



**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL  
DEP. ARY DE CAMARGO PEDROSO  
Técnico em Recursos Humanos**

Cilmara Boaventura Teodoro

Diandra Camila Leme Barbosa

Fernanda Costa Pereira da Silva

Gabriella Tadei Mathias

Maria Amanda de Carvalho

**COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE  
TRABALHO**

**Piracicaba**

**2023**

Cilmara Boaventura Teodoro  
Diandra Camila Leme Barbosa  
Fernanda Costa Pereira da Silva  
Gabriella Tadei Mathias  
Maria Amanda de Carvalho

## **COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso da Etec Deputado Ary de Camargo Pedroso, pelo Prof. Gerson S. Machado apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

**Piracicaba**

**2023**

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos esse trabalho de conclusão de curso ao nosso orientador Prof.<sup>o</sup> Gerson Samuel Machado e ao Prof. Fernando Munhoz pelo empenho e disponibilidade de compartilhar os seus conhecimentos que foram essenciais em nosso aprendizado, ensinamentos esses, que conseguiremos levar para nossa vida pessoal e profissional.

Ao Centro Paula Souza e a ETEC Dep. Ary de Camargo Pedroso, pelo acolhimento pós pandemia e por proporcionar um ensino técnico de qualidade e acessível a todos públicos, sem adversidades e inclusão social.

A equipe, que nos mostrou o quanto é essencial conviver com valores éticos e morais e juntos nos unimos com um único propósito, adquirir conhecimento para nossa área escolhida de atuação.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar à Deus por nos capacitar, dar sabedoria, discernimento e forças para enfrentarmos os obstáculos percorridos durante essa trajetória em nossas vidas pois, mesmo não sendo fácil, fomos escolhidas para essa jornada e com a graça d'Ele conseguimos chegar até a finalização do curso em meio a tantas desistências pelo caminho.

Agradecemos aos nossos familiares por todo apoio e ajuda que muito contribuiu para a realização deste trabalho e compreenderam a nossa ausência enquanto nos dedicávamos ao mesmo.

Como não poderia ser de outra forma, dedicamos a nós por todo o esforço que fizemos para concluir o projeto.

*“Sejam fortes e não desanimem, pois, o trabalho de vocês será recompensado”.*

2 Coríntio 15:7

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo manifestar as características do assédio moral, auxiliar os cidadãos a como identificá-lo e ressaltar as consequências para as vítimas, ou seja, quais são os meios de denúncia, e como essa prática vem impactando no dia a dia dos indivíduos. Diante das pesquisas realizadas, identificamos que diversas organizações vêm adotando práticas para o combate dessa conduta, mas, o cenário atual do mercado de trabalho ainda traz um elevado índice. Cabe destacar que o assunto está tomando visibilidade, com isso as denúncias cresceram e as deliberações foram abertas para inclusões de punições para quem cometer o assédio moral, e as vítimas conheceram formas de imputar de forma anônima. Nesse sentido, entende-se que o artigo pode contribuir para que o indivíduo penalizado possa identificar as diversas formas de assédio moral além de servir para a conscientização de todos.

**Palavras-Chave:** Assédio Moral. Ambiente de trabalho. Recursos Humanos.

## ABSTRACT

The present work aims to reveal the characteristics of moral harassment, help citizens to identify it and highlight the consequences for the victims, that is, what are the means of denunciation, and how this practice has been impacting on the day-to-day. individuals day. In view of the research carried out, we identified that several organizations have been adopting practices to combat this conduct, but the current scenario of the labor market still brings a high index. It should be noted that the subject is gaining visibility, with this the accusations have grown and the deliberations have been opened for the inclusion of punishments for those who commit moral harassment, and the victims have found ways to impute anonymously. In this sense, it is understood that the article can contribute to the penalized individual to identify the various forms of moral harassment, in addition to serving to raise everyone's awareness.

**Key-Words:** Moral harassment. Work environment. Human resources.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>1.1 JUSTIFICATIVA</b> .....	8
<b>1.2 OBJETIVO</b> .....	9
<b>2. METODOLOGIA</b> .....	9
<b>3. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	10
<b>4. DESENVOLVIMENTO</b> .....	11
<b>4.1.1 Assédio moral interpessoal</b> .....	11
<b>4.1.2 Assédio moral institucional</b> .....	11
<b>4.1.3 Assédio moral vertical</b> .....	11
<b>4.1.4 Descendente</b> .....	12
<b>4.1.5 Ascendente</b> .....	12
<b>4.1.6 Assédio moral horizontal</b> .....	12
<b>4.2 O ambiente de trabalho e assédio cotidiano</b> .....	12
<b>4.2.1 Formas para o combate do assédio moral</b> .....	17
<b>4.2.2 Papel das empresas frente ao Assédio Moral</b> .....	18
<b>4.2.3 Prejuízos na saúde mental do colaborador</b> .....	20
<b>4.2.4 Síndrome de Burnout</b> .....	21
<b>5. APÊNDICE</b> .....	22
<b>5.1 Apresentação dos resultados</b> .....	22
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	32
<b>7. REFERÊNCIAS</b> .....	33

## 1. INTRODUÇÃO

Sabe-se que o assunto assédio moral é muito explorado nos dias de hoje, sobretudo em ambientes de trabalho, mas, não é tarefa fácil caracterizar juridicamente o assédio moral, muitas vezes em virtude da banalização do uso da expressão face ao desgaste que o termo sofreu.

O motivo pelo qual escolhemos o tema, foi o fato de as pessoas não saberem identificar o que é realmente o assédio moral. Nos dias atuais em que tudo vira algo público, posta-se nas redes sociais e às vezes um comentário ou opinião de um determinado assunto acaba tomando uma proporção gigantesca, fazendo com que opiniões sejam influenciadas, neste sentido temos que:

O assédio moral acarreta várias consequências na vida profissional e pessoal do ofendido, e podem atingir diretamente o talento deste, bem como, à sua autoestima, imagem, boa-fama, honra, saúde física e mental, e conseqüentemente pode destruir o seu intelecto e potencialidade, ocasionando a ele inúmeras consequências, como improdutividade, desemprego, fragilidade na saúde emocional do trabalhador, depressão e, nos piores casos, o suicídio. (DUARTE, 2017)

Conforme descrição acima, nosso intuito é mostrar para as pessoas o que é o assédio moral, como identificá-lo e o que as empresas e colaboradores devem fazer quando ocorre esse tipo de situação, procuraremos esclarecer quando de fato ocorre o assédio moral em ambientes de trabalho e quais as circunstâncias que o caracterizam.

### 1.1 JUSTIFICATIVA

Este trabalho justifica-se pela necessidade de esclarecer esse tema, pois é uma prática que vem acontecendo frequentemente no ambiente de trabalho, e os colaboradores muitas vezes não conseguem identificar ou agir mediante a situação. Alguns não reconhecem os métodos para a denúncia sigilosa, sabendo que existem medidas legais para a punição dos agressores. Podemos observar que a lei é contraditória em seu conceito, mostrando que todos temos o direito de um ambiente equilibrado e saudável, mas diante da atual situação não nos traz um alívio e sim uma preocupação.



## 1.2 OBJETIVO

### **Objetivo Geral:**

- Identificar e trazer uma compreensão maior sobre o tema, mostrando como conduzir, distinguir uma situação de assédio e canais de denúncias.

### **Objetivos Específicos:**

- Conscientizar e instruir as instituições e os colaboradores a fim de evitar o assédio moral.
- Oferecer um ambiente laboral digno e saudável que evite o assédio moral.
- Indicar formas para combater práticas abusivas que podem denegrir a dignidade da pessoa, caso sofram assédio.
- Capacitar os gestores para entender as consequências do assédio moral a fim de evitá-lo na organização.
- Esclarecer os colaboradores quanto as formas de identificar o assédio moral para que possam enfrentar esse tipo de assédio sem medo.

## 2. METODOLOGIA

Fizemos pesquisas relacionadas ao tema, em artigos científicos, revistas e livros para que pudéssemos nos aperfeiçoar e conseguir identificar o assédio moral no ambiente de trabalho. Mediante as pesquisas coletadas confeccionamos um questionário online (plataforma office 365, forms) onde foi enviado um “link” para coleta de informações baseado nas principais questões relacionadas ao assunto.

Nosso principal foco foi inserir perguntas correspondentes ao nosso estudo, visto que, por se tratar de um tema polêmico, muitas pessoas têm dificuldade em entender o que é um assédio moral, como se comportar numa situação de constrangimento e como denunciar quando isso ocorrer.

Realizamos uma pesquisa para saber o que as pessoas entendem sobre o assédio moral, se já sofreram, vivenciaram ou se até mesmo praticaram o assédio moral em seu ambiente de trabalho uma vez que, a prática pode vir tanto dos superiores como dos colegas de trabalho.

### **3. REFERENCIAL TEÓRICO**

O assédio moral, apesar de muitas vezes imperceptível é uma realidade no cotidiano das organizações, sobretudo nas empresas brasileiras face ao caráter mandatário da cultura organizacional onde os líderes são formados, ocorrendo em empresas de todos os tamanhos:

O assédio dentro das organizações é algo que acontece tanto nas pequenas quanto grandes empresas, visto que todas devem se adaptar a essa nova realidade que afeta muitos colaboradores, mas, prestando o suporte adequado para as vítimas. (WRISILHA DHIOVANA, 2022)

De acordo com a percepção de (DAL RI 2015), “O assédio moral traduz uma conduta reprovável, além de tornar insuportável a relação de trabalho, causando até o adoecimento do trabalhador”. Por esta afirmação podemos mensurar a gravidade que o assédio causa nos ambientes de trabalho.

Além disso para CATTELAN (2019) “O período de crise econômica eleva o nível do desemprego e aumenta a prática de assédio moral nas empresas para reduzir os custos com mão de obra”, ou seja, a própria situação econômica pode favorecer a prática delituosa do assédio moral.

Os resultados podem ser o adoecimento do colaborador que está exposto a esse ambiente, bem como demandas trabalhistas resultados de ações na justiça, após esse colaborador deixar a empresa.

Os prejuízos para a empresa, seria a crise econômica, pois sofrerá ações trabalhistas que poderão resultar em indenizações e causar um desequilíbrio financeiro na organização. Portanto, é necessário que todos os indivíduos envolvidos neste meio (trabalhadores, empregadores, psicólogos e legisladores) se conscientizem sobre o quanto faz mal para o ser humano a prática de assédio moral. (MARCON, 2022)

## **4. DESENVOLVIMENTO**

O assédio pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Com o passar dos anos, apesar da atual valorização do bem-estar do colaborador, podemos observar o aumento dos índices de denúncias relacionados ao assédio moral dentro das organizações.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho existem classificações para o assédio moral de acordo com a sua abrangência:

### **4.1.1 Assédio moral interpessoal**

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

### **4.1.2 Assédio moral institucional**

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Existem tipos de manifestar o assédio moral, são os três tipos, de acordo ainda com o Tribunal Superior do Trabalho:

### **4.1.3 Assédio moral vertical**

“Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies”

#### **4.1.4 Descendente**

Caracteriza pela pressão dos superiores em relação aos seus subordinados onde eles se aproveitam da autoridade para colocar o colaborador em situações desagradáveis.

#### **4.1.5 Ascendente**

É resultado de um grupo ou um subordinado praticando o assédio contra o seu superior, causando constrangimento e muita das vezes por interesses diversos.

#### **4.1.6 Assédio moral horizontal**

Esse assédio ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico, constantemente gerado pelo clima organizacional, que resulta em disputas entre os colaboradores.

### **4.2 O ambiente de trabalho e assédio cotidiano**

A violência moral no ambiente de trabalho sempre ocorreu, não é um fato que nasceu com a pandemia, ou muito menos com as gerações Y-Z. Porém, nos últimos tempos esse acontecimento vem desabonar o ambiente de trabalho e conseqüentemente provocando vários efeitos estrondosos as organizações e aos colaboradores, acarretando reflexos na produtividade no trabalho e causando feitos irreparável para saúde mental das vítimas e das pessoas que a cercam. Pode não parecer, mas quem convive com alguém que é vítima de assédio também sofre com esses tipos de condutas, principalmente quando elas vêm de superiores hierárquicos, porque o medo de uma possível demissão é uma realidade próxima, principalmente se essa for sua única fonte de renda.

Qualquer que seja a direção do assédio, a continuidade e a intensidade desse processo impactam na autoestima do assediado, muitas vezes bloqueando psicologicamente a capacidade de defesa da pessoa. A perda do autoconceito e a predominância do sentimento de inutilidade minam a dignidade e o auto respeito. Esse cenário hostil pode levar a muitos problemas de saúde, impactando nas emoções, no corpo e nos comportamentos. (MS – Assédio Moral: conhecer, prevenir, cuidar - Pag. 12)

De acordo com a professora Thaiana Filla Brotto psicóloga especialista pela USP diz que o assédio moral causa danos brutais a saúde mental do indivíduo, fazendo com que reflita em sua vida profissional e pessoal, na forma com que se relaciona com as outras pessoas, e com os estudos! Uma das consequências mais comum é a depressão, em seguida vem o isolamento, o medo, a fobia, crises de pânico, estresse entre outras sequelas.

Muitos colaboradores abdicam do cargo exercido, achando que o que viveram na organização não será mais uma realidade, porém quem sofreu esse mal pode levá-lo para onde for, porque é algo que fica marcado, e o medo de ocorrer novamente é maior ainda. Um trauma que pode ser levado por anos, e na maioria das vezes não consegue se recuperar, afirma BROTTTO (2017): “No início, a vítima poderá não entender ou levar a sério os ataques de assédio. Com o passar do tempo, as agressões vão se tornando cada vez mais frequentes. O agressor irá variar suas táticas a fim de atingir a vítima com mais eficácia”.

Nem todas as pessoas conseguem identificar que são vítimas de assédio, a maioria das vítimas demoram para perceber ou parar entender que está sendo vítima dessa prática abusiva. Eis alguns exemplos práticos de assédio moral no ambiente de trabalho a fim de elucidar didaticamente o tema: a) confiar tarefas inúteis ou degradantes; b) rigor excessivo; c) desqualificação ou críticas em público; d) isolamento ou inatividade forçada; e) ameaças explícitas ou veladas; f) exploração de fragilidades psíquicas e físicas; g) limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador; h) impor obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas; i) exposição ao ridículo; j) divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública; k) agressões verbais ou através de gestos; l) atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do empregado, para humilhar e expor as situações vexatórias, como lavar banheiros, fazer limpeza, levar sapatos para engraxar ou rebaixar de função; m) trabalho superior às forças do empregado; n) sugestão para pedido de demissão; o) ausência de serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas; p) controle de tempo no banheiro. q) proibir você de interagir com os seus colegas, ou até mesmo de falar

O assédio moral se tornou algo frequente no meio organizacional, principalmente pós pandemia. Trazendo à tona um número alarmante de casos e denúncias, que até então eram ocultadas pelas vítimas por não se sentirem à vontade com a manifestação das

ocorrências. Em 28 março de 2023, O poder legislativo estadual criou um projeto de lei, que Institui a Política de Prevenção e Atuação frente ao assédio. Projeto esse, que veio como medida para combater os casos de assédio moral e sexual nas instituições de ensino do estado, principalmente porque a maioria das vítimas eram mulheres e alunas. Esse projeto traz algumas medidas e ações para prevenir o assédio e tem o objetivo de assegurar os direitos referentes à saúde, à educação, segurança, dignidade, ao respeito e à liberdade.

Algumas destas ações preventivas a serem tomadas, para que amenize essas condutas ou que as elimine de vez são: Realização de campanhas de conscientização sobre o tema, implementação de cursos e debates relativos à temática, formação e qualificação permanente de gestores, porque a maioria das condutas vem de quem ocupa cargos, como gestores, supervisores, gerentes e dos empregadores. Fornecimento e distribuição de material informativo sobre o tema, disponibilização de canais de denúncia acessíveis aos colaboradores.

Ressalta-se que esse projeto foi implantado diretamente para as instituições de ensino do estado de São Paulo, porém todas as orientações discriminadas nessa medida, podem e devem servir de exemplo e incentivo para qualquer organização que tenha como cultura organizacional o respeito, o cuidar, o olhar para o outro com um olhar fraterno. Uma vez que o intuito é combater e prevenir o assédio moral, seja ele direto ou indireto, seja ele nas instituições, organizações, órgão público e outros.

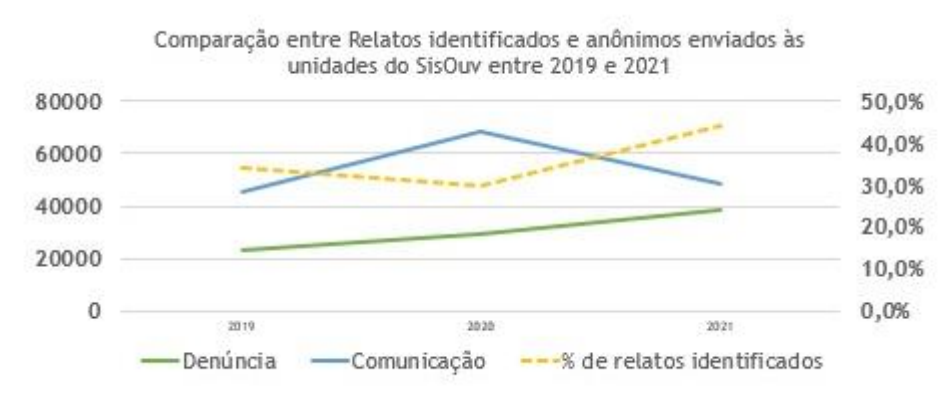
§1º - Para os fins desta Lei, considera-se assédio moral toda e qualquer conduta reiterada praticada por alguém de nível hierárquico superior que atinja a moral, a honra ou a dignidade de alguém em nível hierárquico inferior, causando-lhe indevido constrangimento psicológico, tanto no âmbito das relações de trabalho, quanto das relações de ensino. (Projeto de Lei Nº 307/2023)

Segundo uma nota de esclarecimento do Governo federal publicada em setembro de 2022, o crescimento do número de denúncias feitas pelos colaboradores na pandemia decolou de 2019 para cá. Principalmente após ser substituído o antigo sistema de ouvidoria do Governo o Sistema e-Ouv, pela então atual Plataforma Fala.BR. A plataforma foi desenvolvida para que os denunciante possam fazer as denúncias com total descrição e segurança, fazendo com que a vítima se sinta mais segura para denunciar a conduta irregular por parte dos seus superiores ou colegas.

Podemos ver que, quanto maior essa segurança, maior é o número de casos revelados, e maior será as chances de as organizações poderem combater ou eliminar de vez condutas como essa. Garantindo assim, relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos, coisas fundamentais para a saúde física e mental dos trabalhadores.

Tal regulamento complementa as medidas protetivas ao denunciante, já desenvolvidas pelo Governo federal por meio do Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, que estabeleceu salvaguardas de proteção à identidade dos denunciante no âmbito da Administração Pública federal, o que traz mais segurança para os denunciante, como pode ser observado no gráfico abaixo, que evidencia um aumento na proporção de denúncias identificadas em relação às anônimas, a partir de 2020, ano da entrada em vigor do Decreto nº 10.153/2019.

Quadro 1: Comparativo relatos assédio governo federal



Fonte: Governo Federal, 2022

Embora não exista ainda legislação específica, quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizado por seus atos. No universo trabalhista, temos os artigos 482 e 483 da CTL, no civil pode ser caracterizado como danos morais e materiais, na criminal os atos de violência podem caracterizar crime por lesão corporal, crimes contra a honra do indivíduo, crime de racismo e na administrativa temos a infração disciplinar.

São medidas que asseguram as vítimas de que as condutas não passaram despercebidas, e que o agressor será penalizado de alguma forma. Seja pagamento uma

multa, ou uma ação judicial. Assim propugna o Código Penal - Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940:

**Art. 136** - Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina: Pena - detenção, de dois meses a um ano, ou multa.

**§ 1º** - Se do fato resulta lesão corporal de natureza grave: Pena - reclusão, de um a quatro anos.

**§ 2º** - Se resulta a morte: Pena - reclusão, de quatro a doze anos.

**Art. 482** - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; (CLT)

**Art. 483** - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; (CLT)

Na decisão judicial transcrita o Mm. Sr. Juiz afirma: “trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira a discriminação racial, tem assegurado o direito de perceber indenização por dano moral”. (TRT 12ª R – Proc. RO-V 00357-2003-024-12-00-3 – Ac. 08591/04 – 2ª T – Rel. Juiz C. A. Godoy Ilha – DJSC 10.08.2004).

O combate ao assédio moral exige o engajamento de todos com seriedade, sensibilidade e compromisso, levando em conta a complexidade do fenômeno. Um caminho neste sentido é a criação e a manutenção dos espaços de diálogo onde se possa fortalecer a inclusão das diferenças e a tolerância, promovendo, assim, a modificação das formas de gerenciar em que os fins justificam os meios, para uma ação comunicativa que promove a construção de pactos corresponsáveis, construídos por meio da argumentação. (Assédio Moral: conhecer, prevenir, cuidar – MS pag. 23).



#### 4.2.1 Formas para o combate do assédio moral

Uma das principais formas de combater práticas abusivas que podem denegrir a dignidade da pessoa em caso de assédio é a empatia e comunicação não violenta, além de inserir dentro das organizações os DDS (Diálogo Diário de Segurança) frequentes sobre conscientização referente ao tema e treinamentos de avaliações mensal e psicológica da equipe.

A vítima de assédio ao permitir o jogo neurótico, nem sempre percebido de imediato, abre os flancos para perder seu ponto de equilíbrio, deixar-se dominar psicologicamente. O médico Gilberto Uruhany, em seu livro “Emoções e Saúde” aponta para a comunicação empática como uma saída para um mundo repleto de preconceitos, mal-entendidos e conflitos de toda ordem. Especialista em medicina preventiva e saúde corporativa ele defende a comunicação não violenta como alternativa para “revolucionar as relações intrapessoais, interpessoais e sociais”.

Para empresas públicas ou privadas que desejam realmente buscar ambientes de trabalho mais saudáveis, com relações humanizadas a comunicação interna pode ser utilizada de forma a evitar riscos e crises geradas a partir do bullying, do assédio moral e sexual. Práticas de team building, rodas de conversa, coach para gestores, palestras, canais de Ouvidoria, publicação e divulgação de manuais de conduta e a disseminação do Compliance na organização são medidas concretas nesse sentido.

As formas são variadas, mas necessariamente envolvem o poder. Poder de comando, de decisão, de influência, de sedução.

Pessoas sem caráter sabem se esconder por trás de máscaras e no pior dos cenários, não sentem culpa ou remorso pelos seus atos. Muitas vezes são pessoas inseguras e por isso descarregam suas neuroses sobre os outros (talvez elas mesmas tenham sofrido bullying quando crianças).

A regra do assédio é humilhar o semelhante para sentir-se mais poderoso. Destruir a autoestima e a dignidade de um colega de trabalho e ter alguns instantes de satisfação. Contudo, é preciso muito autoconhecimento para notar que nossos sentimentos não são causados pelos outros, mas pelas nossas próprias questões pessoais e necessidades individuais diante de determinadas situações e diante de diferentes relacionamentos.

De acordo com o Workplace Bullying Institute dos EUA, o assédio pode ser identificado pelas seguintes características: Comportamentos que são ameaçadores,

intimidantes ou humilhantes; sabotagem do trabalho, minando o desempenho; exploração de uma vulnerabilidade conhecida.

Um assediador ou uma assediadora é aquela pessoa que pratica um tipo de comunicação perversa, roteiro de ordens de duplo sentido, sarcasmos, silêncios prolongados ou cobranças sem critério ou lógica, o assédio moral é feito de mentiras e ciladas e pode chegar até aos contatos físicos não permitidos.

Os locais de trabalhos com as suas hierarquias são espaços propícios para o florescimento do assédio moral e o chamado bullying organizacional.

#### **4.2.2 Papel das empresas frente ao Assédio Moral**

A empresa tem o compromisso de orientar e capacitar seus gestores e líderes quando o assunto é assédio moral, mostrando os impactos para a empresa e seus colaboradores, tendo em vista que a ética e a saúde mental do colaborador devem ser priorizadas.

Existem várias formas de conscientizar a liderança sobre assédio, como por exemplo a realização de palestras, cursos, treinamentos, distribuição de cartilhas e panfletos, desta forma terão mais conhecimento sobre o assunto e assim poderão evitar a prática e ter entendimento sobre as consequências.

Portanto, acredita-se que os investimentos para palestras e prevenções sobre o tema possa representar um grande negócio para as empresas e assim dando a devida importância para seguir os padrões éticos e morais dentro das empresas, com isso reduzindo o índice de casos melhorando a qualidade de vida e produtividade de cada colaborador dentro das organizações. Para melhor compreender este assunto a seguir são analisados trabalhos correlatados perante o tema abordado. (Morilhe Mascarin, 2020, p. 9).

Além de ser uma prática muito comum nos dias de hoje, poucos conhecem como identificar quando estão sofrendo assédio moral, principalmente no ambiente de trabalho que é mais frequente. A orientação é crucial para o combate à essa prática dentro das organizações, tornando-se vantajoso para as empresas e colaboradores.

Apesar de ser favorável para as organizações, não são todas as empresas que investem em programas de prevenção contra o assédio moral, não dando a importância

cabível para esse ato, que afeta tanto grande ou até mesmo pequenas empresas, sendo que na maioria dos casos é ocorrido pelos gestores com os subordinados.

O suporte deve ser primordial por parte da instituição, deixando claro para os empregados, o comprometimento e o respeito da hierarquia, prezando o bem estar e um ambiente propício de trabalho, dessa forma criando canais de dúvidas e priorizando palestras, algumas empresas criam o regulamento interno um documento que cita normas da instituição, dentro dessas cláusulas tem a questão de assédio moral e como ser tratado, é essencial a presença desse documento nas palestras dando a importância cabível para esse assunto tão pouco falando.

A presença de feedback tanto para os colaboradores e líderes, são de extrema importância assim poderão apresentar suas dúvidas e opiniões.

A prevenção contra o ato de assédio moral dentro das organizações é pouco realizada, existem muitos gestores de equipe com consciência necessária para evitar essa situação dentro do ambiente de trabalho, porém ainda não é o suficiente. Pois, se deve salientar que essa situação pode ocasionar em diversos prejuízos para o emprego e o empregador, exemplos como saúde física e mental do emprego, rotatividade de pessoal, baixa produção e imagem para empresa. (Morilhe Mascarin, 2020, p. 2).

Esclarecer aos colaboradores quanto as formas de identificar o assédio moral para que possam enfrentar esse tipo de prática sem medo. Quando o colaborador estiver em um ambiente de trabalho onde alguém de repente começa a sobrecarregar o emprego de tarefas sem ao menos dizer o motivo, começa a evitar a sua presença ou até mesmo espalhar rumores dessa pessoa pode se classificar como assédio moral.

Eventualmente quando se chega para trabalhar e o superior começar com um tratamento mais rígido que os demais te perseguir durante as horas do trabalho te agredir verbalmente te desprezar ou até mesmo alterar o tom de voz fique atenta esse tipo de sinais é considerado assédio moral no ambiente de trabalho.

Há alguns casos em que o superior dificulta até mesmo receber uma promoção ou questiona o seu estado de saúde ao punir por faltar para ir ao médico mesmo que haja algum comprovante ou atestado, isso é assédio. Segundo Marques Souza e Amorim (2020) “O assédio pode acontecer de forma repetitiva ou não e o assediador tem o intuito de coagir, humilhar ou ferir a imagem do assediado perante outras pessoas”. Quando conseguir

identificar o assédio, todos os trabalhadores deveriam procurar o ministério de trabalho para fazer uma denúncia.

#### **4.2.3 Prejuízos na saúde mental do colaborador**

Um dos maiores obstáculos para os colaboradores que sofrem assédio moral, são os problemas de saúde, tanto físico e mental, a proporção desses casos se agrava cada vez mais, além de seus familiares também serem afetados, os distúrbios psicológicos são os mais apontados diante de vários casos ocorridos nas organizações, levando a vítima a depressão, síndrome de Burnout, suicídio entre outras.

Atualmente essas doenças são conhecidas como o “mal do século XXI”, a grande maioria acaba afetando sua vida pessoal e o ambiente de trabalho se torna problemático, além de ser uma ameaça para o colaborador como para a instituição que acabam se prejudicando ao conter casos de assédio.

Os danos psíquicos podem ocorrer, ou não, na vítima do assédio, como no caso do elemento prejuízo acima exposto. Em determinados casos podem não haver os danos psíquicos ao empregado, podendo o mesmo absorver os atos de assédio, ou, até mesmo, se sentir motivado ou fortalecido. Esta questão é muito individual, variando a repercussão na saúde psíquica da vítima. (Souza Almeida, 20.p)

O tratamento desses casos é custeado pela vítima, que muitas das vezes tem um grande prejuízo financeiro, podendo ser afastado do cargo exercido, além de ter que passar por orientações médicas e se submeter a uso de medicações. O apoio das empresas é fundamental para a recuperação do colaborador, dando o suporte necessário, mas infelizmente na prática não é bem assim que funciona, o assunto é tratado como tabu e é neste momento que entra o RH humanizado prezando o bem-estar do colaborador e solucionando o caso.

Esse apoio das empresas é fundamental porque, muitas vezes, o próprio funcionário desconhece sua situação ou é desencorajado a pedir ajuda devido ao estigma que acompanha esses problemas. Esse investimento faz bem para os dois lados: enquanto o empregado se beneficia por estar recebendo o auxílio necessário — enquanto a doença é mais facilmente contida—, a companhia consegue reter seu funcionário e fortalecer sua marca empregadora. (Anderson Rodrigues,2021).

#### 4.2.4 Síndrome de Burnout

A síndrome de Burnout também conhecida como síndrome do esgotamento e um dos fatores que mais impactam na saúde mental dos colaboradores. Traduzindo do inglês, "burn" quer dizer queima e "out" exterior, é quando se tem a sensação de queimar, de estar entrando em colapso. É comum em colaboradores que estão sob pressão constante, que se sentem obrigados a cumprirem metas inalcançáveis impostas por seus gestores, e que se sente incapazes de realizar algo que as vezes é simples. Ela pode causar cansaço excessivo, físico e mental, dores de cabeça frequente, alterações no apetite, insônia, dificuldades de concentração, sentimentos de fracasso e insegurança, negatividade constante, sentimentos de derrota e desesperança, sentimentos de incompetência, alterações repentinas de humor, isolamento, fadiga, pressão alta, dores musculares, problemas gastrointestinais, alteração nos batimentos cardíacos, entre outros sintomas que fazem com que o colaborador se sinta esgotado psicologicamente.

"A síndrome de burnout também é conhecida como síndrome do esgotamento profissional e acontece quando há um quadro de estresse crônica grave provocado pela pressão no trabalho. A condição foi descrita pela primeira vez em 1974 e reconhecida em 2019 como uma doença pela Organização Mundial da Saúde, a OMS. Atualmente, 72% dos profissionais brasileiros sofrem alguma consequência do nervosismo causado pelo emprego. (Dr. Drauzio Varella 2023)

Essa síndrome é diagnosticada após uma avaliação médica do paciente, os médicos que podem fazer essa análise são os profissionais como os psicólogos e os psiquiatras. Através desta avaliação os especialistas passam o melhor tratamento e dependendo do caso é receitado medicamentos para ansiedade, antidepressivo e outros para melhorar essa sensação. Os procedimentos duram alguns meses, eles envolvem não só os medicamentos, mas também uma mudança radical de vida, como rever o ambiente em que trabalha, criar hábitos novos e saudáveis de alimentação e principalmente atividade física. Alguns casos são revertidos apenas com essas novas práticas, ter uma vida saudável traz muitos benefícios e principalmente quando você é afetado por alguma doença relacionada ao seu psicológico.

Segundo Advogado Dr. Ricardo Frederico Pazianatto, os colaboradores que sofrem assedio no ambiente de trabalho chegam a ter doenças como a síndrome de burnout, muita

das vezes por medo do desemprego acabam não recorrendo à justiça, sendo assim a empresa opta por dispensa-lo, mas os que conseguem perquirir a justiça conseguem indenização moral, material, integração, pois como ela é vista como um esgotamento pelo excesso de trabalho (assédio sofrido) é tida como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho mantendo o colaborador a estabilidade de um ano.

O advogado esclarece que os planos de saúde e seguros são obrigados, por lei, a assegurar o tratamento com médicos especializados. O colaborador que sofre da Síndrome de Burnout é afastado por 15 dias de suas atividades laborais e tem direito a receber o auxílio-doença após o décimo sexto dia, que deve ser solicitado junto ao INSS.

“A Síndrome de Burnout é tão séria que, em alguns casos mais graves da doença, o colaborador pode ficar impossibilitado de retornar ao trabalho de forma definitiva, e, nesses casos, o indivíduo pode solicitar a aposentadoria por invalidez. Para isso, a pessoa deve apresentar um laudo médico informando que a incapacidade de retomar as atividades profissionais é definitiva junto ao INSS e, constatada a incapacidade permanente em perícia, o trabalhador será aposentado, mas só acontece por via judicial ” diz Ricardo.

## **5. APÊNDICE**

Fizemos um formulário onde foram inseridas perguntas referentes ao clima organizacional, e pudemos obter resultados significativos quanto a identificação do assédio moral no ambiente de trabalho e que os indivíduos, não conseguem muita das vezes caracterizar quando estão sendo assediados moralmente.

### **5.1 Apresentação dos resultados**

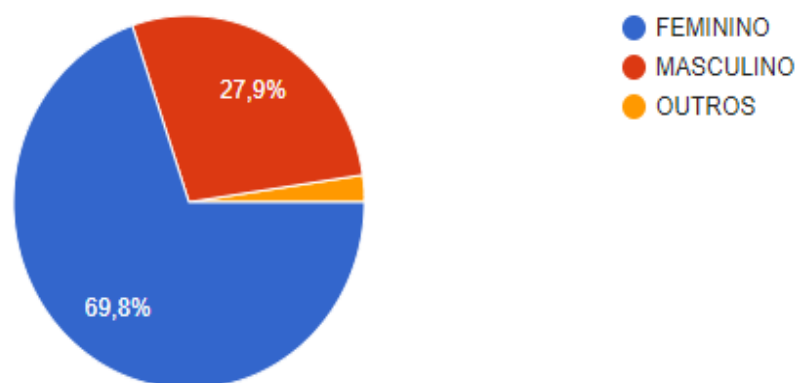
Disponibilizamos a pesquisa para trabalhadores conhecidos e alunos do curso de RH, no período de 02/03/2023 à 24/05/2023 e obtivemos o total de 40 respostas, foram perguntas de múltipla escolha e algumas abertas para que pudessem responder e contar a sua experiência.

Link: <https://forms.gle/jdoncxGEy8ir4Hg3A>

Seguem alguns dados coletados considerados relevantes:

Gráfico - 1

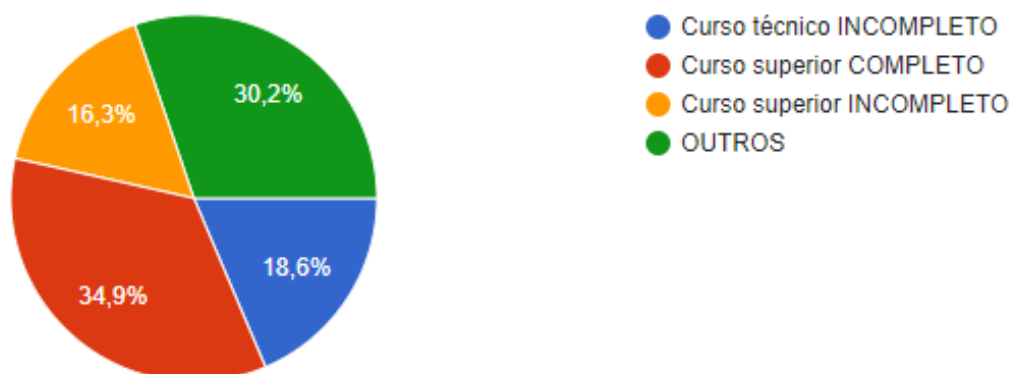
### 1. Gênero



Observou-se no gráfico 1 que o gênero feminino predominou a pesquisa com 69,8%, logo em seguida com 27,9% gênero masculino e 2,3% outros.

Gráfico - 2

### 2. Qual é o seu grau de escolaridade?

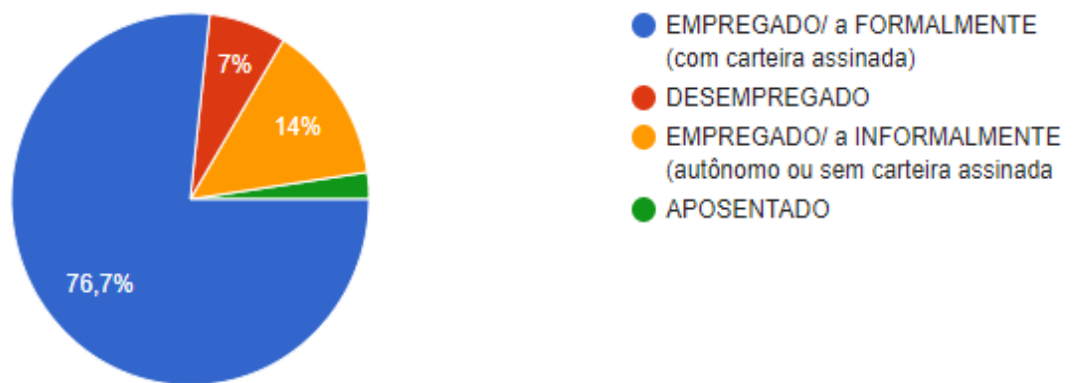


Observou-se no gráfico 2 que 34,9% das respostas são pessoas com superior completo, 30,2% outros, 18,6% curso técnico incompleto e 16,3% superior

incompleto, ou seja, podemos notar que não há diferença e que qualquer pessoa pode passar por essa situação.

Gráfico - 3

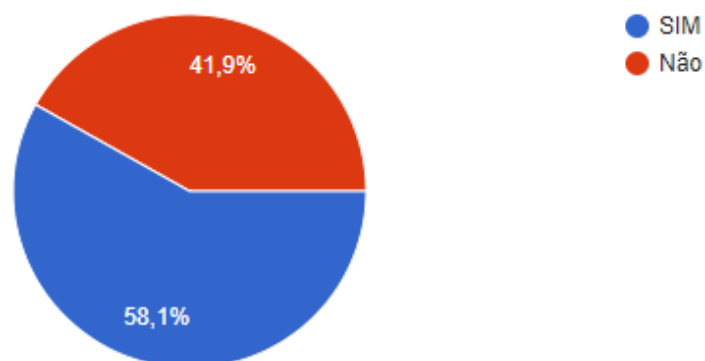
**3. Qual é a sua situação empregatícia atualmente?**



Observou-se no gráfico 3 que 76,7% das respostas são pessoas que trabalham no regime CLT, 14% são autônomos, 7% atualmente estão desempregados e 2,3 já são aposentados (seja por idade, tempo de serviço ou por alguma invalidez).

Gráfico - 4

**4. Você já presenciou alguma situação de assédio moral no ambiente de trabalho?**

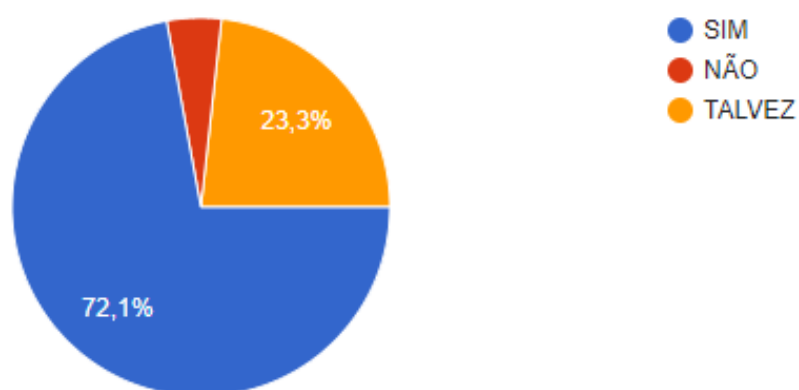




Através das respostas coletadas, notamos no gráfico 4 que 58,1% já presenciou algum tipo de assédio dentro da empresa que trabalha ou trabalhou e 41,9% não presenciou ou não soube do que se tratava.

Gráfico - 5

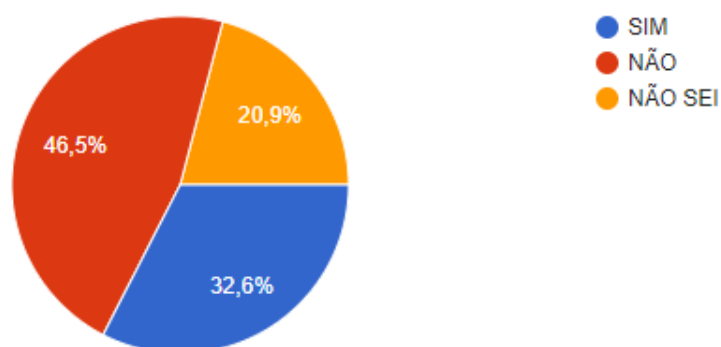
**5. Você identifica facilmente quando está sendo assediada(o) moralmente no ambiente de trabalho?**



Analisamos no gráfico 5 que 72,1% das respostas conseguem identificar o assédio moral, 23,3% ficou na dúvida se talvez conseguiria identificar e 4,6% responderam que não conseguem identificar essa situação.

Gráfico - 6

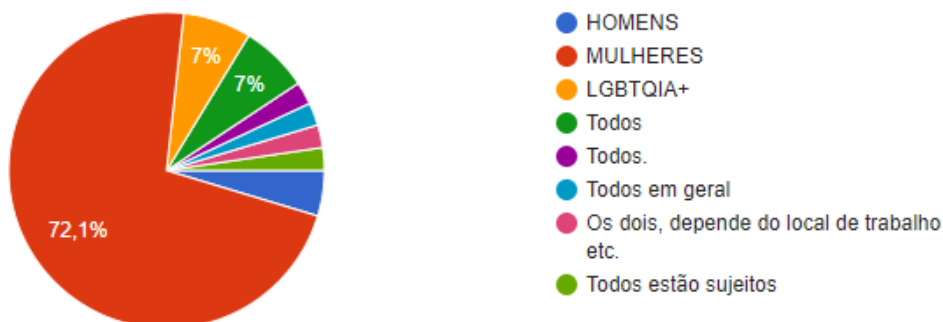
**6. Você já sofreu alguma situação em que identificou como assédio moral?**



Pudemos observar no gráfico 6 que 46,5% das pessoas que responderam não passaram por nenhuma situação que identificou como assédio moral, 32,6% já passaram por essa experiência terrível e 20,9% não souberam responder.

Gráfico - 7

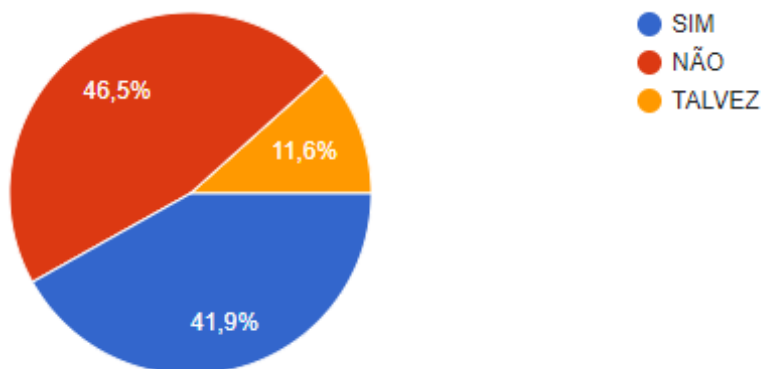
**7. Na sua opinião quem sofre mais assédio moral no ambiente de trabalho?**



No gráfico 7, fizemos uma pergunta aberta, sendo assim as respostas ficaram muito variadas, porém observou-se que 72,1% responderam que as mulheres sofrem mais, 7% são LGBTQIA+ e 20% das respostas ficaram variadas, porém informando que todos podem passar por essa situação. Nota-se que esse tipo de assédio pode acontecer com qualquer pessoa.

Gráfico - 8

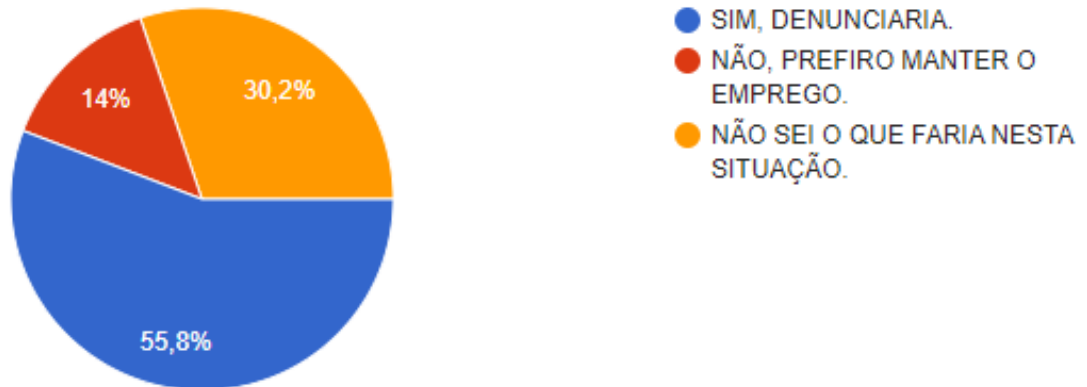
**8. Você percebe ou conhece alguma política contra o assédio moral?**



Observou-se no gráfico 8 que 46,5% das respostas coletadas não conhecem políticas contra, 41,9% sabem que existe essa política e 11,6% talvez.

Gráfico - 9

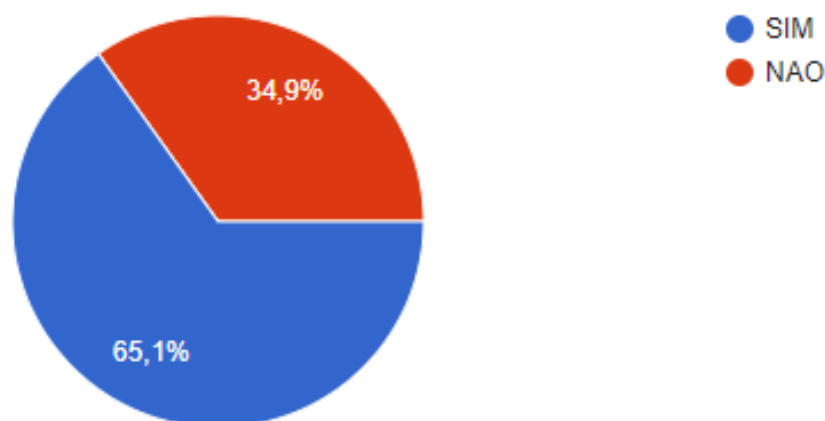
9. Se você vivenciasse uma situação de assédio moral denunciaria o agressor ou manteria sigilo com medo de perder o emprego?



Observou-se no gráfico 9 que 55,8% denunciaria, 30,2% não saberia como reagir nessa situação e 14% disseram que não denunciaria pois, preferem manter o emprego. Analisamos nessa questão que as pessoas não tem medo de correr esse risco e que preferem denunciar do que conviver com essa situação na empresa onde trabalha.

Gráfico - 10

10. Você sabe quais os danos que o assédio moral pode causar para a vítima?



Observou-se no gráfico 10 que 65,1% das pessoas sabem dos danos e problemas que o assédio moral pode causar e 34,9% não sabem o que pode acontecer quando uma pessoa passa por essa situação. Mediante essa análise, podemos

dizer que as pessoas tem ciência do que o assédio pode ocasionar pois, sabem que os danos são diversos, dentre eles psicológico, afastamento médico, perda de emprego e em alguns casos até mesmo o suicídio.

Após análise do questionário, entendemos que o assédio moral não é esclarecido dentro das organizações, muita das vezes esse assunto é classificado com um grau baixo de importância e ocasionando situações traumáticas na vida dos colaboradores.

Diante disso, tivemos a ideia de criarmos uma cartilha de prevenção contra o assédio moral, onde está descrito o que caracteriza o assédio moral, formas de denúncias sigilosas e o mais importante, o que o projeto de lei diz sobre isso, segue o modelo:



**Descendente:** caracteriza pela pressão dos superiores em relação aos seus subordinados, onde eles se aproveitam da autoridade para colocar o colaborador em situações desagradáveis.

## Tipos de problemas causados pelo Assédio Moral

Dependendo do tempo que está acontecendo, a humilhação repetitiva pode interferir na vida profissional e assim comprometendo a sua identidade. Muitas pessoas sentem a sua dignidade ameaçada, desenvolvem problemas físicos e principalmente psicológicos (estresse, depressão, burnout), que podem evoluir ao afastamento e até a perda do emprego e em casos extremos, o suicídio.



## O que fazer ao ser vítima de Assédio Moral?

O colaborador que se sentir desrespeitado e suspeitar que está passando por isso, poderá procurar o sindicato e relatar o ocorrido, também poderá procurar o Ministério Público do Trabalho e por fim entrar com processo por danos morais, principalmente se tiver sofrido danos psicológicos e outros tipos de doenças decorrentes dessa situação.

## O que diz a lei?

Assédio moral é considerado crime desde a aprovação da Lei nº4742/2001, em março de 2019. Descrita no artigo 146 do Código Penal, diz que o assediador pode ser detido por até dois anos se fizer algo contra a dignidade de alguém no ambiente de trabalho.





Informativo realizado por:

Cilmara Teodoro

Diandra Barbosa

Fernanda Costa

Gabriella Tadei

Maria A. Carvalho



#### É ASSÉDIO MORAL:

Humilhar ou constranger;  
Delegar tarefas impossíveis;  
Gritar ou ameaçar com violência;  
Ignorar ou isolar o profissional;  
Divulgar boatos ou dificultar promoção.

#### NÃO É ASSÉDIO MORAL:

Comportamento isolado ou eventual;  
Cobranças e críticas construtivas;  
Repreensão com abertura à defesa;  
Transferência justificada.

Se o seu líder ou colega de trabalho gosta de contar piadas, isso tem graça... Agora se eles adoram fazer piadas sobre seu trabalho ou sobre você, isso não tem graça nenhuma.

**ASSÉDIO MORAL É COISA SÉRIA**



**É ASSÉDIO?  
DENUNCIE!**

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos resultados obtidos nesta pesquisa, conclui-se que o assédio moral vem sendo um assunto trabalhado constantemente, tínhamos o objetivo de conscientizar todos os indivíduos sobre a importância da ciência do assédio moral, e como identifica-lo no ambiente de trabalho esses propósitos foram atingidos totalmente, pois identificamos que qualquer pessoa que fizer a leitura desse conteúdo conseguira ter entendimento sobre o assunto e distinguir as características do assédio moral, que muitas das vezes acaba sendo interpretada como outro tipo de atitude.

Observa-se a importância da pesquisa de clima organizacional, ela deve ser de forma totalmente anônima para que o indivíduo se sinta seguro a expor suas opiniões, percebemos que as respostas foram sinceras, e que os colaboradores expunham as situações que já vivenciaram.

O que nos motivou a apontar o assunto abordado foram os diversos relatos em sala de aula sobre o tema, e a falta de respaldo das vítimas em relação a organização.

Analizamos que se tornou algo frequente em diversos ambientes, principalmente nas organizações, e que a maior parte ainda não está dando a devida importância. Muitas pessoas sabem que isso pode trazer consequências para ambos os lados e que quem mais se prejudica com essas práticas são as empresas que podem perder excelentes profissionais que poderiam agregar para o crescimento da organização.

A implantação de projetos, planos de ação ao combate, canais seguros de denúncias, apoios psicológicos, palestra e medidas protetivas, são a solução para a eliminação parcial ou total das práticas de assédio moral, não só nas organizações privadas e públicas, mas também no meio de ensino que também vem sofrendo com esse mal.

Esse é um trabalho que estamos avançando de passo a passo, e que ainda tem muito a melhorar, mas precisamos fazer com que as organizações tenham essa política de educação, de respeito com o próximo. Isso só será possível se essa conscientização vir de cima, dos líderes, gestores e empregadores. É claro que essa prática pode ser algo que venha dos problemas enfrentados, mas se a organização tem uma política que abomine esse ato, podemos ter a certeza de que não será praticado ou se ocorrer, o agressor saberá que será penalizado por seus atos de forma correta, e a vítima precisa saber que terá um



apoio e que está segura para expor qualquer situação que venha a ocorrer dentro da empresa.

## 7. REFERÊNCIAS

Boletim Trabalhista nº 21 - 1ª Quinzena. Publicado em: 10/11/2020

Disponível em: [1000485541\\_1000622824\\_Propositura.pdf \(al.sp.gov.br\)](https://www.al.sp.gov.br/repositorio/ver?id=1000485541_1000622824_Propositura.pdf) acessado em 19 Abr. 2023.

Disponível em: <http://www.econeteditora.com.br/index.asp?url=inicial.php> acessado em 20 Abr. 2023

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) acessado em 17 Abr. 2023

Disponível em: <https://beecorp.com.br/doencas-do-seculo-21/> acessado em 29 Maio. 2023

Disponível em: <https://blog.msamorim.com.br/assedio-no-ambiente-de-trabalhoArtigo> postado originalmente no blog do escritório Marques Sousa & Amorim editado em 26 Abr. 2023

Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/podcasts/drauziocast/sindrome-de-burnout-drauziocast-190/amp/>

Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/podcasts/drauziocast/sindrome-de-burnout-drauziocast-190/amp/> acessado em 31 Maio.2023

Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/92006/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho> acessado em 26 Abr. 2023

Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/3914/1/rodrigodesouzaalmeida.pdf> acessado em 29 Maio. 2023

Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2022/06/casos-e-denuncias-de-assedio-sexual-e-moral-no-governo-federal> acessado em 15 Abr. 2023

Disponível em: Mobbing no trabalho: defenda-se do assédio psicológico (psicologsberrini.com.br) acessado em 17 Abr. 2023

Disponível em: Morilhe Leonardo, F., & Mascarin, C. (2020). Assédio moral nas organizações. Refas - Revista Fatec Zona Sul, 6(5), 1–16. Recuperado de

<https://revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/396>

<https://revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/396/268> acessado em 19 Abr. 2023.

Disponível

em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457#:~:text=%2D%20Ass%C3%A9dio%20moral%20interpessoal%3A,ou%20tolera%20atos%20de%20ass%C3%A9dio>

acessado em 02 Mar. 2023.