
OS LIMITES E OS CONFLITOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Alefe José dos Reis Pacheco¹, Ananda Fernandes Ferreira², Gabrielly Odete Paulino Batista³, Rúbia Inês Santos Mendes⁴, Karina Liotti Guimarães Marques Pereira⁵ e, Rosário Rogério Pennisi Filho⁶

RESUMO

A relação social, um conceito amplamente encorajado e desenvolvido em ambientes de trabalho, pode sofrer mudanças devido a novas expectativas de resultados e processos produtivos, prejudicando a saúde física e mental dos funcionários. Com isso, não podemos deixar de discutir uma das consequências do novo mundo corporativo. O assédio moral é o tema principal para este estudo, que tem o propósito de definir este termo e seus impactos na vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Assédio moral; Ambiente de trabalho; Relações interpessoais; Relações de trabalho.

ABSTRACT

The social relationship, a concept widely encouraged and developed in work environments, can be a target of changes due to new result expectations and productive processes, impairing physical and mental health of employees. That being said, we cannot ignore the need to discuss a consequence of this new corporative world. This leads us to the reason why moral harassment is our main subject of this study, which has, for the matter of your comprehension, the purpose to define this term and its impacts in workers life.

Keywords: Moral harassment; Work environments; Interpersonal relationships; Work relations.

1 Aluno do 5º período do curso de Relações Internacionais da Faculdade Esamc Uberlândia. Email: alefehays@outlook.com

2 Aluna do 5º período do curso de Administração da Faculdade Esamc Uberlândia. Email: ananda_ff@yahoo.com.br

3 Aluna do 5º período do curso de Relações Internacionais da Faculdade Esamc Uberlândia. Email: gabiibs@live.com

4 Aluna do 5º período do curso de Relações Internacionais da Faculdade Esamc Uberlândia. Email: rubiabetel@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A competição acirrada por um espaço no mercado, a sobrevivência das organizações, a precariedade do emprego, a busca incessante por redução de custos de trabalho, a ganância pelo lucro cada vez maior, a substituição de capital humano por tecnologia, a sobrecarga de atividades para os poucos trabalhadores que permanecem, enfim... “Em meio a esse sistema econômico extremamente competitivo, inúmeros dirigentes só conseguem enfrentar tal competição recusando-se a levar em conta as pessoas que trabalham na organização e chefiando por meio da mentira e do medo” (FILHO E SIQUEIRA, 2008, p.13).

Além desses fatores, verificamos dentro das organizações a competição entre os funcionários, a hierarquização inflexível, a falta de comunicação aberta e franca entre chefes e subordinados, a alternativa de “puxar o tapete” do colega, a omissão da empresa em situações delicadas entre os funcionários, dentre outros, que favorecem um comportamento mais agressivo por parte dos trabalhadores. Filho e Siqueira (2008) dizem que se por um lado se estabelece a necessidade de ser competitivo, capaz, qualificado, criativo e polivalente; por outro, o trabalhador sabe que não está preparado para a nova

realidade pode significar a perda do emprego.

Diante de novos cenários no ambiente de trabalho, o aparecimento da violência psicológica se tornou comum e natural, e quando empregada de forma repetitiva e duradoura, pode configurar o *assédio moral*. Segundo Nina (2012), apesar da expressão “Assédio Moral” ser recente no âmbito do trabalho, humilhações e maus-tratos através de palavras, gestos e demais condutas antiéticas que expõem o empregado a situações constrangedoras estão presentes nas mais antigas relações de trabalho.

Portanto, esse artigo tem por objetivo conscientizar e informar os leitores sobre a definição do termo *assédio moral*, quais suas características, qual o perfil do agressor, quais os efeitos e consequências desse tipo de assédio nas vítimas, e demonstrar a importância de se debater esse assunto no ambiente corporativo. Esperamos que com essas informações os leitores possam identificar e repassar o conhecimento adiante para que os dirigentes e/ou colegas de trabalho tenham atitudes e práticas necessárias para não prejudicarem a harmonia do ambiente de trabalho.

1 SOBRE O ASSÉDIO MORAL

1.1 Conceito

Embora o assédio moral esteja presente nas mais antigas relações de trabalho, ele não ocorre apenas nas relações de emprego, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja coletividade. Porém, pelo fato de passarmos grande parte de nossas vidas envolvidos com questões de trabalho, e na maioria das vezes, tendo que produzir em conjunto com outras pessoas, o assédio moral se tornou mais comum nos ambientes corporativos.

É necessário evidenciar o seu conceito, sendo que é natural relacionarmos, automaticamente, a palavra “assédio” com a prática sexual causadora do conceito, e esse é um erro que a maioria das pessoas comete. Podemos entender a definição e uma breve característica do assédio moral com o trecho a seguir:

O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho [sic] (SUREK, 2015, p.11).

Nessa mesma linha de pensamento, Hirigoyen (2001 apud FILHO, JUNIOR e BRAGA, 2016, p.8) entende o assédio moral como sendo “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” [sic].

De mesmo modo, entendemos a prática do assédio moral sendo caracterizada por alguns fatores, tais como, a existência de condutas abusivas no ambiente de trabalho com uma repetição por um período prolongado, tendo em mente o objetivo de prejudicar a integridade moral de outro colaborador por meios de humilhação, ameaças, ofensas e afins.

Como consequência do ato, segundo Filho e Siqueira (2008, p.14) “o assédio moral traz sérios prejuízos à organização com a destruição do clima de trabalho, o aumento geral do sentimento de insegurança e o consequente bloqueio da criatividade e da inovação”.

Vale mencionar ainda que existe uma linha tênue delimitando a separação do assédio moral do assédio sexual, pois uma ação pode ser causadora da outra.

Porém, é importante deixarmos claro que cada prática tem perfis distintos, e que estão em níveis diferentes de conceito e consequência.

1.2 Caracterização

Filho, Junior e Braga (2016) conceituam *assédio moral* como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.” Com isso, os autores caracterizaram o assédio moral por meio de 4 elementos, sendo eles:

1. *Conduta abusiva*: ocorre quando brincadeiras e “gozações” ultrapassam o limite do aceitável, sendo considerado um abuso e podendo trazer prejuízos psicológicos para a vítima.
2. *Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo*: o campo de investigação do assédio moral contempla a violação aos direitos de personalidade do indivíduo, com prática contra a dignidade psíquica.
3. *Reiteração da Conduta*: o assédio moral se caracteriza através da prática de condutas repetitivas e prolongadas, de conteúdo ofensivo e/ou humilhante.
4. *Finalidade de exclusão*: a conduta abusiva e repetitiva, abalando a

dignidade psíquica do indivíduo, deve ter por finalidade a exclusão da vítima do ambiente em que se encontra.

Já os autores Filho e Siqueira (2008) dissertam sobre a caracterização do assédio moral da seguinte forma:

Em geral o processo se inicia pela deterioração proposital das condições de trabalho que pode ser caracterizada por contestações sistemáticas de todas as decisões tomadas pela pessoa visada, críticas exageradas ou injustas a seu trabalho, atribuição sistemática de tarefas superiores às suas competências e instruções impossíveis de serem cumpridas que colocam a vítima em dificuldade. Nesse caso, a intenção é fazer com que o indivíduo pareça incompetente; pode-se com isso lhe dirigir toda a espécie de críticas e, eventualmente, encontrar pretextos para se livrar do profissional. Outro procedimento constante no assédio moral é o isolamento e a recusa de comunicação (FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 21)

Os autores ainda defendem que no assédio moral está sempre presente a humilhação e a falta de respeito, além de um interesse parcialmente consciente por parte do assediador de prejudicar a vítima. São atitudes, palavras, comportamentos que podem parecer inofensivos, mas com a repetição e a sistematização os tornam destruidores. “O que favorece o assédio é, acima de tudo, o ambiente onde não existem regras internas, nem para os comportamentos, nem para os métodos, tudo parece permitido, o poder dos chefes

não tem limites” (FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 23).

Os fatores que podem caracterizar o assédio moral nas relações de trabalho são numerosos e, em alguns casos, muito sutis. Por isso, faz-se necessário um posicionamento da empresa com relação ao assunto, como por exemplo, a criação de regras internas claras, e algumas formas de repreensão caso algum funcionário as infrinja. Além disso, a organização deve se mostrar preocupada com o bem estar do funcionário durante suas atividades de trabalho, além de criar um ambiente agradável e de confiança entre os colaboradores e líderes.

2 O AGRESSOR

2.1 Perfil do Agressor

A imagem do agressor ainda é um mistério dentro do ambiente de trabalho, pois o mesmo se esconde sob máscaras que disfarçam o seu caráter; mas podemos ter a clara ideia sobre suas ações pautadas na sua personalização narcisista.

Hirigoyen (2011, p.144 apud NINA, 2012) descreve o perfil dos agressores assim:

Apresentam total falta de interesse e de empatia para com os outros, mas desejam que os outros se interessem por eles. Tudo lhes é devido. Criticam todo mundo, mas não admitem o menor questionamento ou a

menor censura. Diante deste mundo tão poderoso a vítima está forçosamente em um mundo cheio de falhas. Mostrar as dos outros é uma maneira de não ver as próprias falhas, de defender-se contra uma angústia de cunho psicótico (HIRIGOYEN, 2011, p.144 apud NINA, 2012).

Além dessas características, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O(a) assediador(a) satisfaz-se com o rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador e tem necessidade de demonstrar poder. Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais (CARTILHA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL PRODUZIDA PELO SENADO FEDERAL - s/d, p.9).

Dessa forma, conseguimos determinar dois perfis de agressores: aqueles que são abordados e se corrompem dentro do trabalho, e aqueles que já possuem propensão a praticar tais atos vexaminosos.

Primeiramente um agressor não se torna ofensor do dia para noite; assim como os demais, o mesmo entra no ambiente de trabalho com ambições e desejos de crescimento dentro da empresa, mas que quando esses objetivos se tornam grandiosos demais, acabam sendo descontados nas suas principais vítimas: pessoas que possuem qualidade

profissional e moral ao qual perturba o agressor.

O segundo perfil abordado ainda é pouco comprovado, mas as suas intenções são as mesmas, pois o provocador busca poder ilimitado, e que dessa maneira possa trazer valiosas recompensas. A partir do momento que outra pessoa ou colega de trabalho de boa índole começa a se destacar dentro da empresa, o agressor começa a realizar os seus atos, pois por inveja e competitividade, deseja prejudicar este empregado, afim de que o mesmo não o atrapalhe dentro de sua carreira profissional. Sua perversidade é grandiosa e bastante perceptível quando a destruição da vida do associado é seu maior desejo.

O ofensor atua com comportamentos arrogantes e explora o assediado nas relações interpessoais com o objetivo de acabar com sua autoestima e atingir o psicológico, muitas vezes fazendo a própria vítima acreditar que o problema está nela e que seu trabalho não tem qualidade como imaginava. A situação se agrava quando boatos são espalhados pelo agressor, fazendo com que a imagem da vítima seja distorcida da realidade, podendo ocorrer até mesmo a demissão dela.

Infelizmente os assuntos relacionados sobre os agressores são pouco divulgados, pois, principalmente, a

imagem das organizações pode se denegrir e as mesmas não querem ter esses tipos de questões associadas à elas. Além disso, ainda não há legislação específica sobre o assédio moral para os servidores e empregados públicos em nível federal e para os trabalhadores da iniciativa privada, mas tramitam no Congresso Nacional projetos de lei sobre a matéria.

2.2 Consequências para o Agressor

De acordo com a Cartilha *Assédio Moral e Sexual* produzida pelo Senado Federal (s/d, p.12), embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, etc).

Filho, Junior e Braga (2016) concordam com a Cartilha citada acima, e dissertam sobre as consequências para o assediante sob essas três ordens:

1. *Trabalhista*: caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício, de acordo com o artigo 482, alínea “j” (“*ato lesivo da honra ou*

da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem”) da Consolidação das Leis do Trabalho.

2. *Civil* (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado): caracteriza-se pela reparação do dano de natureza patrimonial, haja vista que todo aquele que pratica ato ilícito deve indenizar a vítima pelo dano causado.
3. *Criminal*: aplicação de sanções penais caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente no vigente Código Penal brasileiro.

Além das consequências do assédio moral atingir a vítima e, possivelmente, o agressor, em termos de organização empresarial, o assédio gera, normalmente, diversos efeitos nas empresas, tais como: o custo do absenteísmo, a queda de produtividade e a rotatividade da mão-de-obra. Porém, Alkimin (2013 apud BATISTA, 2016) menciona que:

O empregador deve se valer do seu poder disciplinar para garantir as boas relações de trabalho e ordem na organização da empresa, o qual tem como finalidade punir o empregado que não cumpre as regras legais e contratuais determinadas pelo empregador aplicando contra o infrator a penalidade da rescisão do contrato por justa causa. Todavia, cumpre observar que por questões de tutela ao hipossuficiente o exercício do poder disciplinar do empregador sofre restrições (ALKIMIN, 2013 apud BATISTA, 2016).

3 A VÍTIMA

3.1 Efeitos e Consequências para o Assediado

Qualquer pessoa pode ser vítima do assédio moral no ambiente de trabalho; entretanto, podemos observar situações em que algumas pessoas se tornam alvos mais fáceis. Segundo Filho e Siqueira (2008, p. 24), um dos principais elementos desencadeadores do assédio moral é o fato de não se aceitar a diferença no outro. As pessoas cuja personalidade perturba ou que não são suficientemente “flexíveis” e com “jogo de cintura” para trabalhar em um grande grupo, além dos chamados “menos produtivos”, são os principais alvos do assédio moral no ambiente de trabalho.

Já para Aguiar (2005 apud NINA, 2012), nem todos os empregados se tornam vítimas do assédio moral. Para ele os alvos são pessoas “atípicas”, seja por sua competência excessiva, por sua diferença dos padrões, por seu desempenho abaixo do esperado etc. É comum também a perseguição a pessoas com proteção das leis trabalhistas, como a mulher grávida, por exemplo, ou que estejam fragilizadas por conta de licenças de saúde.

Duarte (s.d.) alega que diante da crescente desestabilização emocional e profissional gerada pelo assédio moral, a vítima vai perdendo sua autoestima e autoconfiança, seu interesse pelo trabalho, fazendo com que o agressor alcance o seu intento. A autora ainda diferencia como o agressor age com homens e mulheres:

O agressor utiliza meios diferentes para atingir homens e mulheres. Para atingir homens, atacam sua virilidade, preferencialmente. Já com as mulheres os controles são diversificados, tais como a intimidação, a submissão, a proibição da fala, controle de tempo e frequência de permanência nos banheiros, e relacionando atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas e promoções, por exemplo (DUARTE, s.d).

Com tanta humilhação e constrangimento, a vítima mergulha em depressão, angústia, solidão, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que acabam por reafirmar o sentimento de inutilidade e fracasso pessoal e profissional. Enquanto as mulheres expressam sua indignação por meio de choro, tristeza e mágoas; os homens sentem-se revoltados, traídos, envergonhados diante dos colegas e familiares, sentem vontade de se vingar e buscam o isolamento. A sensação de inutilidade gera tremores, palpitações, perda da libido, e leva, muitas vezes, a pensamentos ou tentativas de suicídios (DUARTE, s.d.).

A vítima, quem sofre as consequências diretas do assédio, tem atingida sua dignidade, sua honra, pelos comportamentos do agressor que degradam o ambiente de trabalho, acarretando em danos à integridade físico-psíquica do trabalhador (NINA, 2012).

De acordo com Rufino (2007 apud NINA, 2012), as condutas agressivas e vexatórias fazem com que a vítima passe a sentir diversas emoções negativas, como medo, angústia, ansiedade, vergonha etc., culminando em um complexo de inferioridade que é reforçado pela atitude dos demais trabalhadores que passam a tolerar o assédio num fenômeno que os psicólogos chamam de holística.

Já Carvalho (2009 apud NINA, 2012) ressalta que o assédio, além de agredir a integridade psicofísica, chega a produzir efeitos negativos também na esfera patrimonial da vítima por conta do custeamento de tratamento médico das sequelas do assédio, bem como em virtude de eventual desemprego.

Assim, tão logo a vítima possa comprovar o dano sofrido, a autoridade competente deve ser acionada e a justiça deve ser feita embasada pelo artigo 5º da Constituição Federal, no seu inciso V – “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou

à *imagem*”; e pelo inciso X, que estabelece “*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*”. Portanto, o assédio moral envolve uma série de consequências para o assediado na sua vida como um todo. Não é justo que aquele que sofre esse tipo de abuso fique sem amparo legal e, diante de uma circunstância tão humilhante e constrangedora, se sinta incapaz de lutar por aquilo que é seu por direito, sua dignidade e honra (PEREIRA, 2016).

4 PESQUISA

Esta pesquisa foi pautada por dois objetivos principais: gostaríamos de saber se as pessoas entrevistadas conheciam o conceito de assédio moral, e se já sofreram esse tipo de assédio em algum ambiente de trabalho durante suas vidas.

A pesquisa foi realizada durante o mês de Maio de 2017 na cidade de Uberlândia (MG), idealizada pelos próprios autores desse artigo, sendo estruturada pela ferramenta Google Forms. Ela consistiu em um questionário com algumas questões objetivas, contemplando duas partes: a) *Dados pessoais dos entrevistados*, tais como: sexo, faixa etária,

e se está trabalhando em tempo integral, parcial, ou não está trabalhando atualmente; b) *Perguntas referentes ao tema do nosso artigo*, tais como: “Você sabe o que é Assédio Moral?” e “Você já sofreu Assédio Moral no ambiente de trabalho?”.

A amostra aleatória foi composta por 100 pessoas, de ambos os sexos, acima de 18 anos, que tinham ao menos um emprego integral ou parcial em seu histórico profissional.

O questionário foi aplicado individualmente pelos pesquisadores, sendo a dinâmica da pesquisa da seguinte forma: quando a pergunta *Você sabe o que é Assédio Moral?* era feita, o entrevistado poderia responder “sim” ou “não”. Se respondia “sim”, o pesquisador perguntava o que era para esse sujeito o assédio moral e ouvia sua resposta. Se a resposta estivesse correta, o pesquisador marcava a resposta “sim” no questionário e passava para a próxima questão. Se a resposta estivesse incorreta, o pesquisador marcava a resposta “não”, corrigia a resposta dada pelo sujeito explicando corretamente o que é assédio moral, e passava para a próxima questão. Se o entrevistado respondia “não” quando era feita a pergunta, a sequência da pesquisa seguia da mesma forma da citada anteriormente.

Importante ressaltar que quando os pesquisadores precisaram corrigir os sujeitos sobre o assédio moral, definiram da seguinte forma: *"uma situação vergonhosa, humilhante, podendo ser você motivo de piadas e chacotas, ofensas, agressões verbais ou gritos constantes, gerando humilhação ou constrangimento individual ou coletivo"*.

A partir desse momento, o entrevistado já sabendo o conceito correto de assédio moral, o pesquisador passava para a próxima pergunta *Você já sofreu Assédio Moral no ambiente de trabalho?*, tendo como possíveis respostas “sim” ou “não”.

4.1 Apresentação dos dados

Os sujeitos participantes desta pesquisa totalizaram uma amostra de 100 entrevistados, sendo 61 mulheres (61%) e 39 homens (39%).

No que se refere a faixa etária, 2 pessoas (2%) têm até 18 anos de idade; 34 entrevistados (34%) estão na faixa de 19 a 25 anos; 34 indivíduos (34%) têm idades entre 26 a 30 anos; 21 pessoas (21%) têm entre 31 a 40 anos; 6 entrevistados (6%) estão na faixa de 41 a 50 anos; e 3 sujeitos (3%) acima de 50 anos.

Sobre a ocupação dos sujeitos, 8 pessoas (8%) não estão trabalhando atualmente, 73 entrevistados (73%) estão

trabalhando em período integral e 19 indivíduos (19%) estão trabalhando em período parcial. Vale ressaltar que as pessoas que nunca trabalharam não fizeram parte da nossa amostra, pois o presente trabalho tem como foco o assédio moral no ambiente de trabalho.

Com relação à pergunta *Você sabe o que é Assédio Moral?*, 60 pessoas (60%) disseram que “sim”, sabiam e conceituaram corretamente o assédio moral. Por outro lado, 40 indivíduos (40%) responderam que “não” sabiam o que era assédio moral ou os pesquisadores perceberam a resposta incorreta dada pelo entrevistado.

No que diz respeito à pergunta *Você já sofreu Assédio Moral no ambiente de trabalho?*, tivemos 46 pessoas (46%) dizendo que “sim”, e 54 indivíduos (54%) respondendo que “não”.

Conforme dados apresentados, obtivemos predominância de mulheres participantes da pesquisa, a faixa etária mais incidente foi entre 19 e 30 anos, e a maior parte dos entrevistados trabalha em tempo integral. Também observamos que grande parcela dos sujeitos sabe o que é assédio moral e, felizmente, a maioria dos indivíduos disseram que nunca sofreram esse tipo de assédio no ambiente de trabalho.

Diante do processo e dos resultados dessa pesquisa, ficou muito claro e evidente a confusão entre assédio moral e assédio sexual. Diversas respostas foram dadas baseando-se em assédio sexual, e na maioria das vezes, quando os pesquisadores diziam que tal resposta se referia a assédio sexual, os entrevistados alegaram, então, não saber o que era o assédio moral. Inclusive, alguns poucos entrevistados disseram que a partir dessa pesquisa e do conhecimento sobre o assunto, eles disseram que sofreram o assédio sem ao menos terem a consciência de que existe um termo e um conceito correto que caracteriza o assédio moral.

Outro ponto interessante observado foi em relação à frequência das situações constrangedoras. De acordo com a definição do assédio moral apresentada nesse trabalho, a agressão ocorre de maneira “prolongada e repetitiva”, porém, nós entendemos que a partir do momento que houve, pelo menos, uma situação humilhante ou vergonhosa e que desestabilizou psicologicamente nosso entrevistado, nós já caracterizamos essa circunstância como assédio moral.

Vale ressaltar que não contemplamos nesse trabalho os possíveis motivos que levaram as pessoas assediadas a continuarem no ambiente de trabalho desagradável; tampouco se os indivíduos

que não aceitaram a ficar nesse ambiente, seja pedindo demissão, ou trocando de setor/área, dentre outras atitudes, se foram motivados exclusivamente pelo assédio moral. Apesar das limitações dessa pesquisa, permanecem sempre em aberto a discussão e estudos em relação ao tema.

Concluimos que os objetivos da pesquisa foram alcançados, já que o nosso foco era saber se as pessoas conheciam ou não o conceito de assédio moral e se essas pessoas já sofreram essa agressão no ambiente de trabalho. As informações levantadas por esse trabalho podem servir como sinalizadores em relação ao acesso de informação referente ao tema, já que observamos muitas pessoas não sabendo o que é assédio moral ou confundindo com outros assédios.

O tema deveria ser explorado com mais frequência nas universidades, empresas, e comunidade como um todo, pois, infelizmente, todos nós estamos predispostos a sofrer tal assédio. Essas instituições são coadjuvantes na produção de conhecimento e, por isso, seja necessário a instrução sobre o assunto, mostrando quais os direitos dos trabalhadores, o que deve ser feito no caso desse assédio, quais as punições para o agressor ou empresa que se omite, quais as consequências para o assediado, e quais as

formas de se prevenir essa situação constrangedora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com esse estudo, o assédio moral sempre esteve presente nas mais antigas relações de trabalho, porém, não era tratado como algo grave. Também pode ocorrer não somente no local de trabalho, mas em toda situação em que haja uma relação de interação coletiva. Infelizmente, é no ambiente de trabalho que existe uma forte demanda pelo relacionamento social, e por esse motivo, o assédio moral se tornou mais presente e influente nas corporações.

Sendo assim, podemos definir o assédio moral como qualquer forma de violência assistida por variadas maneiras de exposição humilhante, constrangedora, prolongada, repetitiva e intencional com o objetivo de impor dominação, ofender, ridicularizar, amedrontar e desestabilizar emocionalmente qualquer indivíduo, prejudicando o seu desempenho.

Para evitar essas situações no âmbito empresarial, as organizações devem se mostrar preocupadas com o bem estar dos funcionários durante suas atividades, criar ambientes agradáveis e de confiança com líderes capazes de instruir e restringir ações de acordo com o padrão de

princípios da empresa, caso contrário, os agressores se sentirão na liberdade de não se importarem com seus atos.

Infelizmente, a imagem do agressor ainda é um mistério dentro do ambiente de trabalho, pois o mesmo pode se esconder por baixo de máscaras que disfarçam seu caráter. Porém, conseguimos trazer algumas características de sua personalização narcisista, tais como a falta de interesse e de empatia para com os outros, perfil autoritário, manipulador e abusivo em função de seu cargo, e sente necessidade de demonstrar poder.

Embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa, trabalhista, civil e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, etc).

Qualquer pessoa pode ser vítima do assédio moral no ambiente de trabalho; entretanto, algumas pessoas se tornam alvos mais fáceis. Muito além, são pessoas “atípicas”, seja por sua competência excessiva, por sua diferença dos padrões, por seu desempenho abaixo do esperado, entre outros.

Como resultado do assédio moral, a vítima mergulha em depressão, angústia, solidão, distúrbios do sono, conflitos

internos e sentimentos confusos que acabam por reafirmar o sentimento de inutilidade e fracasso pessoal e profissional.

Em nossa pesquisa realizada na cidade de Uberlândia (MG) com 100 pessoas, de ambos os sexos e acima de 18 anos, que tinham ao menos um emprego integral ou parcial em seu histórico profissional, tínhamos como objetivos saber se os entrevistados conheciam o conceito de assédio moral e se já sofreram esse tipo de assédio em algum ambiente de trabalho durante suas vidas.

A maior parte dos entrevistados disse que sabiam o conceito de assédio moral e conseguiram definir o termo corretamente, enquanto que 54% disseram

que nunca passaram por esse tipo de agressão no ambiente de trabalho.

Apesar dos resultados positivos, podemos concluir que as informações levantadas por esse estudo podem servir como sinalizadores em relação ao acesso de informação referente ao tema, já que observamos muitas pessoas não sabendo o que é assédio moral ou confundindo com outros assédios. Isso nos demonstra a importância do tema ser explorado com mais frequência nas universidades, empresas, e comunidade como um todo, pois, infelizmente, todos nós estamos predispostos a sofrer tal assédio e devemos, portanto, nunca nos omitirmos quando uma situação dessa magnitude se manifestar.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz S. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho*, 2005. In: NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. **Assédio moral no trabalho: Um estudo sobre os seus elementos**. *Revista Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 99, abr. 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433>. Acesso em: 07 mai. 2017.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Trabalho*, 2013. In: BATISTA, Erica Pereira. **Consequências do Assédio Moral na Relação de Emprego**. *Revista Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 146, mar. 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16878&revista_caderno=25>. Acesso em: 28 mar 2017.

BRASIL. Senado Federal. **Assédio Moral e Sexual**. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Brasília, s/d. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

CAPELARI, Luciana S. T. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em: 19 mar. 2017.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. *Assédio moral na relação de trabalho*, 2009. In: NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. **Assédio moral no trabalho: Um estudo sobre os seus elementos**. *Revista Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 99, abr. 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433>. Acesso em: 07 mai. 2017.

DUARTE, Laís S. A. C. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Paracatu: Faculdade Atenas, s.d. Disponível em: <<http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2006/3.pdf>>. Acesso em: 07 mai. 2017.

FILHO, Antonio M.; SIQUEIRA, Marcus Vinicius S. **Assédio Moral e Gestão de Pessoas: Uma análise do Assédio Moral nas Organizações e o Papel da área de Gestão de Pessoas**. *Revista de Administração Mackenzie*, [S.l.], v. 9, n. 5, p. 11-34, jul. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v9n5/a02v9n5>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

FILHO, Rodolfo P.; JUNIOR, Antônio L.; BRAGA, Paula S. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. *Revista Eletrônica Direito UNIFACS*, Salvador, n.190, abr. 2016. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>> . Acesso em: 14 mar. 2017.

GREVY, Marcos. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9126/Assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 19 mar. 2017

HIRIGOYEN, Marie France. *A violência perversa do cotidiano*, 2001. In: FILHO, Rodolfo P.; JUNIOR, Antônio L.; BRAGA, Paula S. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. *Revista Eletrônica Direito UNIFACS*, Salvador, n.190, abr. 2016. Disponível em: < <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>> . Acesso em: 22 mar. 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, 2011. In: NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. **Assédio moral no trabalho: Um estudo sobre os seus elementos**. *Revista Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 99, abr. 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433>. Acesso em: 28 mar. 2017.

NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. **Assédio moral no trabalho: Um estudo sobre os seus elementos**. *Revista Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 99, abr. 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433>. Acesso em: 19 mar. 2017.

PEREIRA, Karol. **Assédio Moral no trabalho e suas consequências para a vítima**, 2016. Disponível em: <<https://karolpereira12382.jusbrasil.com.br/artigos/262732683/assedio-moral-no-trabalho-e-suas-consequencias-para-a-vitima>>. Acesso em: 07 mai. 2017.

RUFINO, Regina Célia P. *Assédio moral no âmbito da empresa*, 2007. In: NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. **Assédio moral no trabalho: Um estudo sobre os seus elementos**. *Revista Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 99, abr. 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433>. Acesso em: 07 mai. 2017.

SUREK, Anelise de F. D. et al. **Assédio Moral no Trabalho: o que é e como evitar**. Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2015. Disponível em <<http://www.utfpr.edu.br/contato/ouvidoria-1/assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 22 mar. 2017.