

A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES¹

PREVENTION OF MORAL HARASSMENT IN ORGANIZATIONS

Edvania Virginio da Silva²

Acy Holanda Mota³

RESUMO

O presente estudo pretende contribuir com a compreensão da temática assédio moral no ambiente laborar. Tem como objetivo apresentar as práticas de prevenção que podem ser utilizadas e implantadas no ambiente organizacional para que possa amenizar tal acontecimento. No primeiro momento é apresentado a história e o conceito de assédio moral, posteriormente a classificação e características das partes envolvidas nesse fenômeno e por último as práticas de prevenção. Toda essa compreensão é embasada em autores como Leymann, Hirigoyen, Freitas, Heloani, Barreto e outros autores que tratam dessa temática. Este artigo é de cunho bibliográfico, cujo assunto foi pesquisado em livros, artigos, dissertações e teses. Conclui-se, ao final, que as práticas de prevenção contra o assédio moral são importantes, uma vez que o assédio é cometido com muita frequência e muitas vezes de forma camuflada nas organizações e que são utilizadas como práticas de prevenção palestras, treinamentos, formulação do código de ética e utilização de punições claras e severas a quem pratica tal ato. Também foi identificada a importância de uma cultura contra a prática do assédio.

Palavras-chave: Prevenção. Assédio Moral. Práticas Preventivas.

ABSTRACT

This study aims to contribute to the understanding of moral harassment in the workplace. Its goal is to present prevention practices that can be used and implemented in the organizational environment in order to mitigate this event. At first, the history and the concept of moral harassment are presented. Subsequently, the classification and characteristics of the parties involved in this phenomenon. Finally, prevention practices. All this understanding is based on authors such as Leymann, Hirigoyen, Freitas, Heloani, Barreto and other authors who deal with the subject. This article is of a bibliographic nature. Its subject has been researched in books, articles, dissertations and theses. It has been concluded that prevention practices against moral harassment are important, since harassment is very frequently committed in organizations, often in a masked way. Lectures, training, formulation of code of conduct are used as prevention practices, besides clear and severe punishments for those who perform such an act.

¹ Artigo apresentado ao Curso de Administração da Faculdade do Vale do Jaguaribe, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração, Aracati-CE, 2020.

² Aluna do Curso de Administração da FVJ – Faculdade do Vale do Jaguaribe. E-mail: virginioedvania@gmail.com

³ Orientadora – Ma. em Psicologia, Professora do Curso de Administração da FVJ – Faculdade do Vale do Jaguaribe. E-mail: acymota@gmail.com.

The importance of a culture against the practice of moral harassment has also been identified.

Keywords: Prevention. Moral Harassment. Preventive Practices.

Data de submissão:

Data de aprovação:

1 INTRODUÇÃO

Barreto (2007) nos mostra que o assédio moral nas relações de trabalho não é um fenômeno novo. Segundo ele, as humilhações, as discriminações e os maus tratos, com o colaborador, existem a muito tempo desde o início das relações de trabalho. Nas últimas décadas esse fenômeno vem ganhando novas formas, pois os novos modelos de organização acabam introduzindo pressão sobre os colaboradores através das cobranças por metas abusivas e a cultura de sempre ser o melhor no mercado, com toda essas práticas trazem sérios danos à saúde física e mental do colaborador.

Hirigoyen (2002) também acrescenta que o termo assédio moral no local de trabalho é caracterizado por constantes discriminações, desvalorização, humilhação e, sobretudo condutas que exponham o colaborador a situações que façam com que o mesmo se sinta excluído e que traga danos tanto a sua dignidade e a sua saúde física quanto a sua saúde psíquica, que muitas das vezes é a mais afetada, vale ressaltar que com o adoecimento do colaborador pode acarretar sérios acidentes de trabalho.

Neves (2009) relata que o assédio moral é caracterizado, no ambiente de trabalho, por condutas que expõe o empregado a situações humilhantes, bem como proíbe que o colaborador fale ou se expresse, e por cobrar que ele realize as tarefas sem ao menos treiná-los. Através destas práticas, o assediador encontra motivos para difamar, menosprezar, diminuir, fazer piadas e chacotas, ser indiferente a presença do outro no mesmo local e sugerir que o subordinado peça demissão. O agressor não mostra saídas para o colaborador se sentir bem dentro do ambiente laboral, o ambiente de trabalho torna-se insuportável e hostil. Com isso começa o que é chamado de assédio moral dentro do ambiente de trabalho. O assédio moral é uma violência e não pode ser aceito como uma decisão legítima da organização.

As práticas de assédio moral no ambiente laboral trazem muitos custos para as organizações, tais como as decorrentes por faltas ao trabalho por motivos de doenças, das dispensas e substituições, além das despesas com processos judiciais por causa dessas práticas abusivas decorrentes do assédio moral. É visível que essas práticas acarretam sérios problemas para a empresa, como a redução da produtividade por parte dos colaboradores através da desmotivação do mesmo ou até por problemas de saúde e a ineficiência nos processos internos (GUEDES, 2006).

A maneira, mais eficiente de se combater o assédio moral nas organizações é com a criação de meio de prevenir este fenômeno, pois como bem explica Ferreira (2004, p.49) o assédio nas relações de trabalho “é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual”.

Segundo Mendes e Nascimento (2018) os gestores são os responsáveis pela prevenção do assédio moral dentro das organizações e sua formação e conhecimentos das práticas preventivas desse fenômeno são de suma importância para a eficácia

desta prevenção. Estes mesmos autores tratam que o assunto deverá ser abordado dentro do ambiente laboral e externamente, proporcionando para os seus colaboradores palestra e cartilhas com informações sobre tal assunto. Eles ainda argumentam a importância de um gestor que visa o bem-estar do seu colaborador e um ambiente de trabalho harmonioso e saudável.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 108) já afirmam que:

[...] o empregador deve manter boas condições de segurança e higiene e zelar para que o local de trabalho não se transforme em um local perigoso à vida e à saúde dos seus trabalhadores. A defesa de um ambiente laboral seguro e com boas condições é um direito inerente a todos os que trabalham.

Santos (2019) afirma, que é de suma importância, que a prevenção contra o assédio moral, no ambiente laboral, seja realizada também pelo colaborador. Por isso, todos os colaboradores devem estar cientes de todos os tipos de comportamentos que acarretem tal prática e que sejam inaceitáveis. Vale ressaltar ainda, que devem existir, nas organizações, normas internas que coíbam tais práticas e ações corretivas para o combate ao assédio moral. Caso essas práticas continuem e não se consiga combater o assédio, os empregados precisam ser informados que poderão ter direitos a serem indenizados pelo dano sofrido.

O colaborador deve se sentir seguro para impor limites no assediador e para não deixar que isso se prolongue, causando maiores danos à sua saúde. Deve ainda se sentir seguro para comunicar ao seu gestor imediato as práticas do assédio, para que sejam tomadas as providências cabíveis.

Para os empresários o combate ao assédio moral deve fazer parte da pauta de preocupações da organização, com isso diminuindo os acidentes de trabalho, suicídios ou até mesmo o adoecimento em geral dos colaboradores e se resguardando de possíveis ações trabalhistas. O tema é muito preocupante tendo em vista que muitas organizações e gestores não procuram conhecer de perto as suas consequências trágicas e acabam trazendo possíveis problemas sérios para dentro da empresa.

Diante de práticas tão abusivas, a pesquisa busca responder a seguinte pergunta: qual a importância das práticas de prevenção do assédio moral nas organizações? Este artigo tem por objetivo apontar as práticas de prevenção contra o assédio moral nas organizações.

O artigo está dividido, além da introdução em mais quatro tópicos. No primeiro tópico, é apresentado o referencial teórico que aborda a história, os conceitos, a classificação do assédio moral, bem como as práticas preventivas.

No segundo tópico é apresentada a metodologia aplicada na pesquisa, ou seja, os procedimentos utilizados para a construção do artigo. Em seguida é apresentada a discussão crítica e finalizando temos as considerações gerais.

2 ASSÉDIO MORAL

Rufino (2006) coloca que o termo “mobbing” também é chamado de terror psicológico ou assédio moral. Tal termo foi empregado pela primeira vez pelo Heinz Lorenz, quando ele definiu o comportamento de certo grupo de animais que rodeavam

outros animais de grupos diferentes com o intuito ameaçador, e provocando sua fuga por medo de virar uma presa ou de futuros ataques.

Nas relações de trabalho, onde se tem, por muitas vezes, um ambiente hostil, o assédio moral se faz presente e não é nada diferente da situação vislumbrada por Lorenz, pois muita das vezes o colaborador se isola ou até mesmo não mantém uma relação amigável por medo de futuros ataques por parte do assediador.

Mas o que é assédio moral no ambiente laboral? Qual a sua história?

2.1 História e Conceito do Assédio Moral

Menezes (2002) verificou que a temática assédio moral nas relações de trabalho não é algo novo, pois diante de vários estudos, pôde perceber que este fenômeno é inerente ao aparecimento da civilização humana. Heloani (2005) também acredita que o fenômeno assédio moral é tão antigo quanto o trabalho, contudo expõe que a discussão sobre essa temática só se deu na década de 80.

Guedes (2003) aponta que os estudos acerca do assédio moral nas relações de trabalho tiveram início a partir dos estudos e investigações feitas por Heinz Leymann, com a publicação em 1984, do ensaio científico que falava sobre as consequências do *mobbing*. Esse ensaio retrata as humilhações e hostilidades vivenciadas pelos trabalhadores no ambiente de trabalho, além disso mostra que quando o trabalhador tem um ambiente de trabalho hostil, pode acarretar sérios problemas de saúde psicológica e até mesmo física. Guedes ainda relata que Leymann caracterizava o *mobbing* como terror psicológico ou psicoterror.

Guedes (2003) e Ferreira (2004) abordam também que foi com os estudos de Leymann que o assédio moral ganhou destaque. Ele cita que, em 1993, Leymann publica o livro *Mobbing: a perseguição no trabalho* e que é a partir desse estudo que houve o despertar para novas pesquisas sobre a violência psicológica no trabalho em toda a Europa e fora dessa.

Outra referência na temática do assédio moral são os estudos da psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, que publicou, em 1998, o livro *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Nesse livro, ela retrata a crueldade com que as pessoas são envolvidas no contexto do assédio. Heloani (2005) diz que foi depois da publicação desse livro que se deu a abertura para os debates sobre o tema assédio moral nas organizações de trabalho.

Continuando com seus estudos, Hirigoyen publica, em 2002, seu segundo livro *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, pretendendo acabar com as dúvidas sobre o conceito de assédio moral. Além disso, a autora apresenta a diferença do assédio moral com as demais situações, pretendendo não banalizar situações de assédio. Além disso, tal autora reconhece as práticas do assédio moral como atitudes destrutivas no ambiente laboral e que interferem na produtividade e na saúde do trabalhador.

Guedes (2003) mostra, que no Brasil, os estudos sobre o assédio moral se deram de início nas áreas da medicina. Acredita-se que foi com a pesquisa sobre humilhação no trabalho, da médica do trabalho e pesquisadora, Margarida Barreto, que se iniciou o interesse sobre a temática do assédio.

Outro marco, no Brasil, sobre o estudo do assédio moral foi de Ester Freitas, em 2001, com a publicação de artigos onde discute modelo de gestão contemporânea e

questiona sobre as responsabilidades das empresas na construção de um ambiente laboral mais saudável. Ela também se preocupa em analisar os danos causados pelo assédio moral.

Mas, afinal o que é assédio moral?

Segundo Ferreira (2004), o assédio moral no ambiente de trabalho tinha um conceito mais restritivo do que nos mostra o atual, pois era caracterizado somente pela humilhação do colaborador. Contudo, ele relata que, atualmente, esse conceito é bem mais amplo, sendo caracterizado por humilhações e constrangimentos, críticas infundadas, supervisões excessivas, empobrecimento de tarefas e perseguições no trabalho.

Heloani (2004) expõe que o assédio moral se caracteriza como uma forma de abuso emocional no ambiente laboral, sendo responsável por causar danos tanto na saúde física quanto na saúde mental do colaborador. Segundo a referida autora, o assédio causa humilhação, discriminação, isolamento da vítima como uma maneira de autoproteção e sofrimento psicossocial que, muitas das vezes, atrapalha o desenvolvimento e desempenho do colaborador nas atividades desenvolvidas.

De acordo Soares e Ferreira (2006 p.85), a expressão assédio moral no trabalho refere-se “a um conjunto de atividades violentas de ordem psicológica ou física impostas, de forma frequente, a um trabalhador, com o objetivo de isolá-lo, desestabilizá-lo, difamá-lo e excluí-lo do contexto de trabalho”. Os autores ainda colocam que essas atitudes podem causar danos de natureza física, afetiva, cognitiva e social.

Hirigoyen (2008), psicóloga francesa, conceitua o assédio moral como:

[...] Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Autores como Freitas, Heloani e Barreto (2008) sintetizam que o conceito de assédio moral é um comportamento abusivo, intencional, que acontece, de forma frequente, no ambiente laboral, visando diminuir, humilhar, constranger e desqualificar o trabalhador, dificultando suas condições de trabalho e colocando em risco a sua integridade física e profissional.

Diante desses conceitos, Alkimin (2010), bem relata que o assédio moral é conhecido com psicoterror ou terrorismo psicológico. Hirigoyen (2012), nessa mesma concepção, coloca que o assédio moral é uma “guerra” psicológica envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, causando grande devastação ao assediado.

Percebe-se, diante dos conceitos apresentados, que a repetição da violência, à intencionalidade e a perseguição, são pontos mencionados pelos autores que descrevem esse fenômeno.

2.3 Classificação do Assédio e Partes Envolvidas

O assédio moral, segundo autores como Alkimin (2005), Peli e Teixeira (2006) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), não ocorre somente na relação de chefe e subordinado, classificando este em três tipos conforme a origem dos ataques.

O assédio moral pode ser apresentado de diferentes formas, tais como vertical e horizontal. A forma vertical é caracterizada por ocorrer entre relações de hierarquia e por se distinguir em ascendente e descendente, já a forma horizontal é caracterizada por acontecer entre os pares.

Alkimin (2005) apresenta o assédio moral horizontal como sendo aquele praticado por colegas de mesmo nível hierárquico. Segundo tal autor, a hostilidade entre os colegas é decorrente de conflitos ocasionados por motivos pessoais, profissionais, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto a chefia, entre outros.

Alkimin (2005) ainda acredita que “a empresa no intuito de estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, estimula a competitividade perversa entre os colegas, propulsora de práticas individualistas que interferem na organização do trabalho, prejudicando o bom relacionamento e o coleguismo” (ALKIMIN, 2005, p. 64).

Ainda sobre o assédio horizontal, Freitas, Heloani e Barreto (2008) expõe que tal tipo de assédio têm tomado maiores proporções nos últimos anos decorrente da individualidade excessiva, competitividade e inveja, além do medo da discriminação.

Expondo agora o assédio vertical, Peli e Teixeira (2006) argumentam que o assédio moral vertical descendente é a forma mais comum, acontecendo entre o superior hierárquico e o subordinado. Já o assédio moral ascendente é mais difícil de acontecer e caracteriza-se por atitudes e ações desrespeitosas, injuriosas realizadas por um funcionário ao seu superior.

Barreto e Heloani (2015) relatam que o assédio moral no ambiente laboral é decorrente da ganância que as empresas se mantêm, ocasionando a precarização das relações afetivas e do espírito coletivo, causando muitas vezes isolamento, intolerância, instabilidade, tensões, insegurança e violência que findam afetando a todos.

Independentemente do tipo de assédio moral, a pessoa que é assediada sofre as consequências desse ato. Para facilitar o entendimento das partes envolvidas no ato do assédio, alguns autores caracterizam as partes envolvidas no assédio moral, como assediador e assediado. O assediador é a pessoa que pratica o ato de assediar e o assediado é quem sofre.

Hirigoyen (2008) relata que o indivíduo assediado se comporta de forma triste, isolado e estanho. Esse isolamento, muitas das vezes, acontece por medo e receio de futuros ataques por parte do assediador, acarretando inúmeros danos a sua saúde psicológica. Devido a essas atitudes, o assediado não mantém um bom nível de relacionamento com os outros colaboradores.

Para Guedes (2003), a vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso e negligente, mas o empregado com um senso de responsabilidade quase patológico, ingênuo no sentido de que acredita nos outros e naquele que pratica o assédio, é geralmente pessoa bem-educada e possuidora de valiosas qualidades profissionais e morais. Guedes (2003) ainda saliente que as manobras perversas do assediador reduzem a autoestima do assediado, confunde e leva a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar, e fragilizada emocionalmente, o assediado acaba por adotar comportamentos induzidos pelo seu agressor.

Para Alkimin (2010, p. 43), o sujeito ativo pode ser definido como “o assediador ou agente, empregador ou qualquer superior hierárquico, colega de serviço ou

subordinado em relação aos demais e, para tanto, subjuga alguém que esteja em posição menos elevada e favorável que a dele”.

Ballestero (2011), acredita que o assediador opta por uma conduta agressiva, gostando de ver o conflito se intensificar e atribuindo à vítima toda culpa pela situação. O referido autor também mostra que o perfil do agressor é visto como um senso grandioso da sua própria importância, tem uma fantasia que tudo pode e que o seu poder é ilimitado. Ballestero (2011) ainda expõe que o agressor explora o assediado dentro da organização e nas relações interpessoais sem ter nenhuma empatia pelo seu próximo.

Além do assediador e do assediado, temos que citar a organização. Barreto (2004) argumenta que o assédio moral só se instala no ambiente de trabalho porque encontra respaldo da organização, uma vez que “se nutre dos fatos cotidianos, escorrega na cultura organizacional e se reproduz especialmente em consequência das condições de exploração da força do trabalho” (BARRETO, 2004, p. 242).

3 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Nunes e Tolfo (2012) relatam que o assédio moral se caracteriza como um problema das organizações, pois se manifesta dentro do ambiente laboral, tornado, assim a organização corresponsável pela sua prática ou pela isenção de tal prática.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Nunes e Tolfo (2012) expõem que o assédio moral, não tem consequências somente para o trabalhador assediado, mas também para a organização.

Barreto (2004) argumenta que a organização empregadora deve garantir aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável. Como também bem diz Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 108):

[...] o empregador deve manter boas condições de segurança e higiene e zelar para que o local de trabalho não se transforme em um local perigoso à vida e à saúde dos seus trabalhadores. A defesa de um ambiente laboral seguro e com boas condições é um direito inerente a todos os que trabalham.

Por esses motivos, faz-se necessária práticas de prevenção. Bradaschi (2007) já expunha que é preciso pensar nos papéis de cada ator para a prevenção do assédio moral. Ele acreditava que profissionais como psicólogos, médicos do trabalho e os próprios administradores seriam essenciais na prevenção do assédio moral. Para ele, entender as três dimensões individual, organizacional e social teria seu papel na prevenção do assédio moral.

Bradaschi (2007) acreditava que a sociedade poderia participar na prevenção deste mal organizacional através da divulgação de informação sobre o assédio moral e da participação dos sindicatos. Ele acreditava ainda que as organizações precisavam cuidar de suas culturas, além de implementar treinamentos e monitorar os ambientes de trabalho garantindo que a competição não se torne-se mortífera.

Para Heloani (2004), as organizações além de criar um código de ética e normativos de condutas a serem seguidas por todos os colaboradores da empresa de forma clara e explicativa, devem criar métodos de proteção ao assédio moral e mecanismos que estimule a denúncia de tal ato. O referido autor destaca também como

é importante serem revistas às condições de trabalho que geram a demasiada competição e que originam mais violência.

Apoiando a ideia da criação de um código de ética temos Rezende (2006). Ele acredita que o código é de grande valia para a organização, pois explicitaria de forma clara e objetiva a postura da organização, suas normas e as providências a serem tomadas nos casos de assédio moral.

Rezende (2006) afirma que é importante que seja apresentado os direitos trabalhistas e humanos, para que os colaboradores venham conhecer de perto os objetivos da organização e fazer com que todos os membros da empresa se sintam comprometidos e responsáveis pelas boas relações de trabalho, criando um ambiente harmonioso, saudável e bom de se trabalhar.

Freitas (2007) acredita que a criação de programas de denúncias, apurações de fatos e punições, mostra aos colaboradores que todos devem ter um tratamento igualitário e evidencia a não tolerância desse tipo de conduta. Para a autora, o assédio moral advém devido a organização não se posicionar de modo avesso à sua ocorrência.

Garbin (2009) salienta a importância de se criar uma cultura organizacional que iniba as práticas de assédio moral no ambiente laboral e que promova estilos de gestão que venham diminuir o assédio moral. Corroborando com Gardin (2009), Silva e Tolfo (2011) acreditam que os casos de assédio moral tendem a diminuir, quando se constrói uma cultura organizacional que não permita a ocorrência desse tipo de violência.

Farro (2011) acredita que a prevenção das práticas do assédio moral deve ser efetivada por meio de informações e treinamentos a todos da organização, incluindo capacitação dos dirigentes organizacionais, como também mudanças na cultura organizacional. Tal autora expõe ainda que o assédio deve fazer parte da política de prevenção para eliminar ou diminuir os riscos que abrangem a violência no ambiente de trabalho.

Trabalhos como o de Freitas, Heloani e Barreto (2008), Heloani e Barreto (2010) e Heloani (2011) acreditam que a política de prevenção e combate ao assédio moral precisa ser ampla e ter um caráter informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico. De acordo com tais autores, é necessário a conscientização que o assédio moral é devastador na vida das pessoas e que a informação é a melhor solução, como também é a forma mais acessível a todos.

Bispo (2009) coloca que palestras e divulgação interna que mostram os impactos negativos e as consequências geradas pelo assédio moral no indivíduo, podem ser meios de conscientização dos danos causados pelas práticas de assédio moral no ambiente laboral.

Benevides, Matos, Figueiredo e Araújo (2012) acreditam que como práticas preventivas ao assédio moral, a concretização de seminários, palestras e outras atividades possam assegurar a discussão e a sensibilização sobre práticas abusivas.

4 METODOLOGIA

Nesta seção é abordada a metodologia utilizada na elaboração da pesquisa e os procedimentos utilizados.

O presente estudo tem como objetivo descrever e explorar o tema prevenção do assédio moral nas organizações. Para descrever é importante levar em conta os seguintes fatos: observar os fatos registrados, interpretados e analisados. Vale ressaltar

que o pesquisador não poderá intervir neles, já a exploratória deverá ser o primeiro passo do estudo, tendo em vista que é nessa pesquisa que vai explorar todo o conteúdo do referido estudo (CIRIBELLI, 2003).

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica em livros e artigos acadêmicos, buscando trabalhos já publicados com base para o referido trabalho e livros dos principais autores que tratam sobre assédio moral. É de suma importância analisar trabalhos já feitos com a mesma problematização. A pesquisa ajuda a identificar circunstância e solução anteriormente encontradas sobre as perguntas já desenvolvidas (PÁDUA, 2007).

Foram utilizadas como fase teórico-metodológica da pesquisa os principais autores, Hirigoyen, é psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta especializada em assédio moral, também os autores Brasileiros como, Heloani e Barreto.

Santos e Candeloro (2006 p. 12) descrevem a pesquisa de natureza qualitativa como:

A pesquisa de natureza qualitativa é aquela que permite que o acadêmico levante dados subjetivos, bem como outros níveis de consciência da população estudada, a partir de depoimentos dos entrevistados, ou seja, informação pertinente ao universo a ser investigado, que leve em conta a ideia de processo, de visão sistemática de significações e de contexto cultural. Note-se que a pesquisa qualitativa não tem a pretensão de mensurar variáveis, mas informações levantadas pelo acadêmico através de aplicação de um instrumento de coleta de dados adequado.

Foram utilizados os seguintes indexadores de pesquisas: assédio moral e práticas de prevenção do assédio moral, para obter o maior número de artigos, teses, dissertações relacionadas ao tema exposto. O período pesquisado foi entre os anos de 2001 há 2019. Buscou-se base teórica de autores que possuem respaldo com o tema abordado e que são citados em todas as obras estudadas, profissionais da área da psicologia e médicos. Para a elaboração da pesquisa realizou-se uma minuciosa leitura de um grande conteúdo de material extraído do Google acadêmico, indexadores, livros de bibliotecas e livros online disponíveis, o que possibilitou a separação do material necessário. Segundo passo foi a elaboração da pesquisa tendo como base o material coletado de acordo com a proposta da pesquisa de mostra as práticas de prevenção contra o assédio moral nas organizações.

5 DISCURSSÃO CRÍTICA DOS RESULTADOS

A partir da pesquisa bibliográfica realizada, foi constatado que o tema assédio moral no ambiente organizacional não é novo, mas levando para outro lado é um tema pouco discutido dentro das organizações, Esse tema deveria ser pauta de reuniões dos gestores e colaboradores, dentro das organizações pouco se discute quais práticas adotar para prevenir o aparecimento deste fenômeno.

No referencial teórico foi tidos como base vários autores que estudam sobre o tema proposto neste trabalho, bem como conceitos e definições do assédio moral no ambiente de trabalho, foi mostrado os danos causado ao indivíduo, como também que é de responsabilidade dos gestores prevenir que o assédio moral não venha se instalar

dentro do ambiente organizacional. Foi visto que poucos gestores buscam medidas de prevenção e apoio as vítimas que sofrem essas práticas.

Hirigoyen (2008) cita que a grande maioria dos indivíduos assediados passam a ter um comportamento triste, isolado e estranho, isto ocorre por medo de futuros ataques por parte do assediador. Na mesma linha de pensamento, Silva (2006) relata que a grande maioria dos trabalhadores que sofrem com as práticas do assédio moral não tem noção do que é o assédio moral.

Caracteriza assédio moral no ambiente de trabalho, condutas que exponham o empregado a situações humilhantes, a falta de empatia com o sofrimento do outro é uma prática dolorosa para o assediado. Neves (2009) mostra que o assediador encontra motivos para difamar, menosprezar, diminuir, fazer piadas e chacotas, ser indiferente a presença do outro no mesmo local, o assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas que dizem respeito à organização.

Por esses motivos, faz-se necessário práticas de prevenção. Bradaschi (2002) já expunha que é preciso pensar nos papéis de cada ator para a prevenção do assédio moral. Ele acreditava que profissionais como psicólogos, médicos do trabalho e os próprios administradores seriam essenciais na prevenção do assédio moral. Para ele, entender as três dimensões individual, organizacional e social teria seu papel na prevenção do assédio moral.

O presente estudo foi muito importante para conhecer de perto quais são as práticas do assédio moral, quem são os indivíduos que sofrem essas práticas e quais características do assediador e quais as práticas de combate ao assédio moral no ambiente laboral, vale ressaltar que os gestores e colaboradores ambos podem combater essas práticas dentro da organização.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante o estudo realizado, foi constatado que as práticas de prevenção contra o assédio moral são importantíssimas, uma vez que o assédio é cometido com muita frequência e muitas vezes de forma camuflada nas organizações. É imprescindível que prevenções, conscientizações e alertas sobre o assédio moral sejam aplicados nas organizações.

A exposição do assunto no decorrer do artigo mostra que o assédio moral é algo que sempre esteve presente nas relações de trabalho, contudo há poucas décadas que o assunto vem ganhando destaque em pesquisas. As pesquisas usadas como fonte para o artigo mostram que a um aumento considerado nas práticas de assédio moral, o que demonstra a necessidade de maior conhecimento de como ele é praticado, os tipos e as partes envolvidas.

O assédio moral tem efeitos severos ao assediado afetando sua saúde física e mental e às relações interpessoais. Os problemas causados pelo assédio também afetam a própria organização quando há o afastamento dos colaboradores por adoecimento decorrente das práticas de assédio moral, além de ações trabalhistas movidas contra as empresas.

O objetivo geral da pesquisa foi alcançado ao mostrar quais as práticas que podem ser adotadas nas organizações para combater esse fenômeno, que podem ser

de palestras explicativas a grandes mudanças na organização como, por exemplo, um código de ética e suas punições claras e severas a quem praticar o assédio moral.

Sugere-se que sejam realizadas mais pesquisas quantitativas sobre as reincidências de assédio moral em organizações que já possuem implantadas práticas preventivas contra o assédio, pois o assédio moral mesmo sendo combatido ele permanece no cotidiano das organizações.

O assédio moral deve ser combatido com rigidez dentro das organizações e a implantação de práticas preventivas é uma ferramenta muito útil para amenizar tal fato, visto que o assédio moral é um dos grandes problemas enfrentados pelas organizações nos dias atuais. Vale ressaltar que se caracteriza o assédio moral dentro do ambiente laboral toda e qualquer conduta que venha expor o colaborador a situações humilhantes e com isso acarretando grandes problemas para o indivíduo e para a organização.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

BALLESTERO, Eliane. O assédio mora individual: estudo sob a ótica do direito brasileiro e português. **Revista Eletrônica Direito: Família e Sociedade**. v. 1, n. 1, 2011. Disponível em: <<http://docs.uninove.br/artes/sites/publicacaofmr/pdf/drt/AODIR01.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2019

BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho: uma odisseia de sofrimento e incertezas**. In. NUNES SOBRINHO, Francisco de Paula; NASSARALLA, Iara (Org.). *Pedagogia institucional: fatores humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Zit, 2004.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. São Paulo: Ltr, 2007.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. *Serv. Soc. Soc.* [online]. 2015, n.123, pp.544-561. ISSN 2317-6318. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282015000300544&script=sci_arttext>. Acesso em: 05 mai. 2020.

BENEVIDES, S. D.; MATOS, F. R. N.; FIGUEIREDO, N. C.; ARAÚJO, K. L. de. Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza – Ceará. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 5, n.2, p. 373-385, maio/ago. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/download/2455/pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2020.

BISPO, Patrícia. **10 ações para combater o assédio moral**. 2009. Disponível em <http://www.rh.com.br/Portal/Relação_Trabalhista/Dicas/6200/10-acoes-para-combater-o-assedio-moral.html> Acesso em: 10 set. 2019.

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2019.

CIRIBELLE, Marilda Côrrea. **Como elaborar uma dissertação de mestrado através da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2003.

FARRO, A.C. **Assédio moral no trabalho: identificando na literatura medidas de combate por parte de organizações**. Relatório PIBIC- Programa de iniciação científica- UFSC, 2011.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas, SP: Russell. 2004.

FREITAS, Maria Ester. QUEM PAGA À CONTAGEM ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **RAE-eletrônica** 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1676-56482007000100011&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 02 mai. 2020.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção Debates em Administração).

GARBIN, Andreia De Canto. **Representação na mídia impressa sobre assédio moral no trabalho**. Dissertação de mestrado. Faculdade de Saúde Pública, 2009. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-21092009-145221/publico/AndreiaGarbin.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

GUEDES, Marcia Novais. **Terror Psicológico no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.

GUEDES, Marcia Novais. **Terror Psicológico no trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

GUEDES, Marcia Novais. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra II**. A.IV, n. 10. São Paulo, dez. 2003. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br>>. Acesso em: 19 out. 2019.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista RAE-eletrônica**. v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>>. Acesso em: 20 nov. 2019.

HELOANI, Roberto. Assédio moral a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22, p. 101-108, jul./dez. 2005. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/1150/115013470010.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2020.

HELOANI, Roberto. A Dança da Garrafa: assédio moral nas Organizações. **GV-executivo**, v. 10, n. 1, 2011. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/viewFile/22947/21714>>. Acesso em: 02 mai. 2020.

HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. M. S. **Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica**. In: GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. (Orgs.). Saúde mental no trabalho. Da teoria a prática. São Paulo: Rocca, p. 31-48, 2010. Disponível em: < <https://www.scielo.br>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: A violência perversa do cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2008

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2012.

MENDES, Thiago Casemiro; NASCIMENTO, Marcia Paula. **Assédio Moral no Trabalho**. Um mal silencioso ou silenciado. Rio de Janeiro: Gramma, 2018.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 28, n.108, out./dez. 2002. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/70732/009_menezes.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma Universidade Federal Brasileira. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Florianópolis, p. 264-286, dez. 2012. ISSN 1983-4535. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/3193/319327516014.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2020.

NEVES, Marcia. **A violência contra a mulher no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: E-papers, 2009.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini. **Metodologia da Pesquisa**. Abordagem Teórico-prática. 13 ed. São Paulo: Papirus, 2007.

RESENDE, Leonardo De Oliveira. **A deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial**: uma análise do assédio moral no contrato de trabalho. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006. Disponível em: < <https://www.acervodigital.ufpr.br/handle/1884/6479>>. Acesso em: 07 nov. 2019.

RUFINO, Regina Célia Pezutto. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTR, 2006.

SANTOS, Jean Sérgio Alves. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2011. 75f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2011. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/6251>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. . Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 1, p. 341-354, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a08.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2020.

SOARES, Leandro Queiroz; FERREIRA, Mário César. Pesquisa participante como opção metodologia para investigação de práticas de assédio moral no trabalho. **Rev. Psicol. Organ. Trab. Florianópolis**, v. 6, n. 2, p. 85-109, dez. 2006. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewFile/1117/7139>>. Acesso em: 10 mai. 2020.

PELI, P; TEIXEIRA. P **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.