



FACULDADE VALE DO SALGADO  
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

SABRINA KÉLLEN DE OLIVEIRA BEZERRA

**ASSÉDIO MORAL: Influência na saúde psíquica do  
trabalhador**

ICÓ – CE  
2021

SABRINA KÉLLEN DE OLIVEIRA BEZERRA

**ASSÉDIO MORAL: Influência na saúde psíquica do  
trabalhador**

Monografia submetida à disciplina de TCC II do Curso Bacharelado em Psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

**Orientadora:** Professora Esp. Najara Oliveira Silva

ICÓ-CE

2021

SABRINA KÉLLEN DE OLIVEIRA BEZERRA

## **ASSÉDIO MORAL: Influência na saúde psíquica do trabalhador**

Monografia submetida à disciplina de TCC II do Curso Bacharelado em Psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Aprovada em \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Prof. Esp. Najara Oliveira Silva**

*Orientadora*

---

**Prof. Sandra Mary Duarte**

*1ª Examinadora*

---

**Prof. Maxwell Fontes Teixeira**

*2ª Examinadora*

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho as pessoas que sempre estiveram presentes na minha vida e durante toda a minha trajetória, por todo o afeto e ativa participação na minha formação acadêmica e também me

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, que iluminou meu caminho durante esta caminhada.

Aos meus pais e irmãos, quero agradecer grandemente, pelas diversas formas de incentivo para que eu continuasse para concluir mais uma etapa da vida acadêmica.

Aos meus amigos, Jackson, Raynan e Eunivania, por estarem sempre comigo nessa caminhada e se fazerem presente nos momentos mais difíceis quando precisei.

E principalmente a minha orientadora Najara Oliveira, que além de me ensinar os caminhos para a construção deste trabalho com muita paciência, iluminou de forma especial as minhas ideias me fazendo nunca desistir.

Muito obrigada!

*“Acredite em mim: a dificuldade de começar não é nada perto da dificuldade de saber a hora de parar”*

- *Agatha Christie*

## **LISTA DE SIGLAS E/OU ABREVIATURAS**

CLT - Consolidação das Leis de Trabalho



## RESUMO

BEZERRA, Sabrina. Kéllen de Oliveira. **Assédio Moral: Influência na Saúde Psíquica do Trabalhador**. 2021. Monografia (Bacharelado em Psicologia). Centro Universitário Vale do salgado.

O assédio moral refere-se à exposição, situações constrangedoras e humilhantes direcionadas aos trabalhadores. Onde para ser caracterizado como tal se faz necessário uma repetição desses atos e que ocorram por tempo prolongado. Desta forma, como consequência disto, o trabalhador desenvolve uma fragilidade em sua integridade psíquica. Sendo, portanto, o assédio moral uma prática abusiva, que agride, humilha e desqualifica o trabalhador, através de comportamentos, atos, gestos ou palavras que fazem com que a saúde psíquica do trabalhador seja comprometida. O presente trabalho se desenvolveu devido a necessidade de identificar as psicopatologias resultantes do assédio moral em ambientes laborais, como também descrever as diversidades de assédio existentes e mais frequentes no meio em estudo, podendo colaborar com as instituições na identificação das causas de adoecimento dentro de seus grupos de trabalho. Com o propósito de alcançar esses objetivos a metodologia se trata de uma pesquisa bibliográfica, de revisão narrativa, por meio da abordagem qualitativa, tendo como base artigos científicos, monografias e livros. É válido destacar que ao concluir esse estudo entendeu-se que as instituições ainda necessitam de conhecimento para evitar os atos de violência dentro de seus ambientes trabalhistas. O importante é compreender que a gestão necessita de coragem para mudar seus métodos de gerenciamento e criar barreiras para impedir o progresso da violência dentro do meio laboral.

**Palavras-chaves:** Saúde Psíquica. Trabalho. Assédio Moral.

## ABSTRACT

BEZERRA, Sabrina. Kéllen de Oliveira. **Moral Harassment: Influence on the Worker's Psychic Health**. 2021. Monograph (Bachelor of Psychology). Vale do Salgado University Center.

Moral harassment refers to exposure, embarrassing and humiliating situations directed at workers. Where to be characterized as such a repetition of these acts is necessary and that they occur for a long time. Thus, as a result of this, the worker develops a weakness in their psychic integrity. Therefore, moral harassment is an abusive practice, which attacks, humiliates and disqualifies the worker, through behaviors, acts, gestures or words that compromise the worker's mental health. The present work was developed due to the need to identify the psychopathologies resulting from bullying in work environments, as well as to describe the existing and most frequent diversities of harassment in the study environment, being able to collaborate with institutions in identifying the causes of illness within their working groups. In order to achieve these objectives, the methodology is a literature review, narrative review, through a qualitative approach, based on scientific articles, monographs and books. It is worth noting that at the end of this study, it was understood that institutions still need knowledge to prevent acts of violence within their work environments. What is important is to understand that management needs the courage to change its management methods and create barriers to stop the progress of violence within the workplace.

**Key words:** Psychic health. Work. Moral harassment.

# Sumário

|   |    |
|---|----|
| <b>1 INTRODUÇÃO</b> .....   | 13 |
| <b>2 OBJETIVOS</b> .....  | 15 |
| 2.1 Objetivo geral .....  | 15 |
| 2.2 Objetivos específicos .....   | 15 |
| <b>3 REVISÃO DE LITERATURA</b> .....  | 16 |
| 3.1 O trabalho enquanto função subjetivante e seus indicadores á possíveis ptologias. | 16 |
| 3.2 A importância do ambiente saudável no setor trabalhista .....                     | 18 |
| 3.3 Práticas abusivas no espaço de trabalho .....                                     | 19 |
| <b>4 METODOLOGIA</b> .....  | 23 |
| <b>5 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....   | 25 |
| 5.1 Assédio moral no ambiente trabalhista e suas características.....                 | 25 |
| 5.2 As vítimas do assédio moral na instituição.....                                   | 27 |
| <b>6 CONCLUSÃO</b> .....  | 30 |

**REFERÊNCIAS**

**APENDICE**

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral configura-se pela exposição de trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, o que ocorre repetidas vezes e por um espaço de tempo prolongado. Por consequência disso o trabalhador adquire uma fragilidade que compromete a em sua integridade de suas funções psíquicas. Pode-se conceituar o assédio moral como uma prática abusiva que se manifestam através do comportamento, atos, gestos ou palavras que fazem com que o trabalhador desenvolva psicopatologias referentes ao desgaste emocional de tais situações. (CORDEIRO, cartilha de assédio moral e sexual, PREVINA-SE, 2020).

Levando em consideração a gravidade dos atos comportamentais dirigidos aos trabalhadores, que por consequência desencadeia processos de adoecimentos neste, fica explícito a necessidade em abordar esta temática, bastante delicada, e que requer um olhar aprofundado.

Assim, tornar-se relevante aprimorar o conhecimento sobre as relações trabalhistas e buscar compreender como as mesmas influenciam as pessoas no ambiente de trabalho, partindo do pressuposto que é necessário conhecer e compreender o surgimento das hierarquias nessas organizações. Diversos pesquisadores mostram que o assédio no ambiente laboral causa prejuízos psíquicos nos indivíduos muitas vezes com sequelas que nem sempre podem ser reversíveis.

Dessa forma, essa pesquisa surgiu da necessidade de adquirir mais conhecimentos em relação a essa área, a qual não se esgota a exploração do tema, haja vista a necessidade de disseminação deste assunto em meio aos trabalhadores, muitas vezes leigos sobre sua posição de sujeição. Portanto, busca-se aqui, aprimorar ainda mais o banco de dados sobre o assunto. Com essa pesquisa pode-se compreender sobre as influências que o assédio moral tem diante da saúde psíquica do trabalhador e como o ambiente de trabalho proporciona influências em questões como essa.

Barreto e Heloani (2015) destacam em seus estudos a verdade sobre a gravidade do assédio moral para os trabalhadores, mostrando sua realidade de sofrimento diante de uma longa exposição a situações humilhantes, considerado, portanto, como um meio de tortura psicológica.

Logo a construção do presente trabalho foi realizada através de pesquisa bibliográfica, de revisão narrativa, construída por meio de uma abordagem qualitativa e tendo como base teórica os artigos científicos, monografias e livros citados no decorrer do trabalho.

O principal objetivo deste trabalho é identificar as psicopatologias que resultam do assédio moral no ambiente laboral, assim também como descrever quais são os mais frequentes e as causas do adoecimento no ambiente de trabalho. Logo a construção do presente trabalho foi realizada através pesquisa bibliográfica, de revisão narrativa, construída por meio de uma abordagem qualitativa e tendo como base teórica os artigos científicos, monografias e livros citados no decorrer do trabalho.

Para que o mesmo fosse iniciado necessitou que fizesse uma pesquisa sobre a temática abordada, visando o aumento de materiais da pesquisa em estudo. A revisão de literatura possui como ponto principal a análise bibliográfica de informações, propondo a formação de uma discussão assim como os resultados buscados pelo pesquisador. Em primeiro lugar foi realizado uma busca e levantamento no site Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, PePsic (Periódico Eletrônico de Psicologia). Para a busca dos documentos utilizou-se os descritores Saúde Psíquica, Trabalho e Assédio Moral, os mesmos coletados no ano 2021.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GERAL**

- Identificar as psicopatologias resultantes do assédio moral no ambiente de trabalho.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Descrever os tipos de assédio moral mais frequentes no ambiente de trabalho.
- Indicar as causas do adoecimento no ambiente trabalhista.
- Apontar a necessidade de reajustes nos ambientes trabalhistas.

### 3 REVISÃO DE LITERATURA

#### 3.1 O TRABALHO ENQUANTO FUNÇÃO SUBJETIVANTE E SEUS INDICADORES À POSSÍVEIS PATOLOGIAS

O trabalho se transformou em um fator identitário do homem. Ele é anterior a qualquer outra forma de apresentação. Atualmente o trabalho é fundamental na construção subjetiva das pessoas, à medida que se relaciona diretamente com o posicionamento social do indivíduo. (ALVARENGA, 2018, p. 39).

Pode-se pensar em toda a relevância do trabalho na vida do sujeito, assim entende-se que a formação do indivíduo como um ser é formada e medida a partir da sua produtividade e sua funcionalidade, com isso podemos entender que o homem quando trabalha, se empenha, não somente a sua sobrevivência, mas também na realização pessoal como pessoa, obtendo assim, respeito e consideração a sua dignidade.

O olhar sobre a saúde psíquica do trabalhador vem mudando com o passar dos anos, Hiebra e colaboradores (2018), citam a OMS ao explicar o significado de saúde, segundo a mesma, saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a mera ausência de doença ou enfermidade.

O processo de saúde-doença produzido pelo ambiente trabalhista necessita de uma avaliação mais ampla, assim também como de uma análise mais holística do trabalhador, com isso o mesmo pode encontrar-se adoecido mesmo sem evidências físicas, visto que o processo de saúde mental do indivíduo é parte integral e essencial à saúde do mesmo. (HIEBRA, 2018).

O trabalhador vem sofrendo cada vez mais com a perda da saúde dentro do ambiente de trabalho, esse sofrimento se dá através dos impactos sofridos pelo mesmo diante de avanços tecnológicos que aproximam cada vez mais o trabalhador do desemprego, ou ainda, por gerar neste uma conexão continua com o trabalho. Consequência disso são os números mais elevados de afastamentos do trabalho devido a doenças psíquicas que surgem a partir dele (MELO, CAVALCANTE, FAÇANHA, 2019)

Segundo Azevedo (2019) para que o trabalhador seja considerado sadio o mesmo deve manter um equilíbrio entre sua mente e seu corpo, e também estar em

equilíbrio com o seu meio físico e social, organizando suas ideias sem que haja divisão entre suas capacidades físicas e mentais.

Ao explicar que o abuso da saúde física e mental do trabalhador acontece devido a uma constante rejeição ao sentimento de culpa que o mesmo sente, Antunes (2017) afirma que as humilhações e gritos sofridos em frente aos demais colegas de trabalho a fim de denegrir sua imagem apenas por denegrir, também compõem fatores de assédio no meio trabalhista.

Além disso, o modo de vida acelerado que o trabalhador possui também influência para a prevalência de dificuldades financeiras que acarretam dificuldades em manter padrões sociais, provocando a prevalência de periodicidade nos encargos e afazeres relevantes a empresa e a sua vida social (LEITE, GUIMARÃES, PIRES, 2017), podendo gerar diversos tipos de problemas na saúde do trabalhador.

Alguns trabalhos realizado por Camargo, Almeida e Junior (2018) corroborando com Silva (2011) destacam algumas das diversas patologias derivadas de terror psicológico sofrido pelo trabalhador, alguns destes são o surgimento de vários sintomas de emoções tristes e de fracasso, crises de ansiedade e atitudes depressivas, que podem ser vistas como paranoias, vigilância acentuada, angústia e medo, principalmente ao avistar o agressor, sensações de impotência e fracasso, alterações do sono, pesadelos constante com o agressor, palpitações e tremores, manifestações depressivas, tristeza e sensação de inutilidade, vontade de ficar só e vontade constante de chorar, diminuição do libido e aumento de vontade de beber, distúrbios digestivos e enjoos, insegurança, indignação e mágoa, sentimento de revolta e vontade de vingança e tentativas de suicídio.

Nesse contexto não se pode deixar de lado a síndrome de Burnout, que é caracterizada principalmente pelo estresse que o trabalhador sofre no ambiente laboral, vem associada às pessoas que mantêm o contato com outras pessoas durante suas tarefas. A mesma demora a surgir, fazendo com que seja menos percebida pelo trabalhador. Algumas de suas principais características são o surgimento de fatores como o esgotamento de energias mediante suas atividades, a diminuição do seu desenvolvimento no trabalho e a despersonalização, onde o trabalhador começa a apresentar mais cinismo e o fingimento de afetividade para com o outro (RODRIGUES, 2017).



### 3.2 A IMPORTÂNCIA DO AMBIENTE SAUDÁVEL NO SETOR TRABALHISTA

Fatores como uma boa convivência com a família, no ambiente de trabalho, com os colegas de grupo e no meio social podem contribuir na qualidade de vida do trabalhador, esse conjunto de fatores proporcionam uma vida tranquila, sendo ela em grupo ou individual (OLIVEIRA, et al, 2018).

Devido ao avanço das tecnologias e a evolução do capitalismo mundial a competitividade entre diversos países vem aumentando, e as grandes organizações vem buscando promover ambientes saudáveis uma vez que comprovadamente funcionários felizes são mais produtivos e proativos; portanto produzem mais e apresentam maior evolução diante dos concorrentes, fazendo com que assim os lucros aumentem, contudo essa mudança na globalização vem fazendo com que diversas empresas busquem novas formas de incentivos para seus trabalhadores recompensando-os, fazendo com que os mesmos cheguem mais rápido ao objetivo esperado. (PINTO, 2018)

Para que isso aconteça Russo (2017) diz que o ambiente de trabalho deve ser o mais prazeroso possível, sendo também respeitoso e adequado para todos que ali estejam trabalhando, assim sendo mais fácil conviver com os colegas de trabalho sem que haja desentendimentos ou constrangimentos que possam vir a causar consequências duráveis ao trabalhador, o mesmo ainda reflete sobre a violação dos direitos trabalhistas que possam influenciar de maneira direta na subsistência do mesmo e conseqüentemente da empresa.

Segundo a CLT - Consolidação das Leis de Trabalho, Art.510 – B, o ambiente de trabalho deve ser constituído de aprimorações entre a empresa e seus empregados baseados na boa-fé e no respeito mútuo, assim também a promoção do diálogo deve ser incentivada para que desentendimentos futuros sejam evitados. (BRASIL,2017).

Segundo Corte e Porto (2020) para que haja boas condições no ambiente de trabalho, o mesmo deve disponibilizar de uma boa jornada de trabalho e boa carga horária do mesmo, disponibilizando de bons equipamentos e materiais adequados para o trabalho, tanto quanto um ambiente que preserve a saúde física, psicológica e moral do trabalhador. As oportunidades destinadas a evolução do trabalhador dentro da empresa devem ser observadas a partir de sua competência profissional,

além disso, a empresa ou instituição deve oferecer como condições de trabalho segurança em relação aos equipamentos utilizados pelo mesmo.

O ambiente de trabalho onde apresenta assédio moral, torna-se nocivo ao desempenho organizacional afetando a convivência entre os sujeitos promovendo um clima de negatividade tornando o ambiente inseguro para uma pessoa ou um grupo, dessa forma, desmotivando a auto estima do trabalhador comprometendo o rendimento no trabalho (AZEVEDO, 2019).

### 3.3 PRÁTICAS ABUSIVAS NO ESPAÇO DE TRABALHO

Diante de uma sociedade diversificada de valores e de fatores sociais que contribuem para a formação de caráter positivo e negativo, se faz necessário abordar uma temática de fundamental importância como o Assédio Moral, principalmente quando este vem frequentemente aparecendo dentro de empresas ou instituições. Em meio ao campo trabalhista, atos inadequados e abusivos definem-se como assédio moral, tais atos atingem a integridade física e moral do trabalhador, mediante práticas de perseguições onde o agressor humilha sua vítima, utilizando-se ações agressivas de caráter psicológico. (ZORZO, SOLDATTI E SOLDATTI, 2020).

Dessa forma, é imprescindível compreender sobre relações de trabalho, para que se possa assimilar suas propriedades e fatores que relacionam e envolvem as pessoas no meio do ambiente trabalhista. Partindo de um contexto em que surgem hierarquias nas organizações de trabalho, é perceptível o surgimento do vínculo entre os profissionais e o sistema humano de organização social. encerra assim, contribuindo para mudança da visão sobre os trabalhadores que operam dentro de grupos. (AZEVEDO, 2019).

Estudos apontam que o assédio em campos trabalhistas promove torturas psicológicas causando sofrimento ao trabalhador que percebe está sendo assediado sentindo-se humilhado na maioria das vezes pela imposição de seus superiores e pela vivência desgastante em sua jornada de trabalho. (BARRETO; HELOANI, 2015).

Conforme afirma Albanaes et al (2017) o assédio moral é a exibição de trabalhadores a ações degradantes e constrangedoras, de maneira consecutiva e prolongada, que podem acarretar acentuado sofrimento psíquico ao trabalhador.

A Cartilha de Assédio do Ministério Público (2020) ainda traz que situações como estas afetam a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador. Assim, pequenos atos de agressão, vistas de maneiras isoladas, são consideradas menos graves, porém quando as mesmas ações se tornam sistemáticas, podem tornar-se vorazes.

A relação autoritária que acontece hierarquicamente é uma das mais comuns, se não a mais comum no ambiente de trabalho, essa mesma relação é formada por atitudes desumanas, negativas e antiéticas que ocorrem em longos períodos. Segundo a Cartilha de Assédio do Ministério Público (2016) esse assédio parte de um ou mais superiores e se direciona a um ou mais funcionários, fazendo com que a relação dos mesmos seja desequilibrada dentro do ambiente de convívio dos mesmos, causando constrangimento moral no trabalho, caracterizado por atitudes ofensivas repetidas e prolongadas, atitudes estas que sejam direcionadas ao trabalhador pelo superior hierárquico, pelos colegas de trabalhos, ou até mesmo por pessoas mediadoras relacionadas a empresa.

O assédio moral é algo que acontece cotidianamente e frequentemente, são atos contínuos, que prejudicam e forçam o agente a fazer coisas que não estava em acordo de contrato de trabalho, bem como de se sentir inferior as demais pessoas, menosprezando a vítima ao ponto de querer que ela se sinta em posição de inferioridade em comparação aos demais funcionários da empresa (MARTINS E RODRIGUES,2016).

Estudos realizados por Barreto e Heloani (2015) destacam a realidade sobre os trabalhadores vítimas de assédio moral, mostrando sua realidade de sofrimento diante de uma longa linha de humilhações, considerado assim como um meio de tortura psicológica.

Segundo Martins e Rodrigues (2016) diversos tipos de assédio sofrido pelo trabalhador são suportados devido ao medo que os mesmos têm de serem demitidos, acontecendo por diversas vezes a exclusão do trabalhador no grupo em que opera, comentários maldosos e apelidos, também influenciam no contexto de exclusão, como também a pressão para que se faça algo por medo de ser demitido. Atos como esses fazem com que o trabalhador se sinta cada vez mais humilhado.

Podemos assim definir o assédio moral como característica da intencionalidade que o mesmo possui (AZEVEDO,2019).

Ao apontar que existem cinco tipos de assédio moral que o trabalhador poderá estar sujeito dentro do ambiente trabalhista, Silva (2011) destaca que o assédio pode surgir a partir de diversos setores constituindo de uma linha vertical hierárquica, de forma mais horizontal e de maneira descendente.

O conceito de assédio moral vertical ascendente e descendente é diferenciado por onde se origina o assediador (PINTO, 2018). O mesmo destaca também os assédios misto e o assédio moral por competência. Entende-se assim que o intuito do assediador é fazer com que a sua vítima seja excluída do ambiente de trabalho e conseqüentemente da sua relação social.

Diante do exposto, se faz necessário esclarecer o funcionamento e implicações dos mesmos no âmbito trabalhista. Primeiramente o assédio vertical descendente que apresenta o superior como o principal agressor, fazendo com que sua vítima passe a ser seu subordinado (OLIVEIRA E CARVALHO, 2020). Essa é a modalidade identificada mais facilmente em relações de coesão e abuso dos direitos.

A Cartilha de Assédio do Ministério Público (2016), pontua que, por diversas vezes, o assédio moral que parte do superior pode gerar conseqüências negativas em relação ao comportamento do restante dos trabalhadores, pois os mesmos poderão distanciar o trabalhador assediado como forma de manter seus próprios cargos seguros, ao fazerem isso eles mesmos reproduzem as condutas vindas do assediador.

É observável que o indivíduo que comete o assédio moral descendente possui características pessoais como a insegurança, o racismo e uma enorme necessidade de que as pessoas ao seu redor o admirem, não importando as formas com que o mesmo conseguirá seu objetivo. (PINTO, 2018).

No caso do assédio vertical ascendente, o superior hierárquico é quem sofre com o assédio praticado pelos seus “subordinados”, trata-se de um caso muito raro, porém que não impede a sua existência (OLIVEIRA E CARVALHO, 2020). Acontece quando um colega de trabalho assume um cargo de chefia, mas os outros colegas de grupo, agora subordinados, concordam que o mesmo não possui capacidade para exercer tal função (BARRETO,2000).

Denomina-se o assédio moral horizontal o abuso entre os próprios colegas de trabalho, assim, excluindo a hierarquia relacionada de superior a vítima (OLIVEIRA E

CARVALHO, 2020). A motivação que o assediador sente em relação ao assediado pode surgir devido a invejas, ciúmes ou ao perceber que um colega em específico poderá se tornar uma ameaça aos demais colegas devido ao seu bom trabalho (PINTO, 2018).

Por muitas vezes esse tipo de assédio parte do colega de trabalho que disputa o mesmo cargo ou promoção que a vítima, essa disputa surge devido ao incentivo que os trabalhadores sofrem pela organização, fazendo também com que tais trabalhadores, que estão envolvidos na disputa, apresentem comportamentos indiferentes a dor do outro como também comportamentos agressivos. (OLIVEIRA E CARVALHO, 2020).

Segundo Russo (2017) muitas vezes o assédio moral trabalhista torna-se mudo, pois a maioria das empresas deixam com que os próprios trabalhadores resolvam tais problemas o ignorando.

No caso do assédio moral misto, o mesmo é derivado do assédio horizontal e o assédio vertical ascendente, acontece quando o trabalhador é agredido pelos colegas de trabalho e pelo seu superior ao mesmo tempo, esse tipo de agressão pode alcançar todo o restante do grupo. (PINTO, 2018)

Relacionada a suas competências dentro da empresa, o assédio moral por competência, surge devido ao abuso sofrido pelo empregado diante de demasiadas cargas de trabalho e pressão sem que o mesmo receba remuneração que se adeque a posição de responsabilidade e exigências que ocupe (PINTO, 2018).

O assédio moral é considerado um mau capaz de produzir perdas que estão diretamente relacionadas com o empregado assediado, instalando um clima de tensão que incapacita o empregado dentro do seu ambiente de trabalho (PINTO, 2018).

#### **4. METODOLOGIA**

Gil (2007, p. 17), afirma que uma pesquisa é considerada como um procedimento racional e sistemático quando objetiva apresentar respostas aos problemas que são propostos. Logo a construção do presente trabalho foi realizada através da pesquisa bibliográfica, de revisão narrativa, através de uma abordagem qualitativa. Para que o mesmo fosse iniciado necessitou que fizesse uma pesquisa sobre a temática abordada, visando o aumento de materiais da pesquisa em estudo.

A revisão de literatura possui como ponto principal a análise bibliográfica de informações, propondo a formação de uma discussão assim como os resultados buscados pelo pesquisador. Entretanto, a função de tais bases de dados é de amparar teoricamente os objetivos de tal pesquisa. (ROTHER, 2007).

Segundo Medeiros, Varela e Nunes (2017) a abordagem qualitativa é aquela que provoca uma complexidade no problema, assim examinando elementos e processos grupais.

O processo seguido para a produção do estudo foram a formulação de hipóteses de investigação, a criação de objetivos da revisão, o estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão diante da seleção de artigos e a comparação dos resultados encontrados (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

Em primeiro lugar foi realizado uma busca e levantamento no site Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, PePsic (Periódico Eletrônico de Psicologia). Para a busca dos documentos utilizou-se os descritores Saúde Psíquica, Trabalho e Assédio Moral, os mesmos coletados no ano 2021. Diante de tais descritores incluíram-se os documentos disponibilizados de forma gratuita, os mesmos que estivessem em formato PDF e na língua portuguesa entre os anos de 2016 a 2021. Como critério de exclusão considerou-se os documentos que não abordavam a temática, não possuam descritores e os documentos que estão indisponíveis de forma completa e em língua portuguesa.

## **5. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Durante a pesquisa foram encontrados documentos que trazem uma visão sobre o trabalhador e seu ambiente de trabalho e mostram como tal ambiente pode influenciar na vida do trabalhador, e também artigos que falam sobre ambientes de trabalho decadentes, não em estrutura, mas em benefícios ao trabalhador e em sua saúde. Assim podemos ver como a condição do trabalhador dentro do ambiente laboral é importante para a sua saúde e de sua convivência familiar e no meio social também.

Em meio a tantos trabalhos pesquisados existem alguns que nos mostram como podemos evitar um ambiente de trabalho que influencie negativamente na vida do trabalhador. Sabemos que os colegas de trabalhos também fazem parte do

ambiente trabalhista do ser e que a maneira com que convive dentro desse ambiente leva a boa formação do trabalhador como profissional.

### **5.1 Assédio moral no meio trabalhista e suas características**

Nesse contexto podemos entender que existem muitos fatores que caracterizam o assédio moral dentro do ambiente trabalhista. Geralmente esse meio é iniciado através de um dano proposital evidenciado mediante o estado de trabalho, com respostas sistemáticas relativas ao julgamento da pessoa pretendida. Julgamentos indesejados e indevidos com relação ao seu trabalho ou delegação de tarefas que são superiores as suas capacidades e também atividades com nível de dificuldade impossíveis de serem realizadas que colocam o trabalhador em uma situação dificultosa.

Logo podemos identificar que o propósito do agressor é fazer com que o indivíduo pareça incompetente diante das atividades incluídas ao mesmo, abrindo precedentes para que diversos tipos de críticas sejam direcionados a vítima e, provavelmente, conceber argumentos para descartar o profissional.

Existe também outra forma regular dentro do assédio moral que são quando o profissional é isolado dos demais eventos dentro e fora do ambiente trabalhista. Deixa-lo afastado e recusar-se a falar com ele ou até mesmo não informar ou convidar o mesmo para eventos sociais ou reuniões de serviço, não o encarar também são condutas que aparentemente são irrelevantes, mas que para o trabalhador podem ferir cada vez mais, principalmente quando acontecem frequentemente.

Muitas vezes as necessidades só indivíduo nem sempre será alcançada, existem barreiras a serem ultrapassadas que impedem a realização de suas vontades, sempre que essa satisfação não é alcançada, o ser é frustrado, quando isso acontece, o surgimento de novas metas e vontades é impedida enquanto a necessidade atual não for satisfeita. (NASCIMENTO E MONTEIRO, 2020).

As primeiras práticas de assédio moral que surgem constantemente têm relação com as mudanças nas condições de trabalho do indivíduo. Essas pequenas práticas são difíceis de ser confundidas com mudanças necessárias no trabalho. Caso o trabalho seja demais, a coordenação pode justificar como uma obrigação de serviço. Se, ao acaso, não delegam atividades para o trabalhador \*fazer\*, enquanto os

demais colegas de trabalho estão sobrecarregados de trabalho, a explicação pode ser que cada trabalhador tem atividades específicas a seus cargos dentro do ambiente trabalhista não podendo então ser trocada.

Uma prática muito usada para que uma pessoa fique desestabilizada é colocar seus erros a mostra, pode-se dar ao trabalhador tarefas impossíveis ou absurdas ou até mesmo desnecessárias. O intuito perceptível de invalidar ou até mesmo implicar incompetências a uma pessoa ou a determinado colaborador se apresentam em outros momentos, pois o indivíduo começa a creditar que é incapaz de realizar tarefas que antes fazia.

Percebemos que no assédio moral a presença de humilhações e falta de respeito com o ser está sempre presente, assim também como o interesse do assediador de arruinar a vítima. Atitudes desse tipo, comportamentos e palavras que, separadamente, parecem não fazer efeito, mas quando de maneira repetida e sistemática acabam prejudicando o ser humano drasticamente.

Existem várias maneiras em que o assédio moral pode evoluir de maneira mais prática e fácil. Não são somente onde destacam-se os níveis de estresse mais elevados, mas sim, onde existem práticas de governo que sejam pouco esclarecidas e de aprovações contidas em atitudes cruéis individuais.

O excesso de trabalho não é o criador do assédio moral, pois as tarefas das quais os trabalhadores estão inseridos não condizem com suas reais habilidades. O que mais contribui o assédio são ambientes onde as regras internas são inexistentes, tanto para a metodologia usada, quanto para o comportamento dentro do ambiente, sem limites.

Como vimos, além de regras internas, o clima organizacional e o reconhecimento do trabalho executado pelos indivíduos também são de fundamental importância para evitar o surgimento do assédio moral no ambiente de trabalho. O que estimula um trabalhador a ficar em uma empresa, além de bons salários, é o ambiente profissional agradável, no qual se pode progredir e o trabalho é reconhecido.

O desprezo pelo outro é o primeiro passo na direção do assédio moral e da violência. É uma tática inconsciente para manter o domínio e desqualificar os indivíduos. Certas organizações não se preocupam em proteger as pessoas que empregam e permitem, por indiferença, que um clima de assédio moral seja instalado.



Segundo Nascimento e Monteiro (2020), o ser humano é motivado por diversos tipos de comportamentos, quando um de seus desejos é realizado, automaticamente outro surge, isso sempre irá acontecer. Algumas instituições podem adotar um método de obtenção de avaliação que ajudam no surgimento de assédio moral no meio trabalhista, uma delas pode ser a obtenção de nota por determinadas tarefas realizadas e conseqüentemente a perda das mesmas pelas falhas cometidas pelo trabalhador. Com a perda de pontos dentro da empresa, o trabalhador pode se sentir um pouco “lesado” em determinadas tarefas que for realizar.

Diariamente podemos ver que as circunstâncias de trabalho estão ficando cada vez mais difíceis. Para as empresas há uma necessidade de que se faça mais, e além de mais, melhor dentro do ambiente laboral, com isso o trabalhador fica cada vez mais exausto dentro podendo diminuir o nível de produtividade e produção da mesma.

No entanto, sabemos que no assédio moral o objetivo não é a produtividade do empregado, e sim a saída de uma pessoa que é considerada um “incomodo” dentro da empresa. Entendemos isso como uma ligação entre dominante-dominado, onde o dominante propõe regras para comandar o jogo objetivando a submissão do dominado para que o mesmo perca a sua identidade. O poder legítimo sobre o subordinado é transformado na dominação do mesmo. E esse tipo de violência não é interessante para a organização.

## **5.2 As vítimas do assédio moral na instituição**

Diante do já visto, entendemos que qualquer pessoa está sujeita a ser vítima de assédio moral dentro do ambiente trabalhista.

Entretanto, as conseqüências trazidas pelo Assédio Moral não afetam somente o trabalhador, mais sim toda a instituição, a sociedade e sua família. Quando se sentem ameaçados, a sua vida “normal” é deixada de lado, fazendo com que haja conseqüências negativas nos ciclos de sua vida pessoal, muitas vezes o mesmo se sente incapaz e perde a vontade para a sua vida. (NASCIMENTO E MONTEIRO, 2020).

Ainda afirmam Nascimento e Monteiro (2020) que o assédio moral é capaz de destruir a identidade do trabalhador, que pode surgir apressadamente devido as diversas praticas de agressividade sofridos, isso pode fazer com que o mesmo

demore na recuperação de sua autoestima e com isso, a dificuldade de se reinserir na sociedade e, também, no meio trabalhista.

Vemos que certas pessoas correm maior perigo de se tornarem visadas. A não aceitação das diferenças de cada colega de trabalho pode ser um dos principais elementos desencadeadores do assédio moral, assim podemos assemelhar essa rejeição das diferenças como uma discriminação que pode ser relacionada a cor da pele ou até o sexo da indivíduo, para algumas pessoas o simples fato de ter uma personalidade diferente do que os demais colegas de trabalho apresentam dentro do ambiente de trabalho já é um fato crucial para que o mesmo seja visto como diferente e possa sofrer assédio moral pelo simples fato de “perturbar” a ordem dentro da empresa.

A não flexibilidade do trabalhador dentro da empresa também é um fator que possibilita o mesmo de sofrer assédio. Quando o trabalhador é considerado insuficientemente competente, devagar ou menos flexível a adaptações os colegas de trabalhos ou superiores podem deixá-lo de lado usando argumento de que ele atrasa o desempenho do grupo.

Muitas vezes trabalhar com pessoas que pensam e agem de maneira diferente é mais difícil. Para além da forma de trabalhar, existe uma forma de ser, de agir e reagir, de vestir e de se comunicar com as demais pessoas, tais formas de se portar definem, dentro do ambiente laboral, se o trabalhador se tornará aceitável ou não. Esses trabalhadores que “pensam a frente” dos demais costumam mudar o ritmo de trabalho do grupo ao qual é inserido. Algumas instituições podem ter dificuldades em aceitar trabalhadores com tais características, assim, as ações do assédio moral destinam-se antes de tudo ao trabalhador que não está em sintonia com o restante dos trabalhadores, assim o assédio moral se torna um meio de estabelecer a lógica do grupo.

Muitas pessoas não gostam de ser criticadas, e pessoas que possuem uma autoestima baixa se tornam mais sensíveis que as demais em relação as críticas. Diante do que vemos e ouvimos no nosso dia a dia, muitas pessoas possuem uma baixa autoestima, pois os padrões da sociedade são, muitas vezes, difíceis de acompanhar.

Com isso, a fragilidade do indivíduo se torna cada vez mais potente devido a necessidade de se sentir mais seguro diante dos olhares dos demais colegas. Podemos citar, dentro do ambiente trabalhista uma forma muito clara de atingir um

funcionário e deixa-lo com a autoestima e autoconfiança ainda mais baixos, basta fazê-lo se sentir culpado destacando erros mínimos cometidos, defeitos e fraquezas do funcionário. Quanto mais o trabalhador duvidar de si mesmo, mais fácil fica a tarefa de destruição do mesmo.

Portanto, as pessoas que se tornam vítimas do assédio moral em ambientes laborais são aquelas que não se enquadram na lógica da empresa e que, se encontram nos pontos mais baixos hierarquicamente. Ponto importante, pois o dano causado ao trabalhador vindo de um superior é ainda mais grave, em consequências, do que os atos de funcionários da mesma escala. Com isso, os padrões de assédio moral que, olhando de fora, são aparentemente insignificantes, possuem um peso grandioso e devastador sobre a saúde psíquica e física do trabalhador que é vítima. Todos nós temos a capacidade de suportar uma certa quantidade de hostilidade direcionada a nós, exceto quando tais hostilidades são repetitivas ou permanentes e quando as posições em que nos encontramos nos impossibilitam de reagir e justificar.

Os atos de assédio servem para machucar o indivíduo, fazendo com que os mesmos percam a ilusão e a esperança. Tais atos de assédio criam barreiras para que o indivíduo procure outras ocupações. As vítimas perdem a empolgação na procura de novos empregos, além de fazer com que essas vítimas adquiram um medo e uma inquietação em relação a uma nova procura. A não progressão em uma carreira que é relacionada a não combinação ou escolha errada do indivíduo é totalmente diferente de não conseguir progredir por motivos de comportamentos mal intencionados de outros funcionários.

## CONCLUSÃO

Os danos causados pelo assédio moral no ambiente trabalhista possuem consequências em todos os níveis. Para os funcionários, para a empresa e para a sociedade.

Primeiro que os funcionários perdem o meio de renda quando ficam desempregadas, precisam arcar com despesas de saúde como médicos tratamentos psicológicos e com advogados, segundo com a empresa pois a mesma perde o nível de produção devido a falta dos trabalhadores assediados e pela falta de motivação dos demais trabalhadores que presenciaram os atos de assédio do ambiente e terceiro a sociedade com despesas pela segurança e saúde do trabalhador, indenizações de empregos e hospitalização da vítima de assédio e aposentadoria.

O assédio não escolhe a vítima ou a instituição a qual vai atingir, qualquer um pode ser vítima de assédio, mas, as pessoas que estão em níveis mais baixos na hierarquia da empresa se tornam vitimas mais fáceis.

Diante de tais situações, as instituições precisam adotar meios de prevenção e combate ao assédio dentro do ambiente de trabalho, sem negar o seu problema e solucioná-lo. Aparentemente negar o problema poderia ser a forma mais fácil de combatê-lo, mas assumir que existe assédio moral em setores de suas empresas se torna ainda mais difícil.

Os gestores podem rever suas atitudes e as dos demais trabalhadores e reestabelecer métodos de gestão que sejam eficazes diante desse problema. Além de trabalharem em busca de um só objetivo dentro da empresa, os trabalhadores e gestores precisam trabalhar juntos no combate as formas de violência existentes, buscando meios de puni-las.

De certo modo é necessário que as instituições deem mais importância a escuta e problemas trazidos pelos funcionários, se empenhando ainda mais para que o ambiente de trabalho seja o mais sadio possível, mesmo que haja estresse e pressão no ambiente. A liderança de uma empresa requer respeito, pois esse respeito pode evitar mal-estar entre os funcionários e até mesmo os líderes dentro da instituição.

Assim é necessário levar em consideração o trabalhador com seus traços de personalidade e suas fraquezas. É preciso que a comunicação e o diálogo dentro do meio laboral, fazendo com que as necessidades e dificuldades de cada um seja

exposta para que uma possível solução seja elaborada antes que os mesmos sejam atingidos por algum meio de violência. É necessário também que, tanto a instituição quanto os funcionários estejam verdadeiramente dispostos a mudança, independentemente do nível hierárquico que haja entre eles. Quando um funcionário reage a um ato de violência, seja ela qual seja, se torna um fator positivo para a instituição, pois os gestores podem identificar o problema, dialogar e procurar soluções para o mesmo mudando seus métodos de administração.

Sabemos que um funcionário não se torna bom apenas pelos seus resultados econômicos, mais sim pelo ambiente que está inserido. Um ambiente laboral saudável se torna confortável ao trabalhador e o mesmo se sente disposto a realizar suas atividades durante o período de trabalho, isso faz com que os mesmos possam expressar sua criatividade e dedicação diante da organização.

Não são apenas bons salários que fazem com que um funcionário permaneça em uma instituição, a valorização de seu trabalho é um fator muito importante para que o mesmo se sinta seguro em continuar com o trabalho laboral naquele ambiente, assim também como a confiança direcionada a eles pelos colegas e superiores na realização de suas atividades.

Portanto, se as instituições visarem apenas o lucro gerado pelo trabalho de seus funcionários, logo mais, não poderá se surpreender quando houver dificuldades e desavenças e a substituição da confiança e lealdade dos funcionários para com a empresa.

Com esse trabalho pretendemos encorajar a promoção de ações preventivas relacionadas ao assédio moral dentro de instituições, pois as instituições precisam admitir que esse é um problema que pode estar presente dentro de suas unidades de trabalho e em meio aos grupos formados por elas, é preciso que haja coragem das mesmas para que esse problema seja enfrentado.

Apesar de perceber-se um interesse das organizações, dos sindicatos e do governo em criar leis que protejam e buscam evitar tais atos de violência dentro de instituições a fim de proteger seus trabalhadores, ainda há uma necessidade maior de conhecimento por meio das empresas e seus funcionários. Quando buscamos compreender o assédio moral no ambiente de trabalho queremos diminuir essa deficiência para que menos trabalhadores sofram com tais atos de violência.

## REFERÊNCIAS

- ALBANES, P. et al. **Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral**. Revista de Psicologia, Lima, n.35, v. 1, p. 61-96, 2017.
- ALVARENGA, R. Z. **Reforma Trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo, Editora LTr, 2018.
- ANTUNES, J. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: REVENDO A EVIDÊNCIA**. Psicologia, Saúde & Doença. Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde – SSP. 2017.
- AZEVEDO, Ismael de Mendonça. **Assédio Moral em análise: o status quo dos estudos na Administração**. **Revista Foco**, [S.l.], v. 12, n. 1, p. 25-44, fev. 2019. ISSN 1981-223X. Disponível em: <http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/670>. Acesso em: 26 maio 2019.
- BARRETO, B.; HELOANI, R. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. Serv. Soc. Soc., n. 123, p. 544-561, 2015.
- CORDEIRO, N. Cartilha Assédio Moral e Sexual-Previna-se!. 2020. / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília : CNMP, 2020. 28 p. il. Disponível em: <https://edoc.ufam.edu.br/bitstream/123456789/3437/1/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acessado em: 25 de abril de 2020.
- CORTE, Matheus Henrique; PORTO, Gustavo Sene. **O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498, v. 16, n. 16, 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/8556-67654661-1-PB.pdf>
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2007.
- LEITE, Elaine Oliveira; GUIMARÃES, Jéssica Ribeiro; PIRES, Kelli Cristina Barbosa. **Qualidade de vida e estresse no setor bancário**. 2019. Disponível em: <http://186.251.225.226:8080/handle/123456789/98>.
- MARTINS, Audrey do Nascimento Sabbatini; RODRIGUES, Juliana Fernandes Alvares. **Uma controvérsia atemporal entre “O sorriso da Monalisa” e o assédio moral**. **Anais do CIDIL**, v. 1, p. 223-243, 2016.
- MEDEIROS, E. A.; VARELA, S. B. L.; NUNES, J. B. C. **ABORDAGEM QUALITATIVA: ESTUDO NA PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (2004 – 2014)**, HOLOS, vol. 2, 2017, pp. 174-189

MENDES, K.D.S.; SILVEIRA, R.C.C.P.; GALVÃO, C.M. **Revisão integrativa: método de pesquisa para incorporação de evidências na saúde e na enfermagem.** Texto Contexto Enferm 2008;17(4):758-64.

MELO, Cynthia de Freitas; CAVALCANTE, Ana Karine Sousa; FACANHA, Klediane Queiroz. **Invisibilização do Adoecimento Psíquico do Trabalhador:** Limites da Integralidade na Rede de Atenção à Saúde. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, e0020132, 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462019000200508&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462019000200508&lng=en&nrm=iso). Acessado em: 19 de maio de 2019.

NASCIMENTO, Rosalina M<sup>a</sup> L. L. MONTEIRO, Amanda Marques. **UMA ANÁLISE DA GESTÃO DE PESSOAS EM CONTRAPONTO AO ASSÉDIO MORAL EM NÍVEL ORGANIZACIONAL.** Repositório Institucional, 2020. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/9376>

OLIVEIRA, Lucas U. de; CARVALHO, Mariana A. A. de. **O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.** 2020. Disponível em: <file:///D:/TCC%20II%202021/66-331-1-PB.pdf>.

OLIVEIRA, L. et al. **Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho.** Disponível em: [file:///C:/Users/pc/Downloads/857-3314-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/857-3314-1-PB%20(1).pdf). 2018.

PINTO, C. R. O. **Assédio Moral Organizacional e Política de Metas:** Uma Análise sobre o Abuso do Poder Empregatício em Modelos de Gestão Empresarial e duas Repercussões, 2018. 126f. Monografia, Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Salvador. 2018.

RODRIGUES, G.T.M. **Assédio Moral nas relações de trabalho:** violação ao princípio da dignidade humana. 65f. Santa Rita, 2017.

ROTHER, E. T. **Revisão sistemática x revisão narrativa. Acta Paulista de Enfermagem,** São Paulo, v. 20, n. 2, p. v-vi, jun. 2007.

RUSSO, A. P. P. **Assédio Moral no Ambiente De Trabalho:** Uma Análise dos Julgados do Trt 12 Após Emenda Constitucional 45/04 (2005-2015). 2017. 70f. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC. Trab. educ. saúde. 2017. Disponível em <http://repositorio.unesc.net/handle/1/5534>. Acessado em: 28 de maio de 2019.

SILVA, A..S. M. **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.** 2011. Orbis: Revista Científica. Volume 2, n.1. p.1-22. Abril, 2011.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho:** origem, evolução e perspectivas. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2001.

ZORZO, Adalberto; SOLDATTI, Helder; SOLDATTI, Ana Júlia. **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.** 2020. Disponível em: <file:///D:/TCC%20II%202021/219-Texto%20do%20artigo-868-1-10-20200813.pdf>.

