

# Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador

## Harassment and the consequences on the mental health of the worker

Alexsandro da SILVA [1](#); Rondon da SILVA [2](#); Rosimeri Vieira da Cruz de SOUZA [3](#); Gisele Rosa Julião SILVA [4](#)

Recebido: 20/12/2017 • Aprovado: 20/01/2018

### Conteúdo

- [1. Introdução](#)
- [2. Metodologia](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusões](#)

[Referências bibliográficas](#)

#### RESUMO:

O presente artigo discorre sobre Assédio Moral no Trabalho, seu conceito, características, espécies e consequências tanto para os assediados quanto para os assediadores. Aborda-se as diversas formas utilizadas assediador junto ao trabalhador como humilhações, constrangimentos, agressões verbais, atentados contra a dignidade e deterioração proposital das condições de trabalho, dentre outras tantas situações vividas no dia-a-dia e suas consequências ocorrem tanto físicas quanto psicológicas na saúde do trabalhador. No desenvolvimento deste artigo utilizou-se método de pesquisa de revisão bibliográfica, no uso de materiais como artigos, dissertações, revistas e livros.

**Palavras-Chave:** Assédio Moral, Trabalho, Psicologia

#### ABSTRACT:

This article deals with Moral Harassment in the Work, its concept, characteristics, species and consequences for the harassed as for the harassers. It is approached as various forms of harassment with the worker as humiliations, embarrassments, verbal assaults, attempts against dignity and purposely deterioration of working conditions, among other things lived in the day-to-day and its consequences both physical and psychological in the health of the worker. Does not develop this article using a bibliographic review research method, without using materials such as articles, dissertations, magazines and books.

**Keywords:** Harassment, Work, Psychology

## 1. Introdução

O presente artigo tem por objeto apresentar os fenômenos do assédio moral nas relações de trabalho, sendo que se analisará os fenômenos originadores, e suas consequências à saúde física e psíquica do trabalhador. A iniciativa de discorrer acerca do referido tema "Assédio moral nas relações de trabalho", veio através das diversas situações vivenciadas nas discussões em reuniões dentro de entidades sindicais, como também vivenciadas no dia a dia sentido na própria pele esse mal silencioso disfarçado de coibição.

O universo do trabalho é um dos importantes temas de estudo interdisciplinar, sendo

inúmeras áreas que estudam seus diversos aspectos. Da Economia à Psicologia, da Engenharia à Medicina, da Sociologia a Nutrição e do Direito a Economia enfim todas as áreas do conhecimento científico se preocupam com o tema trabalho (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008; HIRIGOYEN, 2003).

A palavra "trabalhar" vem do latim vulgar "*tripaliare*", que significa torturar, e é derivado do latim clássico "*tripalium*", antigo instrumento de tortura. O trabalho pode ser entendido como atividade de intertransformação da natureza, que é vendida em troca de meios para subsistência. Assim o trabalho na sua nova concepção e significação pós-revolução industrial passa a ter profundas repercussões no modo de viver das pessoas e, por conseguinte, apresentar forte impacto sobre a saúde mental do trabalhador (CANIATO; LIMA, 2008; MARTINS, 2006; CHIARELLI, 2005).

O tema trabalho tem sido recorrente nos estudos, pesquisas e intervenções no âmbito da psicologia, e vem associado a temáticas como motivação, liderança, clima e cultura organizacionais, e nos últimos anos se constata um interesse crescente por questões relacionadas aos vínculos entre trabalho e saúde/doença mental, visto que o empregado passa grande parte de suas vidas desenvolvendo suas relações interpessoais e sociais no ambiente de trabalho, e sendo assim sua vida depende imediatamente da qualidade no ambiente de trabalho. Esse ambiente, contudo, é marcado muitas vezes pelas pressões para desempenho no alcance de metas, e este sendo tratado como objeto de produção, onde acontece o denominado assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, causando-lhe uma série de danos psicológicos (COSTA, 1998; SALES et al., 2009).

O tema assédio moral não teve seu início no campo das ciências humanas como relata Ferreira (2004 apud Ávila, 2008, p. 4), "sendo reconhecido primeiramente na biologia", pelo pesquisador Konrad Lorenz nos anos 60, no qual os resultados evidenciados apresentam estudos do comportamento agressivo de animais, representado por atitudes agressivas coletivas e intimidações em que o pesquisador denominou "mobbing".

Já na década 70, mais preciso no ano de 1972, o pesquisador Peter – Paul Hinemann faz uso da pesquisa de Lorenz para citar seus estudos sobre o comportamento agressivo de crianças no âmbito escolar, publicando a obra sobre "mobbing", sendo em sua significação apresentada pelos verbos maltratar, atacar, perseguir e sitiar (HIRIGOYEN, 2006).

Para Leymann (1996 apud Silva; Oliveira; Souza, 2011, P. 58), "Embora o assédio moral no ambiente laboral seja tão antigo quanto o próprio trabalho, o termo também é conhecido internacionalmente como "mobbing", sendo que segundo seu trabalho Hirigoyen (2005, p. 17), denomina o assédio moral como "psicoterrorismo", e definem o fenômeno como sendo qualquer conduta abusiva como gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica de uma pessoa.

Leymann, no início do ano 1980, passa estudar este fenômeno que ocorre no âmbito do trabalho, contendo estes estudos à finalidade de identificar e analisar tal fenômeno, destruidor do ambiente de trabalho causador não apenas de baixa produtividade, como também o absenteísmo devido ao desgaste físico e psicológico que provoca (SILVA; OLIVEIRA; SOUZA, 2011; PEIXOTO; PEREIRA, 2005).

Contudo, faz-se oportuno considerar que a intensificação deste fenômeno é consequência de mudanças no cenário organizacional nas últimas décadas. Para Barreto (2003), o processo de reestruturação produtiva em curso tem apresentado em seu bojo novas metodologias de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no trabalho, levando à profundas rupturas no tecido social e à uma crônica insatisfação, especialmente quanto ao "*modus operandi*" das relações no trabalho.

Para Tarcitano; Gimaraães, (2004):

"Novas exigências do ambiente laboral vêm sendo incorporadas gerando múltiplos sentimentos como medos, incertezas, angústia e tristeza. A ansiedade ante uma nova tarefa, o medo de não saber, a avaliação constante do desempenho sem o devido reconhecimento, a requisição da eficácia técnica, excelência, criatividade e autonomia geram tensão e incertezas".

As múltiplas exigências para produzir, o abuso de poder, frequentes instruções confusas, ofensas repetitivas, agressões, maximização dos “erros” e culpas, que se repetem por toda jornada, degradando deliberadamente as condições de trabalho, faz com que o ambiente laboral vem transformando-se em campo minado pelo medo, inveja, disputas, fofocas e rivalidades transmitidos vertical e horizontalmente entre os gerentes e os trabalhadores em outras posições na empresa (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004).

Segundo Tarciano, Guimarães, (2004) as consequências dessas vivências repercutem na individualidade do trabalhador, interferindo na sua qualidade de vida, levando-o a desajustes sociais e a transtornos psicológicos e o colocando face a face com situações de enfretamento, notadamente, ante ao assédio moral no trabalho. Extensas mudanças que se, por um lado, fortaleceram as grandes empresas que viram seu lucro e riqueza aumentarem, por outro desvalorizaram o trabalho, relegando os trabalhadores a um segundo plano.

Sendo assim esta investigação direciona seus estudos não só para os conceitos do assédio moral, mas também aos efeitos devastadores sobre a saúde física e psíquica dos trabalhadores, portanto apresenta-se alternativas de prevenção e combate ao assédio moral nas relações de trabalho, pois nos últimos anos, o assédio moral no trabalho tem sido o fator maior para o adoecimento da classe trabalhadora no Brasil. Sendo também o assédio moral uma das situações vivenciadas no dia a dia nos ambientes de trabalho, caracterizando uma invasão progressiva no território psíquico do outro. Neste sentido pergunta-se: Quais as características e comportamentos que caracterizam o Assédio Moral nas relações de trabalho?

No desenvolvimento do respectivo artigo utilizou-se método de pesquisa de revisão bibliográfica, noutro de materiais como artigos, dissertações, revistas, sites e livros.

Este estudo apresenta conclusões não muito favoráveis à classe trabalhadora, pois segundo alguns levantamentos tramita algumas PL's (projetos de leis), há alguns anos para a criação de uma lei federal que regulamenta o Assédio Moral nas Relações de Trabalho como crime contra a classe trabalhadora.

## **1.1. O mundo do trabalho**

O tema trabalho segundo Bock; Furtado e Teixeira, (2008); hoje é discutido em praticamente todas as áreas do conhecimento científico e humano, tendo em vista que as várias correntes de pensamento defendem que a humanidade surgiu com o trabalho, inclusive com o reforço da paleantropologia e a paleontologia nos reforçando que o *Homo habilis*, surgido há aproximadamente 3 milhões de anos, já utilizavam instrumentos muito rústicos, mas com intenções para a utilização (Bock; Furtado; Teixeira, 2008; Hirigoyen, 2003; Bobroff., Martins, 2013).

“O sentido do trabalho constitui um processo complexo resultante de um contexto de interações e construções sociais que envolvem o campo da auto realização, da independência da valorização e da sobrevivência” (BARRETO, 2003, p. 127).

Passando aos dias atuais, para Bock, Furtado e Teixeira, (2008) temos hoje a capacidade de manipular instrumentos com a finalidade de suprir as necessidades humanas, instrumentos esses, que se superam a cada dia com novas tecnologias.

O sistema capitalista revolucionou as relações de trabalho, se comparado aos modos anteriores de produção, e com este sistema, surge também a distinção de classes: os poderosos, detentores de bens, e aqueles que apenas vendem sua força de trabalho. Nesse momento, o trabalho é uma mercadoria vendida a proprietários de bens de produção (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008; HIRIGOYEN, 2003; NASCIMENTO, 2013)

Segundo Alkimin, (2009, p.17):

(...) “o trabalho humano produtivo, e de acordo com a ideologia capitalista, é essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de uma Nação, pois somente através da produção, distribuição e circulação de bens e serviços e que atinge o progresso e as exigências do mundo globalizado”.

O que era para ser uma reorganização social com promessa de inclusão dos menos

favorecidos não ocorre, e o mercado capitalista torna cada vez mais rico os proprietários e a classe trabalhadora cada vez mais explorada, surgindo aí, a fonte dos conflitos entre as classes na sociedade capitalista (MEURER; STREY, 2012).

Para Bock, Furtado e Teixeira (2008, p. 249), "com o advento da linha de produção idealizada por Henry Ford (1863 – 1947), o sistema foi seguido por outras indústrias, esse modelo, exigia trabalhadores treinados e organizados".

Através de teorias que levavam em consideração os objetivos produtivos e o ser humano, inicia-se estudos organizacionais, e, através deste, "os trabalhadores começam a ser vistos de forma mais humanizada e não mais como uma engrenagem produtiva" (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008; JUNIOR; MENDONÇA, 2013).

De acordo Caniato; Lima (2008 apud Freire, 2011 p.18) A palavra "trabalhar vem do latim vulgar "*tripaliare*", que significa torturar", e os romanos classificavam como "*tripalium*", antigo instrumento de tortura, no qual, era algo para escravos.

As relações de poder e hierarquia e a propriedade privada foram idealizadas com o desenvolvimento da civilização humana, no qual, o homem passou a ser explorado pelo homem. Homem este que detinha tudo que era produzido e desta forma o trabalho passou a ter significado de tortura, vergonhoso, e sendo assim o mesmo deveria ser realizado por escravos, no qual eram considerados seres inferiores usados como objetos e sem possuir direito algum.

O trabalho em muitas culturas, era visto como castigo, algo que penalizava e engendrava o sofrimento. Para Barreto (2003, p. 94), "posteriormente o trabalho passa por transformação com o Iluminismo. O que antes era visto como castigo" torna-se fonte de toda propriedade, prosperidade e produtividade, dignidade humana, autonomia e liberdade de progresso e desenvolvimento.

O trabalho pode ser entendido como atividade de intertransformação da natureza, que é vendida em troca de meios para subsistência. Assim o trabalho na sua nova concepção e significação pós-revolução industrial passa a ter profundas repercussões no modo de viver das pessoas e, por conseguinte, apresentar forte impacto sobre a saúde mental do trabalhador (BARETO, 2003; OMS, 2015; COELHO, 2015).

O tema trabalho tem sido recorrente nos estudos, pesquisas e intervenções no âmbito da psicologia, e vem associado a temáticas como motivação, liderança, clima e cultura organizacionais, e nos últimos anos se constata um interesse crescente por questões relacionadas aos vínculos entre trabalho e saúde/doença mental.

Segundo Barreto (2003, p.128):

O trabalho possui diferentes significados simbólicos, tanto para homens quanto para mulheres, ou seja, enquanto para os homens o trabalho possui um significado de responsabilidade, dignidade, capacidade, competitividade e força, e estar desempregado é devastador, para as mulheres remete um sentido sucessivamente como necessidade de sair de casa e fazer novos amigos, melhora da qualidade de vida da família seguida de prazer e realização individual.

O significado do trabalho, segundo Barreto (2003, p. 127) "para homens e mulheres identifica-se com a própria vida;" constituindo um processo complexo resultante de contextos de interações, construções sociais que representam a auto realização, independência, valorização e sobrevivência. Contudo o trabalho também possui a objetividade e subjetividade Individual/coletiva de cada indivíduo em seus sentimentos, emoções, pensamentos, desejos e necessidades (BARRETO, 2003; COELHO, 2015; LIMA; SOUSA, 2015).

## **1.2. Assédio Moral nas Relações de Trabalho**

Visto que o empregado passa grande parte de sua vida desenvolvendo suas relações interpessoais e sociais no ambiente de trabalho, e que sua vida depende imediatamente da qualidade do ambiente de trabalho, no qual muitas das vezes estes ambientes estejam marcados pelas pressões para desempenho no alcance de metas e pela despersonalização

do trabalhador, sendo este tratado como objeto de produção desta forma ocorre aí o denominado assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, causando-lhe uma série de danos psicológicos. Processos esses que possuem várias compreensões, devido às repercussões causadas à saúde mental dos trabalhadores e sempre estão relacionados ao abuso de poder e autoritarismo, com finalidade de desqualificar ou desmoralizar um, ou um grupo de trabalhadores. (FERREIRA, 2006; HIRIGOYEN, 2005; NASCIMENTO, 2004; LEYMANN, 1996; BARRETO, 2000; MARTINS, 2015).

Conforme Nascimento, (2004, p. 922):

“O assédio moral nas organizações representa condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, frequentes e no exercício das funções dos trabalhadores, manifestadas através de atitudes comportamentais” que possam trazer danos ao empregado, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.”

O tema assédio moral não teve seu início no campo das ciências humanas como relata Ferreira (2004 apud Ávila 2008 p. 4), “sendo reconhecido pela primeira vez na biologia pelo pesquisador Konrad Lorenz nos anos 60”, no qual os resultados evidenciados apresentam estudos do comportamento agressivo de animais, representado por atitudes agressivas coletivas e intimidações em que o pesquisador denominou “mobbing”.

Já na década 70, mais preciso no ano de 1972, o pesquisador Peter – Paul Hinemann faz uso da pesquisa de Lorenz para citar seus estudos sobre o comportamento agressivo de crianças no âmbito escolar, publicando a obra sobre “mobbing”, sendo em sua significação apresentada pelos verbos maltratar, atacar, perseguir e sitiar (HIRIGOYEN, 2006).

Para Bobroff e Martins (2013, p. 252), “o termo assédio moral foi identificado em 1984 pelo psicólogo alemão Heinz Leymann”. Dando definição como ofender lhe e humilhá-lo.

O Assédio Moral segundo Hirigoyen (2006, p. 17), é uma violência destrutiva, ou seja:

Assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento atitude,) que atende por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Quando determinada temática é descrita por outros autores percebe-se segundo Soboll (2008 apud Silva; Oliveira; Souza, 2011, p. 58) que assédio moral é: “uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada”, demonstrando que determinado conceito quando descrito por autores diferentes ambos usam métodos de análise similares.

O assédio moral nas relações de trabalho, conforme Barros, (2013); Soares, Oliveira, (2012) apresenta um potencial adequado para o surgimento de transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais indicando consequências em níveis individual, organizacional e social, sendo assim, o assédio moral se apresenta em quatro critérios determinantes para a sua caracterização e reconhecimento. Como serão descritos no quadro 01:

**Quadro 1**

<b>Critérios determinantes para caracterização do assédio moral</b>
<p><b>1. Habitualidade e repetitividade:</b></p> <p>As condutas hostis devem ocorrer repetidas vezes durante a jornada de trabalho, por um determinado período. Ações isoladas não se configuram como assédio moral. Não é consensual um período de tempo exato, sendo essencial, no entanto, identificar a prática continuada e insistente.</p>
<p><b>2. Pessoaalidade:</b></p>

As ações hostis não são dirigidas a um grupo de pessoas, mas a uma pessoa em específico. É possível que mais de uma pessoa de um mesmo grupo possa ser alvo das agressões mutuamente, mas o processo é direcionado e pessoal.

### 3. Limite geográfico:

Deve ocorrer no lugar das práticas cotidianas, entre as pessoas que pertençam à mesma organização de trabalho e a ela se vinculem através de uma relação contratual ou que sejam dependentes, direta ou indiretamente da empresa (terceirizados).

**Fonte:** Adaptado de Arenas (2013, p. 46-.48).

Embora tenham sido identificados primordialmente pela psicologia, outras áreas, como a sociologia, medicina e o direito buscam explicações para o assédio moral em sua origem histórica (ALKIMIN, 2006; DE CAMPOS; RUEDA, 2016).

Segundo Alkmin (2006, p. 35). O "assédio moral teve sua repercussão no mundo pós-moderno e se concretiza numa invasão no território psíquico do outro, ou seja, uma agressão psicológica imposta ao trabalhador".

Segundo Soboll (2008 apud Silva; Oliveira; Souza, 2011, p. 60) percebe-se que este aponta a diferença entre assédio organizacional e assédio moral, sendo que:

No assédio moral, a empresa é palco da violência, e o objetivo é prejudicar, excluir ou anular o trabalhador que se transformou em *persona non grata*. No assédio organizacional, o objetivo é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos organizacionais e gerenciais.

O processo de reestruturação produtiva em curso tem trazido em seu bojo novas metodologias de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no trabalho, levando à profundas rupturas no tecido social e à uma crônica insatisfação, especialmente quanto ao "modus operandi" das relações no trabalho (BARRETO, 2003).

Novas exigências do ambiente laboral vêm sendo incorporadas gerando múltiplos sentimentos como medos, incertezas, angústias e tristezas. A ansiedade ante uma nova tarefa, o medo de não saber, a avaliação constante do desempenho sem o devido reconhecimento, a requisição da eficácia técnica, excelência, criatividade e autonomia geram tensão e incertezas (TARCITANO, GUIMARÃES, 2004).

As múltiplas exigências para produzir são "transversadas" por abuso de poder e frequentes instruções confusas, ofensas repetitivas, agressões, maximização dos "erros" e culpas, que se repetem por toda jornada, degradando deliberadamente as condições de trabalho. O ambiente laboral vem transformando-se em campo minado pelo medo, inveja, disputas, fofocas e rivalidades transmitidos vertical e horizontalmente entre os gerentes e os trabalhadores em outras posições na empresa (BARROS, 2013; NASCIMENTO, 2013).

As consequências dessas vivências repercutem na individualidade do trabalhador, interferindo em sua qualidade de vida, levando-o a desajustes sociais e a transtornos psicológicos e colocando-o face a face com situações de enfretamento, notadamente, ante ao assédio moral no trabalho. Tamanhas mudanças que se, por um lado, fortaleceram as grandes empresas que viram seu lucro e riqueza aumentarem, por outro desvalorizaram o trabalho, relegando os trabalhadores a um segundo plano (FUNDACENTRO, 2013).

## 1.3. Diferentes definições do Assédio Moral

Relata-se que o tema assédio moral é muito novo quanto aos seus estudos científicos, mas que de certa maneira, deste os tempos remotos formas de assédio ocorrem nas sociedades, termo este também conhecido como manipulação perversa ou terrorismo psicológico dentre os termos mais comumente empregados para sua definição. O "fenômeno Assédio Moral é mundialmente difundido e existe em todo o território mundial e em todo tipo de instituição com visões particulares" (ALKIMIN, 2006; LIMA et. al, 2014).

Este fenômeno recebe segundo Alkimin (2009), diversas definições, como é apresentado por Heinz Leymann nos anos 80, que chamou o assédio moral de "mobbing", palavra que vem do verbo inglês to mob. Tendo sua indicação nas ações de assaltar, agredir em massa, assediar, e do termo "mob" que nos remete a multidão em tumulto, acúmulo de pessoas desordenadas, no qual "mobbing" é uma forma de violência coletiva coerente a organização do trabalho.

Segundo Silva, Oliveira e Souza (2011), Hirigoyen (2006), Alkimin (2006), Arena (2013), Invitti (2013), o fenômeno Assédio moral é encontrado em todas as partes de acordo com culturas e contextos como segue o quadro 02:

**Quadro 02**

<b>As múltiplas definições do assédio moral</b>
<p style="text-align: center;"><b>BRASIL</b></p> <p>(BARRETO, 2005) - <u>Assédio Moral</u> - É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho.</p>
<p style="text-align: center;"><b>SUÉCIA</b></p> <p>(Leymann,1993-1996) - "<u>Psychological Terror</u>" - Envolve comunicações hostis e éticas, as quais são direcionadas de forma sistemática por um ou mais indivíduos principalmente visando uma pessoa que devido ao "mobbing" é levada a uma situação não defensável e a falta de ajuda dos colegas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>NORUEGA</b></p> <p>(Einarsen, 2000) - "<u>Bullying at work</u>" - é uma agressão a longo tempo direcionada a uma pessoa que não é capaz de defender-se na situação em que se encontra, levando-a a vitimação.</p>
<p style="text-align: center;"><b>FRANÇA</b></p> <p>(Hirigoyen,2000) - <u>Harcèlement Moral</u> - Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra comportamento e atitude) que atente por sua repetitividade ou sistematização a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ALEMANHA</b></p> <p>(Zapf, Knorz &amp; Kulla, 2000) - <u>Bullying (Mobbing)</u> - É uma forma extrema de estressor social no trabalho. É um conflito que se agrava gradualmente (no mínimo seis meses) com ações assediadoras frequentes (no mínimo semanal), sistematicamente visando um alvo e levado adiante por colegas, supervisores e subordinados.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ESPANHA</b></p> <p>(Jimenez, Muñoz, Hernández, Benadero &amp; Carvajal, 2005) - <u>Acoso psicológico en el trabajo</u> - Processo frequente (durante 6 meses, ao menos uma vez por semana) que em primeiro lugar se refira a violência psíquica, direta e indireta, que se pode exercer sobre alguém; em segundo lugar, se refere a um tipo de conduta que se exerce de forma continuada no tempo; e, em terceiro lugar descreve condutas de marginalização, discriminação e constrangimentos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>EUA</b></p> <p>(Ashforth, 1994) - "<u>Petty Tyranny (harassment)</u>" - Um líder que demonstra o seu poder sobre outros por meio de arbitrariedades e autopromoção, diminuindo os subordinados, desconsiderando-os, usando um estilo autoritário de resolver situações de conflito.</p>
<p style="text-align: center;"><b>JAPÃO</b></p> <p>(Alkimin, 2009) - "<u>ijime</u>" - Descreve as ofensas e humilhações infligidas às crianças no colégio, e nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo com objetivo de formar os jovens recém- contratados ou</p>

**Fonte:** Adaptado de SALES (2009, p. 15); ALKIMIN (2009, p. 41) e Moraes (2008); HIRIGOYEN, 2005).

Conforme ressalta Hirigoyen (2010 apud Coelho, 2015, p. 20) algumas "atitudes hostis identificadas na prática de assédio moral" são agrupadas em três categorias, dando início pela mais difícil de destacar a mais visível como é apresentado no quadro 03:

### **Quadro 03**

#### **Lista de atitudes hostis**

##### **1ª Deterioração Proposital das Condições de Trabalho**

- Retirar da vítima a autonomia;
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro.

##### **2ª Atentado Contra a Dignidade**

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la;
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...);
- É desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados;
- Espalham rumores a seu respeito;
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental);
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada;
- Criticam sua vida privada;
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade;
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

##### **3ª Violência verbal, física e sexual**

- Ameaças de violência física;
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara;
- Falam com ela aos gritos;



- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- Seguem-na pela rua, é espionada diante do domicílio;
- Fazem estragos em seu automóvel;
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

**Fonte:** Adaptado de Coelho 2015 p.20

O “termo “mobbing”, “bullyng” e assédio moral mesmo não sendo idênticos são frequentemente utilizados indistintamente” (Hirigoyen, 2006, p. 85). Visto que, o assédio moral possui inúmeras terminologias e formas variadas de acordo com as culturas, a qual apresenta várias denominações, sendo um verdadeiro fenômeno social. Esta apresenta-se com agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de se caracterizar e provar. Já o “mobbing” possui uma ligação à violência nas organizações com perseguições coletivas e o “bullyng” possui uma conotação mais ampla desde chacotas a agressões físicas e sexuais que ocorrem mais no âmbito escolar (HIRIGOYEN, 2006).

Tendo estas terminologias representações significativas no âmbito que elas atuam, pode-se analisar através da OMT (Organização Mundial do Trabalho), tendo como base um levantamento de dados realizado em 1996 que:

Nos países da união Européia a violência no trabalho está em plena ebulição, no sentido de que se passou a conferir tanto a importância ao comportamento psicológico quanto ao comportamento físico, e que já se reconhece o alcance dos atos de violência menores (HIRIGOYEM, 2006, p. 86).

Conforme o Tribunal Regional do Trabalho - (TRT), 2011, p. 41-49), Há uma comunicação conflituosa no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinado. A pessoa atacada é posta na condição de debilidade, sendo agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas, de forma sistemática, geralmente por um período de tempo relativamente longo, tendo por objetivo sua exclusão do mundo do trabalho, consistindo num processo que é visto pela vítima como discriminatório.

De acordo com o Ministério da Saúde (2015, p. 11) “as divergências de opiniões entre trabalhadores e chefia não pode ser considerada Assédio Moral e sim um conflito de opiniões”, mediante o fato de que, todo indivíduo tem sua base de informação descrita com a construção de conhecimentos que embasaram o seu processo de ensino aprendizagem e consolidaram sua opinião frente as diferentes temáticas que se fizerem presentes. Desta forma, “[...] existe uma diferença entre conflito e assédio moral e que nem todo conflito é assédio moral” (Ministério da Saúde, 2015), e que nos ambientes laborais existe divergências de opiniões, entre colaboradores e direção.

## **1.4. Diferença entre Assédio Moral e Conflito**

O assédio moral ocorre frequentemente em relações autoritárias e assimétricas e envolve abuso ou mal-uso de poder, onde os alvos ou vítimas podem experimentar dificuldades em defender-se, existindo um certo grau de competição que é visto como normal no ambiente laboral. Desta forma, os conflitos tornam-se instrumentos de alcance de objetivos, incluídos de disputas, os quais são baseados em dados factuais com competições decorrentes de ideais, visões e conflitos de interesses, e em situações de assédio moral. As interações entre as pessoas torna-se hostil e o ambiente confuso e a comunicação ambígua (MS, 2015; PELLEGRIN, 2016).

Conforme Vasconcelos, (2015) os conflitos ampliam-se no ambiente laboral a partir das diferenças incitadas por motivos de inclinações políticas; imaturidade pessoal; aspirações individuais de poder e influência; intolerância; preconceito; insatisfação profissional; vaidade; infelicidade; objetivos profissionais em rota de colisão; individualismo exacerbado e questões pessoais diversas, entre outros (VASCONCELOS, 2015).

De acordo com o ministério da saúde (2014) existem alguns pontos a serem esclarecidos

sobre o assédio moral no trabalho e os conflitos, sendo estes apontados no quadro 04:

**Quadro 04**

<b>Diferenças entre conflitos saudáveis e situações de assédio moral</b>	
<b>CONFLITO</b>	<b>ASSÉDIO MORAL</b>
As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras.	As Agressões podem ser difusas e implícitas
Os Profissionais envolvidos têm consciência da divergência.	A Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio.
A Comunicação é direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes.	A Comunicação dá-se de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo.
O clima organizacional não sofre alteração.	O Clima organizacional torna-se conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.	Pode haver recusa à interação e isolamento.
Os Confrontos e divergências são ocasionais.	As Práticas antiéticas tornam-se duradouras e frequentes.
Na atitude não se objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente.	Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou à exoneração.
No Conflito pode ocorrer antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado.	O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo).

**Fonte:** Adaptado de Ministério da Saúde/Fiocruz, 2015

## 1.5. Tipologia do Assédio Moral

Buscando nos escritos de Alkimin (2007); Einarsen (2000) e Guedes (2004 apud Battistelli; Amazarray; Koller, 2011) percebe-se que o assédio moral destaca o individualismo e a arrogância, envolvendo relação de poder para constranger, humilhar, ofender. Desta forma, deve-se observar atentamente a diferença com outros termos como estresse. Sendo assim, o assédio moral é direcionado para quatro tipos distintos como segue quadro 05:

**Quadro 05**

<b>Tipologia do assédio moral</b>
<p style="text-align: center;"><b><u>Assédio Moral Vertical Descendente</u></b></p> <p>Fenômeno com consequências mais destrutivas para a saúde do colaborador, o assédio moral vertical descendente é aquele praticado pelo superior hierárquico, ou um preposto seu, contra seu subordinado, pois a vítima deste tipo de assédio sente-se mais isolada devido à gravidade, sendo que encontra dificuldades para solução do problema (HIRIGOYEN, 2005).</p> <p>No assédio moral vertical descendente ou hierárquico conforme Hirigoyen (2009) e Guedes (2008 apud ARENAS, 2013), o mesmo se subdivide em três subgrupos: <b>Assédio perverso</b>: possui princípio de</p>

eliminar outro e o próprio poder;

**Assédio estratégico:** sua finalidade é obrigar o colaborador a solicitar o rompimento de seu contrato de trabalho, e assim evitar os procedimentos legais de dispensa;

**Assédio Institucional:** é usado com instrumentos de gestão de pessoal.

### **Assédio Moral Vertical Ascendente**

O assédio moral vertical ascendente conforme Bradaschia (2007 apud JUNIOR; MENDONÇA, 2015), o de menor ocorrência é praticado pelo subordinado com finalidade de atingir seu superior hierárquico que faz uso de seu cargo com atos abusivos e autoritários.

### **Assédio Moral Horizontal**

Sua prática se dá de colaborador para colaborador, em conflitos interpessoais com brincadeiras maldosas, grosserias, piadas, discriminações e competitividade. O assédio moral horizontal por muitas vezes tem o seu estímulo cometido por superiores.

### **Assédio Moral Misto**

O assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por "todos os lados", situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em tempo reduzido.

**Fonte:** Adaptado de Arenas (2013); Amazarray (2010); Bacchi; Pinheiro; Pinto (2012), Junior; Mendonça (2015) e Battistelli; amazarray; koller (2011).

## **1.6. Perfil do Assediador**

Conforme Pereira (2007) e Hirigoyen (2005 apud Bacchi; Pinheiro; Pinto, 2012 p. 7), o assediador possui um perfil de funcionário perfeccionista, sendo um indivíduo extremamente egocêntrico e com grande capacidade de persuasão, relações interpessoais definidas, no qual participa de vários grupos sociais e discursos diferenciados conforme cada situação. Sendo tais condutas definidas conforme cada descrição:

- Deterioração proposital das condições de trabalho agente busca meios para dificultar o desenvolvimento do trabalho da vítima, atribuindo-lhe falhas, negando informações, limitando prazos, tornando as metas impossíveis de serem alcançadas e atribuindo-lhe tal incompetência, até que a vítima peça demissão.
- O isolamento frente ao contato pessoal é a prática mais comum do assédio moral e, quando é praticada pelo superior hierárquico, toma conta de muitos na empresa, contagiando ou gerando comodismo.
- Recusa de comunicação direta é outra típica conduta em relação à vítima, pois o silêncio é uma forma de dizer o quanto ela não interessa para a empresa ou mesmo para deixá-la sem entender, ficar sem respostas para tamanho desprezo, tendo como objetivo prejudicá-la ao omitir informações importantes sobre a empresa.
- Atentado contra a dignidade, é um processo de desqualificação feito pelo agressor à vítima, no qual ele põe em suspeita sua competência, fazendo com que ela perca a sua autoestima e sua autoconfiança através de desprezo, críticas exageradas e gestos, dentre outras manifestações.
- Ataque direto à saúde da vítima com violência, o assédio moral se encontra em um estágio avançado, quando a vítima sofre violência física ou apenas sofre ameaça à sua integridade física. Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada fecham-lhe a porta na cara, falam com ela aos gritos, invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.

O assediador tem como pretensão segundo Martins (2015), a desestabilização da vítima, humilhá-la, excluí-la, descriminá-la estabelecendo a um processo vexatório e fazer a mesma vir a pedir seu desligamento da empresa.

## **1.7. Perfil do Assediado**

O perfil do assediado é considerado como pessoa que leva o agressor a sentir-se ameaçado dentro do grupo ou até mesmo no seu cargo. O assediado normalmente é uma pessoa que exerce um cargo de responsabilidade e um conhecimento superior aos demais, sua autoestima é elevada e possui uma certa confiança das pessoas (HIRIGOYEN, 2005).

Os atos negativos direcionados as atividades dos trabalhadores, relata a exposição à situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada causa ao trabalhador ressentimentos em que mobiliza sua capacidade de ação espontânea e obstruindo suas iniciativas no trabalho, desta forma, o trabalhador perde sua função psicológica (SCHLINDWEIN, 2013).

Sendo assim, o trabalhador diante das situações citadas acima poderá, segundo o Ministério da Saúde (2009, p. 14):

Reunir provas para comprovar o assédio; Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário); Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que presenciaram o fato ou que já sofreram humilhações do agressor; Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas; Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical; Procurar o seu representante sindical e relatar os fatos.

## **1.8. Consequências do Assédio Moral**

O trabalho não é só uma fonte de subsistência e sustentação do ser humano, mas é também entendido como atividade de intertransformação da natureza, no qual estas transformações representam mudanças nas condições físicas, psíquicas e comportamentais. E muitas destas mudanças acontecem nos ambientes laborais e trazem consequências para a saúde.

Segundo Vasconcelos (2015 apud Cunico, 2014, p. 824), o assédio moral é sem dúvida um desses fenômenos que promove a degradação não só do ambiente laboral, mas também compromete a qualidade de vida das pessoas na organização, e em consequência o aumento da rotatividade funcional e gastos com demissões e novas contratações.

Sendo assim, no mundo do trabalho, o assédio moral configura-se:

Como o emprego deliberado de poder ou influência psicológica, na forma de ameaça contra terceiros, com potencial de causar lesões, danos psicológicos, privações, ou mesmo transtornos ao desenvolvimento psicofísico do indivíduo (VASCONCELOS, 2015).

Esta influência psicológica que ameaça o potencial do indivíduo causam efeitos que segundo Vasconcelos (2015, p. 824), como síndrome psicossocial multidimensional, ou seja, síndrome que comporta sintomas físicos e psíquicos, denominação esta que os autores justificam a seguir:

Uma vez que comporta sintomas físicos e psíquicos peculiares e prontamente diagnosticáveis que, em conjunto, definem uma patologia, apesar da dificuldade de se obter uma configuração típica; Psicossocial: porque as disfunções decorrentes afetam o indivíduo e o ambiente social que o mesmo integra; Multidimensional: porque é multifacetado e multicausal, afetando o todo organizacional, independente de nível hierárquico, com repercussão fora do meio laboral.

## **1.9. Consequências sobre a saúde do trabalhador**

Para Barreto e Heloani (2015), o assédio moral está centrada nos modos de organizar e administrar o trabalho, e que o mesmo é sustentado por uma cultura de intolerância, cultivo permanente da cultura do medo da culpa e insensibilidade com o sofrimento alheio e com a falta de pessoal que leva a extrema sobrecarga física e mental dos trabalhadores.

Sendo assim, Conforme Franco, Duck, (2010); Fundacentro, (2013) conseqüentemente o

assédio moral causa um stress considerável e em alguns casos, as pessoas mudam seu comportamento, criando uma incapacidade na sua vida cotidiana provocado pelo estresse pós-traumático, em seguida uma perda de autoestima, seguido por ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações de memória, perturbações do sono e problemas digestivo, podendo até conduzir ao suicídio. Os sintomas podem persistir durante vários anos após o assédio.

Desta forma o trabalhador exposto ao assédio moral pode apresentar efeitos consideráveis a saúde como apresentado no quadro 06 apresentado por Barros (2013):

**Quadro 06**

<b>Efeitos do assédio moral</b>
<p><b>Psicopatológico</b></p> <p>Reações de ansiedade; Apatia; Reações de evasão; Problemas de concentração; Humor depressivo; Reações de medo; Relatos retrospectivos; Hiper-reatividade; Insegurança; Insónia; Pensamento introvertido; Irritabilidade; Falta de iniciativa; Melancolia; Alterações de humor; Pesadelos recorrentes.</p>
<p><b>Psicossomático</b></p> <p>Hipertensão; Ataques de asma; Palpitações cardíacas; Doença coronária; Dermatite; Perda de cabelo; Dor de cabeça; Dores nas articulações e musculares; Perda de equilíbrio; Enxaqueca; Dor de estômago; Úlceras estomacais; Taquicardia.</p>

**Fonte:** Adaptado de Barros, 2013 p.30.

## **1.10. Consequências ao empregador**

O assédio moral conforme Hirigoyen (2010 Apud Junior; Mendonça, 2015), apresenta consequências devastadoras não só para o trabalhador, mas para as organizações, e os impactos recorrentes do assédio moral produzem efeito cascata devido o descomprometimento causado pela violência.

Para Vizzaccaro Amaral; Mota; Alves, (2011), A redução do comprometimento do funcionário com a empresa oriundos do assédio moral torna-se um fator crucial na perda deste funcionário capacitado, pois a vítima troca de emprego com mais frequência e em virtude desse comportamento os custos com demissões e novas contratações são inevitáveis.

## **1.11. Formas de prevenção e combate ao Assédio Moral**

Conforme o Ministério da Saúde (2015, p. 18), "a violência não faz parte da natureza humana", compreende-se que a mesma é um fenômeno complexo e dinâmico tendo seu espaço de desenvolvimento dentro da vida em sociedade, e suas raízes não são biológicas e sim um fenômeno biopsicossocial.

Conforme (OMS, 2015), o ministério da saúde (MS) declara que muitas dessas práticas de violência que ocorre na sociedade, às vezes são introduzidas para o mundo do trabalho, no qual a falta de tolerância, diálogo e ética, dão espaço à competição, desrespeito com o próximo na intenção de denegrir sua imagem causando-lhe sofrimento no âmbito das organizações.

Para Fundacentro (2013), quando essa violência passa para o âmbito do trabalho caminhos e decisões devem ser tomadas para que a mesma não se transforme em assédio moral e essa alteração não provoque mal-estar nas relações interpessoais no âmbito do trabalho. Sendo assim deve-se estabelecer planos de prevenção e combate do assédio moral nas relações de trabalho com ações coletivas e solidárias como:

Criação de um clima social com uma atmosfera aberta e respeitosa; Tolerância à diversidade; Administrar frustrações e atritos; Garantir que as normas

administrativas e os estilos de liderança serão aplicados a todos os funcionários de forma igualitária; Apresentar ações educativas aos gestores com intuito de administrar conflitos; Adotar ambientes com responsabilidades e regras claras e nítidas para o alcance de metas; Apresentar e manter uma cultura organizacional em que o assédio moral e os maus tratos não serão tolerados.

Como resalta Fundacento (2015), no mundo do trabalho muitos são os desafios para se estabelecer ambientes laborais favoráveis, pois:

São existente desafios de evitar a violência no trabalho encontrar e estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, participação, transparência, ética, valorização do trabalhador e o respeito à diversidade, objetivando a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2015).

Ainda para De Aquino Câmara, Maciel e Gonçalves (2012), no combate e na prevenção do assédio moral nas relações de trabalho o fenômeno se agrupa em dois níveis o legislativo e o administrativo.

Sendo que as ações legislativas conforme Tehrani (2007 apud De Aquino Câmara, Maciel & Gonçalves, 2012), salientam que a prevenção do assédio moral nas relações de trabalho vai muito além de uma legislação específica, no qual deve-se criar comissões internas de mediação e investigação, com treinamentos gerais na forma de diminuir este fenômeno dentro das organizações.

Já para Guimarães, Rimoli e Dom Bosco (2006); Fundacentro (2013), as medidas preventivas do combate e prevenção do assédio moral no trabalho são de responsabilidades do empregador, sendo essas, ações a garantia de um ambiente saudável para os colaboradores, ações essas que devem passar pelo diagnóstico psicossocial e ser realizadas ainda na fase de conflitos, pois o prolongamento destes conflitos pode favorecer o surgimento das práticas arbitrárias e do assédio moral no trabalho.

## **1.12. Aspectos jurídicos**

O assédio moral se configura com mais frequência e tem seu destaque nos ambientes organizacionais, e possui suas particularidades principalmente neste momento de "crise" que o Brasil e o mundo atravessam, sendo vivenciado pela classe trabalhadora de forma em que são obrigados a suportar cobranças, pressões, ameaça de desemprego e juntamente com isso ainda enfrentar o assédio moral, que causa um prejuízo financeiro para as organizações e um desgaste emocional e psicológico para o trabalhador (Freire, 2011).

Mesmo na inexistência de lei específica no âmbito federal, o judiciário brasileiro tem se mostrado eficaz, pois no âmbito Estadual e Municipal já existem leis em vigor e alguns projetos tramitam na Câmara dos Deputados, como o Projeto de Lei nº 7.202/2010, que inclui o assédio moral no rol dos acidentes de trabalho com aplicação de condenação (FREIRE, 2011).

Em alguns países já existem leis aprovadas que identifica o assédio moral nas relações de trabalho nos âmbitos:

No âmbito federal ainda não foi criada uma lei que abranja todos os Estados do Brasil, porém, no âmbito Estadual e Municipal já existem leis em vigor e alguns projetos. Na França e na Argentina já existem leis aprovadas, na Noruega o Código do Trabalho de 1977, já proíbe o assédio em geral, em Portugal há um projeto de lei que está em discussão no Parlamento. Por todos os cantos do mundo o assédio moral já foi identificado, alguns países atuam mais rápido na busca por soluções, outros ainda andam a passos lentos, mas o importante é que ele seja identificado, diagnosticado e banido das organizações, visando assim, melhores condições de trabalho para os colaboradores e principalmente a sua saúde física e mental. (NASCIMENTO; SILVA, 2012, p. 119).

Conforme Freire (2011 p. 36) foi apresentado na câmara federal o Projeto de Lei nº 7.202/2010, no qual é incluído o assédio moral no rol dos acidentes de trabalho. Projeto este que altera a alínea do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de

Previdência Social. Sendo aprovado a lei, o assédio moral passará a ser considerado acidente de trabalho, e desta forma será atualizada a lista de doenças ocupacionais do Ministério da Previdência Social, que, desde 1999, não sofreu nenhuma modificação.

Sendo assim para OIT (2013) "é preciso uma combinação de políticas ativas do mercado trabalho, melhorias na educação e formação profissional, além de programas especiais de apoio ao início da vida laboral, transição entre escola e trabalho e iniciativas de empreendimento juvenil".

---

## **2. Metodologia**

Para esta pesquisa foram utilizados como procedimentos metodológicos, a pesquisa qualitativa, de natureza descritiva e exploratória, uma vez que possui como objetivo analisar quais as consequências do assédio moral na saúde do trabalhador (CRESWELL, 2007).

Conforme Godoi (2006), na pesquisa qualitativa é possível observar o fenômeno estudado a partir do significado atribuído a ele pelas pessoas relacionadas ao estudo, considerando a subjetividade como ponto de destaque deste tipo de pesquisa.

---

## **3. Resultados**

Como visto, existem diversas formas de assediar o trabalhador, como, humilhações, constrangimentos, agressões verbais, atentados contra a dignidade e deterioração proposital das condições de trabalho, dentre outras tantas situações vividas no dia-a-dia.

São muitas as consequências do Assédio Moral para os trabalhadores, as quais traduzem-se em prejuízos indiscutíveis, tais como: depressão, perda da identidade, desmotivação, dificuldade de se relacionar com a família. (ARAUJO, 2007)

Tais consequências, faz com que os trabalhadores deixem de levar uma vida normal e assim, tenham prejudicado todo o contexto de sua vida pessoal. Ainda, há casos em que eles se sentem esmagados e perdem inteiramente a disposição e a paixão pela vida. (DE SOUZA, 2011)

Dessa forma, o sofrimento provocado pelo assédio moral manifesta-se pela presença de sintomas persistentes, tais como a cefaleia, fadiga crônica, sensação de mal-estar, sensação de pressão no peito e estresse. Ainda, com o tempo tais sintomas podem progredir para estados depressivos, transtornos ansiosos e em situações de extremo sofrimento podem desencadear inclusive a tentativas de suicídio.

Portanto, os constrangimentos, humilhações, agressões verbais, atentados contra a dignidade e deterioração proposital das condições de trabalho, dentre outras tantas situações vividas no dia-a-dia do trabalhador, podem vir a causar ao assediado diversos problemas psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais, incluindo até mesmo desajustes sociais.

---

## **4. Conclusões**

Devido a constante presença do fenômeno assédio moral no âmbito do trabalho, vemos o quanto importante é a observação por parte de todos os trabalhadores no meio em que estão inseridos, pois além de causar extremo desconforto a quem é assediado, causa também receio aos trabalhadores próximos àqueles que sofrem a violência.

O objetivo deste trabalho é divulgar o tema de forma a contribuir para que seja tirado dos "bastidores" das organizações e estas tenham consciência de que essa prática é abusiva e pode comprometer não só a saúde física, psíquica, emocional dos trabalhadores, mas também sua própria vida, pois o assédio é de acordo com Organização Mundial da Saúde um grande potencial para vitoriosos problemas psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais como medo, incerteza, e até mesmo desajustes sociais.

São diversas formas de assediar o trabalhador como humilhações, constrangimentos, agressões verbais, atentados contra a dignidade e deterioração proposital das condições de trabalho, dentre outras tantas situações vividas no dia-a-dia.

Sendo assim, denúncias vêm ganhando espaços nas mídias encorajando os assediados a denunciar esta prática, e desta forma saírem do anonimato e perceberem, enfim, que tem o poder de libertarem-se, quer seja no pedido de demissão, ou denunciando o agressor, e assim não sendo omissos consigo mesmo.

Também cabe às entidades representantes das classes trabalhadoras criar mecanismos para discutir essa temática, visando o alcance de formas de prevenção e combate contra essa violência silenciosa disfarçada de repressão na presença de trabalhadores, empregadores, gestores, acadêmicos e membros da sociedade, ou seja, os principais interessados reunirem-se para explorar o tema.

O Brasil ainda necessita avançar muito no que diz respeito à Legislação Trabalhista, pois ainda não houve aprovação de nenhuma Lei Federal, tendo assim, somente respaldo de Leis Municipal e Estadual. É necessário cobrar dos nossos governantes medidas mais rígidas aos empregadores que praticarem o assédio moral dentro da sua organização. Não podemos nos curvar diante de tais situações que só nos levam ao desgaste físico, emocional e mental. À partir do momento em que nos conscientizarmos que só iremos nos livrar desse mal denunciando e principalmente cobrando um respaldo por parte dos nossos governantes, é que iremos de certa forma, estar cobertos por leis, comissões e organizações que nos respeitem não só como colaboradores mas, principalmente, como seres humanos, que somos.

---

## Referências bibliográficas

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª edição. Curitiba: Juruá, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 2ª edição. Curitiba: Juruá, 2009.

ANDOLPHO MAGALHAES GUIMARAES, Liliana; ODALIA RIMOLI, Adriana. **Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: Uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psicologia, v. 22, n. 2, p. 183-192, 2006.

ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. **Assédio moral organizacional**, 2007.

ARENAS, Marlene Valerio dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais**. 2013.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2014. Tese de Doutorado.

BACCHI, Gino Augusto; DE CARVALHO PINHEIRO, Daniel Rodrigues; PINTO, Francisco Roberto. **Assédio moral e resiliência no local de trabalho**. Revista Ciências Administrativas, v. 18, n. 1, 2012.

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. **O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito**. Psicologia & Sociedade. São Paulo. Vol. 23, n. 1 (jan./abr. 2011), p. 35-45., 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo. Educ, 2003.

BARRETO, Margarida et al. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. 2015.

BARROS, Raquel Lima dos Santos de. **Assédio moral no local de trabalho**. 2013. Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências e Tecnologia.

BOCK, Ana Mercês Bahia. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**./Ana Mercês Bahia Bock, Odair Furtado, Maria de Lourdes Trassi Teixeira. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos (2009). **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral** / Ministério da Saúde, Secretaria Executiva, Subsecretaria de Assuntos



Administrativos. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 36 p. – (Série F. Comunicação e Educação em Saúde).

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos administrativos (2015). **Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar** / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. –Brasília: Ministério da Saúde, 28 p.: ii

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, **7<sup>a</sup>. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7<sup>a</sup> Região**. Fortaleza, Ano XXXIV, nº 34 - jan./dez. 2011. Anual ISSN 1980-991

CESCATTO BOBROFF, Maria Cristina; TREVISAN MARTINS, Júlia. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Revista Bioética, v. 21, n. 2, 2013.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. **Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 11, n. 2, p. 177-192, 2008.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. LTR, 2005.

COELHO, V. C., MACIEL, R. H. M. d. O., GOUVEIA, V. V., SOBOLL, L. A. P., & MORAIS, N. A. d. (2015). **Assédio moral no trabalho, focando o assediador: Valores humanos, valores organizacionais e atos negativos no trabalho**. Universidade de Fortaleza.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAL CASTEL SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes. **Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho**. Psicologia & Sociedade, v. 25, n. 2, 2013.

DE AQUINO CÂMARA, Rachel; MACIEL, Regina Heloisa; CAVALCANTE GONÇALVES, Rosemary. **Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, n. 126, 2012.

DE CAMPOS, Maria Isabel; MARÍN RUEDA, Fabián Javier. **Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho**. Avaliação Psicológica, v. 15, n. 1, 2016.

DE SOUSA, Cláudia Sofia Pereira. **ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO**. Psicologia.pt. 2011. Disponível em: < <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0585.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

DO NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira; DOS SANTOS SILVA, Silvana Patrícia. **Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional**. Revista Administração em Diálogo-RAD, v. 14, n. 1, 2012.

FERREIRA DA SILVA, Edil; MEDEIROS DE OLIVEIRA, Keila Kaionara; ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César. **Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 36, n. 123, 2011.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 35, n. 122, 2010.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral: lesão aos direitos humanos e à saúde do trabalhador**. 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. In: **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Atlas, 2008.

GODOI, Christiane K.; BALSINI, Cristina PV. **A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica**. SILVA, Anielson Barbosa da; \_\_\_\_\_, Christiane Kleinübing; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo. Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, p. 89-107, 2006.

- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª edição, Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2006.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8.ed. - Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 6ª ed. Kuhner MH, tradutora. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003
- INVITTI, Cinara et al. **Autoconceito de trabalhadores assediados moralmente no trabalho**. 2012.
- LIMA, Gustavo Henrique Alves; SOUSA, Santana de Maria Alves de. **Violência psicológica no trabalho da enfermagem**. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 68, n. 5, p. 817-823, 2015.
- LIMA, Queiroz Barbeiro, Cristiane et al. **Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 39, n. 129, 2014.
- MACHADO VALADÃO JÚNIOR, Valdir; MORO BUENO MENDONÇA, Juliana. **Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades**. Cadernos EBAPE. BR, v. 13, n. 1, 2015.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. – 4. ed. - São Paulo: Atlas. 2015
- MEURER, Bruna; NEVES STREY, Marlene. **Problematizando as práticas psicológicas no modo de compreender o fenômeno assédio moral**. Psicologia Ciência e Profissão, v. 32, n. 2, 2012.
- NASCIMENTO, A. P. T., MACIEL, R. H. M. d. O., SANTOS, J. B. F. d., & VIANA, L. M. M. (2013). **Assédio moral e precarização do trabalho em saúde**. Universidade de Fortaleza.
- NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr, v. 68, n. 8, p. 922-930, 2004.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Relatório Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil. Una generación en peligro**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2013/lang--es/index.htm> Acesso em: 20 janeiro 2017
- PEIXOTO, O.S., & PEREIRA, Ivonete Vieira (2005). **Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do Trabalhador**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Belo Horizonte, v. 3, n. 2, p. 135-137, ago./dez.
- REZENDE, Leonardo de Oliveira. **Revisitando os elementos estruturais do assédio moral: um caminho metodológico necessário para a correta compreensão do tema no âmbito jurídico**. Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras, p. 57-73, 2008.
- Seminário compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho (2010). **Seminário compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**[manuscrito]: [anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. – São Paulo: Fundacentro, 2013.
- SOARES, Angelo; ANDRADE OLIVEIRA, Juliana. **Assédio moral no trabalho**. Revista Brasileira de saúde ocupacional, v. 37, n. 126, 2012.
- SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. Casa do Psicólogo, 2008.
- SALES, Eliane Cardoso. **Estudo epidemiológico sobre assédio moral no trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do setor de serviços**. 2009.
- VASCONCELOS, Yumara Lúcia. **Assédio moral nos ambientes corporativos/Mobbing in corporation environments**. Cadernos EBAPE. BR, v. 13, n. 4, p. 821, 2015.
- VIZZACCARO AMARAL, André Luís; PESTANA MOTA, Daniel; ALVES, Giovanni. **Trabalho e**

1. Mestrando pelo Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade do Sul de Santa Catarina -UNISUL. Florianópolis, SC – Brasil. [alexsandrodasilva3@gmail.com](mailto:alexsandrodasilva3@gmail.com)
  2. Graduado em Psicologia. Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina – UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil, [rondon\\_psicologia@outlook.com](mailto:rondon_psicologia@outlook.com)
  3. Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade do Sul de Santa Catarina -UNISUL. Florianópolis, SC – Brasil. [rosimerivieira@unesc.net](mailto:rosimerivieira@unesc.net)
  4. Especialista em MBA Internacional em Gestão Executiva. Faculdade Damásio. São Paulo, SP – Brasil. [giselerosajuliaosilva@gmail.com](mailto:giselerosajuliaosilva@gmail.com)
- 

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 39 (Nº 16) Ano 2018

[Índice]

[No caso de você encontrar quaisquer erros neste site, por favor envie e-mail para [webmaster](mailto:webmaster)]