulnerável, sendo assim necessário que a organização esteja atenta a este fenômeno que tem ocasionado prejuízos tanto para a saúde do colaborador quanto para a empresa. O objetivo é mostrar o impacto do assédio moral na saúde do colaborador, o perfil do assediador, quais os tipos de assédio, prevenção, o que a vítima deve fazer . Pesquisa essa feita através do método de revisão bibliográfica tendo como base a pesquisa bibliográfica, artigos e sites na internet.

O primeiro capítulo, trata-se da breve história do assédio moral no ambiente organizacional, sua definição e característica para melhor compreensão deste fenômeno que se tornou uma forte preocupação social.

O segundo apresenta as tipologias do assédio moral e como é o perfil do assediador com o objetivo de evidenciar de que forma elas acontecem e as atitudes do mesmo no ambiente laboral.

No terceiro capítulo focou-se nos impactos do assédio na saúde do colaborador e na empresa como também na maneira de prevenção e como a vítima deve proceder diante deste ato, sendo importante ressaltar que as informações são importantíssimas para visualizar com facilidade e evitar piores danos.

Com base na pesquisa, analisou-se o déficit nos ambientes organizacionais, levando a reflexão de quais atitudes deve-se tomar para a melhora de qualidade de vida no ambiente de trabalho e a prevenção do assédio moral, mostrando-nos como é preciso uma mudança na cultura e clima organizacional que são imprescindíveis para manter o ambiente agradável e saudável, com uma boa relação interpessoal a motivação e produtividade dos colaboradores.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 BREVE HISTÓRIA DO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

O assédio moral não vem de agora, existe desde o início das relações trabalhistas, porém com o passar do tempo só mudou suas formas, podendo dizer que nos tempos atuais ela é sutil e silenciosa, o que antes era escravidão passou-se a empregado

remunerado. Com a globalização o ambiente de trabalho tem ficado hostil, porque a competitividade tem sido grande, e o foco no lucro e desempenho tem ocasionado pressão e dentre esses fatores o assédio moral tem predominado, mas vale ressaltar que há outros fatores como discriminação, inveja, gênero, raça e etnia, capacidade laboral...

No Brasil o assédio moral passou a ser relevante judicamente a partir de 1988, ano em que a Constituição Federativa do Brasil (CF/88) inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem tornando jurídico o dano moral. (FONSECA, 2003, P.675), pois o assédio provoca impactos negativos na saúde do trabalhador atingindo a esfera emocional, a esfera familiar e social. O assédio moral ocorre nas dependências da empresa e durante a jornada de trabalho, de forma repetitiva contra o empregado colocando-o numa situação humilhante, dessa forma a vítima não é considerada igual em direitos tendo sua dignidade violada, dignidade da pessoa humana garantida no inciso III do artigo 1º da Constituição Federal de 1988 com o objetivo de garantir o bem-estar de todos os cidadãos. (RODRIGUES et al, 2009, KUMAGAI & MARTA, 2010).

Mas de acordo com Melo (2019), no ano de 2019, em que a Organização Mundial do Trabalho (OIT) completou seu centenário, foi aprovado a convenção 190, sobre a violência e assédio no trabalho depois de quatro anos de debates sobre este tema, temas responsáveis nos últimos tempos por verdadeiras epidemias de doenças mentais que atingem a todas as categorias de trabalhadores dos setores públicos e privados.

[...] governos, representantes patronais e de trabalhadores chegaram a um acordo histórico neste ano para adotar a primeira convenção que buscará a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, coroando a sessão de encerramento da Conferência Anual da Organização Internacional do Trabalho, no dia 21 de junho, com um novo instrumento jurídico internacional e aplicável a todas as categorias de trabalhadores [...] na outra ponta compreende e compromete a todos os que tenham autoridade, cumprem os deveres e responsabilidades de um empregador em relação ao seu cumprimento e que entrará em vigor 12 meses depois que dois Estados tenham ratificado [...]

2.2 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SUAS CARACTERÍSTICAS

Nem sempre o assédio é intencional, porém é importante destacar algumas definições na concepção de alguns autores, como segundo o dicionário de português online

que diz que o assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, duradouras, repetitivas durante o exercício de um trabalho, que geralmente acontece em relações em que há subordinação hierárquica. Para a convenção 190-OIT a definição do assédio moral são práticas ou ameaças que visem e resultem em danos físicos, psicológicos sexuais ou econômicos para os trabalhadores atingidos por essas graves práticas. Para Carvalho et al (2014) definem como conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha e desqualifica a pessoa ou grupo, atingindo sua dignidade sua saúde física e mental afetando sua vida profissional e pessoal.

Geralmente o assédio moral nasce com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as vítimas tendem a relevar os ataques levando-os sempre na brincadeira, depois propaga-se com força, fazendo com que a vítima seja alvo de números maiores de humilhações e brincadeiras de mau gosto. Assim elas temem em denunciar por medo de “revide” (grifo nosso) que pode ser a exclusão ou rebaixamento do cargo, além de tornar público ocasionando o constrangimento e a vergonha, dessa forma esses ataques acabam ficando escondidos, sendo caracterizado pela “intencionalidade, com a constante e deliberada desqualificação da vítima, o que tem como consequência sua fragilização e, muitas vezes a sua neutralização em termos de poder”.(HELOANI, 2005).

Segundo a psicóloga Conti (2020) a principal característica do assédio moral é a humilhação e/ou perseguição direta-ou indireta sofrida pela pessoa e a repetição dos atos do assediador entendendo como humilhação intencional:

Brincadeiras racistas, sexistas e outros comentários fora do contexto e que usem denegrir a imagem do colaborador; uso de ironia e descaso como ignorar o trabalho feito, desmerecer a inteligência, a formação ou mesmo a presença do colaborador no ambiente de trabalho; a não delegação do trabalho ou delegar funções que estão aquém ou muito além do cargo para gerar constrangimentos ou isolamento; desvalorizar o sofrimento físico e emocional, mesmo mediante atestado médico(dizer que a dor é frescura, que quem tem depressão não dá risadas, etc); não permite que a pessoa fale ou que se defenda em uma organização; punições desproporcionais às normas de conduta utilizadas pela empresa; tom de voz alto, agressivo e depreciativo; a alteração de horários do colaborador para isola-lo dos colegas e impedir que socialize; não permitir folgas, tratar de forma diferente do grupo ;pressão por cumprimento de metas com humilhação para quem não as atinge.

Apesar das diversas definições observa-se que todas elas encontram-se interligadas pois nenhuma desqualifica a outra levando assim a compreensão dos mesmos e vale ressaltar que as características citadas não abrangem todas as possibilidades de humilhação, servindo assim para identificar algumas delas.

3 TIPOLOGIA DE ASSÉDIO MORAL

Para classificar o tipo de assédio é preciso verificar a procedência pois ele pode ocorrer de um superior hierárquico contra o subordinado sendo classificado como vertical descendentes, pode ocorrer através de um subordinado contra seu superior hierárquico sendo classificado como vertical ascendente, pode ocorrer entre os colegas de mesmo nível hierárquico classificado como horizontal.

Vertical descendente é o ato praticado por um superior hierárquico contra seu subordinado, sendo a situação mais habitual. Ocorre “por meios de depreciação, falsas acusações, insultos, ofensas atingindo a dignidade e a saúde do trabalhador degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais. (GUIMARÃES, RIMOLI, 2006)

Assim o assédio moral cometido pelo empregador ou superior hierárquico implica no descumprimento da obrigação contratual e viola o princípio da dignidade da pessoa humana, podendo ocasionar a rescisão indireta do trabalhador nos termos do artigo **483**, alínea, e da Consolidação das Leis do Trabalho que diz:

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

e) praticar o empregador os seus prepostos , contra ele ou pessoa de sua família , ato lesivo da honra e boa fama;(ALVARENGA, 2017)

- **vertical ascendentes** é o ato praticado contra um superior hierárquico, podendo partir de um ou mais subordinados. Iniciando- se quando alguém de fora é introduzido na empresa em um cargo superior, seja porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre seu comando , ou porque o cargo é desejado por algum deles, sendo um pouco mais difícil esse tipo de assédio moral. (GUIMARÃES,RIMOLI, 2006)

Tais práticas provenientes das atitudes dos funcionários pode acarretar justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, prevista no artigo **482** da **CLT**, aqueles que praticam tal ilícito.(ALVARENGA, 2017).

- **Horizontal** é o ato praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico, nesse caso os colegas se encontram em níveis iguais ou semelhantes, não havendo a subordinação entre aqueles que o praticam. (ESTÉFANI, 2018). Podendo segundo Alvarenga (2017) ocorrer por problemas pessoais busca de uma promoção, intolerância religiosa, ética, política,

discriminação sexual, dentre outros, sendo que o assédio moral nessas condições atinge a personalidade e dignidade da vítima, e o assediador deverá responder pelas perdas e danos da sua conduta ilícita, podendo ser despedido por justa causa pelo seu empregador conforme artigo 482, alínea b e j da CLT, que diz:

*Art.482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:[...]
b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...]*

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

3.1 PERFIL DO AGRESSOR

Segundo alguns psicólogos o agressor tem a personalidade nazista e apresenta fantasias de sucesso ilimitado e de poder; acredita ser especial e singular; tem excessiva necessidade de ser admirado; pensa que tudo lhe é devido; explora o outro nas relações interpessoais; tem atitudes e comportamentos arrogantes e costumam ter algumas atitudes como: Dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; sobrecarregar o trabalhador com tarefas urgentes ou prazos irrealizável; ignorar o trabalhador e não lhe dirigir a palavra ou cumprimento na presença de terceiros; agredir com palavras ou fisicamente quando estão a sós; forçar o empregado a pedir demissão...(TRONTZET, 2019)

3.2 IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR

O assédio moral pode trazer aos trabalhadores danos como alteração de comportamento, problemas psicossomáticas e psicopatológicas, ocasionando diversos problemas.

Quadro 1- consequências na saúde do colaborador

Psicopatológica	Psicossomática	Comportamental
●Ansiedade ●Apatia ●Insegurança ●Depressão ●Melancolia ●Irritação ●Insônia ●Mudanças ●Pesadelos ●Pânico e fobia	●Hipertensão arterial ●Ataques de asma ●Taquicardia ●Doenças coronarianas ●Dermatites ●Cefaleia ●Dores musculares ●Gastrites	●Agressividade contra si e contra os outros; ●Aumento do consumo de álcool e drogas; ●Disfunções sexuais ●Isolamento social ●Desordens de apetite ●Aumento do consumo de cigarro

Fonte: Cartilha assédio moral e sexual Oswaldo Cruz(2014)

3.3 Impactos Do Assédio Moral Na Empresa

O assédio moral é fruto de uma liderança autoritária e apresenta uma debilidade na cultura organizacional, trazendo prejuízos a instituição. São exemplos dos impactos segundo a cartilha de Oswaldo Cruz (2014).

- Queda da produtividade
- Aumento de acidentes e incidentes
- Alta rotatividade
- Aposentadoria precoce
- Absenteísmo
- Ambiente de trabalho hostil
- Exposição do nome da empresa
- Multas administrativas

Para a empresa evitar prevenir o assédio moral no trabalho e suas consequências é preciso seguir caminhos como uma conduta ética, atividades de sensibilização e de formação, treinamentos de gestores, campanhas de conscientização (WAGNER MICHEL apud TOLEDO, 2019).

Segundo Oliveira et al(2019) deve incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo; avaliar constantemente as relações sociais do órgão da empresa; atentar para mudanças de servidores/as, empregados e estagiários; definir claramente as atribuições e condições de trabalho de servidores, empregados e estagiários.

3.4 Como A Vítima Deve Proceder

O trabalhador que vivenciar ou esteja vivenciando a situação do assédio moral, **não deve se calar!** [grifo nosso], há algumas alternativas segundo Carvalho et al (2014) para enfrentar este tipo de violência no trabalho.

- Anote com detalhes a situação: dia, hora, mês, nome do agressor, conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que lembrar;
- Evite conversar com o agressor sem testemunhas;
- Mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar a agressão;
- Exija quando pertinente as instruções por escrito, mesmo que seja por e-mail, para provar o assédio é fundamental;
- Busque o apoio de familiares e amigos para manter a autoestima, dignidade e confiança, recorrer ao centro de referência em saúde dos trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o assédio moral, é um grave fenômeno nas organizações que causam efeitos nefastos a saúde da vítima, sendo uma tarefa difícil de enfrentar e combater. Porém a pesquisa mostra algumas alternativas que a vítima deve proceder para conseguir comprova-la, como também orienta a buscar apoio com o psicólogo, médico, assistente social. Concluindo assim que a busca para o combate permanece, e que a OIT vem buscando obter bons resultados na aplicação da convenção 190, para condições favoráveis no ambiente laboral, com princípios éticos e morais, diminuindo assim os prejuízos causados pelo assédio moral á todos e inclusive a sociedade.

5 Referências

ALVARENGA, L. A. S. G. **Os tipos de assédio moral-jus Brasil**. Disponível em: <https://leidyane2030.jusbrasil.com.br/artigos/534802305/os-tipos-de-assedio-moral> 2017. Acesso em: 16 set. 2020.

CARVALHO, A. L. et al. **Cartilha assedio moral e sexual no trabalho: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz**. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-prevencao-e-enfrentamento-na-fiocruz>. Rio de Janeiro 2014. Acesso em: 16 set. 2020.

CONTI, JOSI. **6 características do assédio moral no trabalho e como reagir**. Disponível em: <https://www.contiouttra.com/6-caracteristicas-assedio-moral-no-trabalho-e-como-reagir>. 23 ago. 2017. Acesso em: 16 set. 2020.

FONSECA, R.T.M. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

GUIMARÃES, A. M; RIMOLI, A. O. “ **Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: Uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psicologia: Teoria e pesquisa. Vol. 22, n. 2 Brasília. Maio/ago 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=50102-37722006000200008. Acesso em:11 set. 2020

HELOANI, ROBERTO. **Assédio moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. RAE eletrônica. Versão online, v.3, n.1 São Paulo jan/ jun 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>. Acesso em 11 set. 2020.

_____. **Violência invisível/ERA PUBLICAÇÕES**. Disponível em: <https://rae.fgv.br/gv-executivo/vol2-num3-2003/violenciainvisible.pdf> . Acesso em: 11 set. 2020.

KUMAGAI, CIBELE; MARTA,T. N. **Princípio da dignidade humana- Âmbito Jurídico**. São Paulo, 2010. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/principio-da-dignidade-humana/>. Acesso em 10 set. 2020

MELO, R. S. **OIT aprova a convenção 190, sobre a violência e assédio no trabalho**: Revista Consultor Jurídico, São Paulo, julho. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-julh-12/reflexoes-trabalhistas-oit-aprova-convencao-190->

[violencia-assedio-trabalho](#) . Acesso em : 13 set. 2020.

OLIVEIRA, EUNÍCIO, et al. **C artilha assédio moral e sexual- Senado Federal-** biênio 2017-2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 13 set. 2020.

RODRIGUES, A.N, et al. **Assédio moral: Um novo olhar organizacional.** Março,2009. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-um-novo-olhar-organizacional/15888/>. Acesso em : 10 set. 2020.

STÉFANI. **Assédio moral: Aspectos e espécies** – Jus.com.br/jus navigandi. Agosto, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68407/assedio-moral>. Acesso em 12 set. 2020.

TOLEDO, PENÉLOPE. **Assédio moral no trabalho e suas consequências para a saúde mental do trabalhador.** RIO de Janeiro, out. 2019. Disponível em: https://www.incgs.fiocruz.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2072:assedio-moral-no-trabalho-e-suas-consequencias-para-a-saude-do-trabalhador.incgs. Acesso em :10 set. 2020.

TRONTZEK, G.M. **Perfil das vítimas e do assediador.** Agosto,2019. Disponível em:<https://www.sinjus.org.br/perfil-das-vitimas-e-do-assedio-moral-e-atitudes-do-assediador>. Acesso em: 11 set. 2020.