

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO

ASSÉDIO MORAL DENTRO DO AMBIENTE DO TRABALHO
MORAL HARASSMENT WITHIN THE WORK ENVIRONMENT

Ana Clara Azevedo de Mattos Freitas Florentino¹
Andreas Felipe Assis José²
Erika Flavia da Costa Faustino³
Lucas Henrique Domingues da Costa Faustino⁴
Prof. Me Bruno Leandro Cortez de Souza⁵

Resumo: Este trabalho de conclusão de curso abordou a problemática do assédio moral no ambiente de trabalho, analisando suas causas, impactos e estratégias de prevenção. A pesquisa evidenciou que o assédio moral é um fenômeno presente em diversos ambientes laborais ao redor do mundo, acarretando prejuízos significativos tanto para as vítimas quanto para a cultura organizacional. As causas identificadas compreendem desequilíbrio de poder, competição exacerbada, ausência de políticas organizacionais eficazes e uma cultura permissiva. Os efeitos do assédio moral englobam danos à saúde mental, redução da produtividade e aumento do índice de absenteísmo.

Palavras-chave: 1. Assédio 2. Absenteísmo 3. Trabalho

Abstract: *This paper addressed the critical issue of workplace bullying, examining its causes, impacts, and prevention strategies. The research revealed that workplace bullying is a phenomenon affecting many work environments worldwide, resulting in significant harm to both the victims and organizational culture. Causes include power imbalance, heightened competition, lack of effective organizational policies, and a permissive culture. The impacts of workplace bullying encompass damage to mental health, decreased productivity, and increased absenteeism.*

Keywords: 1. Harassment 2. Absenteeism 3. Work

¹ Técnico em Segurança do Trabalho – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. ana.florentino7@etec.sp.gov.br

² Técnico em Segurança do Trabalho – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. andreas.jose@etec.sp.gov.br

³ Técnico em Segurança do Trabalho – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. erika.faustino@etec.sp.gov.br

⁴ Técnico em Segurança do Trabalho – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. lucas.faustino4@etec.sp.gov.br

⁵ Eng. de Seg. do Trabalho. Professor da Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. bruno.souza295@etec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, devido à sua natureza complexa e interativa, representa um espaço crucial para a convivência entre colaboradores e superiores, sendo fundamental para o bom funcionamento das organizações. Contudo, no decorrer dessa interação, podem surgir problemas que transcendem questões estritamente profissionais, como é o caso do assédio moral. Esse fenômeno, ainda pouco compreendido e debatido, tem se revelado como uma ameaça séria à saúde física e psicológica dos trabalhadores, assim como ao desempenho e à produtividade das empresas.

O assédio moral no contexto laboral manifesta-se por meio de ações abusivas, humilhações, intimidações e constrangimentos sistemáticos e persistentes direcionados a um ou vários membros da equipe. Essas condutas, frequentemente dissimuladas e insidiosas, possuem o potencial de causar danos emocionais significativos.

Este artigo tem como objetivo geral conscientizar sobre a gravidade do assédio moral e ressaltar a importância de criar um ambiente de trabalho harmônico e respeitoso, onde todos os colaboradores possam desenvolver plenamente suas habilidades. Como objetivos específicos, serão apresentados conceitos fundamentais sobre assédio moral, discutidos estudos que destacam suas consequências tanto para as vítimas quanto para a empresa, e analisadas algumas estratégias de prevenção e combate. Para atingir os objetivos propostos neste estudo sobre assédio moral no ambiente de trabalho, foi adotada uma abordagem metodológica composta pela revisão bibliográfica e desenvolvimento e aplicação de questionário.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio é caracterizado por um comportamento indesejado, repetitivo e frequentemente prejudicial, envolvendo a perseguição, intimidação, abuso ou coerção de uma pessoa por outra. Esse fenômeno pode manifestar-se em diversos contextos, tais como o ambiente de trabalho, relacionamentos pessoais, interações online e outros ambientes sociais. O assédio pode adotar formas variadas, incluindo aspectos verbais, físicos, sexuais, psicológicos ou cibernéticos.

O assédio moral é um dos problemas mais graves que o empregado enfrenta em seu ambiente de trabalho e nos últimos anos vem crescendo como um fenômeno social, onde sua importância no meio acadêmico e no meio profissional vem ganhando proporções nunca vista antes. Salienta-se que a repercussão do assédio moral no mundo jurídico, é um problema que vem crescendo, mesmo em países de primeiro mundo. (NASCIMENTO, 2021, p.13)

É crucial reconhecer o assédio como um problema sério que impacta a saúde mental e o bem-estar das vítimas. Em 2019, em Genebra (Suíça), foi estabelecido o tratado da Convenção 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho (MSC 86/23) pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ratificado por 25 países, o tratado reconhece o direito das pessoas a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, seja moral ou sexual. Para entrar em vigor no Brasil, é necessário passar pela aprovação das duas casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado).

É imperativo que as vítimas denunciem o assédio, permitindo a adoção de medidas adequadas contra os agressores. O respeito, a empatia e a conscientização são fundamentais para combater o assédio e criar ambientes seguros e respeitosos.

No Brasil, existem projetos de lei e regulamentações que proíbem o assédio moral no local de trabalho. Empresas de grande porte possuem canais de ouvidoria, além de políticas internas destinadas a lidar com reclamações relacionadas a esse tipo de comportamento. É essencial que as vítimas de assédio moral busquem ajuda e denunciem o comportamento às autoridades apropriadas, recursos humanos ou supervisores.

3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS CLASSIFICAÇÕES

O assédio moral consiste em toda conduta abusiva caracterizada pelo uso de atitudes que ferem a dignidade humana no ambiente de trabalho, seja por meio de palavras, comportamentos, gestos, entre outros. Essa conduta ocorre de maneira repetitiva e prolongada, causando danos à dignidade e integridade da vítima. Trata-se de uma forma de violência utilizada para desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima, podendo acarretar danos à saúde física e mental, com consequências que variam desde a incapacidade de trabalho até mesmo a morte da vítima.

Conforme Nascimento (2021), o tema é pouco discutido e, na maioria das vezes, o trabalhador assediado suporta em silêncio situações extremamente vexatórias, em virtude de sua necessidade de trabalho associada ao sustento de sua família. Em sua cartilha, o Tribunal Superior do Trabalho afirma que:

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. (TST, p.6, 2021).

Lazzarotto (2006) destaca que o ambiente de trabalho pode ser marcado por depressão e perseguição, coexistindo com sobrecarga e relações deterioradas caracterizadas por conflitos de poder, questões pessoais, falta de respeito e ética. As relações entre coordenadores e docentes tendem a ser autoritárias e tensas, enquanto entre colegas são deficientes, com ignorância à presença e insinuações sobre problemas familiares. A maioria está ciente do assédio moral, sendo que 40% declaram-se vítimas. Os comportamentos dos assediadores incluem dificultar o trabalho de ensino, instigar sindicâncias como forma de punição, perseguição política, denegrir a imagem perante acadêmicos e ameaçar subordinados. Os assediadores podem ser colegas, coordenadores/diretores e administradores, e muitas doenças são resultantes desse contexto laboral, destacando a necessidade urgente de mudanças nas dinâmicas organizacionais para proteção dos trabalhadores.

No serviço público, o assédio moral é caracterizado por condutas repetitivas de agentes públicos que, ultrapassando os limites de suas funções, têm por objetivo ou efeito atingir a autoestima, autodeterminação, evolução na carreira ou estabilidade emocional de outros agentes públicos ou de empregados de empresas prestadoras de serviço público. Essas condutas incluem desde ações diretas, como acusações, insultos, gritos, humilhações públicas, ameaças, chantagens, constrangimentos e imposição de tarefas excessivas, até ações indiretas, como a propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social. Os impactos do assédio moral nesse contexto são graves, podendo resultar em danos à saúde física e mental, dificuldades na carreira e prejuízos às relações pessoais e sociais dos envolvidos. Diante dessa realidade, é imprescindível a implementação de políticas eficazes de prevenção e combate ao assédio moral no serviço público, promovendo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

A prevenção e combate ao assédio moral são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Algumas medidas que podem ser adotadas incluem educação e conscientização, criação de canais de denúncia, e implementação de políticas antiassédio que prevejam a punição dos agressores. Além disso, é essencial promover uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo e na ética, reforçando os valores que contribuem para um ambiente de trabalho saudável. A conscientização dos trabalhadores sobre os efeitos do assédio moral e a importância de relatar casos contribuem para a construção de ambientes mais seguros e colaborativos. Ações proativas, como palestras, treinamentos e workshops, podem fortalecer a compreensão sobre o assunto e encorajar a denúncia responsável.

No serviço público, o assédio moral é considerado incompatível com a Constituição da República e diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, exigindo mobilização das organizações para prevenir e combater essa prática. Ações como revisão de políticas internas, fortalecimento dos canais de denúncia e implementação de medidas disciplinares eficazes são passos cruciais nesse processo. Além disso, a conscientização dos servidores públicos sobre os direitos e responsabilidades relacionados ao tema é um elemento chave na construção de uma cultura organizacional mais saudável e ética.

Qualquer trabalhador pode ser vítima de assédio moral, inclusive superiores hierárquicos. Existem três tipos de assédio moral no ambiente de trabalho: vertical, horizontal e misto. O assédio moral vertical envolve posições hierárquicas distintas, subdividindo-se em assédio moral vertical descendente, quando o superior hierárquico vitimiza subordinados, e assédio moral vertical ascendente, quando subordinados vitimizam o chefe. O assédio moral horizontal ocorre entre colegas de trabalho sem relação hierárquica entre eles. Assédio moral misto ocorre quando os assédios verticais e horizontais acontecem simultaneamente, com a vítima sofrendo tanto ação de superiores hierárquicos quanto de colaboradores sem relação de subordinação. O conhecimento e a compreensão desses diferentes tipos de assédio são essenciais para a implementação de estratégias eficazes de prevenção e combate, proporcionando um ambiente de trabalho mais saudável e equitativo.

3.1 ASSÉDIO MORAL EM RELAÇÃO AO ABSENTEÍSMO

O absenteísmo relacionado ao assédio moral no ambiente de trabalho se refere ao fenômeno em que os funcionários faltam ao trabalho devido aos efeitos prejudiciais do assédio moral que enfrentam. O assédio moral pode ter um impacto significativo na saúde emocional e no bem-estar dos funcionários afetados. Como resultado, algumas vítimas de assédio moral podem sentir-se emocionalmente esgotadas, estressadas, ansiosas ou deprimidas. Esse quadro emocional adverso pode contribuir para um aumento nas faltas ao trabalho, uma vez que os funcionários podem perceber a necessidade de se afastar temporariamente para lidar com o estresse, recuperar sua saúde mental e evitar a hostilidade no ambiente de trabalho. Segundo Hirigoyen:

O assédio moral no trabalho é uma situação já recorrente há muito tempo, porém somente nas últimas décadas que realmente foi identificado como um fenômeno destruidor do ambiente laboral, não apenas provocando a diminuição da produtividade, mas também favorecendo o absenteísmo devido aos efeitos/consequências que provoca. (HIRIGOYEN, 2008)

O absenteísmo relacionado ao assédio moral pode ser um indicador claro de um problema sério no local de trabalho que exige atenção imediata. Empregadores devem estar vigilantes em relação a esse tipo de absenteísmo, pois ele pode ser um sinal revelador de um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial. É crucial tomar medidas proativas para prevenir e combater o assédio moral, promovendo a criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro. Além disso, é essencial oferecer suporte e recursos aos funcionários que enfrentam esse tipo de situação, visando não apenas resolver casos específicos, mas também cultivar uma cultura organizacional que repudie qualquer forma de assédio e promova o bem-estar de todos os colaboradores.

3.2 ABSENTEÍSMO

Absenteísmo é um termo utilizado para descrever a frequência ou padrão de ausência de um funcionário no local de trabalho, quando sua presença é esperada. Essas ausências podem ocorrer por diversos motivos, como doença, licenças médicas, férias, licença maternidade/paternidade, entre outros. O absenteísmo representa um desafio significativo para as organizações, uma vez que pode impactar

negativamente a produtividade, a eficiência e a moral da equipe. Gerenciar e compreender os motivos por trás do absenteísmo é essencial para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e para a implementação de estratégias eficazes de gestão de recursos humanos.

3.3 REDES DE APOIO E CANAIS DE DENÚNCIA

Procurar ajuda e denunciar o assédio moral é uma etapa crucial para lidar com essa situação no ambiente de trabalho. Para seguir esse processo de maneira eficaz, algumas etapas podem ser adotadas:

- Documentar o Assédio:

Antes de tomar qualquer medida, é fundamental documentar todas as ocorrências de assédio. Anote datas, horários, locais e faça descrições detalhadas do comportamento abusivo. Se possível, registre testemunhas presentes. Essa documentação fornecerá evidências importantes ao fazer uma denúncia.

- Conversar com Alguém de Confiança:

Falar com um colega de trabalho em quem confia ou compartilhar a situação com amigos e familiares pode oferecer apoio emocional e fornecer testemunhas adicionais, caso necessário.

- Verificar as Políticas da Empresa:

Consulte o manual do funcionário ou as políticas da empresa para compreender os procedimentos de denúncia e as políticas relacionadas ao assédio moral. Conhecer essas diretrizes ajudará a orientar a abordagem adequada.

- Denunciar ao RH ou à Administração:

Entre em contato com o departamento de recursos humanos da empresa ou com a administração para fazer uma denúncia formal. Se sentir desconfortável em falar diretamente com o superior imediato, considere abordar diretamente o RH ou o supervisor do RH.

- Buscar Apoio Externo:

Caso a empresa não resolva o problema ou se enfrentar retaliação após a denúncia, é importante procurar apoio externo. Isso pode incluir entrar em contato com um advogado, um sindicato (se for membro) ou agências de regulamentação do trabalho.

- Proteger seus Direitos:

Se o assédio moral persistir após a denúncia ou se a empresa não tomar as medidas apropriadas, pode ser necessário procurar orientação legal ou outros recursos externos para proteger seus direitos e bem-estar.

Essas etapas visam criar um caminho estruturado para lidar com o assédio moral, oferecendo suporte, proteção e ações concretas para enfrentar essa situação no ambiente de trabalho.

4 METODOLOGIA

Para desenvolver o presente estudo, a metodologia adotada baseou-se em abordagens quantitativas, centrando-se na análise de gráficos como método de obtenção dos resultados. O instrumento de coleta de dados consistiu em um questionário elaborado por meio da plataforma Google Forms, composto por sete perguntas relevantes ao escopo da pesquisa. O processo de coleta obteve um total de sessenta e duas respostas, proporcionando uma amostra representativa para a análise.

O propósito primordial desta pesquisa foi avaliar o nível de conhecimento dos internautas acerca do tema "assédio" e sua possível relação com o absenteísmo. O questionário foi distribuído de maneira eficiente por meio do aplicativo WhatsApp, alcançando um grupo diversificado de participantes, o que contribui para a representatividade e abrangência dos dados coletados.

É importante ressaltar que a escolha da abordagem quantitativa, aliada à utilização de gráficos para a apresentação dos resultados, permitiu uma análise estatística mais precisa e objetiva. A plataforma Google Forms facilitou a coleta e organização dos dados, proporcionando uma eficiência na administração do questionário. A distribuição através do WhatsApp, um meio amplamente utilizado, favoreceu a participação de um número significativo de respondentes, garantindo a diversidade de perspectivas e experiências abordadas na pesquisa.

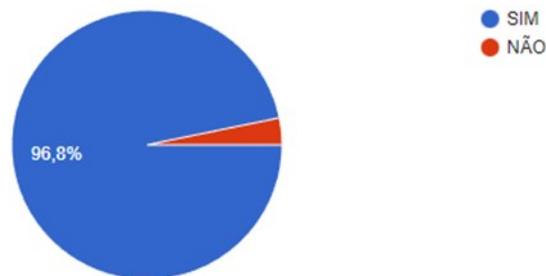
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O assédio moral, também conhecido como "bullying no local de trabalho" ou "mobbing", caracteriza-se por um comportamento abusivo, repetitivo e hostil direcionado a um ou mais indivíduos no ambiente profissional. Esse tipo de conduta é prejudicial à saúde emocional e psicológica das vítimas, podendo resultar na criação de um ambiente de trabalho tóxico e disfuncional.

Em uma pesquisa realizada com internautas, indagamos sobre o conhecimento em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho. De acordo com o Gráfico 1, 96,8% dos participantes afirmaram possuir conhecimento sobre o assunto, enquanto apenas 3,2% indicaram não ter familiaridade com o tema. Esses resultados indicam um alto grau de conscientização sobre a problemática do assédio moral entre os respondentes, sinalizando a relevância e a visibilidade desse tema na sociedade atual.

Gráfico 1: Conhecimento dos Internautas sobre Assédio Moral no Trabalho.

62 respostas



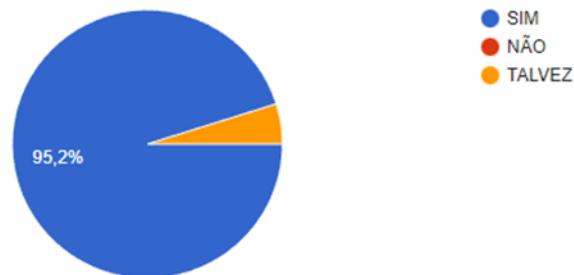
Fonte: Próprios autores (2023).

Quando um indivíduo é vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, enfrenta uma série de consequências negativas que comprometem significativamente sua capacidade de desempenhar suas funções de maneira eficaz. Alguns dos impactos negativos incluem ansiedade, estresse, isolamento social e problemas de saúde, entre outros. Essas ramificações podem ter efeitos devastadores tanto na esfera profissional quanto na vida pessoal do indivíduo, resultando em um ambiente de trabalho prejudicado e na deterioração do bem-estar geral da vítima.

A convicção dos internautas é de que o assédio impacta negativamente a performance no trabalho, com 95,2% deles afirmando que sim, enquanto 4,8% indicaram a possibilidade de talvez, conforme demonstrado no Gráfico 2.

Gráfico 2: Visão dos Participantes sobre o Impacto do Assédio na Produtividade.

62 respostas



Fonte: Próprios autores (2023).

A ausência de respostas para a alternativa "não" pode ser atribuída a diversas razões. Uma possível explicação é que os participantes podem ter percebido, a partir de suas experiências ou conhecimento prévio, que o assédio moral tem, de fato, impactos negativos na performance no ambiente de trabalho. Pode também refletir um reconhecimento generalizado da gravidade do assédio moral e de seus efeitos adversos.

Outra consideração é que, em algumas situações, os respondentes podem sentir relutância em negar completamente a relação entre assédio e desempenho, reconhecendo nuances e complexidades nas dinâmicas do ambiente de trabalho. Talvez, alguns participantes optaram por expressar essa complexidade ao selecionar a opção "talvez", indicando uma compreensão de que os efeitos podem variar dependendo do contexto específico.

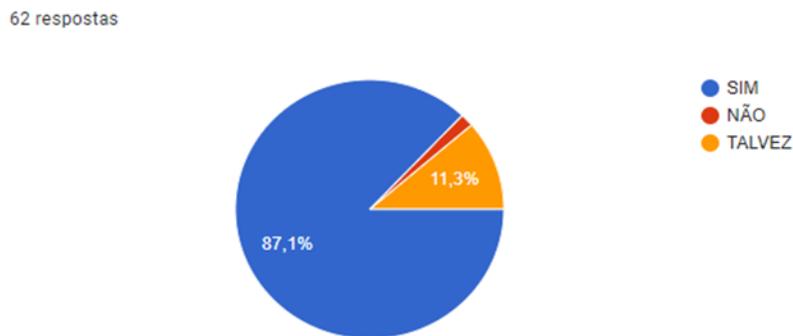
É fundamental explorar mais profundamente esses dados por meio de análises adicionais ou pesquisas qualitativas para compreender as motivações subjacentes e as percepções específicas que influenciaram as escolhas dos participantes.

O absenteísmo relacionado ao assédio moral no ambiente de trabalho representa uma preocupação significativa, indicando que os funcionários estão

ausentes devido às condições hostis e prejudiciais originadas por esse comportamento nocivo. O assédio moral pode ter um impacto profundo na saúde e bem-estar dos colaboradores, resultando em faltas frequentes e, conseqüentemente, em diversas implicações negativas para a empresa.

Como apresentado no Gráfico 3, 87,1% dos entrevistados afirmaram que o assédio moral contribui para o absenteísmo, evidenciando uma percepção majoritária sobre a correlação entre esses dois fenômenos. Por outro lado, 11,3% responderam "talvez", indicando uma possível ambigüidade ou nuances na relação percebida entre assédio moral e ausências no trabalho. Por fim, 1,6% dos participantes optaram por não fornecer uma resposta definitiva. Essa distribuição de respostas reflete diferentes perspectivas e complexidades nas percepções dos entrevistados sobre como o assédio moral pode afetar a presença no ambiente de trabalho.

Gráfico 3: Percepção sobre a contribuição do assédio moral para o absenteísmo.



Fonte: Próprios autores (2023).

A relação entre assédio moral e absenteísmo, conforme evidenciada pelos resultados da pesquisa, destaca-se como um ponto crucial de reflexão. O expressivo percentual de 87,1% dos entrevistados que associaram o assédio moral ao aumento do absenteísmo indica uma percepção predominante sobre os impactos negativos desse comportamento no ambiente de trabalho.

É relevante explorar as nuances das respostas, especialmente os 11,3% que responderam "talvez". Essa categoria pode refletir a complexidade do tema, sugerindo que alguns participantes reconhecem a influência do assédio moral, mas também

reconhecem que a relação entre esses dois fatores pode variar conforme as circunstâncias individuais.

A pequena parcela de 1,6% que não respondeu diretamente à questão pode indicar diferentes razões, como indecisão, falta de conhecimento sobre o assunto ou, possivelmente, uma hesitação em afirmar uma ligação direta entre assédio moral e absentismo.

Essa diversidade nas respostas sublinha a importância de abordar o tema com sensibilidade, considerando a complexidade das experiências individuais. Além disso, sugere a necessidade de estratégias organizacionais e políticas que não apenas abordem o assédio moral em si, mas também busquem compreender e mitigar seus efeitos adversos no comprometimento e presença dos funcionários no ambiente de trabalho.

A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho é um desafio significativo, demandando a implementação de estratégias específicas. No âmbito organizacional, a adoção de medidas eficazes é essencial para fomentar um ambiente saudável e respeitoso.

O técnico em segurança do trabalho desempenha um papel crucial na implementação e manutenção de práticas seguras e saudáveis no ambiente de trabalho. Em relação às estratégias sugeridas para prevenção do assédio moral, o técnico em segurança do trabalho pode desempenhar as seguintes funções:

- **Treinamento e Conscientização:** Desenvolver e ministrar treinamentos sobre assédio moral, destacando seus impactos, formas de prevenção e os procedimentos adequados para denúncias. Contribuir para a conscientização contínua dos colaboradores.
- **Avaliação do Ambiente de Trabalho:** Realizar avaliações regulares do ambiente de trabalho para identificar possíveis fatores de risco relacionados ao assédio moral. Colaborar na elaboração de relatórios e recomendações para melhorias.
- **Participação na Elaboração de Políticas Internas:** Colaborar na elaboração e atualização de políticas internas relacionadas à prevenção do assédio moral, considerando aspectos de segurança psicossocial e bem-estar no trabalho.

- Desenvolvimento de Canais de Comunicação: Auxiliar na criação de canais de comunicação eficazes para denúncias, assegurando que os colaboradores se sintam confortáveis e seguros ao relatar casos de assédio.
- Monitoramento do Clima Organizacional: Participar na implementação de pesquisas e ferramentas para monitorar o clima organizacional, identificando possíveis problemas e áreas de melhoria.
- Assessoria em Investigação de Casos: Colaborar com a equipe responsável pela investigação de casos de assédio, fornecendo orientações técnicas e contribuindo para a aplicação de medidas corretivas.
- Promoção de Práticas Seguras de Liderança: Desenvolver iniciativas que promovam práticas de liderança éticas e inclusivas, enfatizando a importância do papel dos líderes na prevenção do assédio moral.
- Suporte às Vítimas: Oferecer suporte às vítimas, orientando sobre os recursos disponíveis, incluindo serviços de aconselhamento e assistência jurídica.
- Auditorias de Segurança e Comportamento: Realizar auditorias de segurança e comportamento para avaliar a eficácia das práticas preventivas, identificando áreas que necessitam de melhorias.
- Atualização Permanente: Manter-se atualizado sobre as melhores práticas e regulamentações relacionadas à prevenção do assédio moral, contribuindo para a adaptação contínua das estratégias de segurança no trabalho.

O técnico em segurança do trabalho, ao desempenhar essas funções, colabora ativamente para criar um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de assédio moral.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um contexto profissional cada vez mais desafiador e competitivo, o assédio moral emerge como uma preocupação crítica, impactando negativamente a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores. O presente estudo teve como propósito aprofundar nossa compreensão desse fenômeno, investigando suas causas, identificando seus impactos e propondo estratégias de prevenção.

Os resultados obtidos ressaltam a urgência de promover a conscientização sobre o assédio moral, implementar alterações nas políticas organizacionais e cultivar

uma cultura de respeito e empatia nos ambientes de trabalho. Essa abordagem não apenas se configura como uma responsabilidade ética, mas também como um imperativo para estabelecer ambientes laborais saudáveis e produtivos.

Como conclusão deste trabalho, é imperativo reconhecer que a erradicação do assédio moral não é apenas uma aspiração, mas uma necessidade premente. Ao elucidar este fenômeno, esta pesquisa aspira catalisar esforços direcionados à construção de ambientes de trabalho mais justos, seguros e propícios ao desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal dos colaboradores. Ao fazê-lo, busca-se contribuir para a construção de organizações que priorizem o bem-estar e a integridade de seus membros, reforçando a importância da ética e do respeito como fundamentos essenciais nas relações laborais.

7 REFERÊNCIAS

DEPUTADOS, Câmara dos. **Câmara vai analisar tratado internacional contra violência e assédio no trabalho.** 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/944523-camara-vai-analisar-tratado-internacional-contra-violencia-e-assedio-no-trabalho/>>. Acesso em: 07 de novembro de 2023.

HIRIGOYEN, M-F. (2008). **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. Disponível em: <<https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1101/pdf>>. Acesso em: 10 de agosto de 2023.

LAZZAROTTO, E. M.; LEITE SOUZA, A. A.; ALVES, S. M.; ROECKER, S.; BARATIERI, T.; MACHADO, L. de F. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho.** Revista Ciências Sociais em Perspectiva, [S. l.], v. 5, n. 9, p. p. 121–136, 2000. DOI: 10.48075/revistacsp.v5i9.1423. Disponível em: <<https://saber.unioeste.br/index.php/ccsaemperspectiva/article/view/1423>>. Acesso em: 8 agosto de 2023.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** 2021. Disponível em: <<https://repositorio.cruzeirodosul.edu.br/jspui/handle/123456789/3165>>. Acesso em: 14 de setembro de 2023.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **Cartilha de assédio moral**. Brasília, 2021.

Disponível

em:

<<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20a%20exposi%C3%A7%C3%A3o,prejudicando%20o%20ambiente%20de%20trabalho>>. Acesso em:

15 de setembro de 2023.