



INTRODUÇÃO

O objetivo geral deste artigo é analisar o fenômeno do assédio moral horizontal no ambiente de trabalho, avaliando a responsabilidade legal do empregador com a vítima.

Pontuar de quais formas as práticas de compliance estão auxiliando o empregador na prevenção e combate dessa forma de violência laboral.

Iremos discorrer sobre o que é assédio, suas características, causas e consequências, e ainda trazer à luz da sociedade os malefícios do assédio moral praticado no ambiente laboral, dando ênfase ao assédio moral horizontal, o qual é praticado entre colegas de trabalho.

METODOLOGIA

A fim de possibilitar a elaboração deste artigo, foi usada uma abordagem metodológica qualitativa de natureza descritiva.

A coleta de dados consistiu principalmente em técnicas de pesquisa bibliográfica, referências teóricas provenientes de livros, artigos, teses e disposições legais aplicáveis ao tema.

TÍTULO 2

O assédio moral sempre se fez presente nos ambientes de trabalho pelo mundo, pois, lamentavelmente, as ofensas e a degradação do trabalhador não são temas contemporâneos e nem de exclusividade do território brasileiro, contudo, ainda que seja uma prática existente desde os primórdios da humanidade, nem sempre lhe foi dada a importância devida, foi somente no final do século XX que especialistas começaram os primeiros estudos acerca do tema (Hirigoyen, 2002).

Heinz Leymann, psicólogo alemão-sueco, foi o precursor dos estudos empíricos relativos ao assédio moral, que, a partir da década de 1980, focou no estudo do fenômeno em organizações na Suécia, encontrando várias manifestações hoje conhecidas como assédio moral, que denominou de psicoterror ou mobbing (Ferreira; Zille, 2021).

Segundo Guedes (2018), Mobbing refere-se a “toda conduta e comportamento de um chefe, gerente ou superior ou colega de trabalho que reflita uma atitude contínua, aparentemente persecutória, que possa causar danos associados à condição física, psicológica e moral da vítima” (p. 42).

O assédio moral se caracteriza quando um indivíduo ou um grupo é submetido a formas reiteradas de humilhação, a ponto de tomar uma atitude ou decisão precipitada, impensada ou agressiva, que pode resultar em demissão ou transferência, que são considerados consequência de sofrer tal violência laboral.

Essa forma vil de violência que ocorre no ambiente de trabalho tem sempre como objetivo atacar as características pessoais da vítima, para descaracterizá-la de sua personalidade e dignidade como ser humano.

TÍTULO 3

Os impactos do assédio moral horizontal na vida pessoal do indivíduo podem ser desastrosos, pois, como é de conhecimento popular, o que acontece no trabalho nem sempre fica no trabalho, e, na maioria dos casos, o assédio sofrido causa traumas e impactos psicológicos gigantescos, podendo acabar em questões de saúde mental irreversíveis ou, na consequência mais irreversível de todas, o autoextermínio.

Fatores que podem dar início ao assédio moral horizontal têm partida em programas e iniciativas em que as empresas impõem metas e bonificações para os funcionários que atingirem tais resultados (Neto; Guiland; Labiak), o que, por si só, já causa uma disparidade enorme no ambiente de trabalho, pois esse método coloca a empresa em uma encruzilhada, em que ela pode ir pelo caminho positivo, onde haverá aumento de produtividade e capacidade de seus funcionários, ou o caminho negativo que ao final resultará em uma degradação do ambiente laboral, devido a alta tensão e competitividade (Sousa, 2022).

TÍTULO 4

Ainda que o sujeito ativo do assédio moral horizontal seja o colega de trabalho na mesma linha hierárquica, não se pode deixar de pontuar a responsabilidade do empregador perante esse tipo de assédio. É seu dever resguardar o direito assegurado pelo art. 225, caput, da CF/88, que garante um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A ação de assediar moralmente alguém, resulta em dano, seja ele físico ou mental, e, quando acontece o dano, nasce com ele o direito ao ressarcimento, quando um empregador se mantém inerte, não exercendo seu dever de diretivo, ele automaticamente se torna responsável civilmente em conjunto com seu funcionaria a ressarcir o dano sofrido pela vítima.

TÍTULO 5

combater a propagação de comportamentos como o assédio moral horizontal se torna necessário, e, para que isso seja possível, é deve-se criar uma série de mudanças na empresa desde sua base. Para atingir os resultados desejados atualmente, tem-se utilizado como ferramenta efetiva a implementação dos programas de compliance, que vêm aliados a uma governança que busca facilitar e tornar a vida do trabalhador mais tranquila em seu labor.

O conceito de compliance é compreendido como um conjunto de medidas que implicam procedimentos internos no âmbito das empresas visando à conformidade com a lei, isto é, consubstancia-se em um programa de integridade com o intuito de impedir a prática de atos lesivos à legislação trabalhista, empresarial, tributária entre outras (Durães; Ribeiro, 2020).

REFERÊNCIAS

- GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2. ed. São Paulo: 2018.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.