

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE**  
**GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

LAYS VIEIRA DE SOUZA OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: IMPACTOS NA SAÚDE DOS**  
**TRABALHADORES**

**MACEIÓ**  
**2023**

LAYS VIEIRA DE SOUZA OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: IMPACTOS NA SAÚDE DOS  
TRABALHADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal de Alagoas como um dos requisitos para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Ana Paula Lima Marques Fernandes

**MACEIÓ  
2023**

**Catálogo na fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecária Responsável: Helena Cristina Pimentel do Vale CRB-4/ 661

O48a Oliveira, Lays Vieira de Souza.  
Assédio moral no trabalho : impactos na saúde dos trabalhadores / Lays Vieira de Souza Oliveira. – 2023.  
64 f.

Orientadora: Ana Paula Lima Marques Fernandes.  
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Administração) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Economia. Administração e Contabilidade. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 53-57.  
Anexos: f. 58-64.

1. Assédio moral. 2. Assédio no ambiente do trabalho. 3. Doenças ocupacionais. 4. Violência. 5. Saúde do trabalhador. I. Título.

CDU: 65.013 -057.16

FOLHA DE APROVAÇÃO

**LAYS VIEIRA DE SOUZA OLIVEIRA**

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: IMPACTOS NA SAÚDE DOS  
TRABALHADORES

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Universidade Federal  
de Alagoas, como Requisito para a  
obtenção do título de graduado em  
Administração.

Aprovado em: 27/06/2023

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.a Dra Ana Paula Lima Marques Fernandes (Orientadora)  
Universidade Federal de Alagoas– UFAL

---

Prof. Dr Edilson dos Santos Silva (Examinador)  
Universidade Federal de Alagoas – UFAL

---

Prof. Lucas Silva de Amorim (Examinador)  
Universidade Federal de Alagoas– UFAL

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho a todos que contribuíram direta  
ou indiretamente em minha formação acadêmica.*

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradeço a todos que contribuíram no decorrer desta jornada, especialmente:*

*Aos meus professores que foram fundamentais em minha formação, aos meus amigos que estiveram comigo e que sempre me apoiaram nos estudos e nas escolhas que tomei, a minha família que sempre me apoiou todos esses anos e em especial a Deus por me permitir chegar até aqui*

## RESUMO

O assédio moral no trabalho é uma espécie de violência praticada contra o trabalhador, que ocorre de maneira reiterada, expondo o indivíduo a situações vexatórias e constrangedoras, tais práticas podem motivar o aparecimento de doenças físicas e/ou psicológicas no indivíduo, podendo acarretar a incapacidade do indivíduo para o trabalho ou em casos mais graves ao suicídio. O objetivo geral deste trabalho é investigar a relação entre as práticas abusivas caracterizadas como assédio moral no trabalho e os impactos na saúde dos trabalhadores vítimas dessa conduta, tendo como base um estudo realizado na empresa Alfa. A metodologia da pesquisa utilizada foi exploratória e a coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso e tem uma abordagem de natureza qualitativa e quantitativa, os dados também foram coletados por meio de um questionário online aplicado aos funcionários. Com a aplicação do questionário foi possível identificar que nem todos os colaboradores da empresa responderam as perguntas, isso pode ser explicado pelo medo/receio de ser identificado por meio das respostas dadas e acabar sofrendo alguma represália, além disso, foi possível inferir que a grande maioria dos colaboradores consideram que não foram vítimas de assédio moral no trabalho, porém, como alguns colaboradores relataram situações que não condizem com práticas aceitáveis dentro do ambiente de trabalho, identificou-se que é necessário investir em políticas e práticas de prevenção e combate a esse tipo de violência, vale ressaltar que com o estudo não foi possível constatar qual gênero está mais propenso a se tornar uma vítima. Por fim, foi possível concluir que a prática de assédio moral é uma conduta que desrespeita a legislação e a dignidade do trabalhador, e por essa razão torna-se algo inaceitável no ambiente de trabalho. Desse modo, desconsiderar os efeitos negativos na saúde física e psicológica dos trabalhadores é um grande erro.

**Palavras-chave:** Assédio Moral no Trabalho. Doenças ocupacionais. Violência Psicológica. Saúde do trabalhador.

## **ABSTRACT**

Moral harassment at work is a kind of violence practiced against the worker, which occurs repeatedly, exposing the individual to vexatious and embarrassing situations. Such practices can motivate the appearance of physical and/or psychological diseases in the individual, and may lead to the individual's incapacity to work or, in more serious cases, to suicide. The general objective of this work is to investigate the relationship between abusive practices characterized as moral harassment at work and the impacts on the health of workers who are victims of this conduct, based on a study carried out at the Alfa company. The research methodology used was exploratory and data collection was carried out by means of bibliographic and documental research and case study, and has a qualitative and quantitative approach; data was also collected by means of an online questionnaire applied to the employees. With the application of the questionnaire it was possible to identify that not all the employees of the company answered the questions, this can be explained by the fear/rejection of being identified through the answers given and end up suffering some reprisal, in addition, it was possible to infer that the vast majority of employees consider that they have not been victims of bullying at work, However, as some employees reported situations that are not consistent with acceptable practices within the work environment, it was identified that it is necessary to invest in policies and practices to prevent and combat this type of violence. Finally, it was possible to conclude that the practice of moral harassment is a conduct that disrespects the legislation and the worker's dignity, and for this reason it becomes something unacceptable in the work environment. Thus, to disregard the negative effects on the physical and psychological health of workers is a big mistake.

**Keywords:** Moral Harassment at Work. Occupational Diseases. Psychological Violence. Worker's Health.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1. Fases de uma situação de assédio moral de acordo com Leymann..... 24

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Descrição do perfil dos pesquisados do setor operacional e administrativo.....	42-43
Tabela 2. Descrição dos pesquisados do setor operacional e administrativo quanto aos dados relacionados ao trabalho.....	43-44
Tabela 3. Definição do assédio moral de forma simples.....	44-45
Tabela 4. Frequência dos comportamentos negativos no ambiente de trabalho.....	45-46

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Efeitos perniciosos sobre a saúde da vítima.....	23-24
Quadro 2. Categorias do assédio moral nas organizações.....	25
Quadro 3. Classificação das doenças segundo sua relação com o trabalho.....	26
Quadro 4. Como o agressor impede a vítima de reagir.....	27-28
Quadro 5. Fatores e situações de risco para transtornos mentais relacionados ao trabalho.....	29-31
Quadro 6. Consequências do Assédio Moral no organismo.....	31
Quadro 7. Principais autores e temas pesquisados.....	40-41

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AMT	Assédio Moral no Trabalho
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCJ	Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania
CF/88	Constituição Federal de 1988
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.....	14
1.2. OBJETIVOS.....	16
1.2.1. Objetivo Geral.....	16
1.2.2. Objetivos Específicos.....	16
1.3. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA.....	16
1.4 . ESTRUTURA DA PESQUISA.....	17
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	18
2.2. HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL.....	20
2.3. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	22
2.3.1. Frequência e duração do Assédio Moral.....	32
2.3.2. Assédio Moral Vertical Descendente e Ascendente.....	33
2.3.3. Assédio Moral Horizontal.....	34
2.3.4. Assédio Moral Misto.....	34
2.3.5. Gênero do Assédio Moral.....	35
2.3.6. Consequências para a saúde do trabalhador.....	36
<b>3. METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>	<b>37</b>
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	37
3.2. COLETA DE DADOS.....	38
3.3. TRATAMENTOS DOS DADOS.....	39
3.4. DEFINIÇÃO DAS VARIÁVEIS.....	39
3.5. PRINCIPAIS AUTORES E TEMAS PESQUISADOS.....	39
<b>4 . ANÁLISE DOS DADOS, RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>41</b>
4.1. CARACTERÍSTICA DA EMPRESA.....	41
4.2. DESCRIÇÃO DOS PESQUISADOS: SETOR OPERACIONAL E ADMINISTRATIVO.....	42
4.3. O ASSÉDIO MORAL.....	44
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>51</b>
<b>5.1. CONTRIBUIÇÕES FUTURAS.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>58</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Neste capítulo serão apresentados, respectivamente, a contextualização do tema e o problema de pesquisa, sendo assim, nesse primeiro momento serão apresentados os levantamentos teóricos e questionamentos a serem respondidos no estudo, os objetivos, geral e específicos, que são os problemas norteadores do estudo e a justificativa em termos de relevância da pesquisa, onde apresentam-se as razões para elaboração da mesma.

### 1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

A violência moral no trabalho não é um fenômeno novo, podendo inclusive considerá-la tão antiga quanto o próprio trabalho. A globalização e a flexibilização das relações trabalhistas trouxeram a intensificação e banalização do problema (NUNES, 2016).

Essa conduta traz consigo uma série de características e consequências graves para a vida do indivíduo, como mencionado por Barreto (2008), o assédio moral é uma prática abusiva e não visível que pode causar vários danos à saúde psicológica e física do trabalhador, comprometer as relações afetivas e sociais do indivíduo, e, em situações extremas, pode gerar a incapacidade para o trabalho e até a morte por suicídio.

Ramos (2020), reforça o que foi mencionado por Barreto, ao afirmar que: o assédio moral pode ser responsável por desencadear várias doenças psicológicas, dentre elas estão: a síndrome de Burnout, ataques de pânico, ansiedade e depressão profunda.

De acordo com Lopes (2019), o comentário ou crítica destrutiva direcionada ao indivíduo uma única vez, seguido de desculpas ou não, não caracteriza assédio moral no trabalho. Para caracterizar o assédio é preciso que a conduta agressiva e/ou vexatória seja frequente, tenha como objetivo constranger a vítima e humilhá-la, fazendo com que ela se sinta inferior.

Por se tratar de uma conduta ofensiva e que pode causar diversos danos físicos ou psicológicos ao indivíduo, ela fere diretamente os princípios fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 - (CF/88), conforme texto expresso do artigo mencionado abaixo:

“Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
III - a dignidade da pessoa humana;

O artigo 1º, inciso III da CF/88, discorre que a dignidade da pessoa humana está protegida e essa proteção está estabelecida em uma cláusula pétrea, ou seja, não pode ser suprimida ou restringida, pois é um direito imutável que adquirimos ao nascer.

Além disso, os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, também são atingidos, conforme o texto do artigo citado abaixo :

“Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

O texto constitucional proíbe que o ser humano seja tratado de forma desumana ou degradante, pois esse tratamento pode acabar resultando em prejuízos para a saúde do indivíduo (MELO, 2019).

O artigo 5º da CF/88, traz ainda o inciso X, citado abaixo:

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”

Esse inciso aponta que a honra da pessoa é inviolável, Furbino (2021), afirma que ao sofrer assédio moral a vítima passa a conviver em um ambiente intimidativo, hostil, degradante e desestabilizador, por essa razão, a violência moral fere a garantia constitucional de inviolabilidade da honra.

A Constituição Federal traz alguns dispositivos a respeito dos princípios, direitos e garantias fundamentais do indivíduo, mas o ordenamento jurídico brasileiro não dispõe de normas específicas que caracterize a conduta como criminosa, mas existem projetos de lei tramitando no Congresso Nacional que visam regulamentá-la, a exemplo do Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, aprovado em março de 2019, pela Câmara Federal que tipifica tal prática como crime.

Após essa aprovação o projeto passou a tramitar na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal e se aprovado, alterará o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), outro exemplo, é o Projeto de Lei nº 2.203,

de 2021, que visa acrescentar 5 parágrafos ao artigo 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Mesmo não existindo uma norma específica para tratar as situações de assédio moral, as vítimas ou aqueles que presenciarem a situação podem realizar as denúncias nas ouvidorias ou área responsável na empresa, nos sindicatos ou em instâncias superiores como o Ministério Público do Trabalho (MPT) ou Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE).

O Assédio Moral no Trabalho - (AMT) pode causar vários danos na vida dos trabalhadores, afetando principalmente a saúde, as leis brasileiras ainda estão caminhando para a tipificação da prática como crime, mas o assédio é um problema que precisa ser tratado, sendo assim, diante do contexto apresentado, **como o trabalhador pode atuar para evitar que ele se torne uma vítima de assédio moral no trabalho e acabe sofrendo com os impactos dessa prática na sua saúde (física e mental)?**

## 1.2. OBJETIVOS

Os objetivos da pesquisa foram definidos de modo que possibilitasse a coleta das informações para apresentar uma solução para o problema da pesquisa.

### 1.2.1. Objetivo Geral

Analisar os impactos na saúde dos trabalhadores vítimas de assédio moral no trabalho.

### 1.2.2. Objetivos Específicos

Identificar quais as práticas abusivas que podem ser caracterizadas como assédio moral;

Destacar quais as medidas que a empresa pode adotar para coibir essa prática;

e

Apontar quais as implicações legais para a empresa caso ela seja acionada na justiça.

## 1.3. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

De acordo com o portal do (TRT-13) Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região (2022), dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) apontam que, somente



em 2021 foram ajuizados na Justiça do Trabalho mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho.

Diante de dados tão alarmantes quanto os divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), a pesquisa torna-se importante para a área da educação e sociedade como um todo, pois qualquer trabalhador está sujeito a enfrentar uma situação como essa, além disso, as empresas precisam atuar para impedir que essas situações ocorram, pois essa prática pode acabar resultando em prejuízo à honra e a dignidade da pessoa humana, além de ser capaz de desencadear várias doenças psicológicas e físicas no indivíduo,

Merece também destaque que, essa prática pode resultar em prejuízos financeiros para as empresas.

#### 1.4. ESTRUTURA DA PESQUISA

No primeiro capítulo expõe-se o tema para possibilitar o entendimento do objeto da pesquisa e do que está sendo estudado. Na contextualização estabeleceu-se o histórico, características, dispositivos legais de proteção ao indivíduo e o problema de pesquisa. Em seguida, foram apresentados os objetivos: geral e específicos, além da justificativa e relevância do trabalho.

No segundo capítulo, referencial teórico, tem-se a apresentação do tema com base nas publicações anteriores a esta pesquisa para dar suporte ao que está sendo estudado. O capítulo foi estruturado em tópicos para possibilitar o entendimento do que está sendo estudado. Os tópicos foram estruturados em: conceito de assédio moral, histórico e características, respectivamente, este último tópico foi dividido em subtópicos, são eles: frequência e duração do assédio, assédio moral vertical descendente e ascendente, horizontal, misto, gênero e consequências para a saúde do trabalhador.

No terceiro capítulo foi apresentado o método utilizado para realizar a coleta de dados, os procedimentos de análise e interpretação dos dados, além das dimensões da análise e as limitações da pesquisa.

No quarto capítulo apresenta-se os resultados do questionário aplicado.

Apresenta-se no quinto capítulo as considerações finais da pesquisa e as recomendações para trabalhos futuros em concordância com o tema estudado. E por

fim, as recomendações que nortearam a pesquisa para alcançar os objetivos propostos.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo apresentam-se os levantamentos históricos que deram suporte para a pesquisa, a princípio apresentam-se os conceitos de assédio moral, o histórico do assédio moral, as características do mesmo e suas peculiaridades como: frequência e duração da violência, os tipos de assédio (vertical descendente e ascendente, horizontal, misto, gênero do assédio) e ainda as consequências dessa prática na saúde dos trabalhadores/vítimas.

### 2.1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho é uma violência que a princípio atinge a vítima de maneira silenciosa e que a longo prazo pode desencadear diversos problemas de saúde e até a incapacidade do indivíduo para o trabalho, conforme mencionado por Silva *et al.* (2019), para eles o AMT é:

“Uma violência silenciosa que desestabiliza a vítima, agride a sua saúde, abala a relação de trabalho e contamina o ambiente laborativo, podendo levar ao dano pessoal e à incapacidade temporária ou definitiva para o trabalho. Sendo praticado, na maioria das vezes, a partir de atos sutis e sistematizados, atingindo em especial o subjetivo da vítima e tornando complexa sua identificação, classificação e encaminhamento.”

Segundo Souza, Fontinele e Verneck (2021), AMT é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento/transtorno psicológico ou físico no trabalhador. Dentre as características desses constrangimentos/transtornos é possível citar uma série de sintomas como insônia, fadiga, queixas somáticas, esquecimento, irritabilidade, dificuldade de concentração, sentimentos de inutilidade, entre outros (BRAVO *et al.* 2022).

Além das características apresentadas, Silva *et al.* (2019), ressaltam que o AMT é uma forma específica de violência no contexto do trabalho, de caráter predominantemente psicológico e que se estabelece a partir de atos de agressividade e humilhação ocorridos de forma repetitiva, direcionado a uma ou mais pessoas.

De acordo com Oliveira e Silva (2020), conforme citado Hirigoyen (2006, p. 76-83) citam que:

“A violência moral ocorre em diversas sociedades e por isso seu estudo é universal, a depender da região ela pode ser chamada de: *harassment, ijime, bullying, mobbing, whistleblowers* e de assédio moral, essa variação ocorre em razão do contexto e da região que ele está sendo utilizado.”

Segundo Moura e et al. (2021), o AMT pode ser caracterizado também como um problema social complexo, que atinge proporções mundiais, normalmente os episódios violentos ocorrem dentro do ambiente de trabalho e por essa razão muitas vezes são confundidos com atos de gestão, o que acaba dificultando a sua identificação.

Apesar de alguns episódios de violência serem confundidos com atos de gestão, são duas coisas bem distintas, principalmente porque a prática abusiva tem como característica a exposição do indivíduo a situações vexatórias e degradantes, conforme citado por Zorzo e et al (2014), a violência moral consiste em:

“Expor habitualmente e de modo prolongado trabalhadores a situações aviltantes, degradantes e sobretudo vexatórias perante os demais, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas atividades profissionais. Chegam a ser condutas desumanas, carentes de ética e respeito, de um ou mais superiores hierárquicos, dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e psicologicamente comprometendo a sua atuação profissional.”

Os riscos do AMT muitas vezes são invisíveis, visto que a violência nem sempre é física, na maioria das vezes são as palavras e os gestos que tiram as forças das pessoas. Além disso, podem ocorrer também perseguições e pressões constantes, com agravos à dignidade e ao direito a um trabalho que proporcione saúde física e mental para o indivíduo (ANDRADE; ASSIS, 2018).

De acordo com Rocha et al (2021), conforme citado por Hirigoyen (2015), um ato isolado de humilhação não configura assédio moral, uma vez que é necessário haver a repetição sistemática do ato, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho.

No entanto, independentemente de ser um ato isolado ou repetido sistematicamente, é crucial combatê-lo, pois essa violência psicológica pode causar danos à saúde física e mental, não somente da vítima, mas de todos que presenciam esses atos.

Silva *et al.* (2019), afirmam que: a depender do país e da cultura o AMT poderá receber a denominação de *mobbing/psicoterror*, podendo inclusive receber outras denominações.

O AMT é um processo que possui muitas causas e diversas abordagens que ora podem estar focadas no indivíduo e outrora no contexto ou em ambos, conforme abordado por Nascimento (2021), para ela existe o assédio moral interpessoal, que ocorre de maneira direta e pessoal, com o propósito de prejudicar ou retirar o trabalhador da relação laboral com os outros e existe também o assédio moral organizacional, que ocorre quando a empresa incentiva e tolera que sejam usadas estratégias de constrangimento para melhorar a produtividade e reforçar o controle sobre o trabalhador.

Silva *et al.* (2019), apontam outras causas e abordagens no processo de AMT, para eles o assédio pode ser definido como:

“Um processo multicausal com diferentes abordagens, que ora estão focalizadas no indivíduo ora no contexto ou, ainda, em ambos, já que não se trata de um viés, mas de métodos e abordagens distintas. Assim, a abordagem psicológica será mais centrada sobre o indivíduo, enquanto uma abordagem sociológica será mais voltada para o contexto. Suas consequências atingem não só a vítima, mas também a organização de trabalho (produtividade, rotatividade e desmotivação) e a sociedade como um todo (índices de desemprego, danos do adoecimento e conflitos familiares).”

## 2.2. HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL

Ao analisar historicamente o assédio moral no Brasil, é importante buscá-lo pelas raízes no contexto social e organizacional, isso porque elas podem estar atreladas a uma sociedade economicamente capitalista, e também em organizações cada vez mais focadas no aumento da produtividade, deixando de lado seu compromisso com o ser humano (MOURA; CAMFIELD; PIZZOL, 2021).

O “mundo do trabalho” passou e está passando por constantes transformações (principalmente tecnológicas, das relações e organizacionais) e é resultante de um processo histórico. Essas transformações com o tempo começaram a deixar suas marcas na saúde do trabalhador, com a intensificação das pressões, do ritmo de trabalho, o excesso de responsabilidades, precarização na organização e nos processos de trabalho, entre outros fatores que começaram a colocar em risco a saúde do trabalhador (BARDINI, 2020).

De acordo com Albanaes *et al.* (2017) o atual contexto socioeconômico mundial pode ser caracterizado por grandes mudanças decorrentes da globalização e da aceleração proporcionada pelos avanços tecnológicos, esses avanços estimulam a competitividade entre as organizações e também provoca a insegurança generalizada nos trabalhadores.

Conforme De Paula et al (2021), é essa pressão do mercado capitalista que está impondo a adoção de modelos de gestão pautados na força de trabalho e na produtividade.

Segundo Moura, Camfield e Pizzol (2021), o assédio no ambiente das organizações não é um assunto recente, é um fenômeno histórico que afeta as relações humanas desde os primórdios. Essa prática atinge grande parte dos trabalhadores de ambos os sexos, raças e etnias.

Nascimento (2021), afirma que o AMT é um dos problemas mais graves que o trabalhador pode enfrentar em seu ambiente de trabalho e nos últimos anos vem crescendo como um fenômeno social e isso tem aumentado a importância da temática no meio acadêmico e vem ganhando proporções nunca vistas antes no meio profissional.

De acordo com Moura et al (2021), nos últimos anos o tema ganhou visibilidade não somente pelo ato em si, mas também pelas denúncias realizadas e exposições que tem se tornado algo crescente, além da evolução dos movimentos de empoderamento e apoio às vítimas.

O AMT tornou-se um tópico importante, principalmente, porque uma das principais consequências para a saúde do trabalhador foi o aumento dos casos em que o trabalho foi o agente causador de um transtorno mental, embora muitas situações não sejam comunicadas, caso todas elas fossem comunicadas existiria a possibilidade de aumentar ainda mais o número de casos. Com este crescimento exponencial, os adoecimentos mentais passaram a ser a terceira causa de benefícios concedidos pela Previdência Social (BARDINI, 2020).

A CF/88 traz em seu texto alguns dispositivos de proteção dos interesses ou necessidades humanas considerados pelo constituinte como fundamentais ao ser humano, que possui pleno direito de utilizar tais bens para perseguir seus interesses caso ele perceba que está sendo lesado em seus direitos fundamentais (FERREIRA E SANTANA, 2019).

Dentre os dispositivos de proteção aos interesses ou necessidades humanas estão os artigos 1º, inciso III e 5º, incisos III e X da CF/88. Ainda de acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu art. 114, incisos I e VI, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, bem como as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Além dos dispositivos constitucionais mencionados acima, existe o artigo 146 do Decreto-Lei 2.848 de 1940, o Código Penal Brasileiro, nele, o legislador trouxe um texto prevendo que é crime: “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda” (BRASIL, 1940).

De acordo com Fabrício (2012), o Projeto de Lei 4.742, de 23 de maio de 2005, propõe a criação do artigo 146-A, que instituiria o crime de assédio moral no trabalho como “a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, afetando a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral” (BRASIL, 2005). Esse projeto ainda precisa ser aprovado para que de fato se converta em Lei.

O assédio moral é uma das espécies de violência cotidiana à qual estão submetidos muitos dos trabalhadores de todo o mundo, apesar do ordenamento jurídico brasileiro possuir alguns dispositivos legais de proteção aos direitos e garantias fundamentais do indivíduo, não existe, no ordenamento jurídico brasileiro, qualquer previsão específica que balize ou trate deste fenômeno, ademais, doutrina e jurisprudência ainda têm tratado o assunto com bastante timidez (FREIRE, 2008).

### 2.3. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral possui várias características, mas a princípio é importante deixar claro que ele se desenvolve em qualquer relação de trabalho ou emprego, conforme Ávila (2008), a relação de trabalho tem caráter genérico, pois é toda modalidade de contratação de trabalho humano admissível, já a relação de emprego é a relação de trabalho de natureza contratual, em que o empregado presta um serviço, o empregador assume os riscos econômicos do empreendimento e paga um salário pelo serviço realizado.

Além das características já citadas, a respeito das relações de trabalho ou emprego, é importante saber que existem outras características igualmente importantes e que precisam ser observadas pelo indivíduo a fim de demonstrar se ele está sendo vítima ou não dessa prática, de acordo com De Oliveira e De Carvalho (2020), o assédio moral é: uma conduta abusiva, que pode ser praticadas por meio de atitudes, comportamentos, palavras e gestos, que ocorrem de forma sistemática,

repetitiva e por essa razão atentam contra a dignidade e/ou integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Segundo Zanetti (2009), o assédio moral são:

“Práticas repetidas visando degradar as condições humanas, relacionais, materiais de trabalho de uma ou várias vítimas de forma a atingir seus direitos e a sua dignidade, podendo alterar gravemente seu estado de saúde e podendo comprometer seu futuro profissional”.

Soares e Oliveira (2012), destacam que as definições do assédio moral vão enfatizar alguns aspectos que diferenciam esta forma de violência de outras. O assédio é um processo dinâmico que se desenvolve no tempo, a frequência e a duração dessas situações assumem um papel importante.

De acordo com Oliveira e Nunes (2008), as violências psicológicas, tem como características os comportamentos repetidos, inoportunos e não recíprocos, que se forem somados podem ter um efeito devastador na vítima, além disso, elas podem ser subdivididas em:

- Ameaça – promessa ou insinuação do uso ilegal de força, visando coagir, inibir ou constranger uma pessoa ou grupo e provocando medo de dano psicológico, sexual, físico, ou outra consequência negativa para a vítima.
- Assédio – conduta indesejada (verbal, visual ou física), que afeta a dignidade da pessoa, tendo como fundamento a idade, alguma deficiência, o sexo, a orientação sexual, a raça, a orientação religiosa, política, sindical etc.
- *Bullying* e *Mobbing* – tipo de assédio psicológico, que consiste em comportamentos persecutórios, ofensivos, com característica vingativa, cruel ou maliciosa, que visa humilhar ou desestabilizar um indivíduo ou grupo, isolando-o de contatos sociais e disseminando informações falsas sobre ele. É realizado por alguém (*bullying*) ou por um grupo (*mobbing*) hierarquicamente superior.

Albanaes *et al.* (2017), apontam que a violência no trabalho remete à exposição prolongada e repetitiva de trabalhadores a situações ofensivas, humilhantes e constrangedoras, que podem desencadear intenso sofrimento psicológico às vítimas.

De Paula, Motta e Nascimento (2021), conforme citado por Piñuel y Zabala (2003), apontam efeitos perniciosos do AMT sobre a saúde da vítima, como apresentado no quadro 1 a seguir:

**Quadro 1.** Efeitos perniciosos sobre a saúde da vítima.

Sintomatologia	Efeitos
Efeitos cognitivos e hiperreação psíquica	Perdas de memória; dificuldade para se concentrar; depressão; apatia; irritabilidade; nervosismo/agitação; agressividade/ataques de

	fúria; sentimento de insegurança; hipersensibilidade a atrasos.
Sintomas psicossomáticos de estresse	Pesadelos; dores de estômago e abdominais; diarreia/colite; vômito; náuseas; falta de apetite; sensação de nó na garganta; isolamento.
Sintomas de desajustes do sistema nervoso autônomo	Dores no peito; sudorese; boca seca; palpitações; sufoco; falta de ar; hipertensão arterial.
Sintomas de desgaste físico resultantes de estresse prolongado	Dores nas costas e nuca; dores musculares (fibromialgia).
Transtornos do sono	Dificuldades para dormir; sono interrompido; acordar muito cedo.
Cansaço e debilidade	Fadiga crônica; cansaço nas pernas; debilidade; desmaios; tremores.

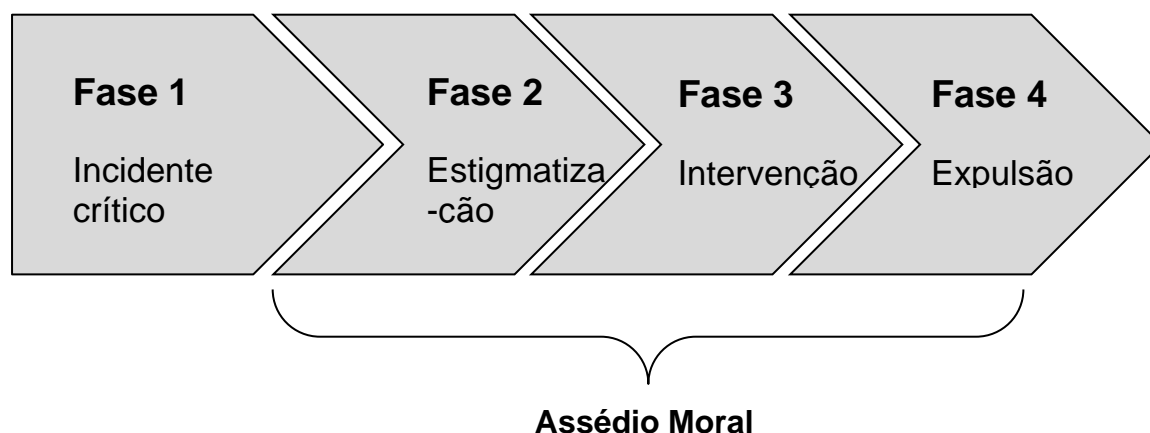
Fonte: Paula, Motta e Nascimento (2021, *apud* Piñuel y Zabala, 2003).

Além de efeitos perniciosos, pode-se dizer que a violência moral pode ser considerada como uma atitude desumana e que acaba afetando a dignidade da pessoa e atingindo os direitos fundamentais protegidos pela CF/88, conforme mencionado por Barreto (2008), para ela o AMT pode ser definido como:

“A exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade e a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos.”

De acordo com Bradaschia (2007), com base em Leymann (1992, 1996), o referido autor desenvolveu um esquema de um processo de como assédio moral se desenrola, a figura abaixo demonstra o passo-a-passo desse processo:

**Figura 1.** Fases de uma situação de assédio moral de acordo com Leymann.



Fonte: Leymann, 1996 - traduzido e esquematizado por Bradaschia (2007).



Ainda segundo Bradaschia (2007), esse modelo de Leymann apresenta a evolução do processo de AMT da seguinte maneira:

Fase 1. Ocorre um incidente crítico ou conflito entre as duas partes, este é o começo, mas ainda não é assédio;

Fase 2. Ocorre a “estigmatização” da vítima e é a partir desse momento que ocorre o início do processo de assédio;

Fase 3. Outras pessoas se envolvem na situação, por vezes é a gerência que entra no conflito, mas quando ela é envolvida há uma tendência em aceitar a visão do assediador e passar a ter uma visão negativa da vítima;

Fase 4. Ocorre a expulsão da vítima.

Segundo De Paula, Motta e Nascimento (2021), conforme citado por Hirigoyen (2010), referência internacional quando se fala em assédio moral nas organizações, ela classificou o AMT em quatro categorias, apresentadas na quadro 2, a seguir:

**Quadro 2.** Categorias do assédio moral nas organizações.

Tipo de assédio	Descrição
Isolamento	Ignora-se a presença do trabalhador, impossibilitando o diálogo; se tenta falar, é interrompido; a comunicação com ele é feita por escrito; seu pedido de entrevista é negado pela direção.
Dignidade violada	Gestos de desprezo e insinuações desdenhosas para com a vítima; rumores sobre sua sanidade mental; zombarias caricaturais sobre seu aspecto físico, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas; atribuição de trabalhos degradantes; injúrias.
Atentado às condições de trabalho	Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente decisões tomadas pelo trabalhador; criticar seu trabalho de maneira injusta ou exagerada; privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho; retirar o trabalho que lhe compete; dar sempre novas tarefas, muitas inferiores, às suas competências; pressioná-lo para que não faça valer os seus direitos; agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; dar instruções impossíveis de executar.
Violência verbal, física e sexual	Ameaças de violência física que podem chegar à agressão; empurrões e gritos; invasão de privacidade por meio de telefonemas ou cartas; espionagem e estragos em bens pessoais; agressões sexuais.

Fonte: De Paula, Motta e Nascimento (2021, *apud* Hirigoyen 2010).

Quando não há repercussão física no indivíduo, os malefícios da violência tornam-se difíceis de serem identificados, conforme afirmam Pai *et al.* (2018):

“Os malefícios da violência podem ser de difícil identificação, especialmente quando não se configuram em repercussões físicas. No entanto, estudos já revelaram os impactos negativos para a saúde psíquica dos trabalhadores e para a saúde física, manifestados por sintomas como dor e palpitações, bem

como reflexos sobre o desempenho no trabalho e, por vezes, implica no desejo de desistir da profissão.”

Bardini (2020), afirma que o trabalho pode contribuir para a alteração da saúde do trabalhador, essa contribuição dar-se-á por meio de uma série de variáveis, desde fatores específicos, como por exemplo a exposição a agentes tóxicos ou até mesmo aos fatores relativos à condição e organização do trabalho, conforme as categorias citadas no quadro 3.

**Quadro 3.** Classificação das doenças segundo sua relação com o trabalho.

<b>Categorias</b>	<b>Exemplos</b>
I – Trabalho como causa necessária.	Intoxicação por chumbo; Silicose; Doenças profissionais legalmente reconhecidas, como demência, delirium, transtorno cognitivo leve, transtorno mental orgânico, episódios depressivos, síndrome de fadiga relacionada ao trabalho, estado de estresse pós-traumático e alterações do sono.
II – Trabalho como fator contributivo, mas não necessário.	Doença coronariana; Doenças do aparelho locomotor; Câncer; Varizes dos membros inferiores; Alcoolismo crônico, outros transtornos neuróticos, síndrome de <i>burnout</i> , episódios depressivos e síndrome de fadiga relacionada ao trabalho.
III – Trabalho como provocador de um distúrbio latente ou agravador de uma doença já estabelecida.	Bronquite crônica; Dermatite de contato alérgica Asma Doenças mentais Alcoolismo crônico, outros transtornos neuróticos, Síndrome de Burnout, episódios depressivos e síndrome de fadiga relacionada ao trabalho.

Fonte: Adaptado Bardini (2020, apud de Schilling, 1984; Ministério da Saúde, 2001).

De acordo com Bradaschia (2007), conforme citado por Luna (2003), o mais difícil quando se fala em assédio moral é detectar quando e por que ele começa. Ainda segundo o autor, é preciso identificar a frequência dos ataques, tanto os diretos (gritos e insultos), quanto os mais sutis (gestos, omissão de palavras), essa análise é necessária para detectar em qual momento um conflito pontual se tornou uma perseguição ou em que momento o conflito virou AMT.

Segundo Nascimento (2021), a violência moral ocorre por ações diretas em: acusações, insultos, gritos, humilhações públicas; ou ações indiretas: propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social.

No quadro 4, os autores corroboram com o que fora mencionado por Nascimento, para eles existem algumas medidas perversas, que se constituem em verdadeiras armadilhas e tornam mais difícil o combate à violência. São elas:

**Quadro 4.** Como o agressor impede a vítima de reagir.

Tipos de medidas perversas	Descrição
Recusar a comunicação direta	<p>O conflito não é aberto, mesmo que seja expressado diariamente em atitudes cuja finalidade seja desqualificar o indivíduo; essa recusa de comunicação paralisa a vítima, que acaba ficando de mãos atadas não podendo defender-se, uma vez que o ataque não é explícito, então a vítima acaba não sabendo definir bem contra o quê deve lutar. Nesse tipo de medida perversa, dificulta-se que a pessoa pense, compreenda e reaja à situação. Essa é uma maneira de dizer algo sem usar palavras, e como nada foi dito, não pode ser repreendido. Isso pode ainda ser agravado quando a vítima tem propensão a se culpar, pois ela acaba se questionando sobre os porquês para estar vivendo essa situação.</p> <p>Silva (2022, <i>apud</i> Hirigoyen, 2019), essa estratégia é utilizada para prolongar o conflito, pois impedindo o diálogo, o agressor impede a solução do problema. Podem parecer condutas insignificantes, mas que ocorrendo frequentemente machucam cada vez mais.</p>
Desqualificar	<p>Não é um tipo de agressão aberta e isso acaba dificultando a defesa por parte da vítima, ela é praticada de maneira subjacente, sutil, insinuante e não-verbal: suspiros, dar com os ombros, olhares de desprezo, fechar os olhos e balançar a cabeça, alusões desestabilizadoras ou malévolas, são atitudes como essas que podem levar de maneira progressiva os demais a duvidar da competência profissional da vítima. A própria vítima pode acabar duvidando da sua percepção, questionando-se se compreendeu bem a situação ou se está exagerando. Muitas vezes, a desqualificação vem na forma de não olhar para o outro, não cumprimentá-lo, falar da pessoa como se estivesse referindo-se a um objeto, trocar de nome e etc, além disso, as críticas muitas vezes são dissimuladas em brincadeiras, piadas, zombarias, sarcasmos. A linguagem é pervertida e caso a vítima responda ela pode acabar ouvindo coisas do tipo: tudo não passa de brincadeira, ninguém jamais morreu por causa de uma brincadeira, mas as palavras escondem mal-entendidos que retornam contra a vítima.</p>
Desacreditar	<p>Uma insinuação, um argumento falso, muito mal-entendidos e coisas não-ditas, muitas vezes são suficientes para desacreditar a vítima. Existe ainda um esforço para ridicularizar a outra pessoa, humilhá-la, utilizar de sarcasmo para fazê-la perder a confiança em si mesma. Em alguns casos, podem ser usadas difamações, calúnias, mentiras e subentendidos maldosos para desacreditar a vítima, a partir desse momento quando a pessoa já está esgotada ou fica deprimida, isso vai acabar justificando o assédio.</p>
Isolar	<p>O isolamento ocorre quando todas as alianças possíveis são quebradas. Quando a vítima está sozinha é mais difícil ela se rebelar, especialmente se ela acredita que o mundo está contra ela. A vítima passa a realizar as atividades comuns do dia-a-dia sozinha, não recebe convite para as reuniões informais, pode ser privada de</p>

	informações e até reuniões formais. Essa pessoa é colocada de escanteio, esse isolamento pode ser ocasionado até pela retirada dos acessos privilegiados que ela tenha ao computador da empresa. Silva (2022, <i>apud</i> Hirigoyen, 2019), o intuito desse isolamento é fazer com que a vítima perca todas as alianças possíveis, pois as pessoas que possuem mais amigos ou aliados estão mais protegidas.
Vexar/constranger	Essa medida é aquela em que a vítima recebe várias tarefas inúteis e/ou degradantes, recebe objetivos que muitas vezes são inatingíveis e ainda quando solicitam que ela faça um trabalho extra (à noite ou no fim de semana) e depois jogam todo o trabalho no lixo. Silva (2022, <i>apud</i> Hirigoyen, 2019), também podem ocorrer agressões físicas indiretas, na forma de negligências propositais que provoquem acidentes, como por exemplo deixar algo pesado cair sobre a vítima.
Empurrar o outro a cometer uma falta	É uma maneira hábil de desqualificar a vítima para em seguida criticá-la e justificar o seu rebaixamento, além de levá-la a enxergar uma imagem ruim de si mesma. Com uma atitude de desprezo e de provocação, é fácil levar o outro a ter um comportamento impulsivo ou agressivo e depois acusar a vítima de ser uma pessoa desequilibrada e perturbadora no trabalho.
Assediar sexualmente	O assédio sexual faz parte do assédio moral, pois Freitas (2001), alega que o assédio sexual é uma espécie de escalada/evolução do assédio moral. Há mais de 40 anos o assédio sexual é reconhecido como discriminação sexual nos Estados Unidos. Na França, por outro lado, o assédio só é caracterizado como uma infração apenas se trazer uma explícita chantagem de demissão.

Fonte: Silva (2022, *apud* Hirigoyen, 2019; Adaptado Freitas, 2001).

Andrade e Assis (2018), é possível que as pessoas assediadas estejam em busca de uma inserção no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, estejam galgando uma qualificação profissional para conseguir empregos melhores e salários compatíveis com a formação. Com isso, o enfrentamento ao AMT não os fazem desistir do trabalho, pelo contrário, elas permanecem convivendo com a violência para se manter no emprego.

Com base em Bardini (2020), por existir muitas razões para que o agressor pratique o assédio, acaba sendo algo complexo e dificultoso para realizar a vinculação entre o trabalho e o adoecimento psíquico, considerando as muitas razões para a prática da conduta abusiva, o autor apresentou o quadro a seguir com a descrição do tipo de transtorno mental, os fatores e situações de risco.

**Quadro 5.** Fatores e situações de risco para transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Tipo de transtorno mental	Fatores e situações de risco
Alcoolismo crônico	Certas características do trabalho podem ser consideradas fatores psicossociais de risco para o alcoolismo crônico. Pode corresponder a uma necessidade de filiação, identidade, de

	<p>integrar-se a um grupo, ou como agente facilitador de socialização, pelos seus efeitos: calmante, euforizante, estimulante, relaxante, indutor do sono. Há relação com ocupações estigmatizadas ou com atividades em que a tensão é constante e elevada, como nas situações de trabalho perigoso (transportes coletivos, construção civil); de grande densidade de atividade mental (repartições públicas, estabelecimentos bancários); de trabalho monótono, que gera tédio e que impõe o isolamento do convívio humano (vigias) ou o afastamento prolongado do lar (viagens frequentes, plataformas marítimas, zonas de mineração). Pode ainda estar relacionado ao desemprego e a condições difíceis de trabalho. É uma doença ocupacional (relacionada ao trabalho).</p>
Episódios depressivos e depressão	<p>As decepções sucessivas, frustrações, perdas acumuladas ao longo dos anos de trabalho; as exigências excessivas de desempenho; ameaça permanente de perda do lugar que o trabalhador ocupa na hierarquia da empresa; perda do posto de trabalho e demissão podem determinar quadros depressivos. A situação de desemprego prolongado também pode ser uma situação geradora. Podem ainda ocorrer por exposição a substâncias químicas, como: brometo de metila, chumbo, manganês, mercúrio, sulfeto de carbono, tolueno e outros solventes aromáticos, tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados, além de outros solventes orgânicos neurotóxicos. Os quadros de depressão podem se desenvolver em trabalhadores com LER/Dort, associados ao quadro de dor crônica.</p>
Estado de estresse pós-traumático	<p>O risco de desenvolvimento do transtorno parece estar relacionado a trabalhos perigosos que envolvem responsabilidade com vidas humanas, com risco de grandes acidentes, como o trabalho nos sistemas de transporte terrestre, ferroviário, metroviário e aéreo, trabalho dos bombeiros etc. Pode surgir em qualquer idade, condicionado por situações desencadeadoras. Presenciar um acidente de trabalho com lesão grave ou com óbito de colegas de trabalho pode levar a quadro de estresse pós-traumático. Também tem sido observado em situações de violência como assaltos, seguidos ou não de morte, como ocorrem com bancários, motoristas e cobradores de ônibus etc.</p>
Neurastenia	<p>Desencadeada por ritmos de trabalho acelerados, sem pausas ou com pausas sem as devidas condições para repousar e relaxar; jornadas de trabalho prolongadas (excesso de horas extras, tempo de transporte de casa para o trabalho e do trabalho para casa muito longo, dupla jornada de trabalho para complementar a renda familiar) e jornada de trabalho em turnos alternados. Pode ocorrer também por exposição ao brometo de metila, chumbo, manganês, mercúrio, sulfeto de carbono, tolueno e outros solventes aromáticos, tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados, outros solventes orgânicos neurotóxicos.</p>
Transtornos neuróticos	<p>Relacionados a circunstâncias socioeconômicas e psicossociais: desemprego, mudança de emprego, ameaça de perda de emprego, ritmo de trabalho penoso, má adaptação ao trabalho (condições difíceis de trabalho).</p>
Transtorno do ciclo vigília-sono	<p>O trabalho em turnos é uma forma de organização do trabalho, na qual equipes de trabalhadores se revezam para garantir a realização de uma mesma atividade num esquema de horários que</p>

	diferem sensivelmente da jornada em turnos fixos e horários administrativos (manhã e tarde). No trabalho em turnos, os trabalhadores exercem suas atividades em horários de trabalho que variam durante a semana, o mês (turnos alternados) ou que permanecem em horários fixos matutinos, vespertinos ou noturnos. Também são considerados os esquemas de trabalho em turnos e horários irregulares de entrada e saída no trabalho, a cada dia, semana ou mês.
Síndrome de <i>Burnout</i>	Tem sido relatada principalmente entre cuidadores(as), como os(as) trabalhadores(as) da educação, da saúde, policiais, assistentes sociais, agentes penitenciários, professores, entre outros. Pode ocorrer em situações de reestruturação organizacional de uma empresa, como dispensas temporárias do trabalho, diminuição da semana de trabalho e enxugamento de pessoal. O risco é maior para todos aqueles que vivem a ameaça de mudanças compulsórias na jornada de trabalho e declínio significativo na situação econômica. Todos os fatores de insegurança social e econômica aumentam o risco. Os fatores predisponentes mais importantes são: papel conflitante, perda de controle ou autonomia e ausência de suporte social.
Quadros demenciais	As demências devido a drogas e toxinas (incluindo a devida ao alcoolismo) correspondem de 10% a 20% dos casos de demência em geral. Os traumatismos cranianos respondem por 1% a 5% dos casos. Podem ocorrer quadros demenciais em trabalhadores expostos a substâncias asfixiantes (monóxido de carbono (CO), sulfeto de hidrogênio (H <sub>2</sub> S)), sulfeto de carbono, metais pesados (manganês, mercúrio, chumbo e arsênio) e derivados organometálicos (chumbo tetraetila e organoestanhosos).
Delirium	Pode ocorrer em trabalhadores expostos a monóxido de carbono (CO), dissulfeto de hidrogênio (H <sub>2</sub> S), sulfeto de carbono, metais pesados (manganês, mercúrio, chumbo e arsênio), derivados organometálicos (chumbo tetraetila e organoestanhosos) e trauma crânio-encefálico (TCE).
Transtorno cognitivo leve	Pode ocorrer em trabalhadores expostos a brometo de metila, chumbo e seus compostos, manganês e seus compostos, mercúrio e seus compostos, sulfeto de carbono, tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos, tricloroetileno, tetracloretileno, tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos, outros solventes orgânicos neurotóxicos e níveis elevados de ruído.
Transtorno orgânico da personalidade	Pode ocorrer em trabalhadores expostos a brometo de metila, metais pesados (chumbo, manganês, mercúrio), sulfeto de carbono, tolueno e outros solventes aromáticos, tricloroetileno, tetracloretileno, tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados e outros solventes orgânicos neurotóxicos.
Transtorno mental orgânico	Podem ocorrer por exposição a brometo de metila, chumbo, manganês, mercúrio, sulfeto de carbono, tolueno e outros solventes aromáticos, tricloroetileno, tetracloretileno, tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados e outros solventes orgânicos neurotóxicos.

Fonte: Bardini (2020, *apud* Moura Neto, 2005 *apud* BAHIA, 2014).

Além dos tipos de transtornos mentais, fatores e situações de risco mencionados acima, Silva (2022), conforme citado por CARAN et. al (2010, p. 738), chama a atenção para as principais desordens causadas no organismo humano em decorrência do processo de Assédio Moral. São elas:

**Quadro 6.** Consequências do Assédio Moral no organismo

<b>Psicopatológicas</b>	<b>Psicossomáticas</b>	<b>Alimentares</b>
Apatia;	Hipertensão arterial;	Bulimia ou anorexia
Problemas de concentração;	Dispneia;	
Humor depressivo;	Crise de asma;	
Vivências depressivas;	Palpitações cardíacas, taquicardia, doenças do coração;	
Pensamentos repetitivos e confusos;	Inflamações na pele;	
Esquecimentos constantes;	Perda de cabelo;	
Reações de medo, insegurança, insônia, ou sonolência excessiva;	Dores generalizadas no corpo;	
Pesadelos, sonhos frequentes com a situação;	Perda de equilíbrio corporal;	
Falta de iniciativa;	Enxaquecas;	
Melancolia.	Diminuição da libido e disfunções sexuais e de comportamento.	

Fonte: Silva (2022, adaptado de CARAN et. al, 2010).

Lima (2009), defende que não existe um perfil psicológico pré-concebido que identifique a sujeição passiva do indivíduo ao AMT. Pessoas muito esforçadas e excessivamente competentes podem despertar o medo do agressor(es), isso porque em alguns casos, indivíduo não se sente à altura dos demais colaboradores da empresa e, por isso, empenha-se para contribuir mais, o que, por si só, já denota

interesse, que pode incomodar tanto os colegas de trabalho, como o superior hierárquico.

### 2.3.1. Frequência e duração do Assédio Moral

Para que a conduta seja caracterizada como AMT, ela precisa ocorrer de maneira frequente, conforme abordado por Nascimento (2021), para ela para que seja reconhecido o assédio moral, é necessário que a conduta seja repetitiva, sendo como uma espécie de perseguição, onde tal situação deva ser praticada mais de uma vez pelo assediador.

De Oliveira e De Carvalho (2020), reiteram o que foi mencionado por Nascimento ao afirmar que: o assédio moral é uma conduta inadequada, um comportamento hostil, que ocorre intencionalmente, de maneira reiterada e prolongada no tempo, que pode acabar causando danos diretos ao trabalhador e indiretos em sua vida, esses danos podem ser físicos, psicológicos e sociais, e por esta razão atentam contra a dignidade humana.

Como já mencionado, além da conduta repetitiva, é necessário que essa conduta se prolongue no tempo, como apontado por Bianco (2017), para ele:

“O prolongamento no tempo é característica preponderante, pois o episódio esporádico, em regra, não caracteriza o assédio moral, que exige o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo. As agressões físicas ou verbais pontuais, embora sejam capazes de gerar dano moral, apenas excepcionalmente acarretam assédio moral, visto que podem decorrer de momentos de estresse normal do trabalho. Para a identificação do assédio moral é necessário que a conduta do agressor seja praticada de forma reiterada e habitual, ou seja, somente a violência psicológica que se repete no decurso de um espaço de tempo é caracterizadora do assédio.”

Corroborando com o que já fora mencionado acima, Nascimento (2021), afirma que o AMT é:

“Uma forma de violência que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, podem vir a ser praticadas por uma ou mais pessoas. Onde desenvolve-se o hábito de ridicularizar, humilhar, ofender, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.”

### 2.3.2. Assédio Moral Vertical Descendente e Ascendente

Segundo Ferreira (2020), o assédio vertical descendente como o próprio nome já diz, é aquele que parte de cima para baixo, ou seja, dos superiores hierárquicos



(presidentes, mantenedores, gerente, assessor), para os subordinados. Esse é o caso mais comum de assédio moral.

Nascimento (2021), corrobora com o autor acima mencionado, ao afirmar que: o assédio vertical descendente é o tipo mais comum que ocorre nas empresas e que ele é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado.

Oliveira e Carvalho (2020), apontam que o assédio moral vertical descendente pode surgir a partir da incompetência de alguns superiores hierárquicos que não sabem dar ordens, dialogar, comunicar e gerir os seus subordinados, com isso, eles atacam os subordinados para tentar esconder as próprias deficiências profissionais ou até mesmo quando eles se sentem ameaçados profissionalmente por estes indivíduos.

De acordo com De Paula, Motta e Nascimento (2021), conforme citado por Hirigoyen (2010), quando o assédio é praticado por um superior hierárquico, ele pode ter consequências ainda mais graves sobre a saúde da vítima, quando comparado com a violência entre colegas, pois nesse tipo de situação a vítima acaba se sentindo ainda mais isolada e com mais dificuldade de encontrar uma solução para o problema, porque nessa situação ela fica sem ter a quem recorrer.

O assédio vertical ascendente, por outro lado, é a forma mais difícil de acontecer, ele ocorre quando a prática parte de um ou mais empregados inferiores e é direcionado para o superior hierárquico, ele pode ocorrer em forma de uma ordem abusiva e mandados considerados autoritários (FERREIRA, 2020).

Nascimento (2021), afirma que embora o assédio vertical ascendente seja extremamente raro, ele pode acontecer em situações em que um funcionário tem alguma informação sigilosa da empresa ou do superior hierárquico e acaba utilizando essa informação como meio de chantagem para obter algum benefício próprio.

De acordo com De Oliveira e De Carvalho (2020), esse tipo de assédio pode ocorrer também, porque os trabalhadores têm algum motivo para não querer uma chefia nova, seja por ter afinidade com o gestor anterior ou por medo das mudanças que o novato queira implementar, ou ainda, por alguma mudança nos processos com os quais eles já estão acostumados.

### 2.3.3. Assédio Moral Horizontal

Nascimento (2021), afirma que este tipo de assédio acontece entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da organização, ou seja, esse tipo de violência é praticada pelos próprios colegas de trabalho.

Segundo Ferreira (2020), essa violência ocorre por meio de:

“Piadas, isolamento, gestos obscenos, grosserias, brincadeiras desagradáveis. A vítima é colocada em situações humilhantes, comentários ofensivos, sobre a sua vida pessoal ou acusações que podem prejudicar sua imagem perante a empresa.”

Da Costa e Pinto (2017), apontam que este tipo de violência é uma prática frequente dentro das empresas, De Oliveira e De Carvalho (2020), mencionam que os indivíduos não precisam ocupar, necessariamente, o mesmo nível hierárquico dentro da organização, eles podem estar em níveis semelhantes e ainda assim será considerado um assédio moral horizontal.

Além disso, esse tipo de assédio pode ocorrer porque um indivíduo quer se ver livre do outro, seja porque esse indivíduo é novato no grupo e demonstra ser mais eficiente e competente que os demais, ou até mesmo, porque ele demonstra uma certa fraqueza/lentidão, e por isso os outros querem vê-lo fora daquele ambiente (DE OLIVEIRA e DE CARVALHO, 2020).

#### 2.3.4. Assédio Moral Misto

Com base em De Paula, Motta e Nascimento (2021), conforme citado por Hirigoyen (2010), essa modalidade acontece em situações das quais um assédio horizontal aplicado por longos períodos passa também a incorporar o assédio vertical descendente, como resultado da omissão da chefia ou superior hierárquico.

Segundo Souza, Fontinele e Verneck (2021), o AMT poderá ser considerado misto, quando ele for praticado por um superior hierárquico juntamente com outros colegas de trabalho, um assédio moral horizontal frequente, que acaba não sofrendo a interferência da hierarquia, essa ausência de interferência resulta em uma cumplicidade e conseqüentemente no assédio moral misto.

Corroborando com o que já foi mencionado, De Oliveira e De Carvalho (2020), afirmam que esse tipo de assédio ocorre de modo coletivo, onde colegas e superiores hierárquicos se juntam e atacam outro indivíduo, ele ocorre muitas vezes em virtude de costumes já existentes no ambiente laboral e que são contrários às regras da empresa e esse novato acaba não concordando com a situação e se nega a ser

conivente com tal fato, então, ele se torna um estorvo, uma ameaça para os demais e passa a sofrer com esse tipo de violência.

Segundo Zorzo et al (2014), esse tipo de assédio exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o horizontal e a vítima. Ele ocorre quando o assediado é atingido por "todos os lados", sofrendo abusos tanto dos seus superiores quanto dos companheiros.

### 2.3.5. Gênero do Assédio Moral

De acordo com Queiroz e Bittencourt (2022), homens e mulheres são vistos com desigualdade no Brasil, segundo eles:

“O Brasil é um país com características patriarcais, onde o homem ainda é visto como superior, enquanto as mulheres são vistas como inferiores. Mesmo diante do aumento da representatividade feminina em diversas áreas e cargos de trabalho, ainda há enraizado no imaginário social a ideia de que a mulher é menos capaz do que o homem, o que dentro do ambiente de trabalho perpetua a desigualdade de gênero.”

De Aquino (2018), alega que não há consenso sobre as ações de assédio moral ligado à gênero nas relações de trabalho e na maioria das vezes, esse assédio ocorre de um modo que acaba sendo difícil comprová-lo, pois ocorre através de gestos e palavras sutis e/ou de duplo sentido, não deixando brecha para o total processamento e entendimento da situação.

Por outro lado, existem autores que afirmam que o gênero feminino está mais propenso a se tornar uma vítima dessa violência, Queiroz e Bittencourt (2022), argumentam que a razão para as mulheres serem as principais vítimas dessa violência é que a mulher é tida como um ser humano sensível, irracional, frágil e maternal, enquanto o homem é tido como viril, racional, inteligente e provedor do lar, esse pensamento tem se propagado historicamente, criando raízes no imaginário popular, para que esses pensamentos perpetuem.

Andrade e Assis (2018) afirmam que as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral. Além disso, há uma diferença nas formas em que ambos os sexos sofrem com essa violência, para as mulheres, os abusos e as agressões verbais estão nas piadas grosseiras sobre vestuários e aparência física; já para os homens, estão nas piadas relacionadas à virilidade, à capacidade de trabalhar e à manutenção da subsistência familiar.

De Aquino (2018), declara que existe uma influência cultural nos casos de assédio moral contra as mulheres, isso ocorre porque o assediador tem uma percepção sobre a mulher de que ela é inferior/incapaz, mas não necessariamente a leitura do agressor sobre a mulher corresponde a realidade e por essa razão há tanta influência cultural nos casos de violência moral.

#### 2.3.6. Consequências para a saúde do trabalhador

As consequências do AMT para o indivíduo são, principalmente, agravos à saúde mental e física do trabalhador vítima dessa prática, conforme afirmado por Nascimento (2021):

“As principais consequências geradas pelo assédio moral no ambiente de trabalho são agravos à saúde mental e física do trabalhador (vítima), causando um resultado imediato, esses danos são péssimos ao ambiente de trabalho como um todo, gerando prejuízos enormes à empresa, uma vez que a capacidade laboral, não só da vítima, mas também de seus companheiros de trabalho, acaba por ser prejudicada, tendo consequências como a perda de produtividade.”

Ferreira e Santana (2019), apontam que com relação à saúde física e psíquica do empregado, dependendo da atividade desempenhada por esse trabalhador, ele poderá desenvolver hérnias, lesão por esforço repetitivo, calos vocais ou esgotamento físico e psicológico.

Há uma predisposição de doenças relacionadas com as condições da função exercida pela pessoa, essas doenças são conhecidas como doenças ocupacionais.

De acordo com Nascimento (2021), outra doença muito grave e possível consequência, é a doença ocupacional conhecida como Síndrome de *Burnout*. Ela é causada pelo estresse extremo no trabalho.

O risco de desenvolver uma dessas doenças pode ser potencializado nos casos em que a atividade desempenhada pelo trabalhador não ofereça as condições mínimas de segurança, salubridade ou simplesmente sejam atividades abusivas, das quais os trabalhadores são submetidos.

Segundo Nascimento (2021), além dos problemas de saúde podem haver outros, como:

“Queda da auto-estima pessoal e profissional, depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental, cansaço exagerado, desinteresse pelo trabalho, irritação constante, insônia, alterações no sono, pesadelos, diminuição da capacidade de concentração e memorização, isolamento, tristeza, redução da capacidade de relacionar-se com outras pessoas e fazer amizades, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e

palpitações, redução da libido, sentimento de culpa e pensamentos suicidas, uso de álcool e drogas, e tentativa de suicídio.”

Com base em De Paula, Motta e Nascimento (2021), ao longo das pesquisas realizadas sobre o tema, foi possível observar que o alto preço a ser pago em decorrência do assédio moral fica sempre a cargo do indivíduo assediado.

De acordo com Ferreira e Santana (2019), muito além do dano moral, o trabalhador acaba sofrendo um abalo nas suas relações, tem a vida modificada, muitas vezes esse indivíduo abandona os tratamentos médicos ou atividades educacionais ou físicas para cumprir com o que lhe tenha sido imposto de modo arbitrário.

Além disso, não se pode esquecer que o direito ao lazer e a constituição familiar constituem direitos fundamentais tutelados pelo ordenamento jurídico brasileiro. A perda da qualidade de vida do trabalhador não configura tão somente um abalo moral, como também abala a sua vida pessoal.

### **3. METODOLOGIA DA PESQUISA**

Após a elaboração do capítulo anterior, que serviu de base teórica para elaboração da pesquisa, serão descritos nos próximos tópicos os procedimentos metodológicos adotados, tendo como principal finalidade a operacionalização de forma ordenada da pesquisa para alcançar os objetivos propostos, sendo necessária a utilização de métodos e técnicas, que serão descritos neste capítulo, para possibilitar um maior entendimento do passo-a-passo utilizado na pesquisa em questão.

Deste modo, nos tópicos a seguir apresenta-se a caracterização da pesquisa, bem como o tipo de estudo, a população e a amostra, a técnica de coleta e as análises dos dados, variáveis, principais autores e temas pesquisados.

#### **3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA**

Esse trabalho busca investigar a relação entre as práticas abusivas caracterizadas como assédio moral no trabalho e os impactos na saúde dos trabalhadores vítimas dessa conduta.

Em relação aos seus objetivos, a pesquisa pode ser caracterizada como exploratória dado que visa explorar os fatos e/ou eventos sobre os possíveis impactos na saúde dos trabalhadores vítimas dessa prática dentro da empresa, que fazem parte da amostra coletada.

No que se refere aos procedimentos de coleta de dados, fez-se o uso da coleta de dados secundários, por meio de pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso e tem uma abordagem de natureza qualitativa e quantitativa, dado que se utiliza do caráter subjetivo, da coleta e tratamento das informações que subsidiarão o estudo em questão, fez-se também o uso da coleta de dados primários, por meio da aplicação de um questionário online. O estudo ainda se caracteriza como pesquisa aplicada de caráter longitudinal.

O estudo está voltado para a realidade de um universo em particular, a empresa privada e genuinamente alagoana, cujo nome fantasia é Alfa, mais especificamente os trabalhadores dos setores operacional e administrativo, a empresa em questão foi escolhida por conta do acesso facilitado.

### 3.2. COLETA DE DADOS

A coleta de dados é a fase da pesquisa cujo objetivo é recolher informações sobre o tema em estudo. O levantamento dos dados para elaboração dessa pesquisa foi realizado no período de junho a dezembro de 2022 e de janeiro a maio de 2023, sendo assim, o estudo possui uma perspectiva longitudinal.

A pesquisa foi feita utilizando fontes secundárias e primárias. Como fontes secundárias foram utilizadas as bibliografias existentes, artigos científicos, monografias, dissertações, teses, além de relatórios oficiais de organizações governamentais, sites oficiais do governo, leis, regulamentos e decretos que apresentavam dados a respeito do tema, ou seja, foi realizada uma revisão bibliográfica.

Além disso, também foram consultadas algumas bases de dados: SciELO, google acadêmico e o portal de periódicos CAPES, enquanto que o período de tempo considerado para a análise dos dados refere-se a abril e maio de 2023.

Já os dados primários foram coletados por meio de um levantamento de dados quantitativos com a aplicação de um questionário online.

O questionário foi dividido em três partes. A primeira parte apresenta um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A segunda apresenta questões sociodemográficas, que incluem informações sobre gênero, idade, etnia, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho, entre outras. Essas informações auxiliaram na identificação de características sobre os pesquisados. Na terceira parte encontram-se

as questões relacionadas a comportamentos negativos no ambiente de trabalho (assédio moral).

O universo da pesquisa foi composto por pessoas físicas que trabalham na empresa cujo nome fantasia é Alfa, fundada em agosto de 2007. A amostra foi composta por 15 colaboradores. Esta empresa atua no ramo de transportes e serviços de Guindastes Articulados e Telescópicos.

### 3.3. TRATAMENTOS DOS DADOS

As respostas colhidas por meio dos questionários foram analisadas seguindo uma abordagem de análise qualitativa, para o desenvolvimento da presente pesquisa procedeu-se ao emprego das técnicas estatísticas através de análise descritiva para avaliar o perfil da amostra, valendo-se de tabelas de estatísticas básicas, utilizando o Excel.

Além disso, após a análise dos dados foram realizadas relações, por meio da análise bibliográfica, documental e das informações obtidas após a aplicação dos questionários, relacionando-os com a teoria.

### 3.4. DEFINIÇÃO DAS VARIÁVEIS

A principal limitação deste estudo está relacionada à impossibilidade de generalizar os resultados obtidos, pois os resultados referem-se à realidade dos trabalhadores da empresa estudada.

Tem-se também como limitação a não obtenção da totalidade de respostas da população da pesquisa, pois nem todos os trabalhadores concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido.

Outro fator limitante da pesquisa, foi o caráter temporal, onde a coleta dos dados ocorreu entre os meses de abril a maio de 2023.

### 3.5. PRINCIPAIS AUTORES E TEMAS PESQUISADOS

No quadro 7, citado abaixo, apresentam-se os principais autores, em ordem alfabética, que foram utilizados para dar embasamento e possibilitaram a construção do referencial teórico da pesquisa, apresentam-se ainda, os temas e o ano de cada publicação mencionada na pesquisa.

**Quadro 7.** Principais autores e temas pesquisados.

Autores	Temas	Ano
ALBANAES, Patrícia; RODRIGUES, Katia Julia Roque; PELLEGRINI, Priscila Gasperin; e TOLFO, Suzana da Rosa	Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral	2017
ANDRADE, Cristiane Batista; e ASSIS, Simone Gonçalves	Assédio Moral No Trabalho, Gênero, Raça e Poder: Revisão de literatura	2018
BARDINI, Crislaine	Nexo Causal: Uma análise entre transtorno mental e trabalho	2020
COSTA, Aline Pereira Neves da; e PINTO, José Antônio Souto	Estudo sobre o fenômeno assédio moral na visão de uma instituição de ensino superior	2016
FERREIRA, Vanessa Rocha; e SANTANA, Agatha Gonçalves	O assédio moral no ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do dano existencial	2019
LOPES, Renata	Assédio Moral No Trabalho: Conheça os tipos e saiba como agir	2019
MELO, Raimundo Simão	Assédio moral e seus malefícios nos ambientes de trabalho	2019
MOURA, Fabiana Quadros de; CAMFIELD, Claudio Eduardo Ramos; e PIZZOL, João Marques da Rosa Dal	Assédio Moral e Sexual No Trabalho: Análise e concepção dos acadêmicos sobre a violência	2021
NASCIMENTO, Juliana Souza do	Assédio moral no ambiente de trabalho	2021
OLIVEIRA, Victor Henrique Fernandes e; e SILVA, Geiciely Reis	Assédio Moral No Trabalho: O terrorismo psicológico e a legislação brasileira	2020
PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz De; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; e NASCIMENTO, Rejane Prevot	O Assédio Moral Nas Organizações: As consequências dessa prática para a sociedade	2021
RAMOS, Waldemar	Síndrome de Burnout: Danos morais e materiais	2020



ROCHA, Graziane Muniz; BRITO, Herica Landi de; e COSTA FILHO, Bento Alves da	O Assédio Moral No Trabalho e Seu Impacto Afetivo: Percepção dos servidores de uma instituição governamental	2021
SILVA, Alda Karoline Lima da; MARINHO, Maria Izabel Dantas; MACHADO, Ludmila Sayonara da Silva Xavier; QUEIROZ, Jéssica Luana Fernandes de; e JUCÁ, Raphaela Margarida do Nascimento	Assédio Moral No Trabalho: Do enfrentamento individual ao coletivo	2019
SILVA, Natalia Melo da	O Assédio Moral No Meio Acadêmico Sob a Ótica Dos Discentes: A percepção dos estudantes da UNIVASF	2022
SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade	Assédio moral no trabalho	2012
SOUZA, Jéssica Alves de; FONTINELE, Nádia Karoline Galvão; e VERNECK, Marcos Nunes Silva	Responsabilidade civil do empregador em casos de assédio moral no trabalho	2021
ZORZO, Adalberto; SOLDATTI, Helder; e SOLDATTI, Ana Júlia	Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho	2020

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

#### 4. ANÁLISE DOS DADOS, RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo estão apresentados os resultados da pesquisa em resposta aos objetivos propostos no estudo.

##### 4.1. CARACTERÍSTICA DA EMPRESA

A empresa tem como missão: Criar e pôr em prática soluções em transportes, serviços de guindastes, com segurança, qualidade e agilidade, agregando valor às atividades do cliente.

A visão é: Ser empresa de referência, reconhecida como melhor opção por clientes, colaboradores e comunidade pela qualidade dos serviços prestados. Os valores são: integridade, comprometimento, inovação, melhoria contínua e sustentabilidade.

Possui 15 colaboradores, divididos entre o setor administrativo e o operacional. Atualmente a gestão da empresa é realizada pelo diretor, com o auxílio do setor administrativo e do líder do setor operacional.

Existem questões que a organização precisa dar uma atenção, dentre elas, o assédio moral no trabalho, pois esse fenômeno pode ocasionar uma série de problemas para os colaboradores, sejam eles de natureza física ou psicológica, o que conseqüentemente, pode causar a diminuição da produção e afetar negativamente o ambiente de trabalho.

As causas do assédio podem ser as mais diversas, desde questões pessoais entre os colaboradores ou questões da cultura organizacional da empresa, que favorece e/ou beneficia o agressor pelo atingimento da meta. No entanto, o maior problema da causa de assédio moral é o desconhecimento e a não identificação prévia da conduta violenta.

Isso ocorre, principalmente, porque as agressões muitas vezes são sutis e acontecem em tom de brincadeira, o que acaba dificultando a sua identificação prévia, por essa razão é importante entender os conceitos e características essenciais que definem o assédio moral, para dar início a prevenção desse fenômeno que pode ser considerado tão antigo quanto o trabalho.

#### 4.2. DESCRIÇÃO DOS PESQUISADOS: SETOR OPERACIONAL E ADMINISTRATIVO

Para uma melhor visualização dos respondentes desta pesquisa, foram elaboradas tabelas que apresentam a descrição das características dos pesquisados em relação ao perfil e aspectos do trabalho.

Na tabela 1, constam questões relacionadas ao gênero, idade, etnia, estado civil e última formação completa. Inicialmente foi questionado por meio do termo de consentimento livre e esclarecido que teve como objetivo informar e esclarecer sobre a pesquisa e a participação do respondente se ele estava de acordo em participar respondendo ao questionário online e 2 dos 15 colaboradores não concordaram em participar, ou seja, (13,33%) assinalou que não estava de acordo em responder ao questionário. Sendo assim, a pesquisa contou apenas com 13 respondentes.

**Tabela 1.** Descrição do perfil dos pesquisados do setor operacional e administrativo.

	Frequência	Porcentagem (%)
<b>Gênero</b>		
Feminino	2	15,38%
Masculino	11	84,62%
Prefiro não dizer	0	0,00%

	Frequência	Porcentagem (%)
<b>Idade</b>		
18 a 22 anos	0	0,00%
23 a 27 anos	2	15,38%
28 a 32 anos	4	30,77%
Mais de 33 anos	7	53,85%
<b>Etnia</b>		
Amarela	0	0,00%
Branca	3	23,08%
Parda	6	46,15%
Preta	4	30,77%
Prefiro não dizer	0	0,00%
<b>Estado Civil</b>		
Solteiro(a)	3	23,08%
Casado(a)/União estável	9	69,23%
Viúvo(a)	0	0,00%
Divorciado(a)/Separado(a)	1	7,69%
Prefiro não dizer	0	0,00%
<b>Última formação completa</b>		
Ensino Fundamental	5	38,46%
Ensino Médio	6	46,15%
Graduação	1	7,69%
Pós-Graduação - Especialização	1	7,69%
Pós-Graduação - Mestrado	0	0,00%
Pós-Graduação - Doutorado	0	0,00%
Outro	0	0,00%

Fonte: Dados primários (2023).

Dentre os dados apresentados na tabela 1, existem valores que se sobressaem quando comparados aos demais. Quando questionados sobre o gênero, houve 9 respostas a mais do sexo masculino, totalizando (84,62%). Quanto a faixa etária, a maioria (7 respondentes ou 53,85%) tem idade maior que 33 anos. Em relação à etnia, a maioria são pardos (46,15%). Quanto ao estado civil, (9 respondentes ou 69,23%) estão casados ou em união estável. E por fim, 6 dos pesquisados (46,15%) tem o ensino médio completo. É importante enfatizar que há itens que não foram assinalados pelos respondentes, em todas as questões, porém isso não comprometeu a pesquisa pois os 13 respondentes assinalaram as respostas condizentes com o que eles consideram como realidade, conforme pode ser observado na tabela 1.

Na Tabela 2, a seguir, será apresentada a descrição dos pesquisados com relação aos dados relacionados ao trabalho, englobando as questões de: faixa salarial e tempo de organização.

**Tabela 2.** Descrição dos pesquisados do setor operacional e administrativo quanto aos dados relacionados ao trabalho.

	Frequência	Porcentagem (%)
<b>Tempo que trabalha na organização</b>		
Menos de 1 ano	4	30,77%
de 1 a 5 anos	8	61,54%
de 5 a 10 anos	0	0,00%
10 a 15 anos	0	0,00%
Mais de 15 anos	1	7,69%
<b>Faixa salarial</b>		
1 a 2 salários mínimos (R\$ 1.302,00 a 2.604,00)	10	76,92%
2 a 3 salários mínimos (R\$ 2.604,01 a 3.906,00)	3	23,08%
3 a 4 salários mínimos (R\$ 3.906,01 a 5.208,00)	0	0,00%
4 a 5 salários mínimos (R\$ 5.208,01 a 6.510,00)	0	0,00%
maior que 5 salários mínimos (maior que R\$ 6.510,01)	0	0,00%

Fonte: Dados primários (2023).

Como pode ser observado na tabela 2, o rendimento mensal dos respondentes é definido conforme o cargo ocupado por ele dentro da organização e foi possível perceber que a maioria (10 respondentes ou 76,92%) ficou na faixa entre 1 a 2 salários mínimos (R\$1.302,00 a 2.604,00). Foi possível identificar também que a maioria (8 respondentes ou 61,54%), trabalham na organização de 1 a 5 anos.

Anteriormente foi descrito o perfil dos 13 respondentes do questionário online. Conforme já mencionado, a primeira pergunta deste questionário corresponde ao termo de consentimento livre e esclarecido no qual o respondente poderia optar por participar ou não da pesquisa e como já foi mencionado apenas 2 trabalhadores não concordaram em participar da pesquisa. Tal fato pode ser explicado pelo “medo” ou receio de ser identificado mediante determinadas respostas.

#### 4.3. O ASSÉDIO MORAL

Nas partes relacionadas aos comportamentos negativos no ambiente de trabalho (Assédio Moral), buscou-se na primeira questão identificar de maneira simples a definição do respondente sobre o assédio moral. Esta questão apresentou

algumas variações e para uma melhor visualização, optou-se por listar estas definições na tabela 3 citada abaixo.

**Tabela 3.** Definição do assédio moral de forma simples.

Palavras	Frequência	Porcentagem (%)
Brincadeiras sem graça, xingamentos e ofensas	1	11,11%
Violência	2	22,22%
Falta de respeito	4	44,44%
Ameaça no local de trabalho por parte da chefia	1	11,11%
Expor alguém a situações constrangedoras e/ou humilhantes	1	11,11%

Fonte: Dados primários (2023).

A definição utilizada com maior frequência foi: falta de respeito (4 respondentes ou 44,44%) e a segunda maior foi violência (2 respondentes ou 22,22%), seguida das definições: brincadeiras sem graça, xingamentos e ofensas, ameaça no local de trabalho por parte da chefia e expor alguém a situações constrangedoras e/ou humilhantes, todas tiveram (1 respondente cada ou 11,11% cada), verificou-se ainda que dos 13 colaboradores que se disponibilizaram a responder ao questionário, 4 não responderam essa questão, tal fato pode ser explicado pelo “medo” ou receio de ser identificado ou pelo desconhecimento do assunto.

No questionário, também foram listados alguns comportamentos negativos no ambiente de trabalho, conforme demonstrado na tabela 4 citada abaixo, os respondentes deveriam assinalar as respostas de acordo com o item que melhor correspondesse à experiência deles nos últimos 6 (seis) meses. E para isso, eles deveriam marcar 1 caso "NUNCA" tivesse vivenciado a situação descrita, 2 caso tivesse passado "DE VEZ EM QUANDO", 3 caso tivesse vivido a situação "MENSALMENTE", 4 para "SEMANALMENTE" e 5 caso tivesse vivido a situação "DIARIAMENTE".

**Tabela 4.** Frequência dos comportamentos negativos no ambiente de trabalho.

Situações		1	2	3	4	5	Total
Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho	Frequência	9	2	0	0	2	13
	(%)	69,23	15,38	0,00	0,00	15,38	100
Foi obrigado a realizar uma atividade abaixo do seu nível de competência	Frequência	8	4	1	0	0	13
	(%)	61,54	30,77	7,69	0,00	0,00	100

Situações		1	2	3	4	5	Total
Atividades de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis	Frequência (%)	12 92,31	1 7,69	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Espalharam boatos ou rumores sobre você	Frequência (%)	7 53,85	4 30,77	1 7,69	0 0,00	1 7,69	13 100
Ignoraram sua presença	Frequência (%)	9 69,23	4 30,77	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Foram feitos comentários ofensivos e insultos sobre a sua pessoa (seus hábitos, suas origens)	Frequência (%)	10 76,92	1 7,69	0 0,00	1 7,69	1 7,69	13 100
Foi recebido com uma reação hostil quando você se aproximou	Frequência (%)	12 92,31	0 0,00	0 0,00	1 7,69	0 0,00	13 100
Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como apontar o dedo, gritos, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho	Frequência (%)	10 76,92	2 15,38	0 0,00	1 7,69	0 0,00	13 100
Recebeu dicas de outros de que deveria pedir demissão ou largar o trabalho	Frequência (%)	7 53,85	4 30,77	0 0,00	0 0,00	2 15,38	13 100
Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados	Frequência (%)	7 53,85	4 30,77	0 0,00	1 7,69	1 7,69	13 100
Foram atribuídas atividades com prazos impossíveis de serem cumpridos	Frequência (%)	9 69,23	4 30,77	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Houve supervisão excessiva de seu trabalho	Frequência (%)	13 100	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Foi pressionado a não reclamar de um direito que você tinha (licença médica, feriados, despesas de viagem, afastamento do trabalho, adicional de salário, e outros)	Frequência (%)	13 100	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva	Frequência (%)	12 92,31	1 7,69	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real	Frequência (%)	12 92,31	1 7,69	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Foi alvo de agressividade (ou raiva) gratuita	Frequência (%)	12 92,31	1 7,69	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Foi interrompido constantemente em reuniões ou em diálogos	Frequência (%)	11 84,62	2 15,38	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com você	Frequência (%)	11 84,62	2 15,38	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
A comunicação com você é unicamente por escrito	Frequência (%)	11 84,62	2 15,38	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Foi colocado em local separado dos outros colegas de trabalho	Frequência (%)	13 100	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Proibiram os seus colegas de trabalho de falar com você	Frequência (%)	13 100	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Foi ameaçado com ligações telefônicas, cartas, e-mail ou outras formas	Frequência (%)	13 100	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Foi assediado ou agredido sexualmente (gestos ou propostas)	Frequência (%)	13 100	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Não levam em conta seus problemas de saúde ou recomendações de ordem médica	Frequência (%)	11 84,62	1 7,69	1 7,69	0 0,00	0 0,00	13 100
Agiram de modo a impedir que obtenha promoção	Frequência (%)	12 92,31	1 7,69	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100
Induziram você a erros	Frequência (%)	11 84,62	2 15,38	0 0,00	0 0,00	0 0,00	13 100

Fonte: Dados primários (2023).

Ao observar as respostas compiladas na tabela 4, foi possível perceber que a grande maioria dos respondentes assinalou a alternativa de número 1, que constava que ele “nunca” vivenciou a situação descrita, porém, também foi possível identificar que em determinadas questões 4 dos 13 respondentes ou 30,77% da população pesquisada, assinalou a alternativa de número 2, que constava que ele vivenciou a situação descrita “de vez em quando”, como pode ser observado nas questões: Foi obrigado a realizar uma atividade abaixo do seu nível de competência; Espalharam boatos ou rumores sobre você; Ignoraram sua presença; Recebeu dicas de outros de que deveria pedir demissão ou largar o trabalho; Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados; e Foram atribuídas atividades com prazos impossíveis de serem cumpridos.

A partir dessas perguntas sobre os atos negativos, os pesquisados foram questionados sobre quem teve esses comportamentos contra eles e apenas 4 pessoas responderam essa questão, 2 responderam que esses atos negativos partiram de colegas de trabalho, ou seja, 50% dos respondentes e 2 responderam que esses atos negativos foram praticados por pessoas externas à organização, ou seja, os outros 50% dos respondentes, nesse caso a empresa deve impedir que essas situações ocorram, adotando políticas de prevenção, combate e conscientização sobre as consequências negativas dessa prática para o colaborador e para a empresa, observou-se também que 9 pessoas deixaram de responder a essa questão e como já mencionado anteriormente, tal fato pode ser explicado pelo “medo” ou receio de ser identificado e acabar sofrendo alguma represália.

Quando questionados sobre o gênero do praticante do assédio, apenas 5 pessoas responderam essa questão, 2 ou 40% responderam que esses atos foram praticados por homens, 2 ou 40% responderam que esses atos foram praticados por homens e mulheres e 1 ou 20% respondeu que mulheres foram as responsáveis pelo ato, a justificativa para 8 pessoas terem deixado de responder a essa questão é a mesma já mencionada anteriormente.

Outra pergunta feita, foi quais as consequências dessas situações de assédio na vida deles e apenas 2 das 13 pessoas responderam, 1 afirma que é uma situação chata e outra alega que é uma situação normal. Questionou-se se a vítima da situação comentou com alguém sobre o ocorrido e novamente apenas 2 pessoas das 13 responderam, 1 alegou que nunca comentou e a outra alegou que relatou a situação para o gestor da organização.

Foi questionado também se o colaborador apresentou queixa em algum setor da organização após a situação, apenas 4 pessoas responderam, 3 ou 75% dos respondentes afirmaram que não apresentaram queixa e 1 ou 25% afirmou que sim, além disso, investigou-se quais foram as consequências/encaminhamentos do registro dessa queixa e apenas 2 pessoas responderam, 1 afirmou que estava descreditado de que algo aconteceria ao agressor e 1 afirmou que foi advertido verbalmente após se queixar da situação.

Perguntados se houve a abordagem de aspectos relacionados ao assédio moral em treinamentos/capacitações realizados pelo colaborador na organização, 9 ou 69,23% dos respondentes afirmaram que não houve nenhuma abordagem sobre essa temática em treinamentos e capacitações, enquanto 4 ou 30,77% responderam que sim.

Ao questionar se os colaboradores já viram ou ouviram falar sobre a divulgação do tema Assédio Moral dentro da organização (o que é, como combater, onde denunciar, e outros), 9 ou 69,23% dos respondentes afirmaram que não, enquanto 4 ou 30,77% responderam que sim. Além disso, buscou-se a informação se na organização existem orientações para os funcionários sobre o Assédio Moral, 4 ou 30,77% respondeu que existem orientações, 4 ou 30,77% respondeu que não sabe dizer se há ou não essas orientações dentro da organização e 5 ou 38,46% respondeu que não há orientação sobre o assédio moral.

Investigou-se, também, se os trabalhadores conhecem alguma política ou prática de prevenção e combate ao Assédio Moral desenvolvida pela organização, 11 ou 84,62% afirmou que não conhece nenhuma política ou prática de prevenção adotada pela empresa, enquanto 2 ou 15,38% dos trabalhadores afirmaram que conhecem alguma dessas práticas.

Por fim, foi questionado sobre a criação/aplicação de políticas ou práticas de prevenção e combate ao Assédio Moral na organização, 6 ou 46,15% afirmaram que a pesquisa em questão já é um começo para o combate às práticas abusivas, 3 ou 23,08% afirmam que as práticas de prevenção funcionarão se não houver corporativismo entre os colegas, 3 ou 23,08% afirmam que as políticas ficarão apenas no papel e 1 ou 7,69% que a aplicação das políticas de prevenção pode inibir a prática de assédio moral no trabalho.

Ao coletar as informações dentro da organização por meio da aplicação do questionário, foi possível inferir que a grande maioria dos colaboradores não



considera que tenha sido vítima de assédio moral, porém, tendo em vista que essa violência pode ocasionar danos tanto para os trabalhadores quanto para a empresa, para eles o dano pode ser físico ou psicológico e para as empresas a principal consequência é a queda na produtividade e a perda financeira após as ações trabalhistas, por essa razão é necessário que ela invista em políticas e práticas de prevenção e combate a esse tipo de violência no ambiente de trabalho.

Segundo Carvalho e Brum (2022), o combate ao assédio deve ocorrer porque:

“As consequências vão muito além da saúde física, afetando a vida social e econômica da vítima, bem como a produtividade da empresa e a sociedade em si. O assédio moral provoca além de tudo, mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação diante dos colegas de trabalho, fazendo com que a vítima sinta-se menosprezada, excluída, gerando sentimento de angústia, mágoa, revolta, desvalorização pessoal e profissional, que levam a um quadro de depressão com perda de identidade e dos próprios valores, podendo acarretar riscos de suicídio.”

Ferreira e Santana (2019), afirmam que o dano causado pelo assédio pode ser definido como algo:

“Muito além do dano moral, o trabalhador sofre um abalo em suas relações, modificando sua vida, muitas vezes tendo de abandonar tratamentos médicos ou atividades educacionais ou físicas para cumprir com o que lhe tenha sido imposto de modo arbitrário. Não se deve olvidar que o direito ao lazer e a constituição familiar de mesma sorte constituem direitos fundamentais tutelados pelo ordenamento jurídico. A perda da qualidade de vida para o trabalhador não configura tão somente um abalo moral, como também a sua vida de relações, modificando seu projeto de vida que ficará totalmente voltado para seu trabalho.”

Para impedir a ocorrência das situações violentas, o trabalhador precisa estar atento às situações que ocorrem no dia-a-dia de maneira intencional, frequente e que não são condizentes com um ambiente de trabalho sadio, ele nunca deve aceitar ser tratado com hostilidade ou de qualquer outra forma que ofenda a sua dignidade, integridade e a sua moral.

Convém ressaltar que orientar os colaboradores sobre os direitos e deveres no ambiente de trabalho também é uma forma de combater a violência. Além disso, as empresas devem criar políticas claras sobre esse assunto, deixando bem claro o que é permitido ou não no local de trabalho.

Caso o trabalhador, um colega de trabalho do mesmo ou a própria empresa identifiquem que dentro da organização está ocorrendo uma conduta diferente do aceitável, ou seja, condutas que podem ser consideradas agressivas, degradantes, humilhantes ou vexatórias, é necessário que a prática seja denunciada aos departamentos competentes dentro da empresa, ou seja, ele pode recorrer à

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - (CIPA), ao médico do trabalho e ao departamento de Recursos Humanos, para que as medidas cabíveis sejam tomadas, essas medidas devem ser a aplicação de feedback e medidas disciplinares, objetivando a cessação da prática.

Além de feedbacks e medidas disciplinares, caso a empresa não possua nenhum canal para o colaborador denunciar os casos de assédio, é importante que esses canais sejam criados para que eles possam registrar a denúncia sem medo de retaliação. Foi constatado que não existe esse canal de denúncia na organização estudada e por essa razão, é necessário que esse canal seja criado.

Convém ressaltar, também, que em 20 de dezembro de 2022 foi publicada uma Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência - (MTP) de nº 4.219, que alterou a nomenclatura da CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, essa medida foi adotada para ajudar as empresas a prevenir essas condutas degradantes no ambiente de trabalho.

Ainda que o colaborador faça a denúncia da conduta violenta dentro da empresa, isso não impede que ele procure o sindicato representante da categoria profissional e relate o acontecido, assim como ele também pode procurar o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) para realizar a denúncia.

De acordo com Carvalho e Brum (2022):

“Ainda que não possua legislação específica, o assédio moral não encontra empecilho no ordenamento jurídico brasileiro, para receber o tratamento jurídico cabível. Essa ausência de lei específica não tem impedido os tribunais trabalhistas de reconhecer a gravidade do fenômeno, bem como tomar medidas necessárias para coibi-lo, fazendo uso, assim, da legislação já existente, de forma análoga ou sistêmica.”

Como pôde ser observado, as consequências do assédio para a vítima e para as empresas são inúmeras, além disso, o estado também acaba sofrendo as consequências dessa prática, pois muitas vezes tem que arcar com os custos com atendimentos médicos, com benefícios previdenciários (em caso de invalidez do trabalhador), ausência de mão de obra, desemprego e até mesmo com os impactos causados à economia.

Por fim, vale ressaltar que com o estudo não foi possível constatar qual gênero está mais propenso a se tornar uma vítima dessa conduta violenta, porém, independentemente de qual seja, a conduta deve ser combatida, a fim de evitar os

efeitos devastadores na saúde das vítimas e evitar os processos e indenizações trabalhistas, bem como a queda na produtividade decorrentes dessas situações.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral não é um problema novo, podendo inclusive, ser considerado tão antigo quanto o próprio trabalho. Nos últimos anos ele vem ganhando visibilidade principalmente por causa dos estudos que têm sido desenvolvidos a respeito do tema.

Por meio do levantamento dos dados históricos foi possível perceber que os danos causados às vítimas dessa violência podem ser de cunho físico ou psíquico e caso essa prática não seja combatida, pode acabar afetando o desempenho dos colaboradores, a motivação, qualidade do trabalho, reduzir a produtividade e consequentemente afetar a lucratividade da empresa. Também é possível afirmar que nos casos mais graves, os danos causados à vítima podem ser a incapacidade para o trabalho ou até levá-la ao cometimento de um suicídio.

Além dos inúmeros danos que podem ser causados aos trabalhadores e a empresa, o estado também fica sujeito aos impactos dessa prática, tendo inclusive que arcar com os custos com atendimentos médicos e com benefícios previdenciários.

Ao analisar o contexto histórico e as respostas ao questionário aplicado aos trabalhadores da empresa estudada, ficou comprovada a relevância da discussão desse tema, pois é um assunto muito presente nos dias atuais e devido aos seus efeitos devastadores precisa ser combatido de forma incisiva e eficiente.

Com a aplicação do questionário online foi possível inferir que a grande maioria dos colaboradores da empresa consideram que não foram vítimas de assédio moral no trabalho, porém, como alguns relataram situações que não condizem com práticas aceitáveis dentro do ambiente de trabalho, percebeu-se a necessidade de investir em políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio e a necessidade da criação de um canal para os colaboradores registrarem as situações sofridas por eles, convém ressaltar ainda, que com o estudo não foi possível constatar qual gênero está mais propenso a se tornar uma vítima.

Por fim, pode-se concluir que a prevenção ao assédio deve ocorrer em conjunto, entre as empresas, o governo, os sindicatos e os órgãos do poder judiciário. Essa política de prevenção não pode ser ignorada, pois a violência moral desrespeita os direitos e garantias fundamentais do indivíduo previstos na CF/88 e atenta contra a dignidade da pessoa humana.

### 5.1. CONTRIBUIÇÕES FUTURAS

Ao analisar os estudos sobre o assédio moral no trabalho e as implicações na saúde física e mental dos trabalhadores, observou-se a importância de desenvolver estudos mais específicos, voltados principalmente para intervenção e prevenção dessa violência dentro das organizações, bem como, as ações de combate ao assédio que podem ser adotadas para evitar ou diminuir as consequências danosas para os trabalhadores, além disso, espera-se também que os próximos estudos abordem as legislações aprovadas em âmbito nacional que tenham como finalidade a criminalização da conduta do assediador e as penalidades que serão aplicadas a ele.

## REFERÊNCIAS

ALBANAES, Patrícia *et al.* Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. **Rev. psicol. (Lima)**, Lima, v. 35, n. 1, p. 61-96, jun. 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-92472017000100004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472017000100004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 06 de mar. de 2023.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.L.], v. 43, n. 11, 23 jul. 2018. Semestral. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000012917>. Acesso em: 11 de mar. de 2023.

ASSÉDIO MORAL: risco não visível no ambiente de trabalho. **Agência Fiocruz de Notícias**. Rio de Janeiro. 21 de jul de 2008. Entrevistas. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=Margarida%20Barreto%3A%20O%20ass%C3%A9dio%20moral%20pode%20ser%20definido,identidade%20e%20viola%20os%20direitos%20fundamentais%20dos%20indiv%C3%ADduos>. Acesso em: 26 de fev de 2023.

BARDINI, Crislaine. NEXO CAUSAL: uma análise entre transtorno mental e trabalho. **A Psicologia na Construção de Uma Sociedade Mais Justa**, [S.L.], p. 25-44, 27 abr. 2020. Atena Editora. <http://dx.doi.org/10.22533/at.ed.1552027043>. Acesso em: 11 de mar. de 2023.

BIANCO, Fernando Orben. **A Aplicabilidade da inversão do ônus da prova diante da dificuldade de comprovação do assédio moral no processo trabalhista**. 2017. 44 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Universidade do Sul de Santa Catarina, Porto Velho, 2017. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/12081>. Acesso em: 11 maio 2023.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230 f. Dissertação (Mestrado em Administração de empresas) - Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007. Acesso em: 11 de mar. de 2023.

BRAVO, Daiane Suelle *et al.* Condições de trabalho e transtornos mentais comuns em agentes penitenciários do interior do estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & saúde coletiva**, v. 27, n. 12, pág. 4559–4567, 2022. Disponível em: <https://scielosp.org/article/csc/2022.v27n12/4559-4567/>. Acesso em: 18 de mar. de 2023.

CARVALHO, Arthur Henrique Silva de; BRUM, André Luiz de Oliveira. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM OLHAR PARA O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. **Revista Ibero-Americana de Humanidades**,

**Ciências e Educação**, [S. l.], v. 8, n. 5, p. 461–489, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i5.5465. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5465>. Acesso em: 16 de mai. de 2023.

DA COSTA, Aline Pereira Neves; PINTO, José Antônio Souto. **ESTUDO SOBRE O FENÔMENO ASSÉDIO MORAL NA VISÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**. Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação - CASI 2016. Anais...Juiz de Fora(MG) UFJF, 2017. Acesso em: 16 de abr. de 2023

DE AQUINO, Patrícia Pereira Machado Erbe. **ASSÉDIO MORAL LIGADO À GÊNERO UMA QUESTÃO DE RELEVÂNCIA ORGANIZACIONAL**, 2018. 58 f, Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018. Acesso em: 07 de mai. de 2023

DE OLIVEIRA, Lucas Uanderson; DE CARVALHO, Mariana Aparecida Adalberto. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E TIPOS DE ASSÉDIO MORAL. **Resolução-Revista de direito e ciências gerenciais**, v. 4, n. 4, p. 27–49, 2020, 2020. Acesso em: 07 de mai. de 2023

DE PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. **O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade**. Serviço Social & Sociedade [online]. São Paulo, n. 142, p. 467-487, set./dez. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 de dez. de 2022

Disponível em: <https://consaniqueiroz.com.br/doencas-psiQuiatricas-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Pr%C3%A1ticas%20de%20ass%C3%A9dio%20moral%2C%20obviamente,at%C3%A9%20esquizofrenia%20e%20o%20suic%C3%ADdio>. Acesso em: 12 de out. de 2022.

Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf> - Acesso em: 24 de dez. de 2022

Disponível em: [http://gestae.org.br/assets/files/ASSEDIO\\_MORAL\\_E\\_SUAS\\_NOVAS\\_FORMAS.pdf](http://gestae.org.br/assets/files/ASSEDIO_MORAL_E_SUAS_NOVAS_FORMAS.pdf). Acesso em: 27 de set. de 2022

Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74>. Acesso em: 28 de set. de 2022.

Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8980762&ts=1636564394425&disposition=inline>. Acesso em: 29 de set. de 2022.

Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 29 de set. de 2022

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 26 de set. de 2022

Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/151115/156015> - Acesso em: 24 de dez. de 2022

FABRÍCIO, Elisângela Messa. Revisão bibliográfica sobre assédio moral no trabalho: O estado da arte da pesquisa brasileira. Brasília, 12 de dez. de 2012. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/185253428.pdf>. Acesso em: 01 de mar. de 2023

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Agatha Gonçalves. O assédio moral no ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do dano existencial. **Revista IBERC**, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, 2019. DOI: 10.37963/iberc.v2i3.82. Disponível em: <https://revistaiberc.emnuvens.com.br/iberc/article/view/82>. Acesso em: 11 de mar. de 2023.

FERREIRA, Tulio Marques Carvalho. O Assédio Moral na Relação de Emprego. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, [S. l.], v. 21, n. 1, p. 64–69, 2020. DOI: 10.17921/2448-2129.2020v21n1p64-69. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/7862>. Acesso em: 7 de mai. de 2023.

FREITAS, Maria Ester de. Assedio moral e assedio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE**, v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/>. Acesso em: 15 de mar. 2023

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho Educação e Saúde**, v. 6, n. 2, p. 367–380, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/GBZLRHbWZHwgvxnpqq4KgQh/?lang=pt>. Acesso em: 21 de mar. de 2023

FURBINO, Isabela. Assédio no Trabalho: Conheça os Tipos e Veja Qual o Papel do RH no Combate a Esse Problema. **Tangerino**. 15 de fev. de 2021. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 12 de fev. de 2023.

Lesão decorrente do assédio moral caracteriza doença do trabalho. **Consultor Jurídico**, 2008. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2008-jun-29/lesao\\_assedio\\_moral\\_caracteriza\\_doenca\\_trabalho](https://www.conjur.com.br/2008-jun-29/lesao_assedio_moral_caracteriza_doenca_trabalho). Acesso em: 19 de jun. de 2022

LIMA, Diego Turcatti. “ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO” UM MAL PERNICIOSO. São Paulo, 2009. Disponível em: <https://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf>. Acesso em: 12 de mar. de 2023.

LOPES, Renata. Assédio Moral no Trabalho: conheça os tipos e saiba como agir. **Superela**, 2019. Disponível em: <https://superela.com/assedio-moral-trabalho>. Acesso em: 21 de set. de 2022.

MELO, Raimundo Simão. Assédio moral e seus malefícios nos ambientes de trabalho. **Consultor Jurídico**. 4 de out. de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-out-04/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-maleficios-ambientes-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20trabalho,%2C%20constangedor%2C%20desestabilizador%20e%20hostil>. Acesso em: 12 de fev. de 2023.

MOURA, Fabiana Quadros de; CAMFIELD, Claudio Eduardo Ramos; PIZZOL, João Marques da Rosa Dal. Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Análise e Concepção dos Acadêmicos sobre a Violência: MORAL AND SEXUAL HARASSMENT AT WORK: ACADEMIC ANALYSIS AND CONCEPTION OF VIOLENCE. Desenvolvimento em Questão, [S. l.], v. 19, n. 55, p. 230–245, 2021. DOI: 10.21527/2237-6453.2021.55.11195. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/11195>. Acesso em: 8 de mar. de 2023.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. Assédio moral no ambiente de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Cidade de São Paulo. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.cruzeirodosul.edu.br/handle/123456789/3165>. Acesso em: 07 de mai. de 2023.

OLIVEIRA, Roberval Passos de; NUNES, Mônica de Oliveira. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. **Saúde e Sociedade**, v. 17, n. 4, p. 22-34, 2008. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/13855>. Acesso em: 15 de mar. de 2023

OLIVEIRA, Victor Henrique Fernandes e; SILVA, Geiciely Reis. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: o terrorismo psicológico e a legislação brasileira. **Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia - REIVA**, v. 3, n. 02, p. 25, 2020. Disponível em: <http://reiva.emnuvens.com.br/reiva/article/view/124>. Acesso em: 14 de mar. de 2023

PAI, Daiane Dal. *et al.* VIOLÊNCIA FÍSICA E PSICOLÓGICA PERPETRADA NO TRABALHO EM SAÚDE. **Texto & contexto enfermagem**, v. 27, n. 1, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/Nqz7CrLLtVmhNjgJNKgMQ9t/?lang=pt>. Acesso em: 21 de mar. de 2023

QUEIROZ, Ana Beatriz Pereira; BITTENCOURT, Letícia Aparecida Bargas Santos. QUESTÕES DE GÊNERO NO AMBIENTE LABORAL. **JNT - Facit Business and Technology Journal**. QUALIS B1. AGOSTO/OUTUBRO-2022 Ed. 39 - Vol. 3. Págs. 602-620, 2022. ISSN: 2526-4281. Disponível em: <https://jnt1.websiteseuro.com/index.php/JNT/article/view/1911/1294>. Acesso em: 10 de mai. de 2023

RAMOS, Waldemar. Síndrome de Burnout: Danos Morais e Materiais. **Saber a lei**. 2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 08 de dez. de 2022



ROCHA, Graziane Muniz; BRITO, Herica Landi de; COSTA FILHO, Bento Alves da. O assédio moral no trabalho e seu impacto afetivo: percepção dos servidores de uma instituição governamental. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 156-175, 4 jan. 2021. Quadrimestral. Pontifical Catholic University of Sao Paulo (PUC-SP). <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v11i1.45401>. Acesso em: 14 de mar. de 2023

SILVA, Alda Karoline Lima da *et al.* Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, p. e22, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/8ShCn6z78sLCwbjWdPtWRhh/?lang=pt#>. Acesso em: 16 de mar. de 2023

SILVA, Natalia Melo da. **O ASSÉDIO MORAL NO MEIO ACADÊMICO SOB A ÓTICA DOS DISCENTES: a percepção dos estudantes da Univasf**. 2022. 158 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração Pública, Profiap, Universidade Federal do Vale do São Francisco, Juazeiro - Ba, 2022. Acesso em: 16 de abr de 2023.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, [S.L.], v. 37, n. 126, p. 195-202, dez. 2012. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0303-76572012000200002>. Acesso em: 28 de fev de 2023

SOUZA, Jéssica Alves de; FONTINELE, Nádia Karoline Galvão; VERNECK, Marcos Nunes Silva. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **Revista Ibero-americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 7, n. 11, p. 1711–1723, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i11.3255. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/3255>. Acesso em: 8 mar. 2023.

ZORZO, Adalberto; SOLDATTI, Helder; SOLDATTI, Ana Júlia. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 08, n. 01, p. 13–20, 2014. DOI: 10.47283/244670492020080113. Disponível em: <https://fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/219>. Acesso em: 12 de mar. de 2023

## ANEXO

Instrumento de coleta de dados  
Pesquisa sobre Assédio Moral no Trabalho

### **Termo de consentimento livre e esclarecido**

Caro participante, este questionário é um instrumento de coleta de dados, que servirá de subsídio para a elaboração do trabalho de conclusão do curso para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL).

O objetivo do trabalho é identificar os impactos do assédio moral na saúde dos trabalhadores da empresa H. R. Cabral de Vasconcellos Neto – ME, cujo nome fantasia é Alfa.

A sua participação é muito importante e consistirá em responder as questões a seguir. Peço sua colaboração para atingir o objetivo proposto. Asseguro-lhe que não haverá identificação dos participantes.

Desde já agradeço a sua colaboração. Caso tenha alguma dúvida, você poderá entrar em contato por meio dos contatos listados abaixo:

Graduanda: Lays Vieira de Souza Oliveira, e-mail: ([lays.oliveira@feac.ufal.br](mailto:lays.oliveira@feac.ufal.br))

Orientadora: Professora Ana Paula Lima Marques Fernandes,  
([ana.fernandes@feac.ufal.br](mailto:ana.fernandes@feac.ufal.br))

**Você concordou com o Termo de consentimento Livre e esclarecido que teve o objetivo de informar e esclarecer sobre a pesquisa e sua participação?**

( ) Sim ( ) Não

\*Se a sua resposta for positiva, por favor, continue preenchendo este formulário. Caso contrário, agradecemos a sua participação.

Instrumento de coleta de dados  
Pesquisa sobre Assédio Moral no Trabalho

**PARTE I**

**Dados Sociodemográficos**

**1) Qual seu sexo?**

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não declarar

**2) A que faixa etária você pertence?**

- 18 a 22 anos
- 23 a 27 anos
- 28 a 32 anos
- Mais de 33 anos

**3) Qual a sua cor?**

- Amarela
- Branca
- Parda
- Preta
- Prefiro não declarar

**4) Estado Civil:**

- Solteiro(a)
- Casado(a)/União Estável
- Viúvo(a)
- Divorciado(a)/Separado(a)
- Prefiro não declarar

**5) Última formação completa:**

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Graduação
- Pós-Graduação - Especialização
- Pós-Graduação - Mestrado

- Pós-Graduação - Doutorado  
 Outro, comente: \_\_\_\_\_

**6) A quanto tempo trabalha na organização?**

- menos de 1 ano  
 de 1 a 5 anos  
 de 5 a 10 anos  
 de 10 a 15 anos  
 mais de 15 anos

**7) Assinale a sua faixa salarial (rendimento total) mensal.**

- 1 a 2 salários mínimos (R\$ 1.302,00 a 2.604,00)  
 2 a 3 salários mínimos (R\$ 2.604,01 a 3.906,00)  
 3 a 4 salários mínimos (R\$ 3.906,01 a 5.208,00)  
 4 a 5 salários mínimos (R\$ 5.208,01 a 6.510)  
 maior que 5 salários mínimos (maior que R\$ 6.510,01)

**PARTE II**

**Questões relacionadas a comportamentos negativos no ambiente de trabalho (Assédio Moral)**

**8) Defina de forma simples o que você entende por "Assédio Moral":**

\_\_\_\_\_

**9) Questionário de Atos Negativos:**

Os comportamentos listados a seguir são, com frequência, considerados exemplos de comportamentos negativos no local de trabalho. Caso nos últimos 6 (seis) meses você tenha sido submetido a atos negativos no seu trabalho, assinale a frequência com isso aconteceu. Considere os comportamentos negativos listados a seguir. Marque o item que melhor corresponde à sua experiência nos últimos 6 (seis) meses.

- Marque 1 se você "NUNCA" vivencia/vivenciou a situação descrita;
- Marque 2 se você "DE VEZ EM QUANDO" vivencia/vivenciou a situação apresentada;

- Marque 3 se você vivencia/vivenciou "MENSALMENTE" a situação;
- Marque 4 se você vivencia/vivenciou a situação "SEMANALMENTE";
- Marque 5 se você "DIARIAMENTE" vivencia/vivenciou a situação:

a) Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

b) Foi obrigado a realizar uma atividade abaixo do seu nível de competência

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

c) Atividades de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

d) Espalharam boatos ou rumores sobre você

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

e) Ignoraram sua presença

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

f) Foram feitos comentários ofensivos e insultos sobre a sua pessoa (seus hábitos, suas origens)

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

g) Foi recebido com uma reação hostil quando você se aproximou

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

h) Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como apontar o dedo, gritos, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

i) Recebeu dicas de outros de que deveria pedir demissão ou largar o trabalho

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

j) Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

k) Foram atribuídas atividades com prazos impossíveis de serem cumpridos

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

l) Houve supervisão excessiva de seu trabalho

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

m) Foi pressionado a não reclamar de um direito que você tinha (licença médica, feriados, despesas de viagem, afastamento do trabalho, adicional de salário, e outros)

( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

- n) Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- o) Foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- p) Foi alvo de agressividade (ou raiva) gratuita  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- q) Foi interrompido constantemente em reuniões ou em diálogos  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- r) Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com você  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- s) A comunicação com você é unicamente por escrito  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- t) Foi colocado em local separado dos outros colegas de trabalho  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- u) Proibiram os seus colegas de trabalho de falar com você  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- v) Foi ameaçado com ligações telefônicas, cartas, e-mail ou outras formas  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- w) Foi assediado ou agredido sexualmente (gestos ou propostas)  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- x) Não levam em conta seus problemas de saúde ou recomendações de ordem médica  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- y) Agiram de modo a impedir que obtenha promoção  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5
- z) Induziram você a erros  
( ) - 1 ( ) - 2 ( ) - 3 ( ) - 4 ( ) - 5

**10) Define-se assédio como: “uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante certo período de tempo, percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio” (EINARSEN; HOEL; ZAPF; COOPER, 2003; 2005).**

**Usando a definição acima indique, por favor, se você foi ou é vítima de assédio no trabalho nos últimos 6 (seis) meses.**

- ( ) Não. (Pular para a questão 17)
- ( ) Sim, muito raramente
- ( ) Sim, de vez em quando
- ( ) Sim, várias vezes por semana
- ( ) Sim, diariamente

**11) Quem teve para com você esses comportamentos negativos?**

- ( ) Colegas
- ( ) Chefias
- ( ) Subordinados
- ( ) Pessoas externas à organização

**12) Os comportamentos negativos foram, em sua maioria, proporcionados por:**

- ( ) Homens
- ( ) Mulheres
- ( ) Homens e Mulheres

**13) Quais foram as consequências dessas situações, descritas e assinaladas anteriormente, na sua vida?**

---

---

---

**14) Você comentou a situação com alguém? Com quem e por quê?**

---

---

---

**15) Você apresentou queixa em algum setor da organização?**

- ( ) Sim
- ( ) Não

**16)** Se a resposta à questão anterior for SIM, responda qual foi a consequência/encaminhamento do registro dessa queixa. Já se a resposta à questão anterior for NÃO, responda o porquê de você não ter apresentado queixa.

---

---

---

**17)** Os treinamentos/capacitações que você já realizou durante a sua carreira na organização, já abordaram aspectos relacionados ao Assédio Moral?

Sim

Não

**18)** Você já viu e/ou ouviu sobre a divulgação do tema Assédio Moral dentro da organização (o que é, como combater, onde denunciar, e outros)?

Sim

Não

**19)** Na organização existem orientações aos funcionários sobre o Assédio Moral?

Sim

Não

Não Sei

**20)** Você conhece alguma política ou prática de prevenção e combate ao Assédio Moral desenvolvida pela organização?

Não

Sim

**21)** Sobre a criação/aplicação de políticas ou práticas de prevenção e combate ao Assédio Moral na organização, você acredita que:

Ficar apenas no papel

Não irá funcionar

Já é um começo

Pode inibir um pouco a prática

Funcionará se não acontecer corporativismo entre colegas.