

Assédio moral no ambiente de trabalho: Uma análise dos impactos nas relações trabalhista



<https://doi.org/10.56238/sevened2023.006-054>

Edinalba Silva Bezerra

Formação acadêmica mais alta: Especialista
 Instituição de atuação atual: Centro de Educação Tecnológica de Teresina (CET). Francisco Alves de Araújo Ltda. Faculdade de Tecnologia de Teresina -CET
 E-mail: edinalba@hotmail.com

Valderly Pereira da Silva

Formação acadêmica mais alta: Especialista
 Instituição de atuação atual: Centro de Educação Tecnológica de Teresina (CET). Francisco Alves de Araújo Ltda. Faculdade de Tecnologia de Teresina -CET
 E-mail: edinalba@hotmail.com

Elson Jose do Rego

Formação acadêmica mais alta: Especialista / Mestrando
 Instituição de atuação atual: Centro de Educação Tecnológica de Teresina (CET). Francisco Alves de Araújo Ltda. Faculdade de Tecnologia de Teresina -CET
 E-mail: elsonreg@gmail.com

Jane Karla de Oliveira Santos

Formação acadêmica mais alta: Mestra em direito

Instituição de atuação atual: Centro de Educação Tecnológica de Teresina (CET). Francisco Alves de Araújo Ltda. Faculdade de Tecnologia de Teresina -CET
 E-mail: professor21@cet.edu.br

RESUMO

O presente estudo investiga os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho, com foco nos impactos e consequências gerados tanto para o empregado ou colaborador, quanto para a organização na qual está inserido, bem como os efeitos jurídicos decorrentes dessa prática ilícita e desumana. A pesquisa é realizada através de uma revisão sistemática de literatura, examinam-se os feitos físicos, emocionais e laborais causados ao indivíduo que sofre assédio moral no ambiente de trabalho, bem como os impactos na produtividade e engajamento social para com os colegas de trabalho. Compreender esses impactos é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e mitigar os efeitos prejudiciais dessa conduta.

Palavras-chave: Assédio Moral, Ambiente de trabalho, Impactos, Empregado, Empregador.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno complexo e prejudicial que tem recebido crescente atenção no campo do direito trabalhista, por conta da grande quantidade de demanda processual existente. Esse é caracterizado por condutas ilícitas e abusivas que ocorrem de forma repetitiva, visando humilhar, constranger e desestabilizar emocionalmente o indivíduo, afetando não apenas a vítima, mas também o ambiente laboral como um todo. Essas práticas abusivas podem ocorrer por meio de ações verbais, gestuais ou simbólicas, ou ainda por omissão do empregador (assédio moral horizontal), comprometendo a capacidade laboral do trabalhador, e, não em raros casos, levando-os ao suicídio.

Existem diferentes tipos e formas de manifestação do assédio moral no ambiente de trabalho. Essas manifestações podem incluir insultos, humilhações públicas, isolamento social, atribuição de



tarefas humilhantes, discriminação, ameaças, metas impossíveis de serem atingidas, brincadeiras vexatórias, entre outras. É importante compreender as peculiaridades de cada tipo de assédio moral e suas especificidades, dentre os quais vale destacar: assédio moral interpessoal e institucional, os quais se dividem em assédio moral vertical, horizontal e misto (horizontal e vertical), bem como suas consequências no âmbito jurídico-trabalhista.

Fatores como competição excessiva, falta de políticas de prevenção, gestão inadequada, cultura organizacional tóxica, entre outros, podem favorecer o surgimento ou o crescimento dessas práticas abusivas, contribuindo de forma direta e indireta para a ocorrência e crescimento do assédio moral no ambiente de trabalho.

Rodolfo Pamplona Filho, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, no livro *Assédio Moral organizacional*, apresentam a seguinte proposta de conceituação do assédio moral laboral:

assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar. (Filho, Santos, 2020, p. 50).

No Brasil, o assédio moral é regulado por normas e instrumentos legais que visam proteger os direitos trabalhistas e garantir um ambiente laboral seguro. A Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são referências importantes nesse contexto. Além disso, doutrinas relevantes e estudos acadêmicos têm contribuído para o entendimento e a conscientização sobre o assédio moral no ambiente do trabalho.

Neste estudo foi adotada a abordagem metodológica da revisão sistemática da literatura. Esta metodologia consiste em realizar uma busca abrangente e sistemática de estudos e pesquisas relevantes sobre o tema escolhido. Para a seleção dos estudos e pesquisas incluídas nesta revisão sistemática, foram estabelecidos critérios de inclusão e exclusão, tais como a relevância do tema para o estudo em questão. Sendo considerados nos critérios de inclusão estudos que abordaram os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho e na saúde dos trabalhadores, com foco nos efeitos físicos, sociais, psicológicos e emocionais.

A busca de literatura foi realizada em bases de dados acadêmicas e científicas, como *Scopus*, *Web of Science*, *PubMed* e *EBSCOhost*, dentre outros, utilizando termos relacionados ao assédio moral, ambiente de trabalho, impactos físicos, impactos psicológicos, impactos emocionais e saúde dos trabalhadores. Além disso, foram consultados livros, artigos científicos, teses, dissertações e outros materiais relevantes para o tema.

Estudos mostram que a pesquisa científica de forma geral se apresenta sobre várias modalidades, dentre as quais destaca-se a pesquisa bibliográfica, a qual foi utilizada na elaboração do presente artigo.



Para Andrade (2010, p. 25):

A pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monográficas não dispensam a pesquisa bibliográfica. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizarão pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas (Andrade, 2010, p. 25).

A investigação sobre os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho justifica-se por se tratar de um tema de suma importância para a compreensão dos efeitos jurídicos desse fenômeno na vida social e profissional do empregado. A partir dessa compreensão, é possível desenvolver medidas de prevenção e combate ao assédio moral, promovendo um ambiente laboral saudável, respeitoso e propício ao desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos envolvidos. Além disso, a pesquisa contribui para a disseminação do conhecimento sobre o assédio moral no âmbito trabalhista, visando a proteção dos direitos do trabalhador e as implicações jurídicas para o assediador e também para o indivíduo que tinha o dever de impedir tal prática e não o fez.

Para fins de elaboração deste trabalho, tem-se como objetivo principal a análise dos impactos do assédio moral no ambiente de trabalho e as consequências jurídicas para o empregador e também para empregado (assediador). Para tanto, foram estabelecidos os objetivos específicos que visam a identificação dos principais aspectos conceituais e características do assédio moral no ambiente de trabalho, com base no referencial teórico existente; análise dos diferentes tipos e formas de manifestação do assédio moral no ambiente de trabalho, considerando suas peculiaridades e consequências; investigação dos fatores contribuintes para a ocorrência do assédio moral no contexto trabalhista brasileiro, levando-se em consideração aspectos sociais, organizacionais e individuais, com vista à promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O tema Assédio moral no ambiente do trabalho chama bastante atenção nos dias atuais, mas em algum momento da história, embora existisse, não era tipificado como prática ilícita e nem mesmo era considerado assédio. No contexto histórico brasileiro, o trabalhador passou e ainda passa por inúmeras práticas de assédio. Voltando na história do povo brasileiro, chega-se ao período da escravidão, época esta em que o trabalhador, além de ser escravizado, chegava a ser tratado como animal, sendo parte do acervo patrimonial de grandes fazendeiros.

Avançando historicamente, depois do período da escravatura, localizamos a época denominada Revolução Industrial, na qual o empregado (trabalhador/operário) era submetido às mais diversas



práticas abusivas, estas atualmente consideradas assédio, que iam desde jornadas extenuantes, ambiente laboral insalubre, até a exploração do trabalho da mulher e também da criança.

O estudo é de grande relevância pois se refere ao indivíduo em seu ambiente de trabalho, mais especificamente no relacionamento profissional com seu chefe, colegas de trabalho e demais colaboradores da organização na qual se encontra inserido. Como retratado no próprio nome, o assédio moral trata-se, portanto, de uma conduta abusiva continuada e desrespeitosa, que ocorre no ambiente de trabalho e em decorrência do trabalho, ou seja, estando entrelaçado ao ambiente e atividade laboral. O Assédio moral tem sido amplamente discutido pelas Cortes do país, pois nos últimos anos houve um grande aumento de casos ajuizados na justiça do trabalho e na justiça criminal envolvendo o tema.

Quando se fala em assédio moral no trabalho, algumas perguntas devem ser feitas, dentre as quais duas merecem destaque, sendo a primeira delas: O que é o assédio moral no trabalho?

Estudos mostram que assédio moral é qualquer conduta abusiva, praticada de maneira repetida ou sistemática e que venha a causar danos, sejam eles físicos, psicológicos e até mesmo laborais, ameaçando não só o emprego do assediado, como também prejudica o ambiente de trabalho como um todo, afetando de forma direta e indireta até mesmo o seu convívio social e familiar.

Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato Barros definem o assédio moral como sendo:

Um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, entre outros. (Filho, Wyzykowski, Barros, 2016, p. 120).

A segunda pergunta que consideramos importante é: como ele se caracteriza?

Para que haja a caracterização do assédio moral no trabalho, é preciso haver a sensação de continuidade sistêmica, apresentando-se de forma reiterada e pragmática. O Assédio moral é uma conduta habitual, abusiva com intenção de causar dano ao trabalhador. Apresentando-se com o objetivo claro de humilhar, diminuir, constranger o funcionário, bem como desclassifica-lo na frente dos outros, infringir sofrimento, degradando suas condições de trabalho, ofendendo sua dignidade, colocando em risco a sua integridade física, emocional e profissional.

Na prática, o assédio moral se manifesta de diversas formas, elenca-se algumas delas, como parâmetro informacional e entendimento conceitual: atribuir erros não cometidos; fazer brincadeiras, repetidas vezes, de mal gosto; zombar da religião ou credo do trabalhador; evidenciar defeito físico de maneira pejorativa; excluir o trabalhador das festas comemorativas da empresa, tais como: confraternizações; gritar com o funcionário na frente dos colegas e clientes; proibir ou controlar o acesso do funcionário ao banheiro; omitir informações relevantes ao empregado, conduzindo-o ao erro



ou dificultando o seu trabalho; atribuir ao funcionário ou colaborador conceitos pejorativos e humilhantes, como: vagabundo, preguiçoso, vagaroso, incompetente, e ainda o submeter a ameaças reiteradas de demissão, dentre outras.

A Doutrina tem se debruçado muito nos últimos anos sobre esse tema, tornando ainda mais reluzente o conceito de assédio moral no ambiente de trabalho:

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 o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (Hirigoyen, 2001, p. 17).

Portanto, compreende-se que, quando a pessoa está sofrendo pressão, violência psicológica, ou está se sentindo perseguida por alguém no trabalho, existem possibilidades de essa estar sofrendo assédio moral. Existem casos em que esse assédio passa de forma despercebida, o assediado vai se isolando dos demais colegas por sentir-se minorizado, pressionado, deprimido e incapaz.

2.1 TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Como visto, ao se abordar o tema assédio moral no ambiente de trabalho (também chamado de assédio moral institucional/organizacional), como sendo aquele que decorre ou ocorre no ambiente de trabalho, na relação de emprego ou em decorrência dela, tem-se que tal prática pode ser evidenciada tanto pela ação, como nos casos reiterados de deboches, brincadeiras de mal gosto, jornada excessiva, metas abusivas etc., quanto pela omissão, que ocorre quando o empregador ou superior hierárquico, apesar de não ser ele próprio o assediador, deixa de tomar as atitudes cabíveis ao caso concreto, fazendo, portando, vista grossa diante do ocorrido, deixando de punir o assediador.

Nesse sentido, assevera-se que o assédio moral institucional/organizacional é apresentado por intermédio de um conjunto de ações ou omissões, hostis e perversas, dando-se por meio de gestos, palavras ou comportamentos, que extrapolam os limites do direito do empregador, vindo a atingir a dignidade e ferindo os direitos fundamentais do trabalhador.

Nesse sentido, no assédio moral organizacional as condutas hostis e perversas também desqualificam, destroem a autoestima, humilham, constroem e, inclusive, nos casos de recusa de comunicação, isolam o trabalhador. Além da abusividade da conduta, para que o assédio moral organizacional seja configurado, faz-se necessária a habitualidade, ou seja, a reiteração e o prolongamento no tempo dos atos assediadores. A violência psicológica organizacional deve ser, portanto, regular, sistemática e perdurar no tempo. (Filho; Santos, 2020, p. 94).

Conforme Silva (2003, p. 764), essa conduta perversa se materializa da seguinte forma:

Contudo quando falamos em assédio moral, estamos referindo a uma situação muito mais complexa, caracterizado por um conjunto de ações habituais que possuem o intento de minar a vítima, descondensando-a, fragilizando-a, desqualificando perante seu ambiente de trabalho



e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais força para lutar e se veja obrigado a pedir demissão, ou motive uma demissão por parte da empresa. (Silva, 2003, p. 764).

De forma geral, pode-se classificar: o assédio moral interpessoal, aquele que ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com escopo de prejudicar ou eliminar o profissional na relação de trabalho com a equipe; e o assédio moral institucional, como sendo aquele que ocorre quando a organização incentiva ou tolera atos de assédio, com isso a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, que por intermédio de seus sócios, titulares, responsáveis ou administradores, utilizam-se de condutas organizacionais ilegais, desumanas, humilhantes, vexatórias para com os seus empregados e colaboradores, sobre a justificativa de aumento de produtividade. Dessa forma, esses constituem uma cultura institucional controladora e humilhante, ferindo princípios fundamentais básicos assegurados pela Constituição Federal de 1988, como a dignidade da pessoa humana.

Logo, vale ressaltar que o assédio moral institucional pode ser dividido em quatro tipos, os quais estão amplamente destacados por Filho e Santos (2020), no livro *Assédio moral organizacional*, como sendo: assédio moral vertical, que pode ser ainda classificado como: descendente e ascendente; assédio moral horizontal e assédio moral misto. Portanto, é importante lembrar que esses tipos de assédio, acima listados pode ser exercido sobre qualquer trabalhador, independentemente do seu grau hierárquico dentro da organização laboral.

Para um melhor entendimento sobre o tema explicitam-se as particularidades de cada tipo de assédio organizacional existente.

2.1.1 Assédio Moral Vertical

Essa tipologia de assédio moral acontece entre pessoas de nível hierárquico diferentes, tais como: chefes e subordinados na instituição que os vinculam, subdividindo-se em outras duas espécies: o assédio moral vertical descendente e ascendente.

O assédio moral vertical é o terror psicológico perpetrado por intermédio de um conjunto de condutas abusivas e intencionais praticadas por uma ou mais pessoas com grau hierárquico superior ou inferior ao da vítima. O assédio moral vertical pode ser ascendente ou descendente. (Filho, Santos, 2020, p. 61).

2.1.2 Assédio Moral Vertical Descendente

Trata-se da forma de assédio mais comum dentro das organizações e caracteriza-se pela pressão dos chefes em relação aos subordinados, ou seja, quando o mesmo, aproveitando-se da sua posição hierárquica superior, trata os seus subordinados (assédio moral descendente coletivo) ou o seu subordinado (assédio moral descendente individual), de forma pejorativa, de modo que os menosprezem, na tentativa de persuadi-los de que não são bons o suficiente para aquele cargo e, com isso, venha a pedir demissão. Portanto, essa vertente traz à tona o fato de superiores, aproveitando-se



da sua condição de autoridade na empresa, colocarem o trabalhador em situações desconfortáveis, como por exemplo, fazer com que seus subordinados desempenhem tarefas que não fazem parte de seu ofício e, às vezes, quando não possuem qualificação para determinada atividade, no intuito, simplesmente, de puni-lo, ou ainda, leva-lo a cometer algum erro, de forma induzida.

O assédio moral praticado por agente de grau hierárquico superior ao da vítima é denominado assédio moral descendente. Esse é o tipo de assédio moral mais comum na sociedade, traduzindo-se, na maioria das vezes, pela violência psicológica praticada pelo chefe. Marie-France Hirigoyen, embora critique essa classificação pela rigidez, aponta os diversos subgrupos oriundos da hierarquia, quais sejam: a) assédio perverso, praticado para eliminar o outro e, até mesmo, valorizar o próprio poder; b) assédio estratégico, que objetiva forçar o empregado a pedir demissão, reduzindo-se, assim, os custos da despedida; c) assédio institucional, que corresponde ao instrumento de gestão do conjunto de pessoal. Esse último subgrupo do assédio moral vertical descendente é denominado também assédio organizacional, ... Dessa forma, em decorrência da subordinação jurídica, da assimetria de poder e da dependência econômica do trabalhador, essa modalidade de assédio moral é a mais praticada e observada na sociedade brasileira. (Filho, Santos, 2020, p. 63).

2.1.3 Assédio Moral Vertical Ascendente

Essa tipologia se refere ao assédio moral praticado por subordinado ou grupo subordinados contra seu superior. Caracterizando-se, de forma geral, por causar constrangimento ao mesmo, por interesses diversos, como por exemplo: ações ou omissões para boicotar um novo gestor, gerente ou diretor, com indiretas frequentes diante dos colegas de trabalho; chantagens visando promoção na empresa ou ainda um aumento salarial, sob a justificativa (ameaças) de ter conhecimento de assuntos privados do chefe imediato, que este não deseja tornar público.

Diz-se que o Assédio Moral Vertical Descendente corresponde à violência psicológica exercida por um ou vários subordinados contra um superior hierárquico. Trata-se de uma modalidade rara e de difícil configuração ou comprovação, porém de existência real.

Nesse tipo de assédio, geralmente, a vítima tende a sofrer em silêncio, principalmente porque o superior hierárquico, mesmo ferido em sua autoestima, evita levar o problema para o proprietário da empresa, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia. Marie-France Hirigoyen pontua que nos casos de assédio moral ascendente a vítima não sabe para onde se dirigir a fim de se defender, haja vista que não pode recorrer ao sindicato nem à Justiça, muito menos ao seu superior hierárquico ou proprietário da empresa, pois, como visto, teme perder o cargo de chefia. Dessa forma, em que pese o assédio moral vertical ascendente não ser habitualmente verificado, ele também agride a dignidade e a integridade física e mental do indivíduo, não devendo ser praticado. (Filho, Santos, 2020, p. 63).

2.1.4 Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal se caracteriza entre pessoas pertencentes a mesma organização ou empresa, de um mesmo nível hierárquico, que passam a assediar uns aos outros, criando-se um clima de constante competição entre colegas de trabalho, promovendo, assim, ação negativa, visando não somente a intimidação dos colegas, mais ainda os afetar de forma psicológica e, conseqüentemente, visando diminuir a sua capacidade laboral e interação para com o grupo ao qual está inserido. Esse



tipo de assédio tem como alvo principal pessoas sensíveis e vulneráveis.

O assédio moral horizontal é violência psicológica praticada entre colegas do mesmo nível hierárquico. A motivação dessa modalidade de assédio, consoante lição de Maria Aparecida Alkimin, pode residir: a) nos conflitos interpessoais ocasionados por razões de cunho pessoal, tais como atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual, entre outros; b) na competitividade ou rivalidade para alcançar destaque, manter-se ou disputar cargo, assim como para obter promoção. (Filho, Santos, 2020, p. 64).

O assédio moral horizontal também é muito frequente dentro das organizações e pode ser visto por muitos como sendo apenas uma brincadeira de mal gosto, ou uma forma de desconstruir o ambiente, no entanto, para o assediado, esse ato pode levar a consequências desastrosas e, em alguns casos, irreversíveis, tanto dentro quanto fora do ambiente laboral, tendo em vista que muitas doenças psicológicas podem se desenvolver ou agravarem-se em decorrência dessa prática leviana e desumana.

Os atos mais frequentes de assédio horizontal são brincadeiras maldosas, apelidos depreciativos, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamentos, podendo-se citar, a título de exemplo, as seguintes condutas: deixar o assediado sozinho no momento das refeições; não convidar a vítima para festas e comemorações; não dirigir a palavra ao assediado ou interromper suas falas, fazendo-o sentir cada vez mais excluído do convívio sócio laboral. (Filho, Santos, 2020, p. 64).

2.1.5 Assédio Moral Misto

O assédio moral misto acontece de forma simultânea, tem como vítima qualquer trabalhador, de diferentes áreas e graus hierárquicos. Neste caso, a vítima sofre pela ação de superiores hierárquicos e também por colegas com os quais não tem relação de subordinação no local de trabalho. Acontecendo o assédio vertical e o horizontal, de forma simultânea. Por isso, é importante destacar que, nessa tipologia, a pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão se dá no início com um autor, influenciando que os demais acabem seguindo ou aderindo a esse comportamento.

Em suma, quando se acumula o assédio vertical descendente, este praticado por um superior hierárquico contra um subordinado, somado ao assédio horizontal, este quando a vítima também é alvo de outros colegas de trabalho que estão em sua mesma posição funcional na instituição, acontece, por exemplo, o chamado de assédio moral misto.

Nessa esteira, o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos, a saber: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Verifica-se, desse modo, que o assediado é atingido por colegas e superiores hierárquicos, fato que torna o meio ambiente laboral insuportável, atingindo gravemente a dignidade e a integridade do trabalhador, que, na maioria das vezes, não resiste a essa situação. (Filho, Santos, 2020, p. 64).



2.2 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E NA SAÚDE DO TRABALHADOR

O impacto mais visível no ambiente de trabalho, causado pelo assédio moral, está intimamente ligado à degradação da cadeia produtiva, pois práticas de assédio levam à insatisfação do empregado com o ambiente de trabalho, à depressão, ao estresse e à síndrome de Burnout, em casos mais extremos a insatisfação leva ao pensamento suicida, o suicídio de forma tentado e até mesmo consumado. Segundo Regina Célia Pezzuto (2006, p. 28):

Com efeito, denota-se que a ocorrência do assédio moral provoca diversas consequências negativas, como na relação social da vítima, na relação familiar, na relação profissional, porém, mais gravemente provoca doenças no assediado, o qual, dependendo do grau do assédio e de sua estrutura emocional, poderá ter que passar por um tratamento médico e psicológico para cura da doença ou afecção, psicossomática ou não, as quais se, levadas ao extremo, podem ensejar no suicídio da vítima.

2.2.1 Relação entre Assédio Moral, Produtividade e Satisfação no Trabalho

Ao analisar os impactos do assédio Moral, chegam-se às consequências trazidas por essa conduta abusiva à vida do trabalhador, levando-o a uma crise de baixa autoestima, opressão ao seu talento e desenvolvimento social, atingindo, ainda de forma direta e indireta, a sua imagem, honra, saúde física e mental, desencadeando problemas de ansiedade, depressão e, em alguns casos, os levando ao suicídio, todas essas consequências estão diretamente associadas a uma queda na produtividade e desempenho profissional dos trabalhadores.

As vítimas de assédio moral enfrentam dificuldades de concentração, tomar decisões, bem como realizar tarefas simples de forma eficiente, fato que se dá devido ao estresse e à pressão psicológica por eles enfrentados no seu cotidiano de trabalho, em decorrência do assédio sofrido. Além disso, a exposição contínua ao assédio moral pode levar à exaustão emocional e ao esgotamento, afetando negativamente a capacidade de produção e a qualidade do trabalho, ou seja, a má qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Segundo Freitas (2008, p. 36):

O que chamamos de qualidade de vida no ambiente de trabalho não é um mero conceito, mas algo que diz respeito às condições objetivas e subjetivas próprias do cotidiano de políticas e práticas organizacionais, fornecidas ou negligenciadas pelo aparato normativo, estrutural e cultural que preside as decisões nas organizações.

As vítimas do assédio moral laboral sofrem impacto significativo na satisfação quanto ao trabalho realizado, e ainda em relação ao ambiente laboral como um todo, pois, enfrentam um ambiente de trabalho hostil, onde podem se sentir desvalorizadas, humilhadas e desrespeitadas, não conseguindo desfrutar de um ambiente laboral saudável e harmonioso. A insatisfação causada no trabalhador /assediado pode levá-lo ao desengajamento com o trabalho e com o grupo no qual está inserido, à falta



de comprometimento e ao desejo de deixar a organização. Desejo esse que na maioria dos casos, embora sentido, não há possibilidade de realização, pois o trabalhador tem a necessidade de permanecer naquele emprego para sua subsistência material, mesmo reconhecendo que esse afete de forma direta a cláusula pétrea da Constituição Federal de 1988, que é a dignidade da pessoa humana.

O Ministério Público do Trabalho no material explicativo *Assédio Moral no Trabalho: perguntas e respostas*, traz que:

A Constituição Federal, já em seu art. 1º, coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro. O art. 5º acrescenta que “ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante” e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (Ministério do trabalho, 2023, p.12, grifos do autor).

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser considerado como uma violência contra o trabalhador, violência essa que, apesar de não ser física, pode causar danos irreversíveis ao assediado, causando assim a insatisfação para com o trabalho e a organização laboral na qual está inserido.

O Ministério do Trabalho e Emprego define o assédio moral como sendo:

[...] atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte. (Ministério do trabalho, 2023, p.13).

Outro fator de grande impacto, trazido pelo assédio moral no ambiente de trabalho, é a sua relação direta com a rotatividade de funcionários nas organizações. Estudos mostram que vítimas de assédio moral são mais propensas a buscar outras oportunidades de emprego, fato que se dá em decorrência da insatisfação e do sofrimento causados pelo assédio, resultando em altas taxas de rotatividade, o que pode ser prejudicial não só para o trabalhador que tem dificuldade de ascensão profissional, mas também para as organizações, afetando diretamente a continuidade dos processos, o conhecimento institucional e a produtividade como um todo.

Conforme assinala Hirigoyen, p. 182 apud Martinez (2022):

[...] o assédio moral é um processo singular, no qual a pessoa se transforma naquilo de que é acusada. Dizem-lhe: você é uma nulidade e ela perde a capacidade e se sente uma nulidade, é vista como paranoica e, depois de algum tempo, levada a se sentir desconfiada, rígida, maníaca. É resultado do poder das palavras, as quais por imposição transformam o outro.

A relação entre assédio moral, produtividade e satisfação no trabalho é complexa e negativa. O assédio moral prejudica tanto os trabalhadores individualmente como a organização como um todo.



Para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, é essencial combater o assédio moral, implementar políticas de prevenção e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. Isso resultará em benefícios, tanto para os indivíduos quanto para as organizações, melhorando a produtividade, a satisfação no trabalho e reduzindo a rotatividade de funcionários.

O Ministério Público do Trabalho e Emprego na cartilha *Assédio Moral e sexual no trabalho*, traz as consequências do assédio moral para a empresa:

As perdas para o empregador podem ser:

- Queda da produtividade e menor eficiência, imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho;
- Alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade;
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- Troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
- Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais. (Ministério do Trabalho, 2023, p. 26).

2.3 CONSEQUÊNCIAS JUS TRABALHISTAS DO ASSÉDIO MORAL

Para se chegar nas consequências jus trabalhistas do assédio moral, primeiro deve-se levar em conta que a prática de tal ato ilícito, fere princípios constitucionais, assegurados pela Constituição Federal de 1988, já em seu artigo primeiro, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (CF/88, art. 1º, incisos III e IV) como sendo um dos fundamentos do Estado Brasileiro. Somado a isso o Art. 5º, III e X da CF/88, diz que: “III — ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; X — são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;” (Brasil, 1988).

Hodiernamente, com base na CF/88, a prática de assédio moral é passível de pagamento de indenização por danos morais por parte do empregador para o empregado, nesse mesmo sentido tem-se o art. 186 do Código Civil Brasileiro, que diz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Já o art 927 do CC/2002, bem como o art X da CF/88 asseguram punição aos assediadores ao ratificar que “aquele que causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Já no que tange a consequências Jus trabalhistas do assédio moral, o universo é bem amplo, estando embasado na Consolidação da Leis do Trabalho - CLT, conjuntamente com o Código Civil - CC. Uma das consequências mais comum, a depender do caso concreto, é a rescisão indireta, que consiste na rescisão por justa causa do empregador, na qual o empregado recebe todos os direitos trabalhistas, da rescisão sem justa causa, conforme assegura o art. 483, alíneas a e b da CLT (2022):

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



- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

Além da rescisão indireta, o empregado poderá pleitear em reclamação trabalhista junto à justiça do trabalho, além dos direitos trabalhistas comuns, como saldo de salário, férias, 13º salário, dentre outros, como indenização por dano moral e material em decorrência do assédio moral sofrido no ambiente laboral, levando-se em conta o caso concreto e as consequências sociais, psicológicas, e à sua saúde física e mental, ocorridas em decorrência do assédio sofrido.

O Art. 223 da CLT explica a aplicação de reparação de danos de natureza extrapatrimonial em decorrência da relação de trabalho, já o art. 223-C e 223-E, trazem quais são os bens jurídicos tutelados inerentes à pessoa física e quem são os responsáveis pelos danos extrapatrimoniais causados ao trabalhador.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (CLT, 2022).

Vale ressaltar que além da rescisão indireta e de indenização por danos morais, o empregado poderá exigir do seu empregador danos materiais, para custear despesas com tratamento médico e psicológico, bem como com a compra de medicamentos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com fundamento nas informações apresentadas, o presente estudo contribuirá para a propagação do conhecimento científico sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, provendo subsídios para a atuação jurídica, principalmente na esfera trabalhista, bem como para a formulação de políticas públicas com vista à conscientização de empregados e empregadores sobre a importância de conhecer e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Foram demonstradas, de forma clara e concisa, as consequências que essa prática desumana traz a vida pessoal e profissional do assediado, assim como as consequências jurídicas para o assediador.



REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Maria Margarida. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo: Atlas, 2010.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas –. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 13 out. 2023.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: [http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHA ASSEDIO MORAL E SEXUAL web.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHA_ASSEDIO_MORAL_E_SEXUAL_web.pdf). Acesso em: 16 out. 2023.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1998.
- CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Organizado por Rafael Tonassi e Aryanna Linhares. 31ª ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2022.
- FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- FREITAS, Heloani; BARRETO. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- FREITAS, Maria Ester de, et al. Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração. Disponível em: Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2012.
- MARTINEZ, Luciano; Júnior, Pedro Lino de Carvalho. Assédio Moral Trabalhista: Ações Coletivas e Processo Estrutural. São Paulo: SaraivaJur, 2022.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. Assédio moral laboral e direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2016.
- RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006.
- SILVA, Jose Afonso da. Uso de direito constitucional positivo. São Paulo: Malheiros, 2003.
- SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral/organizacional: uma análise da Organização do Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.