

ASSÉDIO MORAL - CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO E SEU IMPACTO NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Aline dos Santos Capoli (alinescapoli@hotmail.com)¹

Michelle Silva (michelle.silva@facthus.edu.br)²

RESUMO

O presente trabalho busca analisar as causas e consequências do assédio moral dentro do ambiente de trabalho. Tema de prática secular, está ganhando notoriedade e relevância cada dia mais devido o entendimento dos males psíquicos causados ao trabalhador. Seu objetivo é trazer seu conceito, o surgimento do assédio, identificação, causas e apontar as consequências para os indivíduos que sofrem assédio dentro das organizações, além disso, identificar o impacto sobre o clima organizacional. Observou-se esse acontecimento afetando o trabalhador de forma física e psíquica, infringindo um direito dado pela Constituição Federal e tornando o ambiente profissional hostil. Porém, já se observa que a jurisprudência caminha no sentido que é passível de punição aquele que comete o assédio moral. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviços e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele. Dessa forma, obter mais informações para discutir e divulgar esse assunto para que os colaboradores obtenham sua dignidade humana e destaquem para o que realmente o mercado necessita: crescimento em economia, clima organizacional, motivação e aumento da produtividade.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; Ambiente de trabalho; Clima organizacional; Dignidade humana.

ABSTRACT

This article seeks to analyse the causes and consequences of moral harassment in the work environment. Theme of secular practice, is gaining notoriety and relevance each day due the understanding of the psychic evils caused on the worker. Its goal is bring its concept, the emergence of the harassment, identification, causes and point the consequences to the individuals that suffer harassment inside the companies, besides that identify the impact on the organization climate. Noticed this event affecting the worker in physic and psychic way, infringing a Federal Constitutional Right and becoming a hostile ambient of work. However, already observed that the jurisprudence walks on the passive way of punishment the one who commits moral harassment. It is responsibility of the employer by the acts of the employees, servants and preferred when they act in the exercise of the job that competes for them or on their occasion. This way, to gain more information to discuss and publicize this subject so that the collaborators have their human dignity and stand out for what the market really need: economy growing, organization climate and increased productivity.

KEYWORDS: Harassment; Desktop; Organizational climate; Human dignity.

INTRODUÇÃO

Em detrimento da crescente prática do assédio moral no ambiente das organizações, torna-se necessário uma reflexão sobre as causas e as

¹ Graduada em Administração pela Faculdade de Talentos Humanos (2017). Estudante em Uberaba-MG.

² Bacharel em Administração pela Faculdade de Talentos Humanos; - Facthus - Especialista em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, pela Faculdade Senac- Minas. Professora do curso de Administração da FACTHUS (Faculdade de Talentos Humanos) em Uberaba.

consequências para o indivíduo envolvido no presente conflito, visando colaborar para que esse transtorno não cause maiores danos ao clima organizacional.

Nessa nova era da globalização, as organizações passam por constantes processos de mudanças e melhorias. Contudo junto à globalização traz algumas consequências, pois acompanhar esse ritmo não é muito fácil para alguns colaboradores, em especial para os colaboradores que lidam diretamente com seus superiores em busca por resultados. Além disso, as pressões diárias para maior produtividade dentre outras situações, acaba atribuindo aos subordinados uma verdadeira tortura diária que resultam num ambiente de trabalho desumanizado.

É evidente que tal concepção desfoca a realidade, impondo ao trabalhador um ônus que, na verdade, é pura consequência. Para tanto, tal fato segue influenciando num todo o clima da organização e se sobressaindo de maneira direta no comportamento dos funcionários bem como, na motivação, produtividade e satisfação dos colaboradores.

É imprescindível avaliar os efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho que vem promovendo reflexões acerca do assunto não somente nas organizações, mas em todos os espaços onde ocorram relações interpessoais, pois, é notório que tal prática gera descargas negativas ou positivas em diversos ambientes.

Um dos objetivos deste estudo é conscientizar as empresas e colaboradores diante à prática do assédio moral dentro do ambiente de trabalho.

Além de conceituar assédio moral, conhecer diversos tipos desta prática, apontar as causas e consequências da ação do assédio moral para os indivíduos e para o clima organizacional, apresentar sugestões para prevenir assédio moral nas empresas.

A metodologia de abordagem ocorreu através de pesquisas bibliográficas sobre do tema estabelecido. É necessário considerar que assédio moral não é um tema novo, porém pesquisas abordando o assunto ainda estão em fases iniciais e dentre vários motivos o assunto ainda é pouco abordado, tal fato designa este trabalho ao embasamento teórico mais direcionado acervos pessoais, artigos publicados e sites, do que em livros – propriamente ditos. Todos estes materiais

foram selecionados por categoria de acordo com a relação de especificidade com o tema assédio moral nas organizações, causas e consequências para ambos, indivíduos e empresa, além dos impactos no clima interno, o contexto atribui reflexões que enfim, foram utilizados na fundamentação teórica deste estudo.

Assédio Moral e sua Influência no Ambiente de Trabalho

A presença do assédio moral no ambiente de trabalho implica – dentre outros aspectos – transtornos tanto para os indivíduos em termos de saúde, quanto para a organização especialmente em seu clima organizacional, além da queda na produtividade e intensificação da rotatividade de pessoal. Os atos de assédio moral no ambiente de trabalho provocam uma alteração imediata no indivíduo e no clima, além de geralmente ser duradoura e em alguns casos imperceptível a olho nu.

O Assédio moral, também chamado de terrorismo psicológico ou manipulação perversa, dentre os termos mais comuns empregados para sua definição.

O objetivo desse trabalho consiste em relacionar condutas e consequências relacionadas no ambiente laboral. Essa produção científica inicial ensejou novas pesquisas em todo o mundo sob recortes e delimitações diversas; em geral, com o intuito de compreender o fenômeno e seus mecanismos de incidência. Atualmente, os trabalhos estão mais voltados para a identificação das possíveis origens da conduta e o empreendimento de soluções preventivas (HIRIGOYEN, 2012).

Entretanto, a conduta parece ter origem nos abusos decorrentes da desigualdade (social, funcional, de gênero ou qualquer outra) e diversidade inerentes às formações coletivas. Paradoxalmente, o nível de escolaridade, natureza e porte das organizações parecem não influenciar o assédio moral (PADILHA, PICHLER e FAGUNDES, 2011).

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, foi uma das primeiras estudiosas a se atentar com o assédio moral no ambiente de trabalho. Ela configura a prática como sendo toda e qualquer conduta abusiva, advinda através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que

é aceito de forma geral pela sociedade. Essa conduta abusiva aparece em razão de sua repetição ou forma sistêmica, contra personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de um indivíduo e com isso, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

O assédio praticado no âmbito profissional (relacionado, portanto, às relações de trabalho) interessa a diferentes campos, especialmente, à administração, ao direito, à psicologia, à medicina (do trabalho) e à sociologia. Na verdade, seu estudo interliga diferentes áreas (ALKIMIN, 2013 p. 15-19 p).

Nem sempre a prática de assédio moral é de fácil comprovação, acontecendo na maioria das vezes, de forma disfarçada, encoberta, visando abalar a autoestima da vítima e a desestabilizá-la. Podendo ocultar-se em uma "brincadeira" sobre determinadas características da vítima, de sua família ou ainda, sob a figura de acusações humilhantes.

Necessário se torna distinguir mobbing – todas as formas de agressões intencionais repetitivas praticadas sobre um funcionário – e conflitos –pequenos atritos entre funcionários, geralmente desgaste da equipe. A maioria dos casos de mobbing e é denominado como violência institucional (LIMA 2009)

Há um convívio que conflita no ambiente de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinado. A pessoa vitimada é posta na condição de incapacidade, sendo agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas, de forma metódica, comumente por um período de tempo relativamente extenso, tendo por alvo sua exclusão do mundo do trabalho, consistindo num método que é visto pela vítima como discriminatório.

Portanto, a personalidade psicopática apresenta as seguintes características comportamentais: irresponsabilidade com o outro; uso do encanto (superficial) para envolver; manutenção de segredos na atuação social (máscaras); autoritarismo; assertividade; autoconfiança; inteligência e loquacidade notáveis; impulsividade; auto valorização exacerbada; arrogância; dificuldade em demonstrar afeto aos seus pares; insensibilidade ou indiferença aos resultados de seus atos; ausência de empatia (no sentido de colocar-se no lugar do outro); uso indiscriminado de recursos de manipulação; criação de um mundo à parte, onde suas ideias são válidas (ZABALA, 2001, 2008a).

As relações trabalhistas são essencialmente políticas. As organizações são complexos sociais que compreendem diferentes grupos cujos membros se unem a partir de crenças, valores, necessidades, interesses profissionais e pessoais comuns ou, mesmo, da afetividade partilhada (instrumentos de coesão e integração). Essas categorias sociais apresentam sintonia e atributos próprios, cristalizando identidades (localizadas) que, juntas, partilham o que se denomina de identidade organizacional (OLIVEIRA, 2008).

O fenômeno jurídico objeto desse estudo evidencia a impossibilidade de analisá-lo e compreendê-lo sem lançar um olhar para os pressupostos que alicerçam a concepção da dignidade humana: liberdade, coexistência social e solidariedade. "A dignidade da pessoa humana é o epicentro das normas constitucionais, o sustentáculo dos direitos fundamentais e a base dos direitos de personalidade" (MENEZES, 2008, p. 119).

Faz-se indispensável compreender as formas em que o assédio moral se manifesta, é percebido pela administração e colaboradores e é tratado dentro das organizações, uma vez que vem a ser um fenômeno presente na realidade organizacional.

Portanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato deve-se combater definitivamente por constituir uma violência psicológica, acarretando danos à saúde física e mental, não somente do sujeito que é excluído, mas de todo o coletivo que assiste esses atos.

Tipos de assédio moral - Caracterizado

O que não é assédio moral

É importante ressaltar que há situações que se confundem com assédio moral, mas não são.

No ambiente de trabalho, existem situações que aparecem facilmente em contextos particulares submetidos ao estresse, por mais que exista desgaste psicológico, não constitui em si, em assédio moral. Contudo, O Assédio Moral é muito mais do que estresse, mesmo que ele exiba fases parecidas. Quando uma pessoa está muito sobrecarregada de tarefas e não tenha meios possíveis para

executá-la, para tanto estressada, precisa de um tempo peculiar para avaliar se é ou não tratamento que está sendo proposto somente a ela.

Atualmente existe grande exigência do perfil de um bom profissional para as organizações, são determinadas especialmente todas as características de um ser humano próximo à perfeição: criativo, que apresente diversas competências, disposto a todo desafio, ter grande poder de concentração e além de tudo, liderança. Há, porém situações que podem evoluir para a prática de assédio, especialmente, quando uma pessoa é assumida como alvo, neste momento percebe a má intenção, quando as críticas intensas a respeito do seu trabalho se tornam provocantes, as atitudes e palavras se tornam agressões.

Assistir ataques de seus superiores, chamando – o de incompetente, colocando responsabilidades de um erro que na verdade não lhe competia, quando se trata de mulheres, que não tenha filhos e de preferência que não engravide. E o mais relevante que não ganhe mais do que a empresa ache que vale o seu trabalho.

O assédio moral é um ato que predomina em empresas desestruturadas e mal organizadas. Dissemina se também quando o empregador finge que não vê, o tolera ou até mesmo o encoraja.

A violência psicológica pode ser individual ou coletiva, sendo causada por um ou vários agressores. O assédio também pode ter caracterizado não somente com uma pessoa, mais várias, um grupo. Pode ser individual e também pode atingir todo quadro de funcionários dentro de uma empresa.

O sujeito ativo pode ser caracterizado o agressor, aquele que agrediu a vítima com seu assédio, e se dá o nome de sujeito passivo, a vítima do assédio moral que teve um abalo psicológico e físico.

Acerca da temática discorre Thome (2008, p.10) que:

O assédio moral no local de trabalho pode ser horizontal ou vertical, ou seja, pode ocorrer entre pessoas de grau hierárquico diferente (vertical) ou do mesmo grau hierárquico na empresa (horizontal). O assédio moral vertical é o assédio que ocorre entre pessoas de grau hierárquico diferente e o tipo de assedio encontrado mais comumente. O assédio moral ascendente caracteriza-se por atitudes agressivas constantes feitas por uma pessoa ou varias de grau hierárquico inferior ao da vítima. O assédio moral efetuado por agente de grau hierárquico superior ao da vítima é chamado assédio moral vertical descendente. O

assédio moral misto configura-se pela existência de relações hierárquicas horizontais e verticais concomitantes.

Contudo a de se observar que diante dessa divisão de tipos de assédios, podemos findar que poderá acontecer o assédio por ambas as partes ao mesmo tempo, tanto pelos subordinados quando pelos seus superiores, com isso chamamos de assédio moral misto.

As consequências sobre o psicológico do indivíduo se tornam muito mais graves a partir do momento em que se permanecem com um claro objetivo de prejudicar. Isso gera uma ferida que não tem equivalência com o estresse, pois deixa de fazer parte das exigências de um perfil profissional, para fazer parte do atentado contra a dignidade humana.

Causas e consequências do assédio moral

São inúmeras as causas de assédio moral nas organizações, existem aqueles que usam da gestão de liderança como uma forma de punição, repreendem e rebaixam seus colaboradores, utilizam de ocasiões como reuniões, assembleias e os expõem deslizes, esquecem que o ser humano é passivo de erro e não julgam que a pior forma de receber crítica é na presença de colegas de trabalho ou na frente de outras pessoas, afetando inteiramente a autoestima da pessoa, pois seus erros são exaltados e seus acertos são esquecidos.

Como primeiro passo, é importante se lembrar de que o assédio moral não começa como assédio. Ele especialmente sempre se inicia com uma situação de conflito não resolvido. E aí, acaba sendo importante diferenciar bem o conflito – como algo positivo, que pode desencadear novas ideias e crescimento mútuo, que envolve tarefas claras, objetivos coletivos e comunicação sincera, honesta e respeitosa – do assédio moral – no qual imperam as tarefas confusas, as ordens ambíguas, o boicote e o individualismo, a falta de ética e a comunicação indireta, evasiva, difícil, autoritária e desrespeitosa. (BARRETO, 2007).

A conduta que causa o assédio moral não necessariamente é explícita, e em significativos números não é, traduzindo-se de forma implícita, através de gestos e palavras imprecisas, exatamente para dificultar a sua identificação.

Em algumas situações mais graves e evidentes, o assédio moral se expõe de forma expressa, através de determinações claras e diretas do gestor, a exemplo de deixar o colaborador isolado numa sala e sem trabalho que possa ser produtivo, ou alterar sua atividade laboral, determinando a prática de tarefas mais simples, aquém de sua capacidade.

Hirigoyen (2010a) aponta que a gravidade do assédio moral, pode variar não apenas pelo tempo em que a vítima fica exposta a ele, mas pelo grau da violência com que é praticado, e também depende em grande parte da estrutura emocional de cada indivíduo.

No processo de agressão não se morre diretamente em todos os ataques, mas perde-se um pouco de si mesmo. Volta-se para casa, deprimido e humilhado, e é difícil de recuperar-se, pois os ataques repetitivos permanecem na memória, e são revividos por imagens, pensamentos e emoções intensas. (HIRIGOYEN, 2010a).

O assédio moral no ambiente corporativo, de modo geral, corresponde a uma condição de invasão ao espaço do indivíduo. Trata-se de um descrédito de liberdade. Esse 'espaço do indivíduo' limita-se o que se determina por dignidade humana. É também nele que o indivíduo é leal a sua verdadeira identidade. Esse espaço é preenchido por sua intimidade. É o espaço do "ser", onde o sujeito é livre e autônomo; liberdade essa, no entanto, reduzida pela ponderação de solidariedade social.

A liberdade geral de ação implica um direito *prima facie* e uma permissão *prima facie*. Cada um tem o direito a que o Estado não impeça as suas ações e/ou omissões, bem como uma permissão para fazer ou não fazer o que quiser. Qualquer restrição a esta liberdade deve estar assentada em lei e, para isto, deve apresentar razões relevantes e constitucionalmente válidas, assentadas, em geral, no direito de terceiros ou no interesse coletivo. (MENEZES, 2008, p. 124) Em decorrência da natureza do indivíduo, a discricção de dignidade humana aplicar-se à conduta das pessoas em relação aos seus pares na sociedade, como uma espécie de "norma-limite", filtro de comportamentos.

Para Moraes (2011, p. 48) dignidade é:

[...] um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da

própria vida e que traz consigo um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Para tanto, o indivíduo que se sente inferior em relação aos seus colegas no ambiente de trabalho tende a submeterem-se as exigências do seu superior hierárquico ou dos colegas (clientes ou fornecedores internos), caracterizando-as como acima de suas competências. Essa característica adverte o que talvez seja a definição de um formato padrão dessa modalidade de assédio. Esse entendimento ajusta na ideia de que o direito do indivíduo decorre de um método cultural.

Assédio moral: seu impacto no clima organizacional

Clima organizacional nada mais é do que uma soma do comportamento dos indivíduos que se agrupam na massa de colaboradores de uma organização, porém os fatores físicos os influenciam, como o local, condições de conforto, mobiliário e instalações, entre outros.

Para se entender a questão do assédio moral e seu impacto no clima das organizações, é importante, antes de tudo, compreender as mudanças radicais que o mundo do trabalho sofreu nesses últimos 20 anos.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) asseguram que as modificações ocorridas na última década são diversas e intensas e englobam questões econômicas, políticas, sociais, culturais e tecnológicas. Na essência destas mudanças, nota-se uma supervalorização dos aspectos econômicos em forma de valores coletivos da sociedade. A ampliação do papel das organizações no contexto social contribui para gerar exata crise de identidade, seja pela insignificância dos indivíduos neste processo ou na desestruturação do coletivo. Para estes autores, a violência moral tem sua origem no abrandamento dos valores coletivos e exaltação da competitividade e individualismo. Na visão dos referidos autores:

A competição generalizada reforça o sentimento de hostilidade, inveja e indiferença ao outro, que passa a ser visto como objeto de ódio e ressentimento, o que parece uma nova forma de violência social, latente e induzida, que se apresenta em um nível de profundidade diferente daquela que é própria do recalçamento das pulsões. A década

de 1990 daria acabamento ao movimento de valorização das empresas, que doravante seriam consideradas as responsáveis pela riqueza das nações, pelo aprofundamento do desenvolvimento tecnológico, pela conquista de mercados nos confins do planeta e pela elevação seguida de índices de produtividade, o que justificaria antecipadamente as reestruturações a serem feitas e servira de álibi aos efeitos colaterais, que dela resultariam. (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008, p.5)

Para tanto, a existência de assédio moral no ambiente de trabalho está intimamente aprofundada ao ambiente da organização e, portanto, deve ser considerado um problema e uma questão do âmbito da responsabilidade organizacional. Ao surgir neste contexto, não significa que resultou da vontade dos dirigentes, mas, no mínimo, apontam comportamentos inadequados, negligentes ou omissos destes. (HIRIGOYEN, 2002; FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008).

É sabido que, um ambiente de trabalho com clima organizacional sadio é fruto das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento interpessoal existente entre elas, do entrosamento geral e em equipes, da motivação de todos e da união de forças dos colaboradores em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho.

Segundo Walger; Viapiana e Monfort (2014, p. 92), "a motivação não é algo que possa ser diretamente observado; infere-se a existência de motivação observando o comportamento. Um comportamento motivado se caracteriza pela forte energia dispendida e estar dirigido para um objeto ou meta".

Sobretudo, profissional tem seus motivos próprios para se motivar, e este sentimento está ligado às conquistas, com uma ótica individual, na entrega de maiores resultados para a empresa por trabalharem seus aspectos específicos. Quando o ambiente de trabalho se torna para o colaborador um local de martírio, onde não encontra mais segurança e confiança por parte dos líderes ou pares. A perda de produtividade começa a ser sentida; os funcionários, devido à pressão do trabalho e à cobrança excessiva ou outros fatores de opressão, começam a entregar um volume menor do que o esperado e conseqüentemente, iniciam-se as represálias dentro da organização, ocasionando o afastamento de colegas e de seu próprio isolamento social (SOBOLL, 2008).

Portanto, evidencia-se o quadro avassalador tanto para o empregado como a organização que abriga a prática assédio moral em seu ambiente e como

isso emerge a necessidade da utilização de avaliações preventivas ou até mesmo o combate a tal prática.

Aspectos Legais Envolvendo o Assédio Moral

Em virtude deste tema não competir somente à época presente - mas apresentar consideráveis circunstâncias onde se requer saídas emergenciais, visando prevenir ou sanar essa prática do assédio moral dentro das organizações – os aspectos legais envolvendo o assédio moral ainda estão sendo estabelecidos em território brasileiro. Entretanto, a justiça pode contar com alguns artigos Constitucionais que garantem o específico respaldo as vítimas de assédio moral. Segundo o comportamento do empregador ou do seu preposto, ou superior hierárquico, em relação ao colaborador, pode ser aplicada a Lei. Nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que sanciona a adoção de qualquer método discriminatório e limitativo para efeitos de acesso a relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, casos em que a rescisão contratual advinda da iniciativa do empregador, estabelecida nas práticas discriminatórias ou limitativas, dá o direito de vê-la declarada nula, como sua consequência reintegração no emprego e percepção de todas as parcelas do período de afastamento, ou pode o empregado optar pela remuneração em dobro do período de afastamento (art. 4º, incs. I e II, da precitada lei).

O Assédio moral pode gerar ao empregador a chamada: “rescisão indireta do contrato de trabalho”, pela vítima, com amparo nas alíneas a b e c, do art. 483, da CLT, além de permitir também a empresa dispensar por justa causa os colegas da vítima, gestores, gerentes e diretores, enfim, o responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A culpabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes), perante o assediado, é objetiva, vale expor, independentemente de sua culpa no ato danoso.

Além disso, o assédio moral também pode causar dano material, a exemplo do prejuízo com a perda do emprego e gastos com tratamento médico

e psicológico, além, é claro, de atingir intensamente o direito de individualidade do colaborador.

Gustavo Filipe Barbosa GARCIA (Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 181) alega que assédio moral “se caracteriza por uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado (...), deteriorando o meio ambiente de trabalho, podendo resultar em enfermidade graves como a depressão”.

Segundo Alkimim, o assédio moral é um dos maiores fatores do stress profissional que, por sua vez, pode evoluir para desencadear diversos danos psíquicos no trabalhador como melancolia, depressão, e até mesmo danos à saúde física, como problemas nos sistemas nervoso, digestivo e circulatório, enxaquecas, cefaleias, distúrbios de sono, entre outros que podem trazer consequências traumáticas e até mesmo uma desestabilização permanente.

Portanto, é possível acompanhar notícias postadas diariamente no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde é possível encontrar diversas matérias sobre condenações de empresas com motivo da constatação da prática do assédio moral.

Tendo em vista o Direito do Trabalho como foco, é indiscutível o fato de que a Ordem Social tem como meio norteador o primado do trabalho, motivo pela qual a Constituição de 1988 imprime grande relevância aos assuntos que tratam do valor do trabalho, justificando a propagação de políticas de criação de novos empregos, priorizando aos colaboradores de maneira geral a garantia de inúmeros direitos. Nas palavras de José Cairo Jr.:

Nesses casos, o empregado não é violentado fisicamente. A violência é moral e dissimulada, o que dificulta a proteção judicial do direito da personalidade do empregado. Constitui ofensa à mencionada cláusula, implícita em qualquer contrato de trabalho, de observância à dignidade da pessoa humana, do trabalhador e garantido especificamente pela Lex Legum, art. 5, inciso III: “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”. (CAIRO JR., 2008, pág. 453).

Sobretudo, conclui-se que existem consequências e há preocupações envolvendo as relações interpessoais e dificultando a convivência social ou até impedindo a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do

empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a rescindir o contrato de trabalho, fato este que contribui para acentuar ainda mais a situação de quem sofre assédio moral.

PREVENÇÃO À PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral nas organizações não acontece só como forma de deprimir e afastar uma pessoa que "incomoda", ele é consequência de uma forma específica de gestão de pessoas.

No ambiente de trabalho em que os colaboradores se sentem inseguros para expressar suas opiniões, eles optam por adotar um caráter defensivo e passam a expressar o medo de que qualquer coisa que digam poderá ser usada contra eles. No que diz respeito à intervenção ao assédio moral, é sugerido que ações sejam tomadas, como criar um espaço de confiança para que os colaboradores possam expressar suas queixas, estabelecer um mediador na organização, aplicar medidas disciplinares, identificar e avaliar uma situação de assédio, proteger judicialmente a vítima, minimizar os danos sofridos pela vítima, fornecendo apoio psicológico, coibir comportamentos inadequados que conduzam ao assédio e tornar visíveis as situações de assédio, (FABRO, 2011).

Ao serem constatados, os atos de violência devem ser imediatamente barrados e não tolerados. Caso contrário, os danos serão ampliados à saúde e aos relacionamentos dos trabalhadores, à produtividade da organização e à previdência social. Determinar qual é o tempo necessário para identificar o sofrimento imposto e seus efeitos na saúde, é, de alguma forma, legalizar a violência, é permitir o seu prolongamento e transformar o lugar de trabalho em um espaço de medo, angústia, estresse e efetivação da loucura (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 72).

Contudo, cabe especialmente à organização o desenvolvimento de políticas anti-assédio, considerando medidas de divulgação interna, prevenção e intervenção do mesmo. Bem como, uma revisão das suas práticas organizacionais, da sua cultura real da organização, dos seus valores intrínsecos e extrínsecos, e de demais aspectos que possam garantir práticas de gestão e um ambiente e organizacional ético e justo que favorecerá tanto a si própria quanto aos seus funcionários (NUNES, 2011; NUNES; TOLFO, 2011).

Para tanto, medidas preventivas contra o assédio moral, devemos também destacar: educar e capacitar os gerentes e líderes, criar um código de conduta, promover práticas que estimulem o respeito, conscientizar e disseminar informações sobre o assédio moral, educar e capacitar funcionários, desenvolver a comunicação interna, reduzir o estresse e criar um ambiente de trabalho saudável.

Mas, quando verificado o assédio, é necessário que o empregado fique atento e, sempre que possível, reúna todos os elementos de provas necessários para sua comprovação. Deve, o quanto antes denunciar ao setor de recursos humanos, a CIPA- Comissão interna de prevenção de acidente, ao SESMT – Serviços Especializados em engenharia de segurança em medicina do trabalho(Quando o assédio está ligado a segurança e medicina do trabalho), ao sindicato representante de sua categoria profissional, de comissões de conciliação previa existente. Não obtendo êxito ou sentindo que não há uma disposição da empresa para o enfretamento da questão a sua solução, deve denunciar ao Ministério do Trabalho (NUCODIS) e ao Ministério Público do trabalho, para a adoção das providencias cabíveis. (ZIMMERMANN, SANTOS, LIMA, 2002)

O assédio moral apresenta causas devastadoras no ambiente de trabalho, pois, o indivíduo apresenta fatores como a queda na produtividade, absenteísmo, redução da criatividade, depressão, falta de comprometimento, ausência de estímulo, enfraquecimento físico, e até podendo levar o indivíduo ao suicídio em casos extremos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo visou, além de conscientizar as organizações e seus colaboradores sobre a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, conhecer seus impactos no clima organizacional, uma vez que, a prática deste ato causa consequências muitas vezes irreversíveis à empresa e aos indivíduos. Além de conceituar o assédio moral, conhecer como essas ações ocorrem, apontar as causas, apresentar sugestões para prevenir o assédio moral nas empresas.

Destaca-se que é evidente que o fenômeno do assédio moral precisa ser mais estudado, revisado, discutido e divulgado em virtude das habituais modificações, vivenciadas na conjuntura econômica o qual estamos inseridos.

A divulgação de casos envolvendo o tema, novos estudos, pesquisas, dados levantados e etc., favorece novos pesquisadores em suas revisões de Literatura e propicia uma informação maior sobre a gravidade deste assunto para as organizações e para os indivíduos que nelas estão inseridos. Além disso, torna-se interessante sobressair ainda que se encontra pouca bibliografia sobre o tema.

A pesquisa bibliográfica possibilitou listar a importância de se considerar que assédio moral não é um tema novo, entretanto, as consequências na atualidade têm originado trabalhadores estressados, desinteressados e menos produtivos, além de propiciar um clima desfavorável internamente nas organizações onde esta prática é presente. Outro ponto relevante, o destaque em que implica em custos consideráveis tanto para os indivíduos - em termos de saúde e em relação a sua permanência no emprego - quanto para as organizações, dado o impacto causado pode ser expandido para comprometendo o clima organizacional e causando principalmente a rotatividade dos colaboradores.

Com a intuito de evidenciar o conceito de assédio moral é necessário compreender as formas em que o mesmo se manifesta dentro das organizações, como é percebido pela gestão e por seus demais colaboradores e como é tratado por ambos, uma vez que vem a ser um fenômeno presente na realidade organizacional das empresas.

Não se podem assumir as ideias e sugestões divulgadas neste trabalho como únicas e absolutas.

Acredita-se que além da atenção dos gestores em relação aos cuidados que as organizações deverão ter para evitar a prática do assédio moral, citadas neste trabalho, podem-se acrescentar as probabilidades de uma boa gestão de pessoas, contribuindo, para que as organizações possam proporcionar um clima organizacional sadio e harmonioso para os seus colaboradores. Provavelmente a boa gestão se reverterá em ganhos principalmente nos aspectos relacionados a produtividade e clima, sobretudo na economia e na prosperidade; fatores esses que se tornam cada vez mais essenciais para a concretização de uma empresa no mercado exigente e atual.

REFERÊNCIAS

HIRIGOYEN, M. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. 15-93 p.

PADILHA, A. C. M.; PICHLER, N. A.; FAGUNDES, P. M. **Novos tempos, novos desafios, causas e consequências do assédio moral nas organizações contemporâneas**. In: PICHLER, N. A.; PADILHA, A. C. M.; ROCHA, J. M. (Orgs.). Ética, negócios & pessoas. Jaguarão, RS: Editora Unipampa, 2011. 94-105 p.

ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013. 15-19 p.

OLIVEIRA, A. F. Identificação organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão., Porto Alegre: Artmed 2008. 178-188 p.

MENEZES, J. B. **A família na Constituição Federal de 1988** - uma instituição plural e atenta aos direitos de personalidade. NEJ, v. 13, n. 1, p. 119-130, jan./jun. 2008.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. Revista do direito trabalhista, 2008.

BARRETO, Marco Aurelio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho**: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007.

HIRIGOYEN, Márcie France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010a.

MORAES, A. **Direitos fundamentais**: teoria geral. São Paulo: Atlas, 2011, 48 p.

FREITAS, M. E; HELOANI, J. R. ; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage, 2008

SOBOLL, L.A. **Assédio Moral-Organizacional**: Uma Análise da Organização do Trabalho.1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; MONFORT BARBOZA, Mariana. **Motivação e Satisfação no Trabalho**: em busca do bem-estar de indivíduos nas organizações. 1º Edição. Curitiba: Intersaberes, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2013.

CAIRO, José Jr. **Curso de Direito do Trabalho** – Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 2ª edição – Salvador: Jus Prodvim, 2008.

FABRO, A. C. **Assédio moral no trabalho: identificando na literatura medidas de combate por parte de organizações**. Relatório PIBIC – Programa de iniciação científica – UFSC, 2011.

FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M.. **Assédio Moral no Trabalho**. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. da R. **Assédio Moral Organizacional: Fatores Organizacionais Propiciadores e a Dinâmica do Assédio**. In: XXXV Encontro da ANPAD, 2011, Rio de Janeiro. Anais do XXXV EnANPAD, 2011.

Silvia Maria; Santos Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos; Lima, Vilma Coral Mendes de. **O Assédio moral e o mundo do trabalho (2002)**. Disponível em: www.prt12.mpt.gov.br. Acesso em 10 de Agosto de 2017.

ZIMMERMANN, Silvia Maria. **Assédio Moral**. Disponível em: www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br. Acesso em: 28 de Setembro de 2017.