



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CURSO DE PSICOLOGIA

REBECA LUCENA LIMA FERNANDES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: consequências físicas e psicológicas

Juazeiro do Norte-Ceará

2018

REBECA LUCENA LIMA FERNANDES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: consequências físicas e psicológicas

Trabalho apresentado ao Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UniLeão, como requisito para a obtenção de nota da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso sob orientação da Prof. Bruna Gomes Dantas.

Juazeiro do Norte-Ceará

2018

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, a quem devo tudo em minha, por ter me conduzido no caminho certo, por minha força e coragem para enfrentar as dificuldades diárias, por sempre me proteger e ter me ajudado a chegar ao final do curso durante esses anos de vida acadêmica.

Aos meus pais que sempre me apoiaram nas minhas decisões, e que sempre se mostraram presentes em minha vida.

Ao meu noivo, pelo companheirismo, apoio e carinho por mim.

Aos meus amigos feitos durante nesse longo período de graduação, que pude vivenciar e compartilhar momentos ímpares, que foram importantíssimos para concluir cada etapa dessa minha jornada.

A minha bebê Ariel, que com sua chegada inesperada foi meu alicerce para lutar e continuar essa caminhada. Foi por ela que mantive todas as minhas forças e dedicação.

A todos os parentes e amigos próximos que sempre estiveram comigo.

A orientadora professora Bruna Gomes que me acompanhou e contribuiu de forma significativa na elaboração deste trabalho.

E por fim a todos que contribuíram para a realização deste trabalho, seja de forma direta ou indireta, fica registrado aqui, o meu agradecimento!

SUMÁRIO

Introdução	02
O contexto do mundo do trabalho na contemporaneidade e a saúde do trabalhador	03
Assédio moral e a saúde do trabalhador	05
Classificação da tipologia do assédio moral	07
O assediador e o assediado	08
Consequências físicas e psíquicas resultantes do assédio moral	09
Formas de prevenção do assédio moral e o papel do psicólogo.....	12
Metodologia	13
Considerações finais	14
Referencias	15

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: consequências físicas e psicológicas

Rebeca Lucena Lima Fernandes¹
Bruna Gomes Dantas²

RESUMO

O assédio moral que é praticado dentro de ambiente de trabalho se caracteriza por manifestações e condutas, como comportamentos, palavras e escritas praticadas de maneiras abusivas, em que tem o intuito denegrir a imagem do sujeito trabalhador, configurando-se a humilhação. O ato do assédio moral se classifica por sua intencionalidade e repetitividade. A prática do ato repetido e prolongado de humilhação constitui grande risco invisível na saúde e nas relações dos trabalhadores, visto que a repercussão do assédio moral afeta esferas biopsicológica, biológica e comportamental do sujeito. O presente artigo tem como objetivo geral apresentar o que é o assédio moral, enfatizando suas principais características; assim como abordar os direitos e deveres dos envolvidos; as diferentes práticas ressaltando as consequências físicas e psíquicas resultantes da prática do assédio moral e apresentar as formas de intervenção do psicólogo. O método empregado para a construção do estudo trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo e de caráter exploratório. Visto que para a realização da pesquisa foi feito um levantamento de literaturas, sendo lido ao todo 56 bibliografias, encontrados nas plataformas do Periódicos Capes, Lilacs e Scielo. Para escolha dos artigos sobre a temática de assédio moral e suas consequências físicas e psíquicas, houve seleção inicial por meio dos títulos e resumos dos artigos.

Palavras Chaves: Assédio Moral; Sujeito; Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

Bullying that is practiced within the work environment is characterized by manifestations and behaviors, such as behaviors, words and writings practiced in abusive ways, in which it is intended to denigrate the image of the working subject, setting the humiliation. The act of bullying is classified by its intentionality and repetitiveness. The practice of repeated and prolonged humiliation acts as a great risk to health and worker relations, since the repercussion of moral harassment affects the biopsychological, biological and behavioral spheres of the subject. The present article has as general objective to present what is the bullying, emphasizing its main characteristics; as well as addressing the rights and duties of those involved; the different practices emphasizing the physical and psychic consequences resulting from the practice of moral harassment and presenting the psychologist's intervention forms. The method used to construct the study is a qualitative and exploratory research. Since for the accomplishment of the research a literatures survey was done, being read to the whole 56 bibliographies, found in the platforms of Periódicos Capes, Lilacs and Scielo. To select the articles on the subject of bullying and its physical and psychic consequences, there was an initial selection through the titles and summaries of the articles.

Keywords: Moral Harassment; Subject; Workplace.

¹ Graduanda do Curso de Psicologia do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO – rebecalucenafer@hotmail.com

² Orientadora Professora do Curso de Psicologia do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO – brunadantas@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, as organizações estão cada vez mais aprimorando-se quanto as mudanças que estão ocorrendo no mercado mundial. Com o desenvolvimento da globalização isto tem se tornado firmemente evidente. Dessa forma, a capacidade criadora das empresas é dependente da sua implicação quanto a aprender e habituar-se a alta competitividade comercial, visto que as estratégias realizadas ocorrerão a partir da compreensão das suas transformações. O crescimento organizacional em um ambiente que está em constante mudança está atrelado a percepção plástica da realidade, sendo insuficiente somente a venda de produtos com qualidade e possuir marca reconhecida (COELHO; FERRAZ; MOREIRA, 2015).

Logo, as transformações além de exercerem fortes implicações no mercado financeiro tem forjado cotidianamente um novo trabalhador, cujas características perpassam, sobretudo a individualização. É notório igualmente que essa nova forma funcional revela uma série de complicações entorno da saúde mental e física do trabalhador, ficando este à mercê, na maioria das vezes, à violências físicas e psicológicas, assédios, mobbing, precariedade no ambiente de trabalho, dentre outros. Assim, é mister a relevância da criação de medidas preventivas ou que minimizadoras para que os trabalhadores possam encontrar formas de enfrentamento mais efetivas para lidar com as atuais dificuldades no mundo organizacional (MARINHO; RATTO, 2016).

O assédio moral no ambiente de trabalho é considerado como uma violência psicológica, que desfavorece o trabalhador assediado, é uma prática estabelecida pelo descumprimento das regras sociais. E se dar quando a vítima é exposta a situações constantes e repetitivas de humilhação durante um determinado período e frequência (SOARES; OLIVEIRA, 2012).

Conforme Freitas et al (2008), o assédio tende a contribuir para o desenvolvimento e crescimento de sérias adversidades à vida do indivíduo, influenciando significativamente no âmbito social, cultural, familiar, profissional, assim como emocional. Dentre os muitos problemas de saúde que se manifestam, estão: falta de atenção, hábitos depressivos, ideações, concepções e condutas suicidas.

Percebe-se que a prática do assédio podem interferir na saúde mental e física de um indivíduo, sendo capaz de alcançar toda a coletividade da organização, visto que o mesmo tem um modo de influenciar as relações interpessoais ocasionando instabilidade psíquica no indivíduo e dentro dos ambientes de trabalho. Diante disso, observa-se que semelhante ato pode vim a ocasionar também doenças laborais mais severas, como o suicídio e diversas outras formas de violência social e o homicídio (RODRIGUES, 2015).

Neste intuito, o presente estudo esboça relevância em três aspectos: por contribuir para a formação pessoal enquanto futuro profissional na área organizacional; no que tange a compreensão dos diversos fatores que influenciaram e que ainda influenciam no que diz respeito às necessidades no mercado de trabalho e suas consequências, contribuindo, por sua vez, ao social à medida que isto permite o aprimoramento de intervenções que considerem a saúde do trabalhador nas empresas, além de acadêmica devido a análise e ampliação das temáticas estudadas.

Assim, perante os trabalhos já lidos sobre assédio moral no decorrer da pesquisa, viu-se a necessidade de um maior aprofundamento sobre estas questões, sobretudo pela compreensão superficial deste e de seus impactos na saúde do trabalhador e na constituição das empresas, visto que as discussões promovidas nesta pesquisa, colaboram significativamente para a ciência e possível desconstrução no estabelecimento de relações abusivas referente as pessoas inseridas nas organizações. É mister ainda refletir que no contexto vigente há uma prevalência pertinente a obtenção do capital em detrimento das relações humanas. Para isso, é preciso destacar a importância do lucro nas organizações, mas também das relações humanas.

Portanto, tem-se como objetivo geral apresentar o que é assédio moral, caracterizando como ele se produz, assim como analisar os tipos de assédio e suas consequências, e os objetivos específicos são; analisar a importância do conhecimento dos direitos e deveres de empregados e empregadores; observar o que caracteriza assédio moral, conceitos e suas diferentes práticas, estudar as consequências físicas e psíquicas, e apresentar as formas de intervenção do psicólogo.

2 O CONTEXTO DO MUNDO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE E A SAÚDE DO TRABALHADOR

O mundo organizacional na realidade vigente tem sido motivo de amplas discussões, principalmente no que diz respeito ao adoecimento do trabalhador. De acordo com Silva et al (2016), podem-se elencar três pressupostos fundamentais que impactam diretamente na sua saúde física e mental: a globalização financeira, as transformações tecnológicas e as mudanças quanto a gestão nas organizações. Tais influências findam interferindo igualmente na maneira como os trabalhadores exercem suas funções e se inserem socialmente.

Segundo Bernardo et al (2011), é necessário enfatizar que o tecido social no contexto atual, sobretudo, o ocidente, a lógica produtiva de funcionamento está embasada no acúmulo de capital, tendo, portanto, como princípio primordial a flexibilidade. Tal conceito de flexibilidade deriva-se do modelo japonês denominado de toyotismo, oriundo no ambiente das

fábricas de automotivos japonesas, visto que hoje tal lógica capitalista está presente em diversas contextos organizacionais (BERNARDO, 2009).

Ferraz, Maciel e Sousa (2015), afirmam que com a precarização do trabalho, a exemplo da terceirização, as relações entre os indivíduos, conseqüentemente, acabaram se constituindo de forma fragilizada devido a fragmentação setorial, isto tanto a nível sindical como coletivamente. Complementa Coelho et al (2015), que o desenvolvimento das novas tecnologias produziu um novo trabalhador, este moldado a partir da visão empresarial e do saber aprendido nas universidades, contribuindo, dessa forma, para a aquisição de características individualistas, transformando o trabalhador em colaborador.

Seligmann-Silva et al (2010), corroboram que a experiência de precarização e flexibilização no trabalho, contribui consideravelmente para a vivência de sentimentos de insegurança, comportamentos individualistas e competitividade. Assim, este contexto além de propiciar uma forte tensão entre os trabalhadores, serve de gatilho para o desenvolvimento de psicopatologias como síndrome de Burnout, depressão, dentre outros (SILVA et al, 2016).

Em estudos sobre as relações de trabalho e o adoecimento mental, Franco et al (2010), observou o paradoxo existente no mundo organizacional na contemporaneidade, elucidando que o desenvolvimento tecnológico ao invés de minimizar o estresse tem se distanciado cada vez mais desse princípio, citando a precarização social, a saúde dos sujeitos e os problemas ambientais como exemplo.

Neste sentido, ao pensar sobre a temática, os autores supracitados partem de duas vertentes, a saber, histórica e social, sendo, por conseguinte, delimitadas em três pilares: o trabalho e o adoecimento, compreendido a partir de uma visão que excede aspectos individuais e adentra em problemas de saúde pública; o trabalho e a degradação/crise ambiental, vinculado ao consumo exacerbado que afetam tanto o contexto atual como gerações futuras como a contaminação da biodiversidade e; o trabalho e a precarização social, caracterizada pela precarização das relações humanas e valorização das coisas materiais.

Quanto a isso, Jacques (2006, p. 94), introduz:

As transformações no cenário mundial e suas expressões no mundo do trabalho, tais como desemprego e subemprego, processos organizacionais internos de reestruturação produtiva e introdução de novas formas de gestão, enxugamento do quadro de funcionários, inovações tecnológicas frequentes, são reconhecidas como fatores que vêm contribuindo para o crescimento do sofrimento mental e dos distúrbios psicológicos de modo geral.

Silva et al (2016), asseguram que dados estatísticos recentes da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Previdência Social (MPS), ratificam o quadro alarmante quanto ao crescimento do detrimento psíquico dos trabalhadores. Os dados da OMS revelam

que cerca de 40% dos trabalhadores podem ser acometidos por algum tipo transtorno mental, visto que 30% são caracterizadas síndromes menores e dentre 5 e 10% em estado mais grave. Em consonância, as informações da MPS demonstraram que nas últimas décadas o afastamento no trabalho por motivos de saúde mental tem crescido significativamente, estando em terceiro lugar.

Sucintamente, Marinho e Ratto (2016), elucidam que o significado do trabalho na contemporaneidade é representado em duas concepções: a primeira relacionada a inserção social e, a segunda, ao seu caráter descartável. Isto é, passando de uma lógica produtiva à consumista, caracterizada pela dicotomia vida e deterioração, portanto, associado a diversas expressões de sofrimento psicológicos no contexto das organizações.

3 ASSÉDIO MORAL

A terminologia referente ao assédio moral passou a ser importante objeto de estudo por volta de meados dos anos de 1970 (MEDEIROS; GOMES, 2016). Araújo (2012), ressalta que estudos vinculados ao assédio moral passaram a ser realizados nos anos de 1960, tendo como principal estudioso o médico Peter-Paul Heinemann. Em seus trabalhos pode observar e equiparar a distinção de comportamentos entre algumas crianças, ficando a minoria boa parcela isolada, tal comportamento nomeou de mobbing.

Nos anos 1976, esta conduta passou a ser estudada indiretamente no ambiente de trabalho pelo psiquiatra Carroll Brodsky, tendo como enfoque a identificação de fatores estressantes. Foi somente a partir dos anos de 1984 que, o professor Heinz Leymann, em virtudes de suas pesquisas, pode perceber comportamentos hostis direcionados aos empregados nas organizações passando posteriormente a nomear estas práticas como mobbing (ARAÚJO, 2012). Quanto ao surgimento do termo assédio moral, é oriundo nos anos 1990, consequência de trabalhos publicados pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen.

Ferreira (2010), aponta que na sociedade vigente existe uma prevalência a valorização da aquisição do capital em detrimento das relações humanas. Tal feito finda contribuindo para a realização ou manutenção de práticas agressivas e precarização dos vínculos dentro do contexto organizacional, citando como exemplo o assédio moral.

É entendida como um assédio moral mediante a um ambiente de trabalho quando é caracterizada por condutas e manifestações abusivas, prevalecendo com palavras, comportamentos, escritas e gestos em que possam causar danos a dignidade, a personalidade e/ou integridade psíquica e física de um indivíduo, colocando-o em perigo constante sobre seu trabalho. Tal ato é classificado por consequência de sua longa repetitividade e intencionalidade,

em que configura-se a humilhação do sujeito trabalhador. Outras características que também podem envolver o assédio moral além do constrangimento, é a supervisão excessiva, empobrecimento de tarefas, alta críticas cegas, a sonegação de informações, o ostracismo na atividade e as repetidas perseguições (PEIXOTO; PEREIRA, 2005).

O assédio moral pode ser compreendido em diversas conceituações, a saber, “harassment, mobbing, bullying, acoso ou maltrato psicológico, molestie psicologiche, petty tyranny, ijime, e, no Brasil, são utilizadas para descrever o que tem sido denominado de assédio moral” (MEDEIROS; GOMES, 2016, p.69). Hirogoyen (2010), designa-o como comportamentos ou ações abusivas, expressadas por meio de gestos, atos, verbalizações ou escritos direcionadas a uma pessoa com o objetivo de causar danos a integridade física ou psicológica. Dessa forma, é uma violência exercida de maneira verbal e não verbal que contribui para a degradação do ambiente de trabalho.

Segundo Freitas et al (2008), o assédio pode contribuir para o desenvolvimento de sérios problemas à vida do sujeito, afetando significativamente ao âmbito social, familiar, profissional, bem como emocional. Dentre os problemas de saúde percebidos, estão: ausência de atenção, comportamentos depressivos, ideações e condutas suicidas. Hirigoyen (2006), ressalta que o assédio pode ser dividido em dois momentos: os mais recentes, visualizados a partir de sintomas como estresse, nervosismo, dores de cabeça dores estomacais e dificuldades em dormir, e, os duradouros podem apresentar problemas psicológicos mais severos, a exemplo de quadros depressivos, tristeza, culpabilização, dentre outros.

Campos (2006, p.40), assinala que,

O assédio moral afeta o equilíbrio emocional da pessoa e altera o seu modo de se relacionar com o mundo e com os demais indivíduos. A insegurança, a baixa auto-estima e o sentimento de impotência geram comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas do indivíduo, como, por exemplo, as relações familiares.

De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde de 2004, as influências da prática do assédio moral podem gerar graves consequências a saúde dos indivíduos em contexto organizacional, envolvendo desde transtornos psicopatológicos, psicossomáticos à comportamentais, portanto, afetando diretamente a sua qualidade de vida (GUIMARÃES; VASCONCELOS, 2012).

Dessa forma, com tantos efeitos maléficos ocasionado pela pratica do assédio moral, existe a Lei nº 8.112 que ampara o assédio moral como crime, onde o mesmo pode ser classificado como um terror psicológico ou humilhação no trabalho, que coloca o sujeito subordinado em situações constrangedoras e humilhantes. Ressaltando que o Projeto da Lei foi

baseada na Lei Municipal de nº 1.163/2000 a primeira lei do país vigente na cidade paulista de Itacemópolis. Com isso, sua tal prática pode se enquadrar e ser punida sob a legislação, na qual se encontra fundamentada no Código Civil, Código Penal, Constituição Federal e Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (ALVARENGA, 2017).

Neste sentido, percebe-se que a prática do mobbing vem representando no cenário organizacional atual um enorme impacto na saúde mental e física do trabalhador (PIÑUEL; ZABALA; CANTERO, 2003 *apud* GUIMARÃES; VASCONCELOS, 2012), sendo necessário o desenvolvimento de intervenções que minimizem ou previnam esta ação.

Elucidam Guimarães e Vasconcelos (2012), três medidas preventivas e de recuperação que podem ajudar na diminuição do seu impacto: a primeira medida, consiste na educação de administradores e trabalhadores sobre as consequências do assédio moral na saúde dos sujeitos e a importância do respeito nas relações humanas; a segunda medida, o assédio já está ocorrendo, sendo necessário intervenções efetivas com ou sem a presença de um facilitador no intuito de encontrar soluções; enquanto a última medida preventiva, o diagnóstico precoce dos sintomas podem minimizar os agravamentos ou desenvolvimento de psicopatologias e a participação em grupos de apoio de pessoas que já sofreram assédio moral contribui na compreensão de sua situação e no aprendizado de maneiras de enfrentamento mais consistentes.

4 CLASSIFICAÇÃO DA TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

A prática do assédio moral é considerada como terror psicológico que tem por finalidade desestabilizar de forma profunda a integridade mental e física de uma pessoa que ocupa o lugar de vítima. É caracterizada como uma forma de agressão psicológica que não ocorre apenas no ambiente de trabalho, pois, os atos de assédio moral é possível decorrer sobre qualquer ambiente social onde haja conjunções ou agrupamentos de pessoas, dentro de um espaço-temporal delimitado (RODRIGUES, 2015).

Existem vários tipos de assédio moral que pode ser encontrados dentro de um ambiente laboral os quais se distinguem por razões daquele que é praticado pelos superiores hierárquicos, em que é denominado de assédio vertical descendente; ou aquele que é praticado contra um superior hierárquico, que é chamado de assédio moral vertical ascendente; e o ato que é praticado entre os colegas que encontram-se num mesmo nível hierárquico, chamando de horizontal (AVILA, 2008).

O assédio moral descendente é uma prática que transmite consequências mais destrutivas sobre a saúde da vítima, visto que esse tipo de assédio é praticado pelo superior contra um determinado subordinado, e com isso, o sujeito sente-se mais isolado. O assédio descendente é

subdividido em três subgrupos, sendo eles: o assédio perverso no qual seu princípio é a eliminação do outro, usando todo o poder; o assédio estratégico, que obriga a vítima a romper seu contrato de trabalho “por conta própria”, para que assim evite procedimentos legais; e o assédio institucional, em que se usa instrumentos de gestão de pessoas (SILVA; SILVA; SOUZA; et al 2018).

Já a prática do assédio vertical ascendente diante de algumas estatísticas é um caso de menor ocorrência. Esse tipo de assédio tem por objetivo atingir algum superior em que faz uso autoritários ou atos abusivos, sendo praticado por um determinado subordinado, como por exemplo que em alguns casos uma pessoa recebe uma promoção da empresa, porém, outros trabalhadores implicam que este não sabe desempenhar esta nova função (AVILA, 2008).

A prática do assédio horizontal se perpassa nas relações de colaborador para colaborador, ou seja, num mesmo nível hierárquico. Na maioria das vezes esse tipo de assédio é acometido por brincadeiras maldosas, conflitos interpessoais, piadas, grosserias, competitividade, discriminação, assim como também por ser estimulado por alguém superior. Esse ato pode ser tanto individual como coletivo, o que pode ser denominado como racismo ou xenofobia (SILVA; SILVA; SOUZA; et al 2018).

Existe também o assédio misto. Nesse caso, demanda a presença de no mínimo três pessoas: o assediador horizontal, o vertical e o assediado. Com isso, é possível destacar que a vítima é atingida por todos os níveis, e nessa situação as condições normais acaba que se tornando cada vez mais insustentável num determinado tempo mais reduzido (RODRIGUES, 2015).

5 O ASSEDIADOR E O ASSEDIADO

O assédio moral dentro do ambiente de trabalho se caracteriza por ser acometidos por comportamentos e condutas nas quais expõem os trabalhadores da organização em determinadas situação constrangedores e humilhantes no meio do ambiente profissional. Com isso, é importante destacar que existe um perfil para quem é o assediador e para o assediado (BERGANTIN, 2016)

O perfil do assediador segundo alguns especialistas como psiquiatras e psicólogos, destacam que esse tipo de pessoa demonstram personalidade narcisista, que apresentam características como comportamentos arrogantes; inveja das outras pessoas; tem um pensamento o qual acreditam que tudo lhe é devido; apresenta uma excessiva necessidade de admiração; acredita ser singular e muito especial e criam fantasias de poder e sucesso ilimitado. Ou seja, o agressor é estratégico e perverso diante de sua finalidade que é a

destruição do outro, e não aparenta ter menor sentimento de culpabilidade (ALVARENGA, 2018).

Já o assediado não é um trabalhador negligente. As vítimas desse ato são empregados ingênuos, que acreditam facilmente nas outras pessoas e no que elas fazem, apresentam uma responsabilidade quase que num nível patológico, são pessoas com qualidades valiosas tanto profissionalmente como socialmente, são muito bem educadas. O assediador quando escolhe uma vítima é porque tal pessoa apresente sempre ter algo a mais, e é nesse ponto que o perverso coloca sua prática em ação, porque ele quer roubar esse algo a mais que o assediado apresenta (MARQUES, 2015).

Com isso, os comportamentos perversos que o assediador apresenta tem por objetivo reduzir a autoestima, fazendo com que a vítima passa a desacreditar em seu potencial e comece a se culpar. Por isso, quando a pessoa começa a se encontrar num estado de fragilidade acaba aceitando comportamentos que são induzidos pelo assediador, e assim, o grupo começa a acreditar que a vítima tenha sido cúmplice de sua própria agressão (BERGANTIN, 2016).

6 CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS E PSÍQUICAS RESULTANTES DO ASSÉDIO MORAL

A prática do ato do assédio moral é de fato um causador bastante relevante de diversas patológicas clínicas, o que vem a ser confirmado mediante de determinados elementos empíricos de uma análise, como por exemplo os efeitos diretos e indiretos, a sintomatologia, como também das reações comuns das pessoas que sofrem esse tipo de ataque psicológico (RODRIGUES, 2015).

O assédio moral que é desenvolvido dentro do ambiente de trabalho causa efeitos danosos sobre a saúde do sujeito. A prática do ato repetido e prolongado de humilhação constitui grande risco invisível na saúde e nas relações dos trabalhadores. Os diversos efeitos que predominam casos de assédio moral que a vítima são sentimentos de vergonha, perda de sentido, humilhação, estresse, podendo também desenvolver modificações psíquicas como paranoia, psicose e neurose, a depressão, ansiedade, distúrbios psicossomáticos e estresse pós traumático (AVILA, 2008).

As repercussões acometidas do assédio moral são de fato inteiramente negativas, o qual podem acarretar danos irreversíveis na vítima, em que nos casos extremos pode-se levar inclusive ao suicídio. As trágicas consequências podem fluir de maneira extremamente negativa no seio familiar e nas relações sociais, além da saúde psíquica e física do assediado;

assim como também, esses efeitos prejudiciais podem se estender até mesmo na empresa que é acometido o próprio ato, chegando assim, repercutir sobre a sociedade (AVILA, 2008).

Vários estudos apontam como principais problemas relacionados a situação do assédio moral como as tensões musculares, menos vitalidade e energia, impossibilidade de descansar, músculos doloridos, tonturas, palpitações, doenças físicas e problemas psicossomáticos (OLIVEIRA, 2012).

Decorrente a tantas psicopatologias laborais, Heinz Leymann constatou nesse tipos de descrição da sintomatologia que as vítimas apresentam diversos sintomas físicos como por exemplo: boca seca, suores excessivos, falta de ar, dores do peito, dores nas costas, musculares e dores no pescoço, fraqueza nas pernas, tremores, diarreia, desmaios, perda de apetite e dores no estômago. Dentro dessa mesma perspectiva os sintomas associados a tensão encontram-se relacionados ao mobbing no trabalho, que destacam sintomas como melancolia, insônia e apatia (VASCONCELOS, 2015).

Outros tipos de efeitos que são acarretados pelo tema são os efeitos da hiper-reação psíquica e os cognitivos, que refere-se a dificuldade de concentração, a perda de memória, irritabilidade, apatia, ataques de fúria, depressão e sentimento de insegurança; sintomas de desajustes em relação ao sistema nervoso autônomo que são expressos por falta de ar, sufoco, hipertensão arterial, palpitações, podendo desencadear doenças degenerativas como Alzheimer, Parkinson e entre outras; os sintomas psicossomáticos relacionados ao estresse que denotam-se por vômitos, dores abdominais, sensação de nó na garganta, náuseas, e ocorrência de pesadelos; transtornos do sono e debilidade e cansaço; e o sintomas com relação ao desgaste físico de um estresse prolongado (OLIVEIRA, 2012).

Um trabalho cujo se apresente em uma organização rígida e uma pressão sistemática pode ser causadora para uma fragilização somática, em que atua bloqueando o empenho dos funcionários, exercendo sobre o indivíduo um impacto significativo sobre seu aparelho psíquico. O sujeito trabalhador que sofre de assédio moral enfrentam danos severos que afetam a qualidade de vida do mesmo, acarretados em muitos caso pela angústia, depressão, como outros males psíquicos. Sendo importante destacar que o psiquismo é o ponto bastante relevante da condição humana; e que pode variar de pessoa para pessoa em relação da exteriorização referente aos sentimentos de caráter humilhantes ou sobre constrangimento (PEIXOTO; PEREIRA, 2005).

Em relação as mulheres na maioria dos casos elas correspondem com ressentimento, tristeza, mágoa, choro até mesmo ao ponto de rejeitarem seu ambiente de trabalho; já os homens demonstram mais raiva, indignação, e o desejo de vingança é bem mais forte. Quando ocorre

uma agressão psíquica em meio ao ambiente de trabalho de forma que seja duradoura e continua pode este levar o indivíduo a um estado de baixa auto-estima em ambos os sexos, podendo prevalecer a estados depressivos como consequências somáticas, assim como também, infarto do miocárdio, úlcera péptica, acidente vascular cerebral e impotência sexual (PEIXOTO; PEREIRA, 2005).

A construção da estrutura psicológica da identidade de um sujeito se dá por meio de várias possibilidades, como as relações intersubjetivas formadas no ambiente laboral, juntamente com as tarefas que são realizadas e o contato com o outro. Com isso, pode-se compreender que alguns distúrbios psicológicos podem ser advindos do desequilíbrio dentro do ambiente de trabalho partindo da interação indivíduo-trabalho. E alguns estudos apontam que o aumento desses distúrbios dentro desse cenário laboral tanto referente ao assédio moral como o organizacional se justifica pela rivalização, a ausência de solidariedade, perseguição, confronto em relação a múltiplas exigências (OLIVEIRA, 2012).

A repercussão da prática do assédio moral também é um consequências negativas na qual gera tantas outras, como o isolamento social, perda da produtividade e de motivação funcional, limitações e impotência no desenvolvimento pessoal e desafios profissionais do sujeito, posturas hostis em relação a intimidade da pessoa, ruídos e falhas na comunicação em que gera grandes prejuízos na organização, ausências ou em casos mais graves afastamentos no trabalho, comportamentos defensivos, perda da identidade da vítima, em que muitas vezes busca se adaptar em meio a uma solução provisório, culpabilização do assediado, criação de áreas de reclusão, zonas de tensão social, podendo até chegar a uma violência explícita (VASCONCELHOS, 2015).

Entende-se que praticar o assédio podem inferir a saúde mental e física de uma pessoa, podendo alcançar a coletividade de toda organização, já que o mesmo vem de fato influenciar os relacionamentos interpessoais causando desequilíbrio psicológico no sujeito e dentro do ambiente de trabalho. Frente a isso, percebe-se que tal ato pode também ocasionar patologias laborais mais severas, como o homicídio, o suicídio e diversas outras formas de violência social. A repercussão do assédio moral afeta esferas biopsicológica, biológica e comportamental trazendo assim, consequências psicossomáticas, psicopatológicas e comportamentais, implicando de forma negativa e de maneira significativa na qualidade de vida do sujeito (RODRIGUES, 2015).

7 FORMAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E O PAPEL DO PSICÓLOGO

A exposição de um sujeito dentro de um ambiente laboral durante o exercício de suas função em situação constrangedoras, prolongadas e humilhantes se caracterizam por assédio moral. A mesma pode ser denominada como condutas desumanas, negativas e aética, cujas suas práticas são mais comuns nas relações assimétricas e autoritárias, de um ou mais chefes, o qual tem por finalidade desestabilizar a vítima com o trabalho e tudo que envolve nele (BERNARDO, 2009).

Existe algumas formas para prevenir o ato do assédio moral, sendo a principal é o uso de informações e a formação dos colaboradores a respeito do assunto, garantindo que os gestores também tenham capacitação e treinamento necessários resolver conflitos; também é de suma importância deixar explícito para os trabalhadores que a organização não tolera ações que se configurem como assédio moral; assim como estimular boas relações na empresa, evitar clima hostilidade; e garantir que de forma igualitária os funcionários serão tratados de forma justa e respeitosa, levando em consideração a vulnerabilidade e as necessidades de cada um (PERONDI, 2018).

As medidas de prevenção para que se possa combater o assédio moral dentro do ambiente de trabalho vem primeiro sobre as responsabilidades da organização, ou seja, do empregador, no qual podem desenvolver ações que garanta um ambiente saudável para seus trabalhadores, sendo de fundamental importância que essas determinadas ações passem por um diagnóstico psicossocial e que sejam realizadas durante as fase de conflitos (COELHO; FERRAZ, 2015).

Apesar das dificuldades que se encontram para combater a violência no trabalho, é importante que o ambiente laboral possa transmitir transparências, valorização, respeito a diversidade, um ambiente que favoreça diálogo, participação, ou seja, que sempre objetive a saúde de suas colaboradores (COELHO; FERRAZ, 2015).

Já que em algumas vezes a prática do assédio moral só se é resolvida quando há uma intervenção jurídica. Mas, é importante ressaltar que um julgamento só é estabelecido quando se tem provas concretas, ou seja, é preciso conhecer afundo sobre os direito para que haja uma defesa eficaz. É importante que a orientação de um advogado (BERNARDO, 2009).

Diante dessas questões é de suma importância que o psicólogo organizacional trabalhe com a promoção para um ambiente de trabalho saudável, em que este venha a possibilitar uma melhor qualidade de vida para seus trabalhadores, já que o trabalho exerce grande influência na construção da identidade de um indivíduo. Com isso, as intervenções que são realizadas devem ser feitas com todas as pessoas envolvidas, ou seja, o assediador ou o assediado, em que possa

oferecer assistência e apoio para que os mesmo consiga lidar com as perdas sofridas pelo assédio (SILVA; FURIATI, 2015).

É de grande relevância que o psicólogo planeje e execute o retorno do trabalho dos empregados que foram afastados de suas funções laborais por causa do assédio moral, para que então ele possa voltar de maneira adequada. É importante ressaltar que as intervenções do profissional não se restringe apenas as vítimas, já que os assediadores necessitam também de cuidados e atenção especializados. Nesses casos pode-se trabalhar com programas de coaching, com intuito de desenvolver estratégias menos destrutivas, treinar líderes, e em casos mais extremos, efetivar o desligamento da pessoa com a empresa (OLIVEIRA, 2004).

Lembrando que de acordo com o Código de Ética do psicólogo, o profissional deve trabalhar sempre baseado no respeito, dignidade, integridade, igualdade e promoção de liberdade do ser humano, embasando na Declaração Universal dos Direitos Humanos; procurando consecutivamente a qualidade de vida e a promoção de saúde das pessoas e coletividades, e contribuindo para que não aconteça formas de discriminação, violência, negligencia, crueldade, exploração e opressão (BOCK, 2005).

8 METODOLOGIA

No tocante a metodologia, Maria Lakatos (2012) afirma que esta envolve um estudo extenso composto por técnicas, abordagens, embasamentos teóricas, dentre outros. Assim, o presente estudo trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo e de caráter exploratório. Visto que para a realização da pesquisa foi feito um levantamento de literaturas, sendo lido ao todo 56 bibliografias, encontrados nas plataformas do Periódicos Capes, Lilacs, Scielo e livros.

A seleção das 18 literaturas que fundamentaram o presente estudo, foi submetido aos seguintes critérios: artigos e livros publicados no últimos 7 anos, exceto alguns devido o teor de importância no que diz respeito a sua fundamentação teórica que repercute até os dias atuais, bem como a utilização de palavras-chave; assédio moral, assédio moral nas organizações, conceituação de assédio moral, mobbing, o mundo organizacional e o assédio moral, assédio moral no trabalho e a saúde do trabalhador, sofrimento nas organizações e assédio moral, e formas de enfrentamento do assédio moral dentro das organizações.

No tocante à pesquisa bibliográfica, de acordo com Ludwig (2009), este explicita que esta consiste em um método de levantamento de dados por meios de livros, documentos e revistas. Tal método proporciona ao pesquisador investigar sobre diversas temáticas, bem como serve de base para a fundamentação de projetos, portanto, pode-se considerá-la como uma ação de investigação, diagnóstico e interpretação de bases teóricas já existentes.

Referente à exploração da pesquisa, Gil (2010), a introduz como meio de análise das literaturas, cujo intuito é verificar se o material bibliográfico selecionado possui relevância para a investigação que se propõe. Em contraponto, a investigação qualitativa, é representada a partir do desenvolvimento de análises e explanações rigorosas sobre determinada temática, a fim de melhor compreender o objeto de estudo de maneira mais aprofundada (LAKATOS; MARCONI, 2011).

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das literaturas estudadas foi possível compreender que o assédio moral pode possuir várias denominações, a exemplo de mobbing, bullying, maltratos psicológicos, dentre outras, visto que é compreendido como condutas ou atitudes de cunho agressivo, emitidas por meio de ações verbais ou não verbais, cujo intuito é proporcionar de forma danosa à integridade física e mental das vítimas.

Durante o percurso para construção da pesquisa que a mesma ofereceu uma grande possibilidade de aprofundar conhecimentos sobre o assunto numa perspectiva acerca da saúde mental mediante a uma literatura científica, enfatizou que o assédio moral carrega consigo implicações severas na vida dos trabalhadores, como também pode desenvolver diversas consequências para organização, para o seio familiar e a sociedade como um todo. Foi possível compreender que diante de todas as repercussões que o sujeito sofre com o assédio moral, estas podem ser psicossomáticas, psicopatológicas ou comportamentais.

Nesta perspectiva, observou-se uma relação estreita entre o assédio moral e as organizações, sendo evidenciada seus impactos por meio das expressões ou sintomas físicos e psicológicos das vítimas. Tal contexto organizacional muitas vezes é mantido devido ao seu caráter econômico, sendo, neste sentido, o assédio moral entendimento a partir de uma dimensão horizontal, vertical e mista encontradas nas relações de poder estabelecidas.

Sabe-se ainda que o contexto vigente pertinente as organizações estão implicadas constantemente na produção demasiada a fim de atender a demanda social. Isto a longo tem gerado uma série de consequências, especialmente relacionada a constituição das relações humanas nesse ambiente, sendo a saúde do trabalhador um desses elementos prejudicados. É no tocante a estes elementos que a pesquisa exerce contribuição significativa à medida que traz à tona problemas que, na maioria das vezes, são esquecidos, podendo isto, conseqüentemente, reforçar a manutenção de comportamentos como o assédio moral.

Portanto, na tentativa de prevenir o assédio moral e suas consequências na saúde do trabalhador, pode-se considerar três medidas preventivas e de recuperação cujo intuito é a

minimização do seu impacto: a primeira medida, está vinculada à educação dos colaboradores e empregados sobre as consequências deste na saúde dos indivíduos, além da relevância do respeito na manutenção dos vínculos; quanto a segunda medida, já existe a presença do assédio moral, sendo necessário ações que possibilitem a resolução dos conflitos percebidos; e, por fim, deve ser realizado o diagnóstico precoce a fim de reduzir os danos e o desenvolvimento de psicopatologias mais severas.

E com isso, ressaltando a importância do profissional da psicologia em que pode-se entender que o assédio moral vai muito além das dimensões restritas dentro de um ambiente laboral, já que estes traz grandes consequências a saúde mental do trabalhador. Sendo assim, compreendendo a necessidades de novas pesquisas diante dos diversos sintomas psíquicos que se resultam da prática do assédio moral.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, L. **O perfil do agressor de assédio moral e a inércia das vítimas**. 2018. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/63394/o-perfil-do-agressor-de-assedio-moral-e-a-inercia-das-vitimas> >. Acesso em: 23 de agosto de 2018.

ALVARENGA, L. **Consequências jurídicas do assédio moral**. 2017. Disponível em: < <https://leidyane2030.jusbrasil.com.br/artigos/489126339/consequencias-juridicas-do-assedio-moral> >. Acesso em: dezembro de 2018.

ARAÚJO, A. R. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTR, 2012.

AVILA, R. P. **AS CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. Caxias do Sul, 2008.

BERGANTIN, Emileni Cristina da Silveira. O assédio moral e suas consequências para o assediado. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 145, fev 2016. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16833>. Acesso em nov 2018.

BERNARDO, M. H. **Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BERNARDO, M. H; NOGUEIRA, F. R. C; BÜLL, S. Trabalho e saúde mental: repercussões das formas de precariedade objetiva e subjetiva. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v.63, n.SPE, p. 83-93, 2011.

BOCK, A. M. B. **CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO PSICOLOGO**. Brasília, 2005.

CAMPOS, R. Assédio moral e constante. **Psique: Ciência e vida**, São Paulo, v.1, n.04, p.40-47, 2006.

COELHO, H; FERRAZ, D. L. S; MOREIRA, P. A. **Sindicatos: obstáculos e potencialidades ao movimento de constituição da consciência de classe**. Belo Horizonte, MG: Universidade Federal de Minas gerais, 2015.

FERRAZ, D. L. S; MACIEL, J. A; SOUSA, R. R. Representações sociais sobre ser trabalhador terceirizado e a precarização do trabalho. **Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Salvador, BA, 2015.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. 2ª. ed. Campinas: Russell editores, 2010.

FILHO, R. P; JUNIOR, A. L; BRAGA, P. S. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n.190, p.1-35, 2016. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>>. Acesso em: 07/09/2017

FRANCO, T; DRUCK, G; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.35, n.122, p.122-248, 2010.

FREITAS, M. E; HELOANI, J. R; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GUIMARÃES, L. A. M; VASCONCELOS, E. F. Mobbing (Assédio Psicológico-Moral) no Ambiente de Trabalho: uma Visão Crítica Contemporânea. **Revista Psicologia e Saúde**, Campos Grande/MS, v.4, n.1, jan/jun, p.85-93, 2012.

HIRIGOYEN, M. F. **Redefinindo o assédio moral**. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

JACQUES, M. G. C. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Revista Boletim da Saúde**, v.20, p.93-105, 2006.

LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7ª. ed. 7ª. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 5ª.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LUDWIG, A. C. W. **Fundamentos e prática de metodologia científica**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MARINHO, K. F; RATTO, C. G. Modo borderline e mundo do trabalho: um ensaio sobre implicações e perspectivas atuais. **Saúde Soc**, São Paulo, v.25, n.1, p.171-185, 2016.

MARQUES, R. S. **Assédio moral: pode o assediador ser algoz e vítima?**. 2015.

MEDEIROS, M. F. R; GOMES, M. A. Assédio moral organizacional: uma perversa estratégia organizacional. **R. Laborativa**, v. 5, n. 2, p. 64-85, out./2016.
<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. 6

OLIVEIRA, L. E. C. **CONSEQUÊNCIAS PSICOBIOFÍSICAS DO ASSÉDIO MORAL: SÍNDROME DE BURNOUT E TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO COMO PSICOPATOLOGIAS LABORAIS**. Rio Grande do Norte, 2012.

OLIVEIRA, P. R. **Assédio Moral no Trabalho**. 2004. Disponível em: <
http://www.psicologia.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=aop0032>. Acesso em: 03 de setembro de 2018.

PEIXOTO, O. S; PEREIRA, I. V. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. **Rev. Bras. Med. Trab.**, Belo Horizonte • Vol. 3 • No 2 • p. 135-7 • ago-dez • 2005.

PERONDI, D. P. **Medidas preventivas para evitar o assédio moral na sua empresa**. 2018. Disponível em: <
<http://www.bortolotto.adv.br/blog/index.php/2016/05/05/medidas-preventivas-para-evitar-o-assedio-moral-na-sua-empresa/>>. Acesso em: 23 de agosto de 2018.

RODRIGUES, L. C. **A saúde mental dos trabalhadores e o assédio moral organizacional**. 2015. Disponível em: <
<https://jus.com.br/artigos/43101/a-saude-mental-dos-trabalhadores-e-o-assedio-moral-organizacional>>. Acesso em: 22 de agosto de 2018.

SELIGMANN-SILVA, E, BERNARDO M. H; MAENO, M; KATO M. **O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador**. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.35, n.122, p.187-191, 2010.

SILVA, A. SILVA, R. SOUZA, R. V. C. et al. Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador. **Rev. ESPACIOS**. v. 39. Nº 16. 2018.

SILVA, M. P.; BERNARDO, M. H; SOUZA, H. A. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.41, n.23, p.1-12, 2016. Disponível em:
 <<http://www.redalyc.org/html/1005/100549989016/>>. Acesso em: 07/09/2017.

SILVA, N. L.; FURIATI, A. **Assédio Moral no Trabalho: Características, Consequências e Atuação do Psicólogo**. 2015. Disponível em: <
<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/assdio-moral-no-trabalho-caractersticas-consequencias-e-atuao-do-psicologo/>>. Acesso em: 03 de setembro de 2018.

SOARES, A.; OLIVEIRA, J.A. O assédio moral no trabalho: uma breve introdução. **Rev. bras. Saúde ocupacional**, São Paulo, 37 (126): 195-202, 2012. Disponível em:
 <<http://www.redalyc.org/html/1005/100524977002/>> Acesso em: dezembro de 2018.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cad. EBAPE.BR**, v. 13, nº 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2015.