



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

ORIENTANDA: RITA DE CASSIA SILVA BESSA
ORIENTADORA: MESTRE MARIA CRISTINA VIDOTTE BLANCO TARREGA

GOIÂNIA-GO
2024

RITA DE CASSIA SILVA BESSA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado à disciplina de Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Profa. Orientadora: Dra. Maria Cristina Vidotte Blanco Tarrega

GOIÂNIA-GO

2024

RITA DE CASSIA SILVA BESSA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Data da Defesa: 20 de Maio de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Examinadora orientadora: Prof. Dra. Maria Cristina Vidotte Blanco Tarrega
Nota

Examinador (a) Convidado: Dr. Júlio Anderson
Nota

SUMÁRIO

1 ASSÉDIO MORAL.....	6
1.1 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL.....	7
1.2 A LEGISLAÇÃO.....	9
2 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	10
2.1 CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS.....	11
2.2 IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES	12
3 ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL.....	14
3.1 POLÍTICAS INTERNAS E CÓDIGOS DE CONDUTA	14
3.2 CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS	16
3.3 MECANISMOS DE DENÚNCIA E APOIO ÀS VÍTIMAS	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
REFERÊNCIAS	21

RESUMO

RITA DE CASSIA SILVA BESSA

Este trabalho analisou o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, considerando diversas fontes de referência. A partir de estudos como o de Freitas (2001) e Freire (2008), foram exploradas as diferentes faces do poder perverso nas organizações e os impactos desse tipo de assédio na saúde mental dos trabalhadores. O estudo de Heloani (2007) contribuiu para a compreensão da expropriação da dignidade no trabalho causada pelo assédio moral. Hirigoyen (2002) trouxe uma perspectiva sobre o mal-estar no trabalho e a redefinição do assédio moral. Martiningo Filho e Siqueira (2008) analisaram o assédio moral sob a ótica da gestão de pessoas, destacando o papel das organizações na prevenção desse problema. Nascimento (2021) e Paroski (2007) abordaram o assédio moral no contexto específico do ambiente de trabalho. A Lei citada pelo Senado (2023) ressalta a importância da punição para casos de assédio sexual ou moral. A dissertação de Silva (2022) e o trabalho de Souza (2022) ampliaram a discussão sobre o assédio moral em diferentes contextos, incluindo o universitário. Por fim, Terrin (2007) propôs medidas de prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho. Essas referências foram fundamentais para compreender a amplitude e complexidade do assédio moral, bem como para identificar estratégias de enfrentamento e prevenção desse problema nas organizações.

Palavras chaves: Local de trabalho, impactos, saúde mental, expropriação da dignidade, desconforto.

1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente laboral é um fenômeno complexo e variado, exercendo considerável influência na saúde mental, bem-estar e eficácia dos trabalhadores. Este comportamento prejudicial é caracterizado por ações repetitivas e hostis com o intuito de humilhar, constranger, intimidar ou manipular emocionalmente um indivíduo no âmbito profissional.

Há múltiplas formas de manifestação do assédio moral, abrangendo desde ações sutis, como exclusão deliberada de atividades laborais ou fofocas, até comportamentos mais explícitos, como insultos, ameaças ou sobrecarga de tarefas. Independentemente da natureza, o assédio moral engendra um ambiente tóxico, minando a autoestima, confiança e motivação dos trabalhadores impactados. Nesse sentido:

No nosso cotidiano, podemos defrontar-nos com situações que nos minam as forças e que podem arrebetar-nos; tais situações constituem verdadeiros assassinatos psíquicos, porém apresentam-se como uma violência indireta, em relação à qual muitos de nós, sob o pretexto da tolerância, nos tornamos complacentes, indiferentes e omissos. No nosso dia-a-dia, não ousamos falar de perversidade; no entanto as agressões reanimam um processo inconsciente de destruição psicológica constituído de procedimentos hostis, evidentes ou escondidos, de um ou vários indivíduos sobre o outro, na forma de palavras insignificantes, alusões, sugestões e não ditos, que efetivamente podem desestabilizar alguém ou mesmo destruí-lo, sem que os que o cercam intervenham. O agressor pode engrandecer-se rebaixando o outro, sem culpa e sem sofrimento; trata-se da perversão moral (FREITAS, 2011, p. 10).

Os efeitos do assédio moral são prejudiciais tanto no nível individual quanto nas organizações. No plano individual, as vítimas frequentemente enfrentam estresse crônico, ansiedade, depressão, insônia e outras condições de saúde mental. Além disso, o desempenho laboral pode ser comprometido, ocasionando absenteísmo, redução da produtividade e, em casos extremos, a saída do emprego. Sobre as formas de manifestação do assédio:

Acredita-se que o assédio moral se resume a ameaças, situações vexatórias, insultos, gritos e outros tipos de constrangimento. Há as sobrecargas de tarefas, cobranças de metas excessivas, instruções imprecisas e distorcidas para a execução do trabalho, isolamento do funcionário e até mesmo restrições quanto ao uso do banheiro, podem ser consideradas assédio moral. Geralmente, para que seja reconhecido o assédio moral, é necessário que a conduta seja repetitiva, sendo como uma espécie de perseguição, onde tal situação deva ser praticada mais de uma vez pelo assediador. Sendo assim, é necessário avaliar cada caso com cautela. Sempre com o intuito de perseguir, inferiorizar, constranger, isolar,

diminuir, humilhar, causando um abalo físico ou psicológico no empregado, há grande chance de se caracterizar assédio moral, ainda que a conduta não seja tão frequente. Como por exemplo, aquela chefe que expõe em público, sua funcionária, dando à ela um prêmio de “pior funcionário do mês”, ou então, um outro funcionário de mesma importância na função, que coloca apelido maldoso, expondo um problema particular no outro colega de trabalho, por exemplo, são situações que podem caracterizar o assédio moral (NASCIMENTO, 2011, p. 15).

No contexto organizacional, o assédio moral pode desencadear um ambiente de trabalho nocivo, afetando a moral dos colaboradores, a coesão da equipe e a reputação da empresa. Uma cultura organizacional que tolera ou negligência tais comportamentos danosos pode enfrentar desafios legais, além de enfrentar a perda de talentos e a deterioração da imagem no mercado.

É imperativo reconhecer e abordar o assédio moral de forma proativa e eficaz. As políticas internas das empresas devem declarar inequivocamente a reprovação a qualquer forma de assédio, oferecendo canais de denúncia confidenciais e imparciais aos funcionários. Ademais, programas de treinamento e sensibilização são cruciais para instruir os colaboradores sobre o tema e fomentar um ambiente laboral saudável e respeitoso.

Os gestores desempenham um papel fundamental na prevenção e combate ao assédio moral, incumbindo-lhes criar uma cultura organizacional fundamentada em respeito, empatia e integridade. A promoção de líderes que evidenciem comportamentos éticos e exemplares é crucial para estabelecer padrões positivos e influenciar positivamente as relações no ambiente de trabalho.

Em resumo, o assédio moral no ambiente de trabalho representa uma questão séria que demanda atenção e medidas imediatas. A conscientização, a implementação de políticas claras e o cultivo de uma cultura organizacional saudável são passos essenciais para prevenir e combater esse fenômeno, objetivando assegurar um ambiente laboral seguro, inclusivo e produtivo para todos os colaboradores.

1.1 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um fenômeno complexo e multifacetado que tem recebido considerável atenção nos campos da psicologia, sociologia, direito e gestão de

recursos humanos. Definido como um comportamento repetitivo e hostil, o assédio moral ocorre no ambiente de trabalho e visa humilhar, constranger, intimidar ou manipular emocionalmente um indivíduo. É importante notar que esse fenômeno se diferencia do conflito interpessoal, pois não se trata de desacordos ou discussões pontuais, mas sim de ações persistentes e direcionadas que causam danos psicológicos.

No que concerne à evolução dos estudos e do desenvolvimento conceitual subjacente, tem-se que:

O assédio moral foi apontado como objeto de pesquisa, em 1996, na Suécia, pelo psicólogo do trabalho Heyns Leymann, que, por meio de um levantamento junto a vários grupos de profissionais chegou a um processo que qualificou de psicoterror, cunhando o termo mobbing (um derivado de mob, que significa horda, bando ou plebe), devido à similaridade dessa conduta com um ataque rústico, grosseiro.

Dois anos após, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista com grande experiência como psicoterapeuta familiar, popularizou o termo por meio do lançamento de seu livro *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, um best-seller que ocasionou a abertura de inúmeros debates sobre o tema, tanto na organização do trabalho como na estrutura familiar.

Com formação em "victimologia" na França e nos Estados Unidos, a postura de Hirigoyen é empática em relação à vítima e discordante de algumas teorias psicanalíticas que debitam boa parte da culpa ao agredido, como se de certa forma este estivesse conivente com o agressor ou desejasse inconscientemente a própria situação de agressão, por masoquismo ou mesmo por expiação de culpa. Provavelmente foi essa faceta inovadora e humana de sua abordagem o que motivou o enorme sucesso de seu livro e fez com que, em sua esteira, uma revista francesa, *Rebondir*, especializada em informações sobre o emprego, realizasse uma vasta pesquisa, em empresas francesas, referente ao assédio moral (HELOANI, 2007, p. 5).

As manifestações do assédio moral podem variar amplamente, abrangendo desde comportamentos sutis e não explícitos, como exclusão deliberada, isolamento social, sarcasmo ou críticas constantes, até formas mais evidentes e diretas, como insultos, ameaças, difamação, sobrecarga de trabalho deliberada e abuso de poder. O aspecto crucial do assédio moral é sua natureza repetitiva e a intenção de prejudicar psicologicamente o alvo, afetando seu bem-estar emocional, dignidade e autoestima.

Os efeitos do assédio moral são profundamente prejudiciais tanto para o indivíduo quanto para as organizações. No nível individual, as vítimas frequentemente experimentam estresse crônico, ansiedade, depressão, insônia e outros problemas de saúde mental. Além disso, o desempenho no trabalho pode ser significativamente afetado, resultando em diminuição da produtividade, absenteísmo

e até mesmo abandono do emprego.

No contexto organizacional, o assédio moral pode criar um ambiente de trabalho tóxico, minando a moral dos funcionários, prejudicando a coesão da equipe e afetando a imagem e reputação da empresa. A cultura organizacional que tolera ou ignora tais comportamentos prejudiciais pode enfrentar consequências legais, além de sofrer com a perda de talentos e a diminuição da competitividade no mercado.

A complexidade do assédio moral reside na subjetividade na identificação e no enfrentamento desse fenômeno. Muitas vezes, as vítimas relutam em denunciar devido ao medo de retaliação, estigma ou consequências negativas em suas carreiras. Da mesma forma, os perpetradores podem negar ou minimizar suas ações, dificultando a comprovação e a tomada de medidas corretivas.

Diante desse desafio, é fundamental que as organizações adotem políticas claras e eficazes de prevenção e combate ao assédio moral. Isso envolve a criação de diretrizes explícitas que condenem qualquer forma de assédio, a implementação de procedimentos de denúncia confidenciais e imparciais, além de programas de treinamento para conscientização e educação dos funcionários sobre o assunto.

Os gestores desempenham um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, atuando como modelos de comportamento ético e incentivando uma cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e na integridade. A liderança proativa e o estabelecimento de normas e valores positivos são fundamentais para prevenir e combater o assédio moral.

Em suma, o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno sério e prejudicial que requer medidas proativas e efetivas para sua prevenção e erradicação. O entendimento claro do conceito, juntamente com a implementação de políticas e práticas organizacionais adequadas, são passos essenciais para garantir um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e produtivo para todos os colaboradores.

1.2 A LEGISLAÇÃO

No ordenamento jurídico brasileiro, a ausência de uma legislação específica para punir o assédio é um ponto de destaque e relevância para a sociedade.

Embora alguns projetos de lei relacionados ao assédio moral estejam em discussão, o PL4742/2001 se destaca, sendo aprovado pela Câmara dos Deputados em março de 2019, constituindo o assédio como crime. Este projeto, desde então, aguarda apreciação pelo Senado Federal.

A emenda proposta altera o Código Penal, introduzindo o artigo 146-A, para tipificar a perseguição moral no ambiente de trabalho. Seu objetivo principal é a proteção dos trabalhadores de qualquer gênero, estabelecendo penalidades de um a dois anos de detenção e multa, com acréscimo de um terço caso a vítima seja menor de 18 anos.

O texto do projeto define assédio moral como: "Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função." Destaca-se que a ação penal só ocorrerá mediante representação, irretratável, e a pena será ampliada em até um terço se a vítima for menor de idade. Além disso, propõe-se que a transação penal tenha um caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

Paralelamente, havia em discussão um projeto de lei para aprimorar o Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/94), tratando diretamente do assédio e discriminação, aspecto fundamental para o Sistema de Justiça. Esta lei reafirma o compromisso da advocacia e do Estado brasileiro, mantendo a igualdade entre todos, especialmente as mulheres, e respeitando o livre exercício das profissões e suas categorias.

Como um avanço significativo, em 3 de julho de 2023, foi publicada a Lei nº 14.612/23, alterando o Estatuto da Advocacia, para incorporar expressamente o assédio moral, assédio sexual e a discriminação. Essa mudança abrange todos os seres humanos que estão sujeitos a esse tipo de conduta, marcando um marco importante no reconhecimento e na proteção contra o assédio moral e outras formas de discriminação.

2 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho desencadeia impactos

significativos que reverberam tanto na saúde mental dos indivíduos quanto na dinâmica da organização. Em primeiro lugar, as vítimas enfrentam uma série de consequências psicológicas graves. A exposição contínua a comportamentos abusivos, como intimidação, humilhação e exclusão, pode desencadear estresse crônico, ansiedade, depressão e até mesmos distúrbios de saúde mental mais graves. Esses efeitos não apenas prejudicam o bem-estar dos funcionários, mas também comprometem sua capacidade de desempenhar suas funções de maneira eficaz, minando a produtividade e a motivação.

2.1 CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS

O fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho tem sido objeto de estudo e preocupação crescente tanto no campo acadêmico quanto no âmbito das organizações e da legislação trabalhista. Uma das dimensões mais impactantes dessa problemática reside nas consequências que o assédio moral pode acarretar para as suas vítimas. Estas consequências abrangem diversas esferas da vida do indivíduo, incluindo aspectos psicológicos, físicos, sociais e profissionais (FREITAS, 2001).

Em primeiro lugar, é importante destacar os impactos psicológicos que o assédio moral pode desencadear nas vítimas. Estudos têm demonstrado que a exposição prolongada a situações de humilhação, intimidação e discriminação no ambiente de trabalho pode resultar em uma série de problemas emocionais, tais como ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e baixa autoestima. A constante sensação de vulnerabilidade e desamparo diante das agressões verbais e comportamentais por parte dos agressores pode levar a vítima a desenvolver quadros psicopatológicos graves, comprometendo significativamente sua saúde mental e seu bem-estar psicossocial (PAROSKI, 2007).

Além dos impactos psicológicos, o assédio moral também pode acarretar consequências físicas para as vítimas. A tensão constante, o estresse crônico e a ansiedade decorrentes do ambiente de trabalho hostil podem desencadear uma série de sintomas somáticos, tais como dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais,

insônia, fadiga crônica e até mesmo doenças cardiovasculares. Estudos epidemiológicos têm evidenciado uma associação significativa entre a exposição ao assédio moral no trabalho e o surgimento de doenças físicas, reforçando a gravidade do impacto dessa forma de violência psicológica sobre a saúde física das vítimas (SOUZA, 2022).

No âmbito social, as consequências do assédio moral também podem ser devastadoras. O isolamento social, a perda de vínculos afetivos e a deterioração das relações interpessoais são algumas das consequências comuns relatadas por vítimas de assédio moral. A estigmatização e a culpa impostas pelo agressor podem levar a vítima a se sentir envergonhada e constrangida, dificultando a busca por apoio social e o enfrentamento da situação de violência no ambiente de trabalho (FREITAS, 2001).

Além disso, as consequências profissionais do assédio moral podem ser igualmente prejudiciais para as vítimas. A perda de motivação, a redução da produtividade, o comprometimento da qualidade do trabalho e o aumento do absenteísmo são algumas das consequências diretas do assédio moral sobre o desempenho profissional das vítimas. O medo de retaliação por parte do agressor, a sensação de impotência diante da situação de violência e a falta de suporte institucional podem levar a vítima a abandonar o emprego ou a permanecer em uma situação de sofrimento silencioso, comprometendo sua carreira e sua realização profissional (PAROSKI, 2007).

Em suma, as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho para as suas vítimas são múltiplas e profundas, afetando não apenas sua saúde mental e física, mas também sua vida social e profissional. Diante desse cenário, torna-se imprescindível o desenvolvimento de políticas e estratégias de prevenção e combate ao assédio moral, visando proteger a integridade e o bem-estar das vítimas e promover ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos (FREITAS, 2001).

2.2 IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

O assédio moral no ambiente de trabalho não afeta apenas as vítimas diretamente envolvidas, mas também tem repercussões significativas nas

organizações como um todo. Essas repercussões abrangem diversas dimensões, incluindo o clima organizacional, a cultura corporativa, a produtividade, a imagem institucional e a responsabilidade legal da empresa.

Em primeiro lugar, é importante destacar o impacto do assédio moral no clima organizacional. Um ambiente de trabalho permeado por situações de violência psicológica e hostilidade tende a gerar um clima de desconfiança, tensão e medo entre os colaboradores. A falta de cooperação, o isolamento social e a redução do comprometimento com os objetivos organizacionais são algumas das consequências desse clima negativo, que pode comprometer o bom funcionamento da equipe e minar a eficácia das estratégias de gestão de recursos humanos (PAROSKI, 2007).

Além disso, o assédio moral pode impactar profundamente a cultura corporativa da organização. Quando situações de assédio moral são toleradas ou ignoradas pela alta administração, isso envia uma mensagem de conivência e complacência com práticas abusivas, minando os valores éticos e o compromisso com o respeito e a dignidade no ambiente de trabalho. Uma cultura corporativa permeada por comportamentos tóxicos e desrespeitosos pode afetar a reputação da empresa e minar sua credibilidade perante clientes, fornecedores e outros stakeholders (FREITAS, 2001).

Do ponto de vista da produtividade, o assédio moral pode ter impactos significativos sobre o desempenho e o engajamento dos colaboradores. Estudos têm demonstrado que a exposição ao assédio moral no trabalho está associada a uma redução da satisfação no trabalho, da motivação e do comprometimento organizacional, bem como a um aumento do absenteísmo, da rotatividade de pessoal e dos conflitos interpessoais. O clima de tensão e desconfiança gerado pelo assédio moral pode comprometer a eficácia das equipes de trabalho, a qualidade dos produtos e serviços oferecidos pela empresa e, conseqüentemente, sua competitividade no mercado (PAROSKI, 2007).

Além dos impactos sobre o clima organizacional, a cultura corporativa e a produtividade, o assédio moral também pode implicar sérias consequências legais e financeiras para as organizações. A legislação trabalhista em diversos países reconhece o assédio moral como uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho e prevê sanções e indenizações para as empresas que toleram ou

negligenciam essa prática. Além das consequências legais, as empresas também podem enfrentar custos adicionais relacionados a processos judiciais, indenizações trabalhistas, perda de clientes e danos à imagem institucional (FREITAS, 2001).

Em suma, o impacto do assédio moral nas organizações é multifacetado e pode comprometer seriamente o desempenho, a reputação e a sustentabilidade das empresas. Diante desse cenário, torna-se fundamental que as organizações desenvolvam políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral, promovendo uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na valorização do bem-estar dos colaboradores (SOUZA, 2022).

3 ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

3.1 POLÍTICAS INTERNAS E CÓDIGOS DE CONDUTA

A implementação de políticas internas e códigos de conduta voltados para a prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho tem se mostrado uma estratégia fundamental para promover ambientes laborais saudáveis, respeitosos e livres de violência psicológica. Essas políticas e códigos de conduta estabelecem diretrizes claras e normas de comportamento ético que orientam a conduta dos colaboradores e a atuação das lideranças, contribuindo para a criação de uma cultura organizacional baseada no respeito, na integridade e na dignidade humana (FREIRE, 2008).

Uma das principais características das políticas internas e códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio moral é a definição clara e abrangente do que constitui assédio moral no contexto organizacional. Essas definições costumam incluir uma variedade de comportamentos e práticas abusivas, tais como humilhação, intimidação, discriminação, isolamento, retaliação e abuso de poder, que visam prejudicar a integridade psicológica e o bem-estar das vítimas. Ao delinear de forma precisa e abrangente o que constitui assédio moral, as políticas internas e códigos de conduta ajudam a sensibilizar os colaboradores e as lideranças sobre a gravidade dessa prática e a promover uma cultura de intolerância ao comportamento abusivo (NASCIMENTO, 2021).

Além da definição do assédio moral, as políticas internas e códigos de conduta também estabelecem procedimentos claros e eficazes para a denúncia e investigação de casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Esses procedimentos costumam incluir canais de denúncia confidenciais e imparciais, protocolos de investigação objetivos e transparentes, e medidas disciplinares e corretivas adequadas para os agressores. Ao garantir que as vítimas de assédio moral tenham meios seguros e eficazes para relatar as violações sofridas e que os casos sejam tratados com seriedade e diligência, as políticas internas e códigos de conduta contribuem para criar um ambiente de confiança e segurança para os colaboradores (FREIRE, 2008).

Além disso, as políticas internas e códigos de conduta também estabelecem diretrizes e expectativas claras em relação ao comportamento ético e respeitoso no ambiente de trabalho. Essas diretrizes podem incluir a promoção da comunicação transparente e aberta, o estímulo ao trabalho em equipe e à colaboração, o respeito à diversidade e à igualdade de oportunidades, e a valorização do feedback construtivo e da resolução pacífica de conflitos. Ao promover valores e comportamentos positivos e proativos, as políticas internas e códigos de conduta ajudam a construir uma cultura organizacional baseada na integridade e no respeito mútuo (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Além disso, as políticas internas e códigos de conduta também podem incluir medidas de prevenção e sensibilização, tais como programas de treinamento e capacitação sobre assédio moral, materiais informativos e campanhas de conscientização. Essas iniciativas visam educar os colaboradores e as lideranças sobre os impactos do assédio moral, os sinais de alerta e as formas de prevenção e intervenção, capacitando-os a reconhecer, denunciar e combater ativamente essa prática nociva (NASCIMENTO, 2021).

Em suma, as políticas internas e códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio moral desempenham um papel fundamental na promoção de ambientes de trabalho seguros, respeitosos e saudáveis. Ao estabelecer normas claras de conduta, procedimentos eficazes de denúncia e investigação, diretrizes para o comportamento ético e medidas de prevenção e sensibilização, essas políticas e códigos contribuem para criar uma cultura organizacional baseada no

respeito, na integridade e na dignidade humana (FREIRE, 2008).

3.2 CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

A capacitação e sensibilização dos funcionários são estratégias fundamentais na prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Essas iniciativas visam educar e conscientizar os colaboradores sobre a gravidade do assédio moral, seus impactos negativos e as medidas de prevenção e intervenção disponíveis, capacitando-os a reconhecer, denunciar e combater ativamente essa prática nociva.

Uma das principais dimensões da capacitação e sensibilização dos funcionários é a disseminação de informações sobre o que constitui assédio moral, seus sinais de alerta e suas consequências. Os programas de capacitação costumam abordar definições claras e abrangentes de assédio moral, incluindo uma variedade de comportamentos e práticas abusivas, tais como humilhação, intimidação, discriminação, retaliação e abuso de poder. Além disso, os programas de sensibilização costumam apresentar casos reais e exemplos concretos de assédio moral no ambiente de trabalho, ajudando os colaboradores a compreender a gravidade e a complexidade dessa prática (FREIRE, 2008).

Além da disseminação de informações sobre assédio moral, os programas de capacitação e sensibilização também abordam questões relacionadas à prevenção e intervenção. Os colaboradores são orientados sobre como identificar situações de assédio moral, como reagir diante de comportamentos abusivos e como buscar ajuda e apoio adequados. Além disso, os programas costumam oferecer orientações sobre como promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, baseado na comunicação aberta, na colaboração e no respeito mútuo (NASCIMENTO, 2021).

Outro aspecto importante da capacitação e sensibilização dos funcionários é o estímulo à cultura de denúncia e apoio mútuo. Os colaboradores são incentivados a denunciar casos de assédio moral, seja como vítimas ou como testemunhas, utilizando os canais de denúncia confidenciais e imparciais disponibilizados pela empresa. Além disso, os programas de capacitação também promovem a criação de

redes de apoio e solidariedade entre os colaboradores, estimulando a empatia, a compreensão e a colaboração no enfrentamento do assédio moral (HELOANI, 2007).

Além da capacitação dos funcionários, é importante ressaltar a importância da sensibilização das lideranças e gestores sobre o assédio moral. Os líderes desempenham um papel fundamental na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e na prevenção do assédio moral, e por isso devem ser capacitados e sensibilizados sobre como reconhecer, prevenir e intervir em casos de assédio moral. Os programas de capacitação para líderes costumam abordar questões relacionadas à ética, liderança responsável e gestão de conflitos, capacitando os líderes a promover um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de violência psicológica (HIRIGOYEN, 2006).

Em suma, a capacitação e sensibilização dos funcionários são estratégias essenciais na prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Ao disseminar informações sobre assédio moral, promover a cultura de denúncia e apoio mútuo, e capacitar as lideranças para agir de forma ética e responsável, esses programas contribuem para criar ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e livres de violência psicológica (HELOANI, 2007).

3.3 MECANISMOS DE DENÚNCIA E APOIO ÀS VÍTIMAS

Os mecanismos de denúncia e apoio às vítimas de assédio moral desempenham um papel crucial na promoção de ambientes de trabalho seguros, respeitosos e livres de violência psicológica. Esses mecanismos visam oferecer às vítimas de assédio moral canais seguros e eficazes para relatar as violações sofridas, além de fornecer apoio emocional, jurídico e psicossocial para ajudá-las a lidar com as consequências do assédio (HIRIGOYEN, 2006).

Um dos principais componentes dos mecanismos de denúncia e apoio às vítimas é a criação de canais de denúncia confidenciais e imparciais. Esses canais permitem que as vítimas de assédio moral relatem as violações sofridas de forma segura, sem medo de retaliação ou estigmatização por parte dos agressores. Os canais de denúncia podem incluir, por exemplo, linhas telefônicas dedicadas,

endereços de e-mail específicos, formulários online ou caixas de sugestões disponibilizadas em locais estratégicos da empresa. É fundamental que esses canais sejam acessíveis a todos os colaboradores, independentemente de seu cargo, função ou nível hierárquico, garantindo que nenhuma vítima de assédio moral seja deixada sem suporte ou assistência (HELOANI, 2007).

Além da criação de canais de denúncia, os mecanismos de apoio às vítimas também incluem a designação de profissionais especializados para lidar com os casos de assédio moral. Esses profissionais, como psicólogos, assistentes sociais, advogados ou mediadores, estão capacitados para oferecer apoio emocional, jurídico e psicossocial às vítimas, ajudando-as a compreender seus direitos, a enfrentar a situação de violência e a buscar as medidas necessárias para sua proteção e reparação. É importante que esses profissionais sejam treinados para lidar com casos de assédio moral de forma sensível, empática e profissional, garantindo o acolhimento e a assistência adequada às vítimas (HIRIGOYEN, 2006).

Além disso, os mecanismos de apoio às vítimas também podem incluir a criação de programas de acompanhamento e suporte psicossocial. Esses programas oferecem às vítimas de assédio moral apoio emocional, orientação e aconselhamento individual ou em grupo, ajudando-as a lidar com os impactos psicológicos, sociais e profissionais da violência sofrida. Os programas de suporte psicossocial podem incluir, por exemplo, sessões de terapia individual ou em grupo, grupos de apoio mútuo, orientação para o enfrentamento do estresse e da ansiedade, e encaminhamento para serviços especializados, como assistência jurídica ou médica (HELOANI, 2007).

Além dos mecanismos de denúncia e apoio às vítimas, é importante ressaltar a importância da implementação de medidas preventivas e educativas para combater o assédio moral no ambiente de trabalho. A sensibilização dos colaboradores, a capacitação das lideranças e a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na integridade são fundamentais para prevenir a ocorrência de casos de assédio moral e para criar ambientes de trabalho saudáveis e seguros para todos os colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão complexa e multifacetada que requer atenção e ação por parte das organizações, dos colaboradores e da sociedade como um todo. Ao longo deste artigo, exploramos diversos aspectos relacionados ao assédio moral, desde sua definição e legislação até suas consequências para as vítimas e as estratégias de prevenção e combate.

Ficou claro que o assédio moral representa uma forma de violência psicológica que pode causar danos significativos às vítimas em termos de saúde mental, física, social e profissional. Além disso, as organizações também sofrem consequências, incluindo a deterioração do clima organizacional, da cultura corporativa e da produtividade, além de possíveis repercussões legais e financeiras.

Diante desse cenário, é fundamental que as empresas adotem medidas proativas para prevenir e combater o assédio moral, incluindo a implementação de políticas internas, códigos de conduta, programas de capacitação e sensibilização, mecanismos de denúncia e apoio às vítimas. Essas medidas devem ser integradas a uma abordagem abrangente que promova uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na integridade.

Além disso, é importante que as organizações estejam atentas às mudanças na legislação trabalhista e adotem práticas atualizadas e eficazes para prevenir e combater o assédio moral. A sensibilização dos líderes e gestores, o engajamento dos colaboradores e o estabelecimento de parcerias com instituições externas, como órgãos governamentais e entidades da sociedade civil, também são fundamentais para o sucesso das iniciativas de prevenção e combate ao assédio moral.

Em última análise, o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho é uma responsabilidade compartilhada que requer o comprometimento de todos os atores envolvidos. Somente através do esforço coletivo e da implementação de medidas concretas podemos criar ambientes de trabalho verdadeiramente seguros, respeitosos e livres de violência psicológica, promovendo o bem-estar e a dignidade de todos os trabalhadores.

ABSTRACT

This work analyzed the phenomenon of moral harassment in the workplace, considering several sources of reference. Based on studies such as Freitas (2001) and Freire (2008), the different faces of perverse power in organizations and the impacts of this type of harassment on workers' mental health were explored. The study by Heloani (2007) contributed to the understanding of the expropriation of dignity at work caused by moral harassment. Hirigoyen (2002) brought a perspective on discomfort at work and the redefinition of moral harassment. Martinigo Filho and Siqueira (2008) analyzed moral harassment from the perspective of people management, highlighting the role of organizations in preventing this problem. Nascimento (2021) and Paroski (2007) addressed moral harassment in the specific context of the work environment. The Law cited by the Senate (2023) highlights the importance of punishment for cases of sexual or moral harassment. Silva's dissertation (2022) and Souza's work (2022) expanded the discussion about moral harassment in different contexts, including universities. Finally, Terrin (2007) proposed measures to prevent moral harassment in the workplace. These references were essential to understand the breadth and complexity of bullying, as well as to identify strategies for confronting and preventing this problem in organizations.

Keywords: workplace, impacts, mental health, expropriation of dignity, discomfort, people management, prevention, punishment, law, specific context, universities, e preventive measures.

REFERÊNCIAS

- Brasil, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Centro Gráfico, 1988. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.html.
 Acesso em: 5 out. 2023.
- _____. Federal, Supremo Tribunal et al. Senado Federal. **Projeto de Lei**, v. 14.612, 2023.
- Freitas, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de administração de Empresas**, v. 41, p. 8-19, 2001.
- Frieri, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 6, p. 367-380, 2008.
- Heloane, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 3, 2007.
- Hirigoyem, Marie-France. Mal estar no trabalho: **redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: **Bertrand Brasil**, 2002 apud AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. 2.ed.São Paulo: LTr, 2006.
- Martiningo Filho, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 9, p. 11-34, 2008.
- Nascimento, Juliana Souza do. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2021.
- Parosk, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano, v. 10, 2007.
- Senado, Agencia. **Lei insere punição por assédio sexual ou moral no Estatuto da Advocacia. Brasília 2023**
- Silva,Wrisilha Dhiovana damasio: **Assedio moral no ambiente de trabalho**. Goiania 2022 p. 7. Disponível em:
<http://repositorio.anhanguera.edu.br:8080/bitstream/123456789/502/1/TCC%20-%20WRISILHA%20DHIOVANA%20DAM%c3%81SIO%20DA%20SILVA.pdf>
- Souza,Maria Carolina Lima. **O assedio moram no contexto universitário: Analise a luz da perspectiva psicossocial**. Manaus 2022, p, 05 a 15. Disponível em :
 chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.riu.ufam.edu.br/bitstream/prefix/6367/5/TCC_MariaSouza.pdf
- Terrin, Kátia Alessandra Pastori. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. Revista do Direito Público, v. 2, n. 2, p. 3-24, 2007.
- Vieira, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes e LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Titulo**. . Rev xxxxxx: São Paulo, 2012.