



ISSN: 2230-9926

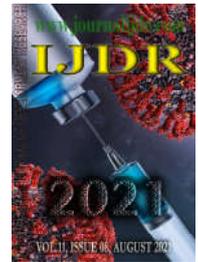
Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 11, Issue, 08, pp. 49292-49296, August, 2021

<https://doi.org/10.37118/ijdr.22565.08.2021>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E PSICOLÓGICAS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

Larissa Rayanne Feitosa Sobreira*¹; Maria Vanice Lacerda de Melo Barbosa²; Michael Douglas Sousa Leite³; Helmo Robério Ferreira de Meneses⁴; Ednelton Helejone Bento Pereira⁵; Gisely Gabriela Bezerra de Sousa⁶; Glauber Iure Cardoso de Menezes Silva⁷; Sandra Maijane Soares de Belchior⁸; Wesley Alves de Araújo⁹; Sauly Martinho Gomes de Sousa¹⁰; Jefferson Thiago da Silva Victor¹¹; Pablo Phorlan Pereira de Araújo¹²; Kaio Luís de Azevêdo Santos¹³; Alexandra Vieira Batista¹⁴; Odilon Lúcio de Sousa Neto¹⁵; Samara Nóbrega de Oliveira¹⁶; Valdeir Gonçalves da Silva Filho¹⁷; Aline Cristina de Araújo Florentino Silva¹⁸; Seane da Nóbrega Mascena Dantas¹⁹ and Airton Dantas Monteiro Filho²⁰

¹Bacharel em Ciências Contábeis – FAFIC, Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário – FAFIC, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC; ²Doutora em Linguística – UFPB, Mestra em Linguística – UFPB, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC; ³Bacharel em Administração – UFCG, Mestrando Sistemas Agroindustriais – UFCG, Faculdade Católica Santa Teresinha – FCST; ⁴Bacharel em Direito – URCA, Mestre em Sistemas Agroindústrias – UFCG, Faculdades Integradas do Ceará – UniFIC; ⁵Bacharel em Direito – UFCG, Mestre em Sistemas Agroindústrias – UFCG, Doutorando em Administração – USCS, Faculdades Integradas do Ceará – UniFIC; ⁶Bacharel em Direito – UFCG, Especialista em Direito – UNIFIP, Faculdades Integradas do Ceará – UniFIC; ⁷Bacharel em Direito – URCA, Especialista em Docência do Ensino Superior – UCAM e em Direito do Trabalho e Previdenciário – URCA, Faculdades Integradas do Ceará – UniFIC; ⁸Bacharel em Ciências Econômicas-UniFIP, Mestranda Sistemas Agroindustriais-UFCG, Faculdades Integradas do Ceará – UniFIC; ⁹Bacharel em Direito – UFCG, Pós-graduado em Direito Administrativo e Gestão Pública – FIP, Faculdades Integradas do Ceará – UniFIC; ¹⁰Bacharel em Direito – UFCG, Especialista em Gestão Pública – FGV, Faculdades Integradas do Ceará – UniFIC; ¹¹Bacharel em Direito – URCA, Pós-graduado em Direito Penal e Processo Penal – Futura, Faculdades Integradas do Ceará – UniFIC; ¹²Bacharel em Administração – UERN, Mestrando Sistemas Agroindustriais – UFCG, Faculdade Católica Santa Teresinha – FCST; ¹³Bacharel em Administração – FCST, Mestre em Planejamento e Dinâmicas Territoriais no Semiárido – UERN, Faculdade Católica Santa Teresinha – FCST; ¹⁴Bacharel em Administração – UNIPÊ, Mestrado em Gestão Desenvolvimento em Turismo e Doutoranda em Ciências da Saúde – FCMSCSP, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH; ¹⁵Graduação em Ciências Exatas – UEPB, Mestre Sistemas Agroindustriais – UFCG, Universidade Federal de Campina Grande – UFCG; ¹⁶Bacharelem Ciências Contábeis – UFCG, Universidade Federal de Campina Grande – UFCG; ¹⁷Bacharelem Engenharia Civil – UFCG, Mestrando Sistemas Agroindustriais – UFCG, Universidade Federal de Campina Grande – UFCG; ¹⁸Bacharelem Administração – IFPB, Mestre em Engenharia de Produção – UFPB, Faculdades Integradas do Ceará – UniFIC; ¹⁹Licenciada em Letras – UFPB, Mestra em Sistemas Agroindustriais – UFCG, Universidade Federal de Campina Grande – UFCG; ²⁰Bacharelem Ciências Contábeis – UFCG, Mestre em Sistemas Agroindustriais – UFCG, Universidade Federal de Campina Grande – UFCG

ARTICLE INFO

Article History:

Received 17th May, 2021
Received in revised form
28th June, 2021
Accepted 11th July, 2021
Published online 26th August, 2021

Key Words:

Assédio Moral. Direito Trabalhista.
Danos Morais. Organização.

*Corresponding author:

Larissa Rayanne Feitosa Sobreira

ABSTRACT

Introdução: O assédio moral tem se mostrado um tema que vem ganhando evidência, onde essa notoriedade se deu devido ao significativo aumento na quantidade de denúncias realizadas, o que revelou ser um problema que precisa ser enfrentado de forma mais eficaz. **Objetivo:** O artigo buscou realizar uma revisão integrativa da literatura sobre o assédio moral no ambiente organizacional e suas consequências jurídicas e psicológicas. **Metodologia:** Estudo do tipo Revisão Integrativa da Literatura. Para o levantamento dos artigos foram utilizadas duas bases: Biblioteca Científica Eletrônica em Linha (SciELO) e Portal de Periódicos CAPES/MEC e os descritores “Assédio Moral”, “Direito Trabalhista” e “Danos Morais”. **Resultados:** Os resultados mostraram que o assédio moral é um dos problemas mais sérios enfrentados nas relações de trabalho pela sociedade atual e que no Brasil o assédio moral, apesar de afrontar o maior fundamento de nossa ordem jurídica “a Constituição”, na dignidade da pessoa humana, atingindo direitos de personalidade como a integridade psicofísica, a privacidade e a honra, onde ainda não possuem uma previsão legal, tanto no Código Penal quanto na CLT, o que seria ideal para o seu combate. **Conclusão:** É necessário que toda a sociedade se conscientize dos graves problemas causados pelo assédio moral, com graves prejuízos a todas as partes envolvidas.

Copyright © 2021, Larissa Rayanne Feitosa Sobreira et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Larissa Rayanne Feitosa Sobreira; Maria Vanice Lacerda de Melo Barbosa; Michael Douglas Sousa Leite; Helmo Robério Ferreira de Meneses et al. 2021. “Assédio moral no ambiente organizacional e suas consequências jurídicas e psicológicas: uma revisão integrativa da literatura”, *International Journal of Development Research*, 11, (08), 49292-49296.

INTRODUCTION

O assédio moral tem se mostrado um tema que vem ganhando evidência no meio organizacional, bem como em estudos científicos e pesquisas. Essa notoriedade se deu devido ao significativo aumento na quantidade de denúncias realizadas, o que revelou ser um problema que precisa ser enfrentado de forma mais eficaz (Ribeiro, Santos, Dutra, 2021). De acordo com Fleck e Flach (2020) o ato de assédio moral no ambiente organizacional pode ser visualizado como qualquer comportamento indevido sendo ele com gestos, palavras, atitudes e condutas provocados diversas vezes e que desmereçam a integridade, a dignidade e o psíquico da vítima, podendo trazer danos no referido ambiente (desmotivação, tristeza e angústia) e ameaças ao seu emprego. Conforme registro no dicionário o assédio moral expressa insistência inconveniente, duradoura e persistente em relação à vítima, abordando, cercando ou perseguindo esse indivíduo (Ferreira, 2018). Inicialmente, quando percebido como atitude inofensiva, as vítimas não se sentem lesadas com determinadas afrontas, considerando-o enquanto brincadeira, contudo, com o passar do tempo, começa se tornar rotineiro e a vítima se sente constrangida, colocada em situação de inferioridade e, desse modo, o assédio moral se propaga de maneira severa (Lima, Souza, 2015; Leonardo, Mascarin, 2020).

É salutar destacar que, somente no período de 2009 a 2019, foram registradas em 270 empresas, 195.165 (cento e noventa e cinco mil e cento e sessenta e cinco) denúncias de assédio moral no Ministério Público do Trabalho, das quais 45,1% foram na área do relacionamento interpessoal, e 27,66% estão relacionadas às práticas abusivas, ligadas ao assédio sexual, moral, discriminação, agressão física e preconceito (MPT, 2020). O primeiro pesquisador a estudar sobre o tema foi o médico alemão Heinz Leymann em 1982, quando publicou o seu estudo sobre o tema e identificou esse acontecimento chamando-o de “*mobbing*”, trazendo uma aceção bem clara, o “*bullying*” que ocorre no local de trabalho. Todo o seu estudo relatou as consequências da exposição dos indivíduos e os comportamentos humilhantes no trabalho (Leymann, 1990; Silva, Vieira, 2019). No Brasil, essa temática se mostra cada vez mais em alta, em especial nos últimos anos, pelo fato de que no ano (2019) foi votado pela Câmara dos Deputados o projeto de lei de nº 4742 de 2001 que classifica como crime a prática de assédio moral no ambiente organizacional. Vale destacar que o Brasil ainda não possui lei específica que regule o combate ao assédio moral. Uma série de projetos tramitam nos âmbitos federal, estaduais e municipais (Pretti, 2021). Desses projetos supracitados, o projeto nº 4742/2001, necessita ainda passar pela aprovação do Senado Federal e sanção do Presidente para depois entrar em vigor. Contudo já se abrem precedentes jurídicos para realizar punições a essas práticas. Em algumas cidades já existem leis municipais que punem o assédio moral como a Lei nº 13.288 de 2002 do estado de São Paulo (Brasil, 2001; Silva, 2019).

Nesse sentido, este artigo busca realizar uma revisão integrativa da literatura sobre o assédio moral no ambiente organizacional e suas consequências jurídicas e psicológicas. Ademais, espera-se ampliar o conhecimento científico e colaborar com a literatura, num processo organizacional para a divulgação do conhecimento na área. Assim, este estudo parte do entendimento de Campos e Rueda (2016), que destacam que os estudos sobre assédio moral ainda não se esgotaram e necessitam de investigações novas. A prevenção do ato de assédio dentro das organizações ainda é pouco realizada. Existem muitos gestores sem consciência necessária para evitar tal situação dentro do ambiente organizacional (Formiga et al., 2021). Deve-se salientar que essa situação pode trazer diversos prejuízos para o emprego e empregador, podendo serem citados como exemplos: a saúde mental e física do empregado, baixa produção, rotatividade de pessoal, indenizações e imagem negativa para empresa (Leonardo, Mascarin, 2020). Assim, se justifica a importância da conscientização em relação ao assédio moral, em especial no que ele pode provocar como consequências à saúde dos colaboradores. Quanto importância, o presente trabalho visa contribuir para que outros estudos possam surgir, ampliando o foco no debate sobre o assédio moral que está

presente no ambiente organizacional e que cada vez mais os colaboradores se subordinam a tais acontecimentos e que, na maioria dos casos, busca-se a preservação do trabalho em detrimento da família.

MATERIAIS E MÉTODOS

Para chegar ao alcance dos objetivos a presente pesquisa trata-se de Estudo do tipo Revisão Integrativa da Literatura, cuja elaboração compreendeu seis etapas: seleção da questão para revisão; determinação dos critérios para seleção da amostra; definição das características da pesquisa original; análise dos dados; interpretação dos resultados e apresentação da revisão (Mendes, Silveira, Galvão, 2008).

A pesquisa foi construída com base nesta problemática: Quais são as consequências do assédio moral no ambiente organizacional e no âmbito jurídico?

Para levantamento dos artigos foram utilizadas duas bases: Biblioteca Científica Eletrônica em Linha (SciELO) e Portal de Periódicos CAPES/MEC e os descritores “Assédio Moral”, “Direito Trabalhista” e “Danos Morais”. A princípio, a busca pelos descritores foi dada individualmente, utilizando-se posteriormente o cruzamento a partir do operador booleano “and”. Desse modo, para a seleção da amostra, foram válidos os seguintes critérios: artigos publicados apenas no idioma português, no período de 2015 a 2021, que retrataram a temática em estudo. Sendo assim, foram excluídos aqueles que fugiam da faixa de tempo e com idioma divergente. A tabela 1 ilustra a estrutura metodológica utilizada.

Tabela 1. Publicações encontradas nas bases de dados

DESCRITORES	BASE DE DADOS	
	SCIELO	CAPES/MEC
Assédio Moral	97	612
Direito Trabalhista	40	1.112
Danos Morais	54	1.363
Assédio Moral and Direito Trabalhista	8	27
Direito Trabalhista and Danos Morais	4	38
Assédio Moral and Danos Morais	6	27
Assédio Moral and Direito Trabalhista and Danos Morais	2	7
Artigos Selecionados	4	9

Fonte: Dados da Pesquisa, 2021.

O processo de busca dos artigos obedeceu às especificidades de cada uma das bases de dados e a seleção destes, precisou satisfazer os seguintes critérios: obediência à temática do estudo, ou seja, capaz de responder à questão norteadora da pesquisa, descritos no idioma português, além de estar enquadrado no período de tempo proposto acima, e permitir a acessibilidade ao seu conteúdo completo. A realização do levantamento bibliográfico aconteceu no mês de maio de 2021. Diante dos requisitos mencionados e excluindo-se os artigos repetitivos nas bases de pesquisa utilizadas, foram selecionados 13 (dezesesseis) artigos, dos quais foram submetidos a releituras, a fim de concretizar uma análise interpretativa direcionada pela questão condutora. A análise consistiu em extrair a visão dos autores, buscando na literatura os trabalhos que descrevem as consequências do assédio moral no ambiente organizacional e no âmbito jurídico.

RESULTADOSE DISCUSSÕES

A priori se buscou analisar os artigos que destacam a questão jurídica do assédio moral. Nelson e Teixeira (2018) relatam que o assédio moral possui denominações variadas no direito comparado: “*mobbing*” na Itália, “*acoso moral*” na Espanha; Alemanha “*bullying*”, na Inglaterra “*ijime*”, no Japão “*harcèlement moral*”, na França e “*harassment*” nos Estados Unidos, sendo a terminologia de psicoterror muito comum também. Para os autores supracitados o

chamado assédio moral em verdade é fruto de uma apropriação da terminologia “mobbing” usada na ciência que estuda comportamento animal o qual está relacionado com a prática coletiva de praticarem comportamento hostis com intuito de banir um dos membros do convívio do bando (Nelson, Teixeira, 2018). Como consequência no aspecto jurídico os autores supracitados relatam a Lei nº 11.514 de 2007 que dispõe sobre diretrizes para elaboração/execução da Lei Orçamentária e dá outras providências prevê em seu artigo 96, §1º, IV a vedação a concessão ou a renovação de financiamentos ou empréstimos pelas agências oficiais as instituições que foram condenadas por assédio moral (Nelson, Teixeira, 2018). Cardoso e Almeida (2016) analisaram o assédio moral na esfera pública, os resultados mostraram que a conduta mais comum é vinculada ao assédio moral nos litígios colhidos nos tribunais é a transferência sem justificativa a setor desprovido de atividades ou incompatível, acompanhada geralmente de perseguição política ou em razão de desafeto da vítima que teria desagradado o seu superior hierárquico. A consequência jurídica nesses casos é um processo administrativo, que buscará analisar a conduta dos servidores. Pretti (2021) realizou uma análise sobre a legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho, os resultados do autor mostram que no Brasil, a exemplo dos demais países vizinhos, se encontra com Projetos de Lei em trâmite no Congresso, sem qualquer estimativa sobre aprovação e sua entrada em vigor.

Entretanto, o autor destaca os avanços em torno do combate do assédio moral no ambiente de organizacional, onde algumas medidas já são visíveis no nosso país, considerando milhares de ações julgadas favoráveis a colaboradores prejudicados pelos seus superiores. Apesar de que essas ações recebam o título de “danos morais”, sua relação com o assédio moral é íntima, sendo apenas uma diferença de nomenclatura (Pretti, 2021). Além das ações julgadas, já se constata uma jurisprudência farta em vários estados e cidades em torno do assunto como: Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Bahia, Vitória, Espírito Santo, Campinas, Minas Gerais e o Estado de São Paulo já criaram jurisprudência por abusos, assédio moral e violação de direitos humanos (Pretti, 2021). Rüdiger (2016) corrobora relatando que apesar de atingir cada um dos colaboradores subjetivamente, o assédio moral pode ser considerado um fenômeno coletivo, porque é legitimado por valores e normas organizacionais. Com isso o caráter interpessoal da prática passa a ser uma questão organizacional. Os autores reforçam as falas de Pretti (2021), onde não há uma lei clara que possa coibir o assédio moral, apesar de haver normas legais e convencionais, que são desrespeitadas com a prática de humilhações e outras maneiras de constrangimentos. Dentre elas, o autor cita: a Constituição de 1988, que garante a dignidade humana (artigo 1 III), o valor social do trabalho (artigo 1 IV), as condições de trabalho que visem a melhoria da condição social do trabalhador (artigo 7) e uma sadia qualidade de vida (artigo 225); a Consolidação das Leis do Trabalho, que veda, em seu artigo 483, ao empregador ou a seus empregados em funções de liderança, o trato dos colaboradores com rigor excessivo. Pooli e Monteiro (2018), analisaram o assédio moral no judiciário, os resultados mostraram que é a presença maciça de assédio moral vertical/descendente no órgão analisado, aparecendo o assédio misto também. O fato resultante das características próprias que embasam a administração pública: a hierarquização excessiva, a rigidez (burocracia), o abuso de poder disfarçado pela observância dos princípios da eficiência e legalidade. O trabalho dos autores mostra que os poderes disciplinares e hierárquicos vigentes na esfera pública são facilitadores das práticas de assédio moral, sendo difícil discernir as atitudes abusivas das prerrogativas hierárquicas. O funcionário público na posição de mando está autorizado a dar ordens, organizar e controlar a execução do trabalho e priorizar o atingimento de metas, cabendo ao subalterno o cumprimento, segundo as suas atribuições, atento às regras da eficiência e conexo as avaliações de desempenho, estas para a aquisição da estabilidade e promoção no quadro de carreira (Pooli, Monteiro, 2018). Oliveira (2017) relata que alguns tipos dos comportamentos de assédio estão enquadrados no Artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e são hábeis de autorizar a rescisão indireta, além de ensejar a indenização por dano moral e material.

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas ad família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de maneira a sensivelmente afetar a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Oliveira, 2017).

Os outros artigos tratam dos efeitos do assédio moral nos colaboradores, em especial as consequências psicológicas e os danos causados por essa prática. Formiga et al., (2021) analisou o suporte empresarial nos casos de assédio moral no trabalho. Para os autores neste contexto, todos convergem para análise deste fenômeno no ambiente de trabalho, pois são capazes de interferir no bem-estar, satisfação profissional e saúde, bem como na qualidade de vida do colaborador, com negativas repercussões para a organização. Tais práticas, são entendidas como “mobbing”, as quais os comportamentos são contra a honra (calúnia, difamação e injúria), contra a dignidade e contra a liberdade individual (nos casos de ameaça e constrangimento ilegal). Os resultados de Formiga et al., (2021) não revelaram apenas o quanto organização, saúde psíquica e respeito estão relacionadas, mas, é possível também enfatizar a necessidade de engajamento do próprio colaborador na promoção e na efetivação do bem-estar, o qual pode ocorrer com alertas verbais e até condutas pessoais para o assediador, a partir de denúncias nos lugares responsáveis pelos direitos do colaborador (Formiga et al., 2021). Lucas e Romano (2015) colaboram relatando o modo operante dos agressores, que para desestabilizarem as vítimas, se utilizam de algumas fases. A primeira fase é um processo de sedução, no qual a vítima é desestabilizada e perde progressivamente a confiança em si mesma. A sedução retira a realidade e manipula as pessoas, tornando confuso o que é próprio e o que é do outro. A seguinte fase é a da violência manifestada, sendo a hora, do golpe fatal, do xeque-mate, essa etapa é feita de maneira fria, com golpes sujos, de ameaças veladas, de injúrias, com olhares acusadores, de deprecição, de humilhação, de tudo o que pertence ao outro. Estas atitudes têm a finalidade de manter o controle, o que importa é fazer com que o colaborador pareça o responsável pelo que acontece.

Para Bugalho, Marques e Pedersoli (2021) embora notório os princípios protecionistas e as normas preventivas jurídicas ao combate do assédio nas relações sociais e de trabalho, ele ainda é algo camuflado e corriqueiro dentro do ambiente laboral, em que as suas ações e as consequências ainda são latentes e veladas, ocasionando danos irreversíveis ao psicológico do colaborador, gerando queda na produção e na eficiência, bem como a exclusão social e laboral. Os autores destacam que cabe o Direito do Trabalho resguardar os direitos e deveres da parte hipossuficiente da relação hierárquica, tendo por urgência leis mais severas que tenham por finalidade repudiar qualquer atitude desrespeitosa e prejudicial ao colaborador, como o assédio moral (Bugalho, Marques, Pedersoli, 2021). Rocha, Brito e Costa Filho (2020) analisaram o assédio moral no trabalho e

seu impacto afetivo, os resultados mostraram que, embora o assédio moral tenha sido pouco percebido pelos participantes do estudo e que o impacto afetivo nos sujeitos produzido tenha sido baixo, em todas as dimensões foram achadas evidências que sinalizam algum tipo de manifestação de assédio no trabalho entre os pesquisados. Isto porque, a escala usada na pesquisa avaliou assédio descendente apenas, o que não se pode categoricamente afirmar que o índice de assédio é baixo na instituição pesquisada. Fleck e Flach (2020) objetivaram em seu artigo investigar como se manifesta o assédio moral nas pequenas empresas e sua conexão com o gênero. Aplicou-se uma pesquisa com 155 colaboradores que atuam em pequenas empresas. Os achados mostram que o assédio moral ocorre em ambos os gêneros, tendo diferentes intensidades em determinados casos, mas as mulheres ainda são as vítimas mais assíduas e prejudicadas, por serem consideradas frágeis e vulneráveis a este tipo de violência, sendo previamente julgadas com certo teor de desigualdade no que se refere à sua capacidade de desenvolvimento na esfera do trabalho, ainda com destaque na diferenciação de cargos e salários. Junior e Mendonça (2015) contribuem relatando que o assédio acaba com oportunidades, deixando o colaborador sob a mira do medo. A violência compromete ainda as vantagens competitivas potenciais das organizações em virtude do tóxico ambiente vivenciado pelas pessoas que ali trabalham. Nesse contexto, as expectativas em relação ao ambiente trabalho são frustradas e as mazelas dessa doença social se retroalimentam e pioram a partir da não mediação. Mesquita et al., (2017) relatam que atos negativos e humilhações não são recentes nesse ambiente laboral, porém apenas agora este fenômeno tem sido analisado e estudado com maior frequência. Com o incremento da tecnologia e aumento da disponibilidade de informações, talvez era de se esperar a redução do assédio moral, contudo o que se pode observar em diversas partes do mundo são abusos cotidianamente sofridos pelo trabalhador, seja por seus superiores ou por seus colegas. A criação de meios para a redução do assédio moral precisa ser prioridade para governos e empresas. A desumanização do colaborador precisa ser combatida, com intervenções organizacionais: criação de instrumentos de denúncia, punição a comportamentos indesejáveis, estabelecimento de códigos de ética nas organizações, acesso a recursos de saúde, treinamento a colaboradores, sobretudo a gerentes sobre habilidades sociais e fornecimento de suporte ao trabalhador como: promoção de atividades esportivas, recreativas e sociais podem ajudar a reduzir os índices de assédio moral.

CONCLUSÃO

O assédio moral é um dos problemas mais sérios enfrentados nas relações de trabalho pela sociedade atual. Os resultados mostraram que no Brasil o assédio moral, apesar de afrontar o maior fundamento de nossa ordem jurídica “a Constituição”, na dignidade da pessoa humana, atingindo direitos de personalidade como a integridade psicofísica, a privacidade e a honra ainda não possuem uma previsão legal, tanto no Código Penal quanto na CLT, o que seria ideal para o seu combate. O assédio moral trata-se de um mal que ainda permeia as empresas privadas e órgãos públicos, contudo, a prática deste ilícito, evidencia claramente, com base no Código Civil e na Carta Magna a responsabilidade civil do praticante. Nesse sentido, merece a maior atenção possível do “quantum indenizatório” face à consumação desse mal social, com vistas ao cumprimento do didatismo do Código Civil, gerando compatibilidade com o dano moral e psicossocial gerado à parte hipossuficiente da relação trabalhista: o colaborador. Portanto, a criação de leis específicas é urgente de combate ao assédio moral. Entretanto, somente isso não será suficiente. É necessário que toda a sociedade se conscientize dos graves problemas causados pelo assédio moral, com graves prejuízos a todas as partes envolvidas.

REFERENCIAS

Brasil. Projeto de Lei 4742 de 2001. Dispõe sobre o Crime de Assédio Moral no Trabalho: Câmara Legislativa, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/>

- fichadetramitacao?idProposicao=28692. Acesso em: 02 mai. 2021.
- Bugalho, A. C.; Marques, C.; Pedersoli, V. A. (in)eficiência ao combate do assédio moral no ambiente empregatício: ação velada e latente. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 7, n. 2, p. 13368-13383, 2021.
- Campos, M. I.; Rueda, F. J. M. Assédio moral: Evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. *Artigo de Avaliação Psicológica da USF – Itatiba-SP*, 2016.
- Cardoso, G. A.; Almeida, V. H. de. Assédio Moral na Administração Pública: Uma visão crítica da jurisprudência brasileira. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 11, n. 1, p. 320-347, 2016.
- Ferreira, A. B. de H. *Dicionário Aurélio*. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira e Lexikon Informática, 2018.
- Fleck, A.; Flach, O. R. Assédio Moral nas Micros e Pequenas Empresas: Uma verdade que não aparece. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, v. 9, n. 1, p. 52-70, 2020.
- Formiga, N. S.; Franco, J. B. M.; Oliveira, H. C. C. de.; Araújo, L. A. da S. C.; Nascimento, F. S. do.; Lima, E. A. de S. A. Suporte Organizacional e Assédio Moral no Trabalho: Correlatos e diferenças entre funcionários da área de saúde e educação de um município do Estado da Paraíba, Brasil. *Rev. Psicol Saúde e Debate*, v. 7, n. 1, p. 54-76, 2021.
- Leonardo, F. M.; Mascarin, C. Assédio Moral nas Organizações. *Refas*, v. 6, n. 5, p. 1-16, 2020.
- LEYMANN, H. *Mobbing and Psychological Terror atWorkplaces. Violence and Victims*, v. 5, n. 2, 1990.
- Lima, T. D. F.; Souza, M. A. O Impacto do Mobbing sobre o estresse no trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, v. 15, n. 2, p. 608-630, 2015.
- Lucas, M. G.; Romano, R. Assédio Moral nas Relações de Trabalho: Implicações Psicológicas. *Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo, ReCaPe*, v. 5, n. 3, p. 392-401, 2015.
- Mendes, K. D. S.; Silveira, R. C. C. P.; Galvão, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto Contexto Enfermagem*, v. 17, n. 4, p. 758-764, 2008.
- Mesquita, A. A.; Silva, A. S.; Bezerra, H. R.; Fontinele, T. P.; Neiva, Y. P. Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. *Rev. Psicol. Saúde [online]*, v. 9, n. 1, p. 3-17, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v9i1.375>. Acesso em: 02 mai. 2021.
- MPT. Ministério Público do trabalho. Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades, 2020.
- Nelson, R. A. R. R.; Teixeira, W. de O. R. Da Construção Normativa do “Mobbing” Laboral no ordenamento Jurídico Brasileiro. *Revista De La Facultad De Ciencias Económicas - UNNE*, v. 9, n. 1, p. 109-133, 2017.
- Oliveira, S. A. de. Assédio moral no contexto do trabalho: Um debate emergente. *Revista Mosaicum*, v. 13, n. 25, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.26893/rm.v13i25.89>. Acesso em: 02 mai. 2021.
- Pooli, A. M.; Monteiro, J. K. Assédio moral no judiciário: Prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 18, n. 2, p. 346-353, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516>. Acesso em: 02 mai. 2021.
- Pretti, R. J. Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v.7, n. 3, p. 23535-23543, 2021.
- Ribeiro, G. A.; Santos, J. L. dos.; DUTRA, J. A. Uma análise teórica sobre assédio moral e abuso de poder nas relações de trabalho. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 11372-11390, 2021.
- Rocha, G. M.; Brito, H. L. de.; COSTA FILHO, B. A. da. O Assédio Moral no Trabalho e seu impacto afetivo: Percepção dos servidores de uma instituição governamental. *Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo, ReCaPe*, v. 11, n. 1, p. 156-175, 2021.

Rüdiger, D. S. Assédio Moral ou Sadomasoquismo no Trabalho: Contribuições psicanalíticas para o debate de um problema Jurídico Trabalhista. *Direito e Desenvolvimento*, João Pessoa, v. 7, n. 2, p. 43-56, 2016.

Silva, W. S.; Vieira, M. B. O assédio moral contra a mulher no direito trabalhista. *I Congresso de Direito Contemporâneo: Tendências Jurídicas*, Ituiutaba – MG, 01 a 04 de dezembro, 2019.

Valadão Júnior, M.; Mendonça, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. *Cad. EBAPE.BR*, v. 13, n. 1, p. 19-39, 2015
