



**Fundação Presidente Antônio Carlos –
FUPAC/UBÁ Graduação em Psicologia**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
LEIS, SEUS AGRAVANTES E INTERVENÇÕES APLICADAS**

Moral Harassment in the workplace: laws, aggravating factors and applied interventions

Júlia Ferreira Teixeira¹; Karine de Melo Costa¹; Samuel Freitas de Castro².

¹Discente do curso de graduação em Psicologia da Faculdade Presidente Antônio Carlos-FUPAC/Ubá.

²Psicólogo; Professor do curso de Psicologia da Fundação Presidente Antônio Carlos–FUPAC/Ubá.

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo compreender como o assédio moral ocorre no ambiente de trabalho, seus agravantes, as leis impostas e quais intervenções podem ser aplicadas. Como metodologia, foi realizada uma revisão bibliográfica retirando textos de livros, artigos, base de dados como Google Acadêmico e o *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO), cujos autores versam sobre o tema. A legislação brasileira define o assédio moral como qualquer conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam causar dano à integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçar o emprego ou degradar o ambiente colaborativo. Nesse trabalho, as leis aplicadas, que tratam do assédio moral, encontram-se registradas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, na Câmara dos Deputados, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde. Os agravantes do assédio moral, no ambiente organizacional, incluem a hierarquia e a cultura organizacional que valorizam a competição e a pressão por resultados, entre outros fatores. Além disso, o assédio moral pode ter sérias consequências para a saúde física, psicológica e psicossomática da vítima, além de impactar negativamente a produtividade e o clima organizacional. Diversas intervenções têm sido aplicadas para combater o assédio moral no ambiente de trabalho, incluindo a conscientização dos profissionais, a implementação de códigos de conduta e políticas de prevenção, e o apoio às vítimas. Portanto, o trabalho apresentou a compreensão do assédio moral no ambiente de trabalho, suas implicações legais e as intervenções aplicadas para combatê-lo, ratificando a importância e necessidade de proporcionar ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e respeitosos.

Palavras-chave: Assédio Moral, Trabalho, Intervenções, Consequências, Leis.

ABSTRACT

This study aimed to understand how moral harassment occurs in the workplace, its aggravating factors, the laws imposed, and what interventions can be applied. The methodology was a bibliographical review carried out in texts from books, articles, and data bases such as Google Scholar and the Scientific Electronic Library Online (SciELO), whose authors deal with the topic. Brazilian legislation defines moral harassment as any abusive conduct that manifests itself through behaviors, words, acts, gestures, or writings that may cause damage to the mental or physical integrity of a person, threaten employment, or degrade the collaborative environment. In this study, the applied laws, that deal with moral harassment, are registered in the 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil, in the Chamber of Deputies, in the Consolidation of Labor Laws (CLT), and the National Confederation of Health Workers. The aggravating factors of moral harassment, in the organizational environment, include the hierarchy and organizational culture that value competition and pressure for results, among other factors. Furthermore, moral harassment can have serious consequences for the physical, psychological, and psychosomatic health of the victim, in addition to negatively impacting productivity and the organizational climate. Several interventions have been applied to combat moral harassment in the workplace, including raising awareness among professionals, implementing conduct codes, and prevention policies, and supporting victims. This study presented an understanding of moral harassment in the workplace, its legal implications, and the interventions applied to combat it, confirming the importance and need to provide healthier, ethical, and respectful work environments.

Keywords: Moral Harassment, Work, Interventions, Consequences, Laws.

.....
Endereço para correspondência: Júlia Ferreira Teixeira; Karine de Melo Costa.
Rua Cecília Busato Marcos, 237, Bairro Ponte Preta, Ubá – MG CEP 36.503 – 120;
e-mail: juliaferreirat@icloud.com; karinemelocosta@gmail.com

INTRODUÇÃO

O assédio em suas diferentes formas caracteriza-se por uma atitude abusiva que se apresenta por condutas, linguagens, ações e gestos contra um grupo ou indivíduo. Configura-se em assédio sexual a ação de constranger o indivíduo em trocas de favores sexuais e assédio moral, conduta contínua que desmoraliza ou desqualifica uma pessoa ou um grupo (Hirigoyen, 2004; Sturbelle et al., 2020).

Na década de 1990, iniciaram-se as primeiras pesquisas sobre assédio moral e atualmente, o tema tem ampliado. No trabalho o assédio começa por práticas de humilhação e agressividade, sendo realizadas de maneira permanente e sistemática, visando atingir individualmente ou em grupo, com o intuito de excluir e prejudicar o colaborador em seu ambiente organizacional. Configurando-se de três maneiras diferentes, sendo elas, entre pessoas que desempenham a mesma função, ou seja, horizontal, de uma pessoa com o nível superior para um inferior, descendente e de uma pessoa com um nível inferior para o superior, ascendente. Desta forma, essa violência desestrutura a vítima, afeta a sua saúde, atinge o vínculo no trabalho e corrompe o espaço laborativo, impedindo o colaborador de exercer suas funções temporariamente ou definitivamente (Soboll, 2008; Soares, 2012; Paulo & Pinto, 2013; Silva et al., 2019).

Em geral, o assédio moral acontece nas empresas quando estas estimulam competições nocivas entre colaboradores, supondo que essas práticas deixam-nos mais competitivos, qualificados, criativos e flexíveis. Problemas também como excesso de hierarquia, estabelecimento de metas e alta dependência da cooperação implicam maiores índices de assédio no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, o colaborador sente-se desmotivado e a sua produtividade diminui afetando-o diretamente e também à organização (Hechert & Jacinto, 2021).

No trabalho, o assédio moral traz consigo diversos agravantes para a saúde psicológica, física e alterações comportamentais do indivíduo que sofre tal ato. Alguns danos psíquicos como medo, tristeza, estresse, febre emocional, baixa autoestima, ansiedade, depressão, a ideação suicida e distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos, ao estresse pós-traumático que pode estar relacionado a esse fenômeno e o assédio moral acarreta não somente sintomas psíquicos, mas também, com o tempo sintomas, físicos (Heckert & Jacinto, 2021; Paula, Motta & Nascimento, 2021).

Com base nas práticas acadêmicas, artigos pesquisados e leituras relacionadas à temática, despertou-se o interesse de compreender como o assédio moral ocorre no ambiente

de trabalho e quais seus agravantes. Desta forma, o assédio moral no trabalho é um problema organizacional que, nas últimas décadas, tem causado problemas em importantes proporções nas organizações contemporâneas e resultando não apenas em baixa produtividade, mas também a ausência dos colaboradores no ambiente de trabalho. Mediante a disso, o presente estudo teve como objetivo: compreender como o assédio moral ocorre no ambiente de trabalho, seus agravantes, as leis impostas e quais intervenções podem ser aplicadas.

DESENVOLVIMENTO

Quadro legal e regulamentações de combate ao assédio moral: Proteção da saúde mental no trabalho

O assédio moral no local de trabalho é uma preocupação crescente e tem um impacto negativo na saúde mental e no bem-estar dos funcionários. No Brasil, os marcos legais e regulamentações desempenham um papel fundamental na proteção da saúde mental dos trabalhadores contra o assédio moral. De acordo com Leite (2019) é muito importante discorrer sobre dois princípios constitucionais relacionados ao assédio moral. O primeiro deles consiste no princípio do valor social do trabalho, segundo o qual o trabalho humano não é apenas objeto negociável, porque tem um valor social e deve garantir a dignidade humana através do trabalho decente e não da escravidão, como, por exemplo, o trabalho infantil, longas jornadas de trabalho e qualquer tipo de assédio moral. Kant (2009) menciona, sobre esse aspecto, que o ser humano tem direito legítimo e deve ter sua dignidade respeitada. O segundo diz respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, explicitamente enunciado no artigo 1, inciso III da Constituição Federal de 1988, centro do ordenamento jurídico brasileiro, cujo conteúdo também se refere ao Direito do Trabalho, bem como áreas afins (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988).

No que se apresenta o Ordenamento Jurídico Brasileiro, a dignidade humana é um valor fundamental do Estado Democrático de Direito, ou seja, o princípio da dignidade é um valor positivo e importante para a legislação. Desta forma, pode-se entender que as condições de trabalho não podem violar os indivíduos, o que significa que os direitos trabalhistas essenciais devem ser adequadamente garantidos (Mendes, 2018).

Desta forma, os direitos básicos que devem ser garantidos são estabelecidos nos artigos 1 ao 9 e também o 200 inciso VIII e 225, da Constituição Federal de 1988. Verifica-se, portanto que a efetivação dos direitos citados garante à classe trabalhadora a concretização do trabalho digno ou trabalho decente, firmado naquele, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, igualdade e segurança, capaz de garantir uma vida digna (Schiavi,

2023).

O assédio moral no local de trabalho é mais do que uma situação ofensiva ou constrangedora, afeta principalmente a saúde mental dos trabalhadores, que muitas vezes não reconhecem, imediatamente, que são vítimas de tais agressões. Quando se trata de proteger os trabalhadores, não se considera somente a segurança material, mas devem ser consideradas, a segurança no emprego, melhores condições trabalhistas e a proteção moral. O assédio moral é uma das principais causas de danos psicológicos, portanto quem infringe contra a dignidade dos trabalhadores e os coage moralmente, devem ser punidos. Nesse sentido, o assédio moral é condenável em todos os aspectos, pois afeta diretamente a esfera moral/intelectual do trabalhador, causando transtornos e adoecimentos psíquicos, resultando em grave desvalorização, a ponto de a vítima ser capaz de acabar com a própria vida (Santos & Calvet, 2023).

Um novo Projeto de Lei de n.4.742/2001 aprovado pela Câmara dos Deputados em 2019, concretiza que o assédio moral em ambiente organizacional é crime. A lei prevê ao autor do ato a pena de um a dois anos de reclusão e multa, podendo aumentar em um terço se a vítima for menor de 18 anos (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde, 2019). Dessa forma, em todos os casos, o assédio moral no trabalho oferece ao colaborador o direito de rescisão indireta e a possibilidade de requerer a reparação moral e/ou material. Todavia, a dificuldade em colher evidências contra o assediador torna-se um trabalho árduo, visto que as provas, por serem verbais, impedem a punição apropriada ao assediador. O problema, por um todo, consiste em que a maior parte das vítimas não apresenta denúncias ou nem são informadas corretamente sobre os meios de reparação por receio da perda do emprego (Heckert & Jacinto, 2021).

É notório que medidas de intervenção e prevenção são necessárias frente ao abuso, tendo em vista que a presença do assédio moral na organização é um risco psicossocial. Portanto é preciso desenvolver plano de ação como aprendizagem e monitoramento organizacional e a ouvidoria para assediadores e assediados. Existem, dentro das prevenções, três aspectos principais: prevenção primária, secundária e terciária. A prevenção primária aborda a diminuição dos riscos inserindo registro dos casos de assédio, políticas antiassédio e a elaboração de um ambiente harmônico. A segunda abordagem de prevenção instaura providências frente aos casos, aprendido, dentre outros, a fim de aumentar soluções singulares. Por fim, a prevenção terciária, aborda relações trabalhistas e terapia para que os danos de assédio moral sejam diminuídos (Glina & Soboll, 2012).

Do mesmo modo, quanto à coerção profissional, o assédio moral no trabalho deve ser

considerado uma forma de abuso e não deve ser confundido com decisões legítimas que envolvem a organização do trabalho, como transferências e mudanças de funções. Da mesma forma, a crítica e avaliação construtiva do trabalho realizado, desde que explícita e não utilizada para fins retaliatórios, não constitui assédio moral, pois existe um grau de imposição e dependência que está naturalmente presente em todo trabalho. Outro ponto que deve ser considerado é que, no entorno do assédio, o suposto assediador temo hábito de perseguição ou de intenções maliciosas (Hirigoyen, 2004; Carvalho & Brum, 2022).

As consequências vão muito além da saúde mental, afetando a vida social e econômica das vítimas, bem como a produtividade das empresas e da própria sociedade. O assédio moral implicará desconforto no ambiente de trabalho e humilhação diante dos colegas, fazendo com que a vítima sinta-se menosprezada e excluída, resultando em sentimentos de dor, injúria, resistência, desvalorização pessoal e profissional, levando à depressão e à perda de identidade e dos seus valores, o que pode levar ao risco de suicídio. O assédio moral pode resultar em perdas materiais devido aos gastos com tratamento médico e psicológico. Além disso, há danos à personalidade dos trabalhadores, que podem sentir-se inúteis e perder a capacidade de trabalhar (Carvalho & Brum, 2022).

O reconhecimento da personalidade de cada indivíduo na relação de trabalho implica o limite do exercício do poder de gestão pelo empregador e como consequência, a limitação do princípio da autonomia da vontade. Para que os trabalhadores sejam respeitados como seres humanos, no local de trabalho, devem ser tratados com dignidade, preservando as suas relações íntimas, a sua vida privada, os seus pensamentos e liberdades (Alkimin, 2008).

A Lei 13.467 de 2017, também conhecida como a Reforma Trabalhista, trouxe diversas mudanças significativas na legislação trabalhista do Brasil. Ela entrou em vigor pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em novembro de 2017, teve como objetivo flexibilizar as relações de trabalho. A indenização por danos morais prevista no Código do Trabalho (CLT), deve ser considerada como critério norteador para justificar a decisão do tribunal. Contudo, isso não impede a determinação de pena mais grave, desde que justificada perante o fato ocorrido (Camâra dos Deputados, 2017).

Lopes e Duarte (2020), afirmam que a psicologia organizacional é um campo ativo dentro da psicologia que visa melhorar a qualidade de vida no trabalho, uma vez que se concentra nos fatores humanos e na saúde mental dos funcionários. Os autores destacam que a psicologia organizacional é realizada por meio do departamento dos Recursos Humanos (RH) e de gestão de pessoas, que sendo por psicólogos que buscam avaliar a qualidade das condições da empresa, em termos de clima, cultura, e relações para medir o impacto na saúde

mental dos funcionários.

No âmbito da psicologia organizacional, cuidar da saúde mental dos colaboradores significa cuidar do futuro da organização, defendendo que sem pessoas não há desenvolvimento da organização. A atenção à subjetividade dos funcionários tem permitido aos psicólogos identificar e compreender as fontes de muitos conflitos que surgem nas organizações, ou seja, os fatores que desencadeiam e mantêm o comportamento do assediador, do assédio e do assediado (Ferrari & Calheiros, 2017). Vários estudos mostram que com os métodos da psicologia, os pesquisadores desenvolveram diagnóstico e quando devidamente implementados, são altamente eficazes na prevenção do assédio moral nas organizações, como exemplo o diagnóstico organizacional (Oliveira, 2018).

Assédio moral no ambiente de trabalho e suas consequências para a saúde mental

O impacto resultante nos trabalhadores vítimas de assédio moral não afeta apenas o seu estado psicológico, uma vez que a doença, ou melhor, a deterioração da condição física do trabalhador, é também a sua consequência. A humilhação representa um risco invisível, mas tangível para as relações de trabalho e para a saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais potentes de violência sutil nas relações organizacionais, com as pessoas assediadas sofrendo consequências psicológicas e/ou físicas significativas, além de danos profissionais e financeiros e nos mostra que o assédio moral tem consequências graves para a vítima que atinge sua saúde mental e, conseqüentemente, seu patrimônio financeiro por não ter condições de trabalhar (Silva, 2007).

Os estudos realizados por Hirigoyen (2004) revelam que, inicialmente, os efeitos sentidos pelas vítimas são estresse, ansiedade, depressão, distúrbios psicóticos que, em casos extremos, pode levar ao transtorno de estresse pós-traumático e isso, requer do indivíduo fazer tratamentos para se reestabelecer e voltar ao mercado de trabalho. Além destes sintomas, o assédio pode assumir diversas formas, desde a humilhação pública ao isolamento, difamação e até ameaças veladas feitas, quando um indivíduo é sujeito à repetição sistemática destes comportamentos ao longo do tempo, criando um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial à saúde.

Bobroff e Martins (2013) enfatizam que o assédio moral promove a degradação das condições de trabalho, causando danos psicológicos à vítima. Essa prática envolve comportamentos constrangedores, humilhantes e vexatórios causando prejuízos aos indivíduos violando a dignidade humana e afetando a saúde física e mental dos trabalhadores (Araújo & Feitosa, 2015; Wolowski, 2018). Por fim, o assédio moral pode ocorrer em

diferentes ambientes, não apenas limitado ao ambiente de trabalho, mas também ao casamento, à família, à escola e a outros relacionamentos. No contexto de assédio moral, evidencia-se uma compreensão cada vez mais ampla e abrangente do fenômeno, tendo em conta não só as suas manifestações no local de trabalho, mas também em outros contextos. Além disso, as definições destacam o impacto negativo na saúde física e mental das vítimas, bem como a violação da dignidade humana. Estas mudanças conceituais contribuem para uma maior sensibilização e combate ao assédio moral nas suas diversas formas e contextos (Dias & Moreno, 2023)

Ademais, a insegurança jurídica, a flexibilização da legislação trabalhista e a insegurança no mercado de trabalho deixam os indivíduos receosos em como as relações no ambiente colaborativo são sustentadas diante do elevado desemprego. Esses fatos podem ter consequências graves para os trabalhadores, fragilizando a sua saúde física e mental, levando à criação de condições em que o trabalho é desvalorizado. Hoje, são muitos os exemplos de empregados que trabalham em condições desumanas, sofrendo pressão psicológica e ou outros tipos de ataques opressivos da parte dominante na relação de trabalho, o que constitui uma completa violação da dignidade humana (Ferreira, 2010).

O abuso moral afeta a relação empregado x empregador, por exemplo, através de repetidas ações autoritárias, cinismo e arrogância por parte dos superiores hierárquicos, que ignoram o sofrimento de seus subordinados. Esta situação torna-se ainda mais complicada para os mais vulneráveis, física e socialmente e conduz, frequentemente, à redução da produção, à perda de qualificações profissionais e até ao desemprego. É este comportamento perverso e individual que impõe pavor na coletividade de uma empresa que, em diante, fomenta o desprezo pelos colegas quando um trabalhador indefeso não consegue produzir o que o coletivo necessita para atingir os seus objetivos (Silva, 2021).

Dessa forma, além dos insultos públicos sofridos pela vítima, que já a constrange excessivamente, ela é obrigada a enfrentar uma vergonha reforçada pelos próprios colegas, mesmo que indiretamente, por meio do sarcasmo que potencializa os efeitos de tanta humilhação. Segundo estudos, todos esses eventos prejudicam a saúde do funcionário, levando a distúrbios psicossomáticos, uma vez que tal comportamento refletirá em muitos aspectos a vítima. Entretanto, numa época em que o trabalho e o sucesso parecem grandes troféus para os vencedores, o sofrimento moral relacionado com o trabalho pode ser visto pelos colaboradores como um símbolo de fraqueza pessoal (Silva, 2021).

A prática do assédio moral cria um clima de medo, vulnerabilidade e angústia entre os colaboradores, o que acaba por afetar a sociedade como um todo, pois as constantes mudanças

nas organizações podem levar os indivíduos a desenvolverem pensamentos de desconfiança sobre si mesmos e a se envolverem em comportamentos de descrédito em relação ao trabalho por acreditarem não ser capazes de enfrentar mudanças (Hirigoyen, 2004).

Nessa perspectiva, o assédio moral nas relações de trabalho, consiste em comportamentos abusivos, qualquer que seja a sua natureza, realizados de forma sistemática ao longo de um período de tempo, resultando em situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras para a pessoa assediada, com o simples propósito de conseguir uma participação subjetiva em políticas e/ou objetivos da organização. Portanto, o crime afeta os direitos fundamentais das pessoas e pode resultar em danos morais, psicológicos e/ou físicos (Carvalho, 2021).

Mediante uma situação não esclarecida por parte do funcionário, seja por medo de ser afastado, algumas doenças consideradas normais devido ao excesso de trabalho podem evoluir para uma situação mais séria. Isso resulta em danos à saúde dos funcionários de várias maneiras, como perda ou ganho rápido de peso, distúrbios digestivos, tonturas, problemas nas costas e ataques de pressão alta entre outras. Dentre todas essas consequências, a depressão é uma amargura profunda que atinge a maioria dos casos e que, para atingir esse estado, a pessoa deve apresentar intensa ansiedade, apatia, angústia, culpa, podendo até mesmo desinteressar-se de seus valores. As vítimas tendem a começar a faltar ao trabalho como forma de escapar aos ataques do assediador e não é incomum ser despedido mediante rescisão do contrato de trabalho com apresentação de atestados médicos que documentem e comprovem o dano psicofísico sofrido pela vítima de assédio psicológico no trabalho (Silva, 2021).

O assédio moral afeta não somente o trabalhador, mas também a empresa, principalmente, se o empregado tiver uma especialização em sua função, não havendo tempo hábil para substituí-lo de imediato e, conseqüentemente, há uma queda da produtividade no local de trabalho ocorrida pelo assédio moral que é muito prejudicial para toda a organização empresarial (Pamplona, 2016).

No que se refere a mudanças no ambiente organizacional devido à rotatividade, rescisão ou transferência de funcionários estas podem ter sérias implicações financeiras para uma empresa. Além de pagar os custos laborais, os empregadores devem também investir no desenvolvimento e na qualificação dos novos funcionários o que pode levar à redução da produtividade até que os novos trabalhadores se habituem ao ritmo de trabalho esperado (Alkimin, 2008).

A ausência de uma gestão de pessoal voltada para o bem-estar do trabalhador, com

proteção especial contra as condutas de assédio moral, pode conduzir a empresa ou o serviço a um verdadeiro declínio, determinando prejuízos de grande monta (Silva, 2007).

Vale ressaltar que o assédio moral não afeta apenas o direito da vítima à integridade moral ou psicológica, mas também prejudica a sua personalidade, nomeadamente o direito à liberdade, à honra, à segurança moral, à igualdade, dentre outros. Dependendo da gravidade, viola os direitos trabalhistas da pessoa assediada (Oliveira, Machado & Rego, 2021).

Diante desse pressuposto, estudos feitos evidenciaram que o assédio moral no trabalho reverberou principalmente, no núcleo familiar, além dos impactos físicos, psicológicos e sociais para os trabalhadores assediados. Destaca-se a importância da busca de ferramentas de ouvidoria e suporte psicológico aos trabalhadores que sofrem assédio moral no ambiente de trabalho (Schwaab et al., 2022).

O papel central da psicologia organizacional na prevenção e intervenção em casos de assédio moral

Os processos de intervenção no combate ao assédio moral tem como base a tolerância nula para qualquer tipo de violência, dentro ou fora da organização e se subdividem em 3 níveis: O primeiro nível aborda o envolvimento retilíneo no assédio, direcionando-se, primeiramente, à pessoa assediada. Deve-se introduzir grupo de apoio dentro da organização, trazer perspectiva de trabalho e custos advocatícios, terapia e meios de reparação (*coping*). Neste sentido, compreende-se por *coping*, recursos a que o indivíduo busca para lidar com as situações de estresse, que podem ser focadas no problema ou focadas nas emoções (Dias & Ribeiro, 2019). Todos esses meios apresentam a finalidade de apoio, aconselhamento, tranquilidade e enfrentamento da vítima frente à situação-problema para que, com toda a precaução, a vítima se sinta encorajada e confiante. Também, é necessário fornecer ao assediador a orientação, a reabilitação e, se for fato agravante, o desligamento da empresa (Glina & Soboll, 2012).

O próximo nível de intervenção envolve a equipe de trabalho, buscando a flexibilidade na conexão pessoa-ambiente e na autonomia. Diante do que foi analisado, a criação de grupos de apoio e o compartilhamento das experiências são cruciais nas soluções da prática do assédio, buscando, para a vítima, a tranquilidade e a empatia. Contudo, no último nível são discutidos dois aspectos importantíssimos: o custo associado a todos os parâmetros do assédio e a imagem negativa da organização que refletem diretamente na frequência da clientela. Sendo assim, o assédio moral nas organizações, continua sendo escondido pela administração das empresas e então, cabe uma intervenção com a criação de políticas internas contra o

problema. Portanto, o encorajamento a denúncias e a explicação dos danos causados pelo assédio moral na empresa auxiliam na reparação das vítimas (Glina & Soboll, 2012).

O Ordenamento Jurídico Brasileiro estipula que a empresa está ciente das ações de seus funcionários e é responsável por ressarcir quaisquer danos sofridos por seus funcionários por assédio moral, portanto, caso tais ações ocorram, eles poderão ser punidos, sendo assim, devem ser avisados, previamente, para que não cometam esse tipo de ação. Com a psicologia organizacional, tornou-se possível reconsiderar as relações humanas no campo biopsicossocial, que oferece a oportunidade de aplicação de métodos preventivos para o modelo de relacionamento abusivo. Nas organizações de trabalho, os psicólogos, geralmente, estão envolvidos em atividades de recrutamento, seleção de pessoas e motivação, gerando assim, uma rede de comunicação funcional, que resgata o significado do trabalho (Lopes & Duarte, 2020). Ações como mudanças nas condições de trabalho e ações da administração e dos supervisores têm um impacto positivo nas atitudes dos funcionários e previnem a ocorrência de comportamentos desmoralizantes. Como medida adicional de prevenção, deve ser implementada a formação contínua dos gestores, incluindo habilidades e competências para identificar conflitos e lidar com eles da melhor e mais produtiva forma (Ribas & Ribeiro, 2021).

É importante destacar a implantação de métodos preventivos do setor de Recursos Humanos (RH), como exemplo, o mapeamento setorial, ou seja, aplicação de um diagnóstico que fornece informações importantes para o psicólogo avaliar. O diagnóstico organizacional busca traçar estratégias na prevenção do assédio moral dentro da organização e salienta-se a importância de os gestores compreenderem que os colaboradores manifestarão sentimentos de formas diferentes e, portanto, deve-se respeitar a individualidade de cada um. Desta forma, com o diagnóstico, o psicólogo deverá observar para entender o panorama geral da empresa, seu nível estratégico, avaliar a qualidade e os fatores organizacionais da cultura da empresa que envolve clima e as relações interpessoais. Com isso, saber identificar os padrões de comportamentos inadequados e reações passivas ou agressivas, avaliando o funcionamento e gerenciamento da empresa sob o aspecto da comunicação que pode prejudicar os relacionamentos, impossibilitando-os de se expressarem e levando-os à passividade de quem sofre pelo assédio moral (Oliveira, 2018; Lopes e Duarte 2020).

A participação efetiva da psicologia, neste processo deve estabelecer na organização uma política de combate ao assédio moral, visando informar os colaboradores sobre essa prática, para que estejam conscientes das suas causas e consequências e aprendam a identificá-la, além de conhecer os procedimentos adequados a serem seguidos de acordos com

seus direitos. Por isso, as organizações devem promover treinamento voltado para a liderança, a fim de capacitar os gestores na elaboração de estratégias e ações educativas para gerenciar conflitos e oferecer orientações para lidar com suas emoções evitando reações passivas e reforçando a importância do enfrentamento do assédio moral. Além disso, deve estabelecer um ambiente organizacional propício para avaliar o bem-estar dos colaboradores, realizar o treinamento de habilidades sociais, incentivando o trabalho em equipe, que promova a adoção de comportamentos positivos em diversas situações no ambiente de trabalho. Programar um código de conduta na organização também é necessário para que os colaboradores tenham uma compreensão mais detalhada sobre a postura adotada pela organização em relação ao assédio moral, reduzir o estresse por meio de atividades programadas no ambiente de trabalho e implementar um controle de fiscalização para detectar comportamentos irregulares na prevenção do assédio moral (Lopes & Duarte, 2020).

Em uma esfera não organizacional, as intervenções grupais são, frequentemente, utilizadas em serviços psicológicos e de saúde e, portanto, são priorizadas devido ao seu potencial para facilitar o compartilhamento de experiências entre os membros que sejam relevantes para o tema do grupo e, assim, contribuir para a individualização de dificuldades e angústias (Albanaes et al., 2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente estudo, pôde-se evidenciar que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão que, recentemente, vem ganhando destaque, no contexto judiciário e psicológico, pois constatou-se que na literatura existente, o surgimento do assédio moral atinge diretamente no princípio do Ordenamento Jurídico, à dignidade humana, resultando em danos morais afetando a saúde mental dos colaboradores.

Nesse contexto, o assédio moral caracteriza-se não somente no ambiente organizacional, mas também em outras instituições sociais, tornando-se um assunto essencial para discussão, pautada na defesa da dignidade humana dos colaboradores. Essa prática, no ambiente de trabalho, carece de intervenções que assegurem os direitos trabalhistas, a liberdade e a individualidade.

Por isso faz-se necessário intervenção e apoio psicológico a fim de proteger a integridade do colaborador, assim como, o compromisso da empresa para com os seus funcionários, favorecendo um clima organizacional saudável para que ambas as partes tenham produtividade para uma sociedade mais justa, sem violência e que sejam cumpridos seus direitos garantidos por Lei.

É relevante que cada colaborador entenda o que é o assédio moral e que não permita ser imperceptível para que ações sejam tomadas, imediatamente, na prevenção de novos casos e para a preservação das relações sociais.

Contudo, torna-se importante novos estudos que contemplem a temática para que futuros acadêmicos possam contribuir de forma efetiva na melhoria das organizações em prol do combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Albanaes, P., Rodrigues, K.J.R, Pellegrini, P.G., Tolfo, S.R. (2017). Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. *Revista de Psicologia*, 35(1), 61-96.
- Alkimin, M.A. (2013) *Assédio moral na relação de trabalho*.(3 ed). Juruá.
- Araújo, Z.F., Feitosa, A.K. (2015). Aspectos Teóricos, Conceituais e Jurídicos do Assédio Moral no Trabalho. *Revista Controle: Doutrinas e artigos*, 13(1), 243-261.
- Bobroff, M.C.C., Martins, J.T. (2013). Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Rev. Bioét*, 21 (2), 251-258.
- Camãra dos Deputados – CD. (2017). Lei Nº 13.467, de 13 de junho de 2017.
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>
- Carvalho, A.H.S., Brum, A.L.O. (2022). Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um olhar para o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 8(5), 461–489.
- Carvalho, M. N. (2021). Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Afetação ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e as Consequências na Saúde Mental do Trabalhador. *Revista Processus Multidisciplinar*, 2(4), 318–336.
- Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde-CNTS.(2019). Câmara aprova texto que criminaliza assédio moral no trabalho.<https://cnts.org.br/noticias/camara-aprova-texto-que-criminaliza-assedio-moral-no-trabalho/>
- Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB. (1988).https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
- Dias, E.N., Ribeiro, J.L.P. (2019). O Modelo de Coping de Folkman e Lazarus: Aspectos Históricos e Conceituais. *Revista Psicologia e Saúde*, 11(2), 55-66.
- Dias, J.E.S, Moreno, B.S. (2023). Assédio moral: Teoria, revisão e reflexões. *Revista Ibero-Americana da Humanidade, Ciências e Educação*, 9(8), 872-898.
- Ferrarri, E. V., Calheiros, M. I. M. Q. (2017). Repercussões do assédio moral no ambiente de trabalho: intervenções possíveis ao psicólogo organizacional e do trabalho nos casos de assédio moral na empresa. *LUMEN*, 26 (2), 111-120.
- Ferreira, H.D. B.(2010). *Assédio moral nas relações de trabalho*. (1 ed). Russel.

- Glina, D.M.R, Soboll, L.A (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Rev. Bras. Saúde ocup*, 37(123), 71-83.
- Heckert, H., Jacinto, A. (2021). Mulheres jovens vítimas de assédio moral no trabalho: a perspectiva da psicologia organizacional. *Trabalho (En)Cena*, e021017.
- Hirigoyen, M.F. (2004). Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. *Texto Contexto Enferm*, 13 (4), 643-645.
- Kant, I. (2009). *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. (1 ed). Edições 70.
- Leite, C.H.B. (2019). Curso de Direito do Trabalho. (11 ed). Saraiva.
- Lopes, A. F. M., Duarte, D. R. (2020). Psicologia Organizacional E Do Trabalho: Principais métodos de prevenção ao assédio moral. *Revista Farol*, 11(11), 30-45.
- Mendes, G.F., Banco, P.G.G.(2018). *Curso de Direito Constitucional*. (13 ed). Saraiva.
- Oliveira, C. F. (2018). *Psicologia Organizacional e do Trabalho*. (1 ed). Sanar.
- Oliveira, R.A., Machado, P. B. P., Rego, I. J. (2021). Assédio Moral: Uma Abordagem na Relação de Emprego. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 7(10), 2838–2870.
- Pamplona, R. F.; Lago, A.J.; Sarno, P.B. (2016). Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Debate Virtual*, 190.
- Paula, C.F.N.Q, Motta, A.C.G.D, Nascimento, R.P (2021). O assédio moral nas organizações: as consequências dessas práticas para a sociedade. *Serv. Soc Soc*, 142, 467-487.
- Paulo, R.A.B, Pinto, A.P.P (2013). Do assédio moral à violência interpessoal: Relatos sobre uma empresa júnior. *Cad. EBAPE. BR*, 11 (3), 340-355.
- Ribas, L.H., Ribeiro, L.A.(2021). Assédio moral no ambiente corporativo. *Revista Tecnológica da UniFatec-PR*, 3.
- Santos, E. F., Calvet, D. M. N. (2023). Assédio moral no ambiente de trabalho: Como combater e qual a efetividade da jurisdição trabalhista na proteção da dignidade da pessoa humana. [Trabalho de Conclusão de Curso]. Centro Universitário do Maranhão.
- Schiavi, M.(2023). Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador. [Dissertação de Mestrado]. PUC/SP.
- Schwaab, K.,Monteiro, J.K., Guerin, M., Gregoviski, V.R. (2022). Assédio moral no trabalho: consequências para o sujeito e para a família. *Nova Perspectiva Sistêmica*, 31(74), 101–116.
- Silva, A.K.L, Marinho, M.I.D, Machado, L.S.S.X, Queiroz, J.L.F, Jucá, R.M.N (2019). Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. *Rev. Bras. Saúde ocup*, 44:e22.
- Silva, A.L.V. (2021) *Estudos em Ciências Humanas e Sociais*. (1 ed). Poisson.
- Silva, C.R. (2007). Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. *Rev. IOB Trabalhista e Previdenciária*, 17(211), 83-89.
- Soares, A. (2012). As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Rev. bras. Saúde ocup*, 37 (126), 284-286.
- Soboll, L.A.P. (2008). *Assédio moral/Organizacional: Uma Análise da Organização do*

Trabalho. (1ª ed). Casa do Psicólogo.

Sturbelle, I.C.S, Pai, D.D, Tavares, J.P, Trindade, L.L, Beck, C.L.C, Matos, V.Z (2020). Tipos de violência no trabalho em saúde da família, agressores, reações e problemas vivenciados. *Rev Bras Enferm*, 73 (1), e2019055.

Vasconcelos, Y.L. (2015). Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cad. EBAPE.BR*, 13(4) 821-851.

Wolowski, M. R. O. (2018). *O assédio moral por excesso de trabalho. Uma abordagem teórica e empírica*. (1 ed). LTr.