

PAULA RESENDE MENDES

**OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO E NA SAÚDE DOS COLABORADORES**

PAULA RESENDE MENDES

**OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO E NA SAÚDE DOS COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Pitágoras de Maceió, como requisito parcial para a obtenção do título de graduado em Administração.

Orientador: Alcideia Primo

PAULA RESENDE MENDES

**OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
E NA SAÚDE DOS COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Pitágoras de Maceió, como requisito parcial para a obtenção do título de graduado em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Maceió, dia 27 de mês novembro de 2021

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus pela força e coragem, durante toda essa jornada. Ao meu pai, que de onde estiver tenho certeza que ficará muito orgulhoso, a minha mãe e irmã, por todo apoio e carinho, não mediram esforços, para que eu chegasse até essa etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por iluminar meus caminhos e me dar a coragem e a força que muitas vezes precisei para continuar;

A Procuradoria Geral do Município de Maceió (Diretoria de Gestão Administrativa e Financeira), que me proporcionou uma grande oportunidade para colocar em prática por meio do estágio conteúdos que vi no decorrer do curso de modo teórico e acompanhar diariamente as rotinas administrativas, lidando com a sabedoria de ser uma líder que saiba entender as limitações e compreender como usar a favor o potencial diferenciado de cada funcionário, para que a equipe consiga se desenvolver da maneira esperada ou até mesmo superando as expectativas;

Aos que contribuíram de forma direta ou indireta na Coordenadoria Setorial Administrativa (CSA) que juntos compartilhamos meus anseios e minhas angústias e de forma grandiosa sempre me motivaram a ir atrás dos meus objetivos;

A todos os professores que contribuíram para minha formação e por cada palavra dita em sala de aula encorajadora e nos motivando a sermos profissionais mais humanizados;

A minha família pela compreensão das ausências causadas durante o curso em especial a minha mãe Marta que sempre esteve disposta a ficar do meu lado seja qual for o caminho que irei traçar e a minha irmã Mayra que mesmo de longe sempre me ajudou e contribuiu na construção e aprimoramento deste trabalho.

“Nunca deixe que lhe digam que não vale a pena acreditar no sonho que se tem ou que os seus planos nunca vão dar certo ou que você nunca vai ser alguém.”

(Renato Russo)

MENDES, Paula Resende. **Os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho e na saúde dos colaboradores**. 2021. 28 páginas. Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Administração – Faculdade Pitágoras, Maceió, 2021.

RESUMO

Fomentar o conhecimento teórico sobre o tema do assédio moral no ambiente de trabalho; trazendo assim, maior luz sobre o assunto. Além disso, abordar e discutir as consequências do assédio moral e apresentar sua importância com foco em evidenciar que o ambiente das organizações deve ser saudável para seus colaboradores. Buscando esclarecer essa questão, acredita-se fortemente que este trabalho promoverá e estabelecerá a difusão do tema visando os critérios básicos para uma vivência laborativa saudável. A falta de reflexão dentro deste contexto pode causar excessos e situações degradantes para alguns colaboradores, que desprovidos de conhecimentos sobre os seus direitos e deveres podem ver sua produtividade e saúde afetadas negativamente dentro do ambiente de trabalho. Deste modo, quanto mais o tema é discutido pela comunidade científica maior será o teor do conhecimento passado para a sociedade compreender e obter mais informação sobre como identificar o assédio moral e saber que tal prática não é correta.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente Corporativo. Saúde dos Trabalhadores. Profissionais Vítima. Consequências.

MENDES, Paula Resende. **The impacts of bullying on the work environment and on the health of employees.** 2021. 28 pages. Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Administração – Faculdade Pitágoras, Maceió, 2021.

ABSTRACT

Foster theoretical knowledge on the topic of bullying in the workplace; thus bringing more light on the subject. In addition, approach and discuss the consequences of bullying and present its importance with a focus on showing that the environment of associations must be healthy for their employees. Seeking to clarify this issue, it is strongly believed that this work will promote and establish the dissemination of the basic theme, the basic criteria for a healthy working experience. The lack of reflection within this context can cause excesses and degrading situations for some employees, who lack knowledge about their rights and duties may see their productivity and health negatively affected within the work environment. Thus, the more the topic is discussed by the scientific community, the greater the content of knowledge passed on to society understand and obtain more information on how to identify bullying and know that such practice is not correct.

Keywords: Moral Harassment. Corporate environment. Workers health. Professional victims. Consequences.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Tipos de assédio moral no trabalho.....	17
Figura 2 – Progressão do assédio causador de dano a vítima.....	20

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Presença de sintomas de assédio moral (em %)	19
Quadro 2 - Consequências para a Organização / Empresa	24

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. ASSÉDIO MORAL, CONCEITO E CARACTERÍSTICAS.....	14
3. ASSÉDIO MORAL, EFEITOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	18
4. ASSÉDIO MORAL X DESEMPENHO LABORAL.....	22
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS.....	26

1. INTRODUÇÃO

Sabe-se que a globalização introduziu grandes avanços para a população mundial, no entanto trouxe em sua bagagem mudanças no mercado de trabalho, fragilizando as relações trabalhistas e trazendo para o cotidiano dos trabalhadores uma prática prejudicial na realização de suas atividades na empresa: o assédio moral no ambiente do trabalho.

O assédio moral começa muitas vezes de forma oculta, o que permite a sua manifestação cada vez mais incisiva para o trabalhador, visto que essa conduta abusiva é feita de forma repetitiva no dia a dia do trabalho. A violência psicológica que o trabalhador sofre é altamente destrutível para as relações de trabalho e para a saúde do funcionário, com episódios de humilhação, constrangimento e atos nocivos à dignidade do indivíduo.

Percebe-se que, não é difícil encontrar relatos de trabalhadores que retratam situações de assédio vividas no ambiente laboral, o que mostra sua grande propagação nas relações de trabalho no ambiente corporativo trazendo assim uma grande necessidade na abordagem do tema. Vale salientar que apesar do assédio moral muitas vezes partir do chefe ou superior hierárquico, existem outras espécies vindo também de colegas de trabalho que ocupam a mesma função ou por ambos contra apenas um indivíduo.

Tais práticas devem ser vistas pelos gestores como um fator negativo, pois comprometem a saúde do trabalhador, a produtividade, acarretam o absenteísmo, a falta de motivação para realização das atividades, a redução do desempenho laboral, a rotatividade dos funcionários e até mesmo grandes perdas econômicas devido a ações judiciais fruto do assédio moral.

O assédio moral no ambiente laboral é um ponto de extrema importância para os colaboradores de qualquer empresa; sendo assim, faz-se necessário maior aprofundamento sobre o tema. Desta forma, a pesquisa buscará responder a seguinte questão: quais os impactos diretos e indiretos do assédio moral no ambiente de trabalho na saúde dos trabalhadores e como afetam o desempenho das organizações?

O objetivo geral deste estudo buscou compreender os impactos causados pelo assédio moral na saúde dos colaboradores dentro do ambiente corporativo e

consequentemente nos resultados organizacionais, e possui como objetivos específicos: definir características que conceituam o assédio moral no trabalho; apontar os principais efeitos causados por tal prática na saúde dos trabalhadores e compreender a relação do assédio moral no ambiente laboral ao desempenho dos colaboradores e organizações.

Este trabalho monográfico foi realizado com o tipo de pesquisa qualitativa e descritiva, sendo assim uma revisão bibliográfica do que já se tinha na literatura utilizando uma consulta a livros, dissertações e por artigos científicos em sites confiáveis. Os principais autores consultados foram: Freitas, Leyman, Hirigoyen, Martins e Cassio. O período dos artigos pesquisados, foram trabalhos publicados nos últimos 28 anos, tendo em vista a grande importância de utilizar conceitos mais antigos como forma de enriquecimento para o trabalho, não deixando por sua vez de introduzir publicações mais recentes pertinentes ao tema abordado.

2. ASSÉDIO MORAL, CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Em um mundo globalizado que evidencia cada vez mais a importância do capital para a sobrevivência e bem-estar das pessoas, e com grande índice de competitividade o mercado de trabalho teve que se adequar, fazendo com que as pessoas também tivessem que vivenciar outras realidades no ambiente corporativo.

As novas formas de gestão do trabalho têm tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade, a uma competição extremamente acirrada, à deterioração do clima do ambiente de trabalho, e todas essas condições portadoras de violência. (FREITAS: HELOANI: BARRETO,2008 p.7)

Conforme o autor, observa –se novas formas de gestão que vêm trazendo mais vulnerabilidade nas relações e no clima das corporações, diante disso e considerando que o indivíduo precisa de uma fonte de renda para atender suas necessidades e de seus familiares, e estar inserido no mercado de trabalho é de grande valia para se obter dinheiro para atender tais demandas e buscar se inserir nos padrões atuais da sociedade, que é ser reconhecido e ter referências através do seu trabalho. Tendo em vista a grande importância do papel do trabalho para o indivíduo é imprescindível discutir sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

Estudos pioneiros e que foram de grande relevância acerca do tema assédio moral teve início em 1980 pelo doutor em psicologia do trabalho Heinz Leymann, o qual escreveu um livro com base em suas pesquisas. Segundo Leymann (1993) o assédio moral diz respeito a um processo em que um indivíduo é escolhido como um alvo e este é marcado para ser excluído e perseguido por um ou mais colegas de trabalho, tal conduta pode ser originada por algum desacordo ou preconceito com a vítima, trazendo tal fato sempre à tona com o objetivo de depreciar e colocar a motivação dos problemas sempre nesse alvo.

No decorrer dos anos o tema fora abordado cada vez mais por estudiosos de diversas áreas além da administração como por exemplo na medicina, psicologia e no direito, o que fez obter-se maior enriquecimento na literatura sobre o assunto. E se pode observar o quão relevante e abrangente o tema é como um todo.

Segundo Hirigoyen (2001), o assédio moral tem como grande característica a repetição do ato abusivo, sejam eles: palavras ditas, atitudes, comportamentos dentre outros, que tenham como objetivo denegrir e humilhar a imagem e a moral

indivíduo. Por sua vez, o trabalhador se sente ameaçado e temeroso em perder seu emprego. Ainda segundo a autora, a violência causada pelo assédio moral não pode ser confundida como um simples mau humor ou grosseria a qual todos estamos sujeitos a ter em nosso dia a dia, como alguns problemas pessoais e no cotidiano do trabalho do próprio trabalho em si, pois a violência se repete e se enraíza para destruir psicologicamente um indivíduo.

Para Freitas *et al* (2008, p. 37):

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Diante disso, pode-se conceituar e entender características pertinentes ao assédio moral no trabalho que busca de maneira abusiva e frequente denegrir, humilhar e degradar as relações no ambiente corporativo, atingindo diretamente as condições de trabalho e principalmente o psicológico do trabalhador. Observa-se que essa prática fere fortemente um dos princípios fundamentais previsto em nossa carta magna (art. 1º, III) que é a dignidade da pessoa humana, e notório que a prática do assédio moral possui forte tendência em atingir diretamente a imagem e a moral de um indivíduo e sua dignidade.

Conforme Martins (2013), o assédio moral pode ser classificado em 3 (três) espécies: assédio vertical descendente, assédio vertical ascendente e assédio horizontal:

- Assédio moral vertical descendente é aquele onde o abuso é praticado pelo chefe, ou seja, o superior hierárquico. Essa prática é mais comum e mais impactante por ser uma prática realizada diretamente com o empregador e o empregado se sente recuado temendo perder seu emprego, tende a sustentar a situação por um tempo mais prolongado ou em algumas situações tendem a permanecer no emprego se submetendo a tais agressões.
- Assédio vertical ascendente é aquele que possui aspectos distintos do assédio vertical descendente, pois nele ocorre o contrário onde um grupo de

funcionários prática o assédio contra seu chefe, sabe-se que essa prática não é tão comum nas empresas.

- Assédio horizontal é aquele onde se tem como peculiaridade a conduta causada pelos próprios colegas com mesmo grau hierárquico, sendo assim não levando em consideração nenhum vínculo de hierarquia.

Conforme ilustrado na **Figura 1**, pode se observar melhor os três tipos de assédio moral apontados pelo autor acima. A seta em vermelho aponta a vítima do assédio em três situações distintas, são elas: Que pode existir advinda do chefe para seus funcionários que é comum de acontecer, já por existir a subordinação; do funcionário para seu chefe que é uma conduta mais difícil de acontecer, tendo em vista o medo do funcionário perder o emprego; e por último o assédio praticado por colegas de trabalho que ocupam a mesma função ou cargo.

Figura 1 – Tipos de assédio moral no trabalho



Fonte: Contadoria geral do estado de Goiás, 2021.

Ainda sobre a classificação do assédio moral enquanto o autor Martins aponta as três espécies, na literatura é possível encontrar uma quarta denominação para classificar as espécies de assédio. Que seria o assédio moral misto, onde a conduta parte tanto do chefe quanto dos demais colaboradores com mesmo grau hierárquico como forma se omitir ao ver tal conduta ou colaborando. (CASSIO, 2016).

Sobre o assédio moral misto apontado pelo autor é possível identificar de acordo com seu conceito o quanto o trabalhador que se encontra como alvo do seu chefe e dos demais colaboradores sofre grande pressão psicológica de todos os lados no ambiente de trabalho, e acaba se submetendo a permanecer no emprego pela necessidade e até mesmo por se sentir incapaz de conseguir outro trabalho, tal pensamento de incapacidade se torna fruto do assédio, a vítima é colocada em situações tão humilhante e de vulnerabilidade que passa a se sentir incapaz e fracassado.

Essas condutas apontadas no assédio moral descendente, ascendentes, horizontal e misto levam o trabalhador a passar por situações degradantes e humilhantes, fazendo com que o indivíduo sinta aflição e angústia no trabalho e muitas vezes por pensar ser incapaz de ingressar em outro emprego continua diariamente sofrendo tais abusos.

Ainda sobre o conceito e características do assédio moral, vale registrar a visão de tal abuso no direito trabalhista, conforme ressalta a juíza do trabalho Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt (2001, p.142) em sua revista:

Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não sexual e não racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.

Diante disso, observa-se de forma ampla o quão prejudicial o assédio moral causa nas relações no ambiente de trabalho, tanto para os funcionários como para a organização como um todo, visto que tais práticas se concentram em denegrir, humilhar, isolar e trazer situações degradantes aos trabalhadores.

3. ASSÉDIO MORAL, EFEITOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

As práticas assediadas afetam a saúde física e mental do trabalhador, podendo ter consequências mais profundas, tendo em vista o quadro de fragilidade e desgaste que o indivíduo se encontra.

De acordo com Barreto(2003), uma médica especialista em medicina do trabalho Margarida Maria Silveira que fez grandes pesquisas e publicou um livro chamado “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhação” em 2003 onde realizou entrevistas com trabalhadores que passaram por situações de assédio moral no ambiente laboral, foram em sua totalidade 870 trabalhadores, relatando efeitos causados pelo assédio moral no ambiente profissional, destacam-se alguns deles: crises de choro, dores generalizadas, palpitações, insônia, depressão, dores de cabeça, falta de ar e tentativa de suicídio.

O **Quadro 1**, mostra resultados mais detalhados de como o assédio moral afeta tanto os homens quanto as mulheres trazendo malefícios para sua saúde que vão além de quando o colaborador está em seu ambiente de trabalho, ou seja, de acordo com o quadro abaixo pode se observar que o assédio deixa marcas que o trabalhador leva consigo.

Quadro 1: - Presença de sintomas de assédio moral (em %), São Paulo,2003.

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição de libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100

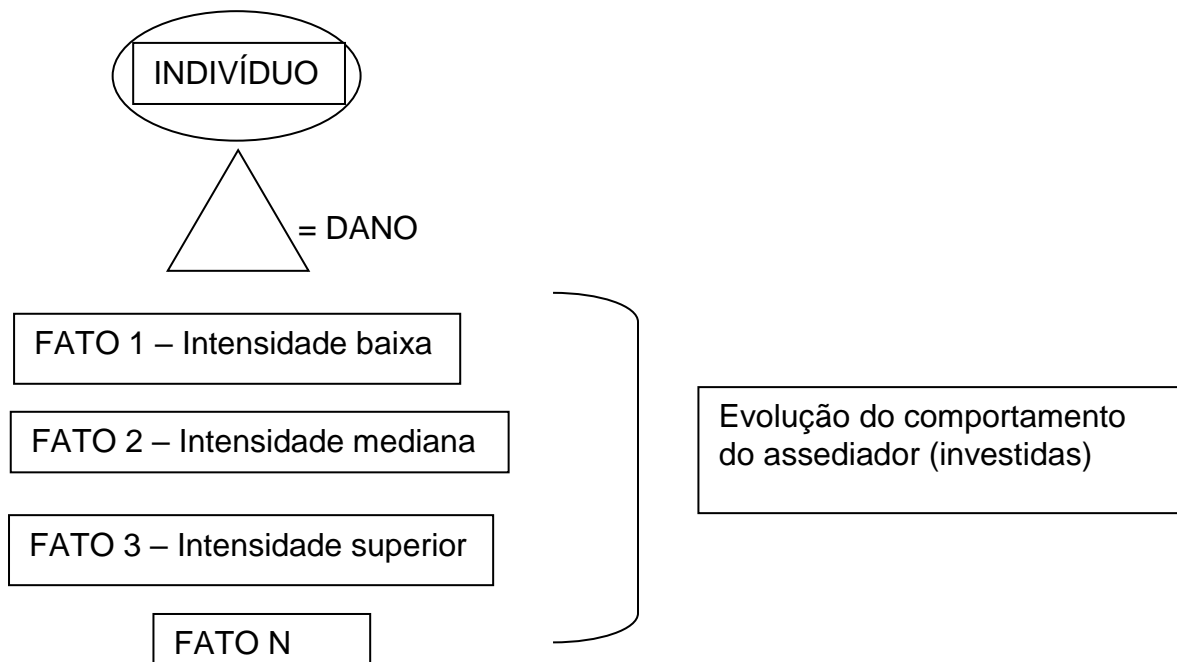
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhação. São Paulo: Fapesp,2002.

Segundo Hirigoyen (2002), quanto mais episódios de assédio a vítima sofre, as doenças que inicialmente eram de caráter psicológico tendem a serem fisiológicas, deste modo existe um agravamento na saúde do colaborador, tendo assim como solução não somente afastamento do trabalho como também a necessidade do uso de medicamentos.

Segundo Yamara (2015), de forma geral, as práticas de assédio possuem diferentes intensidades, iniciando se com intensidade baixa, mediana e superior que vão progredindo gradativamente de acordo com a vulnerabilidade da vítima e por meio do alcance e efeito causado pelo assediador.

Figura 2: Progressão do assédio causador de dano a vítima.



Fonte: elaborado pela autora.

De acordo com a **figura 2**, pode se ilustrar da melhor conforma a visão da autora mencionada acima, que de acordo que o assediador intensifica as repetições das agressões ao indivíduo maior será o dano causado, não deixando de lado alguns fatores que são:

- A vulnerabilidade da vítima que ao sofrer os fatos pode agir de forma passiva ou ativa, ou seja demonstrando defesa ou bloqueio para que o assédio seja cessado;
- A observação por parte do assediador por meio do efeito causado para a vítima por cada fato, abrindo margem para a continuidade e aumento da intensidade do assédio.

O assédio moral repercute nas esferas biológicas, biopsicológica e comportamental, o que implica destruir a qualidade de vida do indivíduo integralmente. Na verdade, tem consequências psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais (SOSSELA e NEVES,2011).

Tais fatos, mencionados pelos autores Sossela e Neves (2011) só reafirma o quanto danoso o assédio moral é para a saúde do trabalhador, que causa danos que podem ser permanentes na vida psicológica do indivíduo, que mesmo ingressando em outro trabalho irá carregar vestígios e lembranças do quão doloroso foi vivenciar tal abuso psicológico carregado pelo medo de acontecer novamente.

Segundo Moraes (2012), com a constância na crise econômica o trabalhador se submete a permanecer nesse trabalho por não se sentir capaz de conseguir outro, pela necessidade financeira e em algumas situações por medo de ter prejuízos para receber seus proventos que é de direito de acordo com a CLT, tendo em vista a pressão feita pelo assediador para o trabalhador pedir demissão ao invés de demitir.

Outro fator ressaltado pelo autor é o medo que o trabalhador tem em promover ações judiciais contra o empregador, por achar que estará sendo visto por outras organizações com maus olhos e também pela demora na resposta judicial quando aberto processo judicial impetrado pelo trabalhador contra a empresa a qual ele trabalha, desta forma o trabalhador que está sofrendo o assédio acaba não denunciando tais abusos, deixando a empresa ileso e de portas abertas para praticar os mesmos atos com outros trabalhadores, se tornando impune aos olhos das vítimas.

De acordo com o ato conjunto TST.CSJT.GP Nº 8, de 21 de março de 2019 a qual institui a Política de Prevenção e Combate ao assédio Moral, a denúncia é uma ferramenta de grande importância para os trabalhadores que estejam passando por situações de assédio que transpassam seu ambiente de trabalho e se projeta na saúde do trabalhador, considerando que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Dessa forma pode se observar que o trabalhador tem respaldo jurídico para buscar seus direitos e evitar que as práticas de assédio sofrida causem marcas permanentes em sua saúde.

4. ASSÉDIO MORAL X DESEMPENHO LABORAL

Segundo Baierle (2005) o assédio moral interfere na produtividade das organizações de diferentes maneiras tanto aumentando quanto diminuindo desempenho do colaborador. Diante disto, é possível observar dois cenários distintos que no final acabam indo ao encontro que é refletir diretamente na saúde do trabalhador e na produção laboral.

Quando o trabalhador aumenta sua produtividade, fazendo além do necessário com o intuito de coibir o assédio ele passará a se cobrar mais e se desgastar psicologicamente, além de criar parâmetros para uma gestão que pode usar o assédio moral como uma estratégia de produção, omitindo os aspectos negativos dessa violência psicológica.

Por outro lado, o assédio pode diminuir drasticamente a produtividade, pois o trabalhador passa a não ter mais motivação para desempenhar da melhor forma suas funções, e em alguns casos trabalhando e diminuindo seus indicadores com o intuito de ser demitido pela empresa.

Segundo Barreto (2005), a motivação é de extrema importância para as empresas se desenvolverem e ter funcionários comprometidos e com visão de futuro, quando essa motivação é ceifada por práticas abusivas no trabalho seja pelo chefe ou por seus companheiros de trabalho, não somente o desempenho de um único funcionário é prejudicado, mas a própria empresa como um todo, tendo em vista que o trabalho é feito em equipe e o clima organizacional precisa estar em equilíbrio. A autora traz em sua tese de doutorado relatos de trabalhadores que estão passando por situações de assédio no ambiente laboral, como o de uma jovem que afirma:

“Tenho 22 anos e já não tenho nenhuma motivação para fazer minhas atividades. Não tenho mais amigos. Quando eles me procuram, estou cansada. Há quatro anos que estou na empresa e já me sinto acabada. É assim que me vejo: sem autoestima, nervosa e desestabilizada emocionalmente, lutando para provar a mim mesma que não sou incompetente e repito até a exaustão, que sou uma pessoa capaz de ser útil à sociedade por meio de meu trabalho” (mulher, branca, empresa privada, região sul).

Tal relato, mostra a falta de motivação como também o sentimento apontado pela jovem de não se sentir útil e competente para realizar seu trabalho, trazendo

indícios de estar comprometendo sua produtividade pela exaustão e comprometimento psicológico acometido pelo assédio sofrido.

Ainda de acordo com Barreto (2000), o assédio moral acarreta perda de interesse por parte do trabalhador em realizar suas atividades laborais, fazendo com que haja queda da produtividade, absenteísmo, rotatividade de trabalhadores, além de aumento considerável de ações judiciais diligenciando direitos trabalhistas e indenizações fundamentadas pelo assédio sofrido.

Diante disso, observa-se que o assédio moral nas organizações pode causar grandes impactos econômicos para a empresa, além de passar uma imagem negativa para futuras contratações por mostrar que a empresa não se preocupa em manter seus funcionários e por possuir grande volume de ações judiciais a empresa passa a ser vista de forma não confiável pela sociedade.

O Tribunal de Justiça do trabalho criou uma cartilha sobre assédio moral “Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo” (2019), onde aponta algumas consequências danosas da prática do assédio moral para as organizações e empresas conforme **quadro 2**. Observa-se que cada tópico traz grandes aspectos negativos para a organização, acarretando prejuízos na produtividade, na imagem da empresa, na recorrente falta dos colaboradores ao trabalho, causando danos econômicos para a empresa, dentre outros.

Quadro 2: Consequências para a Organização / Empresa

-
- Redução da produtividade;
 - Rotatividade de pessoal;
 - Aumento de erros e acidentes;
 - Absenteísmo (falta)
 - Licenças médicas;
 - Exposição negativa da marca / empresa;
 - Indenização trabalhista;
 - Multas administrativas.
-

Fonte: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, TST, 2019

Para Elgenneni e Vercesi (2009, p. 77) o assédio moral causa para as organizações:

Potencial perda de trabalhadores produtivos, aumento de custos médicos e possíveis hospitalizações, aumento de custos com benefícios e bem-estar para aposentadorias precoces, aumento de custos com invalidez e com o desemprego, bem como aumento no número de suicídios.

O autor aponta além da perda produtiva que as organizações sofrem por consequência do assédio moral, e possível observar os prejuízos econômicos e sociais causados para a organização, sociedade e União devido aos custos médicos e possíveis trabalhadores aposentados de forma precoce devido a incapacidade de continuar trabalhando pelo seu grave estado de saúde. Não deixando de lado um grave aumento no número de suicídios.

Ainda segundo as consequências causadas pelo assédio moral para as organizações, Cassito *et al* (2003) descreve as consequências já apontadas por outros autores na literatura como: absenteísmo, aumento do número de pessoas com incapacidade de trabalhar, aumento nos custos das aposentadorias, grande volume de rotatividade de pessoas, custos de substituição de pessoas, custos para treinamento de novos funcionários.

O autor mencionado acima também aponta consequências direta na produção como: redução da qualidade do produto, baixa produtividade individual e em grupo, declínio da motivação, satisfação e criatividade, degradação do clima interpessoal, redução do número de clientes e danos à imagem da empresa.

De acordo com Zimmermann (2004) é imprescindível observar que as estatísticas feitas na literatura apontam o assédio moral como causa de grandes danos as organizações, acarretando dois principais tópicos de grande impacto para as organizações que são: os prejuízos financeiros para a empresa e a imagem perante ao público trazendo uma má reputação tanto para o consumidor como para o próprio mercado de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme exposto neste trabalho, o assédio moral é caracterizado por ações abusivas e repetitivas contra o indivíduo, causando o seu constrangimento, humilhação e afetando diretamente sua dignidade. Tal abuso pode ser originado por um superior, um colega de trabalho que ocupa a mesma função, dos funcionários contra seu superior, como de todo o grupo direcionado a um funcionário.

É nítido o quão o assédio moral é danoso para a saúde do trabalhador, pois tal conduta afeta a dignidade da pessoa humana trazendo marcas na saúde do trabalhador que se encontra diariamente isolado, humilhado, esgotado e com sua saúde mental e física afetada fortemente. Alguns dos sintomas causados pelo assédio são: ter crise de choro, dor de cabeça, falta de ar, depressão dentre outros sintomas que mostra o quanto o ambiente laboral se torna degradante para a vítima.

O assédio moral além de afetar a saúde do trabalhador, afeta a produtividade do ambiente corporativo, existem alguns fatores que são comprometidos, tais como: a falta de motivação, o absenteísmo, alta rotatividade de funcionários, custas de processos judiciais e a imagem negativa da empresa perante o público em geral.

Deste modo, é necessário que a sociedade como um todo tenha cada vez mais informação sobre o que se caracteriza o assédio moral é sobre as leis que amparam a vítima desse abuso, é de grande importância que haja um trabalho em conjunto com gestores, funcionários e demais interessados sobre medidas de prevenir e cessar o assédio moral, para que prevaleça o respeito e um ambiente laboral saudável para todos.

REFERÊNCIAS

BAIERLE, A.W. **Assédio Moral: Agente ou desista. Será?** Monografia apresentada no Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho. Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina - CESUSC, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira, **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: (<https://tede2pucsp.br/handle/17175>) visitado. Acesso em: 18 de maio de 2021.

BARRETO, Margarida Maria Silveira, **Assédio moral: a violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: (<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370>) visitado. Acesso em: 01 de nov de 2021.

CÁSSIO, Colombo Filho. **Quem paga essa conta?** Danos morais, assédio moral e outras encrências. Curitiba, 2016. Disponível em: (<https://books.google.com.br/>) visitado. Acesso em: 19 de abril de 2021.

CASSITO, M. G. et al. (2003) **Raising awareness of psychological harassment at work. World Health Organization Projecting workers health series, 4**. Disponível em: (<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42649>) visitado. Acesso em: 01 de nov de 2021.

CONTADORIA GERAL DO ESTADO, **Assédio no ambiente de trabalho**. Tipos de assédio moral. Goiás, 2021. Disponível em: (<https://www.controladoria.go.gov.br/component/content/article.html?id=15567&Itemid=101>) visitado. Acesso em: 06 de out de 2021

ELGENNENI, Sara M. de Melo; VERCESI, Cristiane. **Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais**. Revista Psicologia: organizações e trabalho, Florianópolis, v.9, n. 1, p. 68-85, jan./jun. 2009. Disponível em: (<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11831/11071>). Acesso em: 01 de nov de 2021.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto, BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

LEYMANN, Heinz. **Consequences of mobbing**, 2008. In: MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.**

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAES, Aurélio Casali. **Assédio moral no direito do trabalho: uma violência à dignidade da pessoa humana do trabalhador.** Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior, v. 3, nº 2, Juiz de Fora, jul. / dez. 2012.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho.** Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: n. 103. p.142-172. jul. /set. 2001.

SOSSELA, M. L.; NEVES, E. B. **As consequências do assédio moral para trabalhadores, organização e governo.** Revista Uniandrada, v. 12, n. 1, p. 17-30,2011.

TST; CSJT. **Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho + Positivo.** Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, 2019. Disponível em: (<https://www.tst.jus.br/-/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral>) visitado. Acesso em: 01 de Nov de 2021.

YAMARA, Lúcia Vasconcelos. **Assédio moral no ambiente corporativo,** cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, out. / dez. 2015.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; RODRIGUES, Teresa Cristina Dunka; LIMA, Wilma Coral Mendes de. **Assédio moral.** Disponível em: (<http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/drt.html>) visitado. Acesso em: 01 nov de 2021.