

ASSÉDIO MORAL: TEORIA, REVISÃO E REFLEXÕES

Jorge Edivan da Silva Dias¹
Bruno Stramandinoli Moreno²

RESUMO: Atenção ao combate ao assédio moral é de fundamental importância para o desempenho, produtividade e imagem das organizações. Seja no contexto familiar, educacional, empresarial ou privado o combate garante um ambiente saudável, com respeito e dignidade aos direitos humanos. O objetivo geral da pesquisa foi sistematizar a compreensão acerca dos conceitos de assédio moral, sob a perspectiva cronológica. Os objetivos específicos foram conhecer os principais conceitos relacionados a intencionalidade, frequência e dispositivos legais que permitem ações judiciais. Para contexto, são apresentados exemplos de materiais educativos usados em órgãos públicos federais para o combate do tema apresentado. Justifica-se a relevância deste trabalho para reflexão sobre os possíveis ganhos de produtividade, desempenho, motivação e qualidade de vida advindos de um ambiente saudável e seguro. Como método de pesquisa, utilizou-se a revisão sistemática de literatura narrativa. Conclui-se, diante do exposto, que apesar dos esforços dos organismos nacionais e internacionais, que a falta de uma legislação específica fragiliza a sistematização do combate ao assédio moral. Que o assédio moral é silencioso, abrangente, maligno, ofensivo, repetitivo e inerente a comportamentos disfuncionais que é responsável por causar problemas físicos e psicológicos. No setor público, o combate é organizado principalmente a partir de legislações, através da elaboração e disseminação de medidas preventivas e de acompanhamento contra o assédio moral. Os impactos do assédio moral afetam até a imagem corporativa gerando prejuízos, queda de produtividade e desperdício de recursos organizacionais. Atenção adequada com a qualidade de vida no ambiente de trabalho, pode ser o catalisador de maior motivação, causando uma vantagem competitiva. Como sugestão, a pesquisa pode ser aplicada para uma maior compreensão dos conceitos no mundo real.

872

Palavras-chave: Assédio moral. Violência. Educação. Legislação.

¹Mestre em Administração pela Must University – Flórida/EUA. Especialista em Gestão de Projetos e Gestão Comercial pela UNINASSAU. Graduado em Administração pela Universidade Federal do Amazonas/UFAM. Servidor efetivo da UFAM. Administrador CRA/AM 1-11183.

²Doutor em Desenvolvimento Humano e Tecnologias pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, UNESP, Brasil. Coordenador do Organizational Psychology e Orientador nos Programas de Mestrado em Business Development and Innovation na MUST University.

ABSTRACT: Attention to combating moral harassment is of fundamental importance for the performance, productivity and image of organizations. Whether in the family, educational, business or private context, combat ensures a healthy environment, with respect and dignity for human rights. The general objective of the research was to systematize the understanding about the concepts of moral harassment, from a chronological perspective. The specific objectives were to know the main concepts related to intentionality, frequency and legal provisions that allow lawsuits. For context, examples of educational materials used in federal public bodies to combat the theme presented are presented. The relevance of this work is justified for reflection on the possible gains in productivity, performance, motivation and quality of life arising from a healthy and safe environment. As a research method, a systematic review of narrative literature was used. It is concluded, in view of the above, that despite the efforts of national and international organizations, the lack of specific legislation weakens the system to combat moral harassment. That bullying is silent, pervasive, malignant, offensive, repetitive and inherent in dysfunctional behavior that is responsible for causing physical and psychological problems. In the public sector, the fight is organized mainly based on legislation, through the elaboration and dissemination of preventive and follow-up measures against moral harassment. The impacts of moral harassment even affect the corporate image, generating losses, reduced productivity and waste of organizational resources. Adequate attention to the quality of life in the work environment can be the catalyst for greater motivation, causing a competitive advantage. As a suggestion, the research can be applied to a greater understanding of the concepts in the real world.

Keywords: Moral Harassment. Violence. Education. Legislation.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, com as diversas pressões sob as empresas para gerar resultados e lucros, é esperado que as equipes e os indivíduos também sejam pressionados para apresentar um desempenho mais robusto no trabalho. A concorrência acirrada, globalização, novas tecnologias, novas relações de trabalho e os desafios apresentados após a pandemia de COVID-19 acentuam essas cobranças que podem se traduzir em comportamentos agressivos no ambiente de trabalho, escolar e até familiar. Segundo dados da Organização Mundial da Saúde – OMS, de um relatório com dados de 2019 e publicado em 2022, cerca de 15% da população ativamente econômica sofre de algum transtorno mental, e a principal reclamação desses indivíduos é sobre assédio moral. A Organização Internacional do Trabalho – OIT, afirma que o assédio moral afeta, um em cada cinco pessoas nas relações de trabalho, ou seja, 20% dos indivíduos. Esse mesmo relatório da OIT, afirma ainda que as vítimas dessa agressão não se sentem confortáveis para falar sobre os episódios, por achar que não vai

mudar em nada a situação, por medo e se o fazem, é após já terem sofrido mais de um tipo de violência. Tem-se ainda, que segundo a Justiça do Trabalho foram registrados mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil, segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT13).

Além de prejudicar o ambiente de convívio social, o assédio moral tem efeitos nocivos na saúde do indivíduo, afetando sua saúde mental, social e familiar, e, em casos extremos, levando a consequências graves, como abandono de emprego. Essa questão abre a possibilidade de refletir sobre o tema, uma vez que no Brasil não há uma legislação específica sobre o assédio moral, que proteja de forma abrangente os indivíduos, contra esses acontecimentos que cada vez mais afetam a vida das pessoas. Ou ainda, políticas públicas voltadas ao debate do tema desde a educação básica. Por essa razão, surge a motivação para abordar o conteúdo pesquisado, por meio da metodologia de revisão de literatura narrativa para compreender o assédio moral nas relações sociais e seus principais desdobramentos, que vão desde o próprio fato em si até os problemas de saúde, tanto físicos, quanto psicológicos, como doenças psicossomáticas, isolamento social, impacto nos relacionamentos pessoais e impactos organizacionais.

O principal objetivo deste estudo é explorar, por meio de revisão sistemática de literatura narrativa, diversas definições de assédio moral. Busca-se também a reflexão sobre a frequência, duração, intencionalidade, consequências, abrangência e de que forma o fenômeno está sendo enfrentado pela legislação nacional e internacional. Criar reflexões sobre pontos necessários a serem observados para criação de políticas públicas e o conhecimento acerca de um plano de combate ao assédio moral em uma instituição de ensino superior brasileira. Espera-se também que em um futuro próximo, seja ampliada a discussão e criadas políticas públicas, para combater ou mitigar tais práticas abusivas contra os indivíduos nas relações trabalhistas particulares, por meio de uma legislação específica.

1.1 METODOLOGIA

Essa pesquisa básica disserta sobre assédio moral, suas definições, impactos e estratégias para combate. Apresenta um viés teórico, qualitativo, exploratório e bibliográfico. Tendo como fulcro, contribuir com a sociedade no que tange a criar reflexões que motivem a criação de políticas públicas voltadas para o combate do assédio moral. Não somente nas relações trabalhistas, mas no ambiente acadêmico, escolar e familiar, através

de projetos de lei que culminem em dispositivos legais que regulamentem o enfrentamento do assunto.

A presente pesquisa utiliza-se do método de revisão de literatura narrativa. Enquanto procedimento metodológico a revisão de literatura refere-se à avaliação e descrição crítica de materiais científicos publicados, com o objetivo de compilar informações relevantes sobre um determinado assunto. Tal qual destaca Rother (2007), este tipo de expediente tem como foco organizar o conhecimento produzido em um dado contexto, com o intuito de fomentar o debate sobre uma determinada temática.

Os artigos de revisão narrativa são publicações amplas, apropriadas para descrever e discutir o desenvolvimento ou o "estado da arte" de um determinado assunto, sob ponto de vista teórico ou contextual. As revisões narrativas não informam as fontes de informação utilizadas, a metodologia para busca das referências, nem os critérios utilizados na avaliação e seleção dos trabalhos. Constituem, basicamente, de análise da literatura publicada em livros, artigos de revista impressas e/ou eletrônicas na interpretação e análise crítica pessoal do autor (Rother, 2007, s/p).

Nesse sentido, temos a concordância de Cordeiro *et al*(2007) de que a revisão da literatura narrativa ou tradicional difere da revisão sistemática, pois possui uma abordagem mais ampla em termos de temática. Geralmente, não parte de uma pergunta específica claramente definida e não requer um protocolo rigoroso para sua realização. A busca por fontes não é pré-determinada e específica, resultando em uma cobertura menos abrangente. A seleção dos artigos é arbitrária, o que pode levar a informações tendenciosas devido à interferência da percepção subjetiva do autor.

A revisão narrativa tem por objetivo principal mapear o conhecimento existente em uma determinada área, sem a aplicação de critérios sistemáticos para busca, seleção de artigos e extração de informações. Embora seja um tipo de revisão bastante comum, muitos periódicos, deixaram de publicar revisões narrativas por conta de sua menor rigidez e à falta de critérios explícitos. No entanto, é importante ressaltar o papel relevante das revisões narrativas nas seções de revisão de literatura de teses e dissertações, fornecendo um panorama geral do conhecimento produzido em uma determinada temática (Soares *et al*, 2013).

Especificamente, o foco da presente pesquisa busca contextualizar a temática do assédio moral, no âmbito brasileiro, para produções em língua portuguesa. Tais elementos

do pensamento são considerados centrais no que concerne à criação de políticas públicas direcionadas ao universo laboral, de modo ativo, crítico e reflexivo.

1.2 Assédio moral

1.3 Conceitos

A evolução do conceito de assédio moral pode ser caracterizada pela ampliação de seu alcance e compreensão ao longo do tempo. Inicialmente, as definições se concentravam principalmente no contexto do ambiente de trabalho, destacando o impacto organizacional e a saúde dos trabalhadores. No entanto, ao longo dos anos, o conceito foi expandido para reconhecer que o assédio moral também pode ocorrer em outros contextos, como relações conjugais, familiares, escolares e em diferentes situações do convívio humano.

Autores como Zanetti (2018) destacaram a manifestação do assédio moral em contextos além do trabalho, evidenciando a necessidade de compreender e abordar esse fenômeno em diferentes áreas da vida. Essa ampliação do escopo do conceito reflete uma compreensão mais abrangente dos tipos de comportamentos abusivos e degradantes que podem ocorrer nas relações interpessoais.

876

No entanto, algumas críticas também foram feitas ao conceito mais abrangente. Hirigoyen (2002) argumenta que a definição ampla pode tornar o conceito menos preciso e pode abranger comportamentos que não são necessariamente assédio moral. Além disso, Ferreira et al. (2006) questionaram se a ênfase excessiva no ambiente de trabalho poderia negligenciar outras formas de assédio moral presentes em diferentes contextos sociais.

No geral, a evolução do conceito de assédio moral mostra uma crescente conscientização sobre a importância de identificar e abordar comportamentos abusivos e prejudiciais, tanto no ambiente de trabalho quanto em outras esferas da vida. Essa evolução permite uma compreensão mais abrangente dos efeitos negativos do assédio moral e promove ações preventivas e de combate a esse fenômeno em diferentes contextos sociais.

A evolução do conceito de assédio moral e sua compreensão em diferentes contextos têm implicações importantes para o estabelecimento de políticas públicas. Essas implicações incluem algumas questões. A necessidade da adoção de uma **abordagem holística**. O reconhecimento de que o assédio moral pode ocorrer em várias esferas da vida, não apenas no ambiente de trabalho, requer uma abordagem holística ao desenvolvimento de políticas

públicas. Isso significa considerar e abordar diferentes contextos, como relações familiares, educacionais e sociais, ao criar estratégias de prevenção e intervenção.

1. **Uma rede de proteção abrangente.** A ampliação do escopo do conceito de assédio moral implica a necessidade de proteção abrangente para as vítimas, independentemente do contexto em que ocorra. As políticas públicas devem garantir que as vítimas de assédio moral recebam o suporte necessário, independentemente de estarem enfrentando assédio no trabalho, em relacionamentos pessoais, na escola, entre outros. Isso pode envolver a implementação de leis, programas de apoio e conscientização pública em diversos setores da sociedade.

2. **Ações de educação e conscientização.** As políticas públicas devem enfatizar a educação e a conscientização sobre o assédio moral em todos os contextos. Isso envolve fornecer informações sobre o que constitui assédio moral, seus efeitos prejudiciais e os recursos disponíveis para prevenção e apoio às vítimas. A conscientização pública é fundamental para combater a tolerância ao assédio moral e para promover uma cultura de respeito e dignidade em todas as esferas da vida.

3. **O fomento à cooperação interdisciplinar.** A abordagem abrangente do assédio moral requer a colaboração e cooperação entre diferentes setores e profissionais, como juristas, profissionais de saúde, educadores, líderes empresariais e governamentais. As políticas públicas devem incentivar a colaboração interdisciplinar para compreender, prevenir e combater o assédio moral de maneira eficaz em todos os contextos.

4. **A implantação do monitoramento e da avaliação.** O estabelecimento de políticas públicas eficazes requer o monitoramento e a avaliação contínuos das estratégias implementadas. Isso envolve coletar dados sobre a prevalência do assédio moral em diferentes contextos, avaliar a eficácia das medidas adotadas e realizar ajustes conforme necessário. O monitoramento e a avaliação ajudam a identificar lacunas nas políticas existentes e a direcionar recursos para áreas que necessitam de maior atenção.

A evolução do conceito de assédio moral exige uma abordagem abrangente e integrada por meio de políticas públicas que visem prevenir, combater e mitigar os efeitos do assédio moral em diferentes contextos. Isso requer cooperação entre os setores, educação e conscientização pública, proteção abrangente e monitoramento contínuo para garantir que as políticas sejam eficazes e respondam às necessidades das vítimas. O quadro 1 sistematiza, cronologicamente as definições acima apresentadas.

Quadro 1 - Evolução do conceito de assédio moral

AUTOR (ANO)	Definição de Assédio Moral
Leymann (1996)	O assédio moral consiste em uma série de proposições e gestos hostis que, repetidos, causam danos psicológicos à vítima.
Hirigoyen (2000)	O assédio moral é ações persistentes e intencionais com o propósito de causar tormento, provocação e danos à saúde.
Hirigoyen (2002)	O assédio moral é qualquer forma de comportamento abusivo que viola a dignidade e integridade psicológica ou física, prejudicando o ambiente de trabalho e afetando a vida do indivíduo.
Coleta & Miranda (2003)	O assédio moral pode ocorrer nas instituições de ensino superior, assim como no ambiente de trabalho.
Ferreira <i>et al</i> (2006)	O assédio moral é resultado de estruturas organizacionais e sociais, sendo reproduzido por indivíduos no trabalho.
Soares & Oliveira (2012)	O assédio moral no trabalho é um problema organizacional que afeta a saúde dos trabalhadores.
Bobroff& Martins (2013)	O assédio moral envolve a degradação deliberada das condições de trabalho, resultando em danos psicológicos para a vítima.
Araújo e Feitosa (2015)	O assédio moral envolve constrangimentos, humilhações e atos vexatórios que causam danos psíquicos aos indivíduos.
Wolowski (2018)	O assédio moral contribui para a violação da dignidade humana e afeta a saúde física e psicológica dos trabalhadores.
Zanetti (2018)	O assédio moral pode ocorrer em diversos contextos, incluindo relações conjugais, familiares, escolares e outros.

Fonte: Autor (2023).

O texto apresenta uma evolução na concepção do conceito de assédio moral ao longo do tempo, evidenciando diferentes definições propostas por diversos autores. Inicialmente, Leymann (1996) descreve o assédio moral como uma série de proposições e gestos hostis que causam danos psicológicos à vítima. Hirigoyen (2000) amplia essa definição ao afirmar que o assédio moral envolve ações persistentes e intencionais com o propósito de causar tormento, provocação e danos à saúde. Posteriormente, Hirigoyen (2002) amplia ainda mais o conceito, incluindo qualquer forma de comportamento abusivo que viole a dignidade e integridade psicológica ou física, prejudicando o ambiente de trabalho e afetando a vida do indivíduo.

Ao longo dos anos, outros pesquisadores também contribuíram para a compreensão do assédio moral, como Coleta & Miranda (2003), que destacam que esse tipo de assédio pode ocorrer tanto no ambiente de trabalho quanto em instituições de ensino superior. Ferreira *et al* (2006) apontam que o assédio moral é resultado de estruturas organizacionais e sociais, sendo reproduzido por indivíduos no trabalho. Soares & Oliveira (2012) enfatizam que o assédio moral no trabalho é um problema organizacional que afeta a saúde dos trabalhadores.

Bobroff& Martins (2013) destacam que o assédio moral envolve a degradação deliberada das condições de trabalho, resultando em danos psicológicos para a vítima. Araújo e Feitosa (2015) acrescentam que o assédio moral envolve constrangimentos, humilhações e atos vexatórios que causam danos psíquicos aos indivíduos. Wolowski (2018) ressalta que o assédio moral contribui para a violação da dignidade humana e afeta a saúde física e psicológica dos trabalhadores. Por fim, Zanetti (2018) destaca que o assédio moral pode ocorrer em diversos contextos, não se limitando apenas ao ambiente de trabalho, abrangendo também relações conjugais, familiares, escolares e outros.

Essa evolução na concepção do conceito de assédio moral evidencia uma compreensão cada vez mais ampla e abrangente desse fenômeno, considerando não apenas suas manifestações no ambiente de trabalho, mas também em outros contextos. Além disso, as definições enfatizam o impacto negativo na saúde física e psicológica das vítimas, bem como a violação da dignidade humana. Essas mudanças conceituais contribuem para uma maior conscientização e combate ao assédio moral em suas diferentes formas e contextos.

2. Intencionalidade

A intencionalidade é um aspecto crucial e constituinte do assédio moral, pois está diretamente relacionada à noção de que as ações abusivas são realizadas de forma deliberada e intencional com o objetivo de causar danos à vítima. A presença da intencionalidade distingue o assédio moral de outros tipos de conflitos ou comportamentos inadequados que possam ocorrer no ambiente de trabalho ou em outros contextos.

A intencionalidade no assédio moral implica que as ações hostis, tormentosas, constrangedoras, humilhantes ou vexatórias não são acidentais ou resultado de mal-entendidos, mas sim uma escolha consciente por parte do agressor. Essa intenção maliciosa é o que caracteriza o assédio moral como uma forma de abuso e violência psicológica.

Ao reconhecer a intencionalidade como um fator constituinte do assédio moral, torna-se mais fácil identificar as situações em que ocorre um abuso sistemático de poder ou uma tentativa de desvalorização e humilhação de um indivíduo. Isso permite que se adote medidas adequadas para prevenir, combater e punir essas práticas, criando um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Além disso, a intencionalidade é importante para validar as experiências das vítimas de assédio moral. Ao reconhecer que as ações são intencionais, a vítima não é

responsabilizada por interpretar erroneamente as situações ou por ser excessivamente sensível. Isso ajuda a promover a responsabilização dos agressores e a proteger os direitos e a dignidade das pessoas que sofrem com o assédio moral. Ou seja, a intencionalidade desempenha um papel fundamental na compreensão e na definição do assédio moral, destacando a natureza abusiva e deliberada das ações, permitindo a adoção de medidas efetivas de prevenção e combate a esse problema e validando as experiências das vítimas.

O quadro a seguir, traz uma sistematização analítica da definição de intencionalidade quanto à prática do assédio moral.

Quadro 2 - Definição de intencionalidade

AUTOR (ANO)	Definição de intencionalidade	Classificação de graus de intencionalidade
Soares & Oliveira (2012)	Ênfase na não-configuração de assédio moral em eventos ou gestos isolados	N/A
Guimarães & Rimolli (2006)	Identificação de três tipos de assédio (ascendente, horizontal e descendente)	Classificação baseada no posicionamento hierárquico dos envolvidos
Coleta e Miranda (2005)	Descrição de comportamentos de assédio moral	N/A

Fonte: Autor (2023).

Diferentes autores discutem o assédio moral, abordando aspectos como frequência, duração, tipos de assédio e comportamentos associados. A intencionalidade no assédio moral é mencionada como um elemento importante a ser considerado. Aqui está a análise dessas informações apresentadas no quadro 2. Enquanto Soares & Oliveira (2012) enfatizam que eventos isolados ou gestos isolados não configuram um assédio moral. Nesse sentido, não é apresentada uma classificação específica de graus de intencionalidade. Outros autores, como Guimarães & Rimolli (2006) identificam três tipos de assédio: ascendente, horizontal e descendente. A classificação de graus de intencionalidade está implícita nessa tipologia, uma vez que o assédio ascendente ocorre quando um indivíduo de hierarquia superior é alvo da agressão psicológica, enquanto o assédio horizontal envolve indivíduos com mesmo nível hierárquico, e o abuso descendente ocorre quando o agressor possui poder sobre os subordinados. Ao passo que Coleta e Miranda (2005) descrevem comportamentos de assédio moral, como fornecer instruções confusas, atribuir erros fictícios, solicitar trabalhos urgentes sem justificativa, realizar críticas públicas e espalhar boatos difamatórios. Nesse caso, não é apresentada uma classificação de graus de intencionalidade específica.

Portanto, com base nas informações do texto fornecido, apenas Guimarães & Rimolli (2006) apresentam uma classificação de graus de intencionalidade por meio da tipologia dos

tipos de assédio. Os demais autores discutem o assédio moral em termos de eventos isolados, comportamentos ou características sem uma classificação explícita de graus de intencionalidade.

A intencionalidade no assédio moral possui implicações importantes para a elaboração de políticas públicas voltadas à prevenção e combate a esse problema. Vale destacar algumas dessas implicações:

- **O reconhecimento da gravidade do assédio moral.** Ao considerar a intencionalidade como um elemento essencial do assédio moral, as políticas públicas devem reconhecer a gravidade desse fenômeno. A intencionalidade implica que o agressor tem a intenção de causar danos psicológicos à vítima, o que torna o assédio moral uma forma particularmente prejudicial de violência no ambiente de trabalho.
- **A educação e conscientização.** As políticas públicas devem visar à educação e conscientização sobre o assédio moral, enfatizando a intencionalidade como um aspecto crucial. Isso implica em fornecer informações sobre as diferentes formas de assédio moral e suas consequências, destacando a intenção deliberada por trás dessas ações.
- **A prevenção e identificação precoce.** Ao considerar a intencionalidade, as políticas públicas devem enfatizar a importância da prevenção e da identificação precoce do assédio moral. Isso envolve a implementação de mecanismos de denúncia seguros e confidenciais, bem como o desenvolvimento de treinamentos e programas de sensibilização para que os trabalhadores possam reconhecer os sinais de assédio moral intencional e agir de forma adequada.
- **A responsabilização dos agressores.** A intencionalidade no assédio moral indica que os agressores têm plena consciência de suas ações prejudiciais. Portanto, as políticas públicas devem estabelecer mecanismos eficazes para responsabilizar os agressores, por meio de medidas disciplinares, legais e de reparação às vítimas.
- **A promoção de ambientes de trabalho saudáveis.** As políticas públicas devem promover a criação de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos, onde a intencionalidade do assédio moral seja proibida e combatida ativamente. Isso implica na promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito, a cooperação e a dignidade dos trabalhadores.

A consideração da intencionalidade no assédio moral é fundamental para a elaboração de políticas públicas eficazes. Essas políticas devem visar a prevenção, a

identificação precoce, a responsabilização dos agressores e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, com o objetivo de combater o assédio moral e proteger os trabalhadores contra essa forma de violência.

2.1 Frequência

O quadro que se segue estabelece uma sistematização analítica da frequência de ocorrência no que se refere ao assédio moral.

Quadro 3 - Frequência de ocorrência do Assédio Moral

Autor (Ano)	Definição da Frequência do Assédio Moral
Peixoto e Pereira (2005)	O assédio moral é manifestado através de comportamentos abusivos, palavras e gestos de forma repetida.
Guimarães & Rimolli (2006)	Os sintomas causados pelo assédio moral incluem uma variedade de problemas físicos e mentais, que podem ser expressos de maneira repetitiva.
Gallindo (2006)	O assédio moral também está presente no contexto educacional, onde ocorre de forma repetitiva e exige medidas de prevenção e combate.
Freire (2008)	Os sintomas comportamentais do assédio moral podem se manifestar repetidamente, levando a comportamentos agressivos, transtornos alimentares e isolamento social.
Hirigoyen (2008)	Os indícios iniciais de estresse relacionados ao assédio moral podem ser observados de forma repetitiva, manifestando-se através de sintomas físicos e psicológicos.
Soboll (2008)	O assédio moral é descrito como uma forma de agressão que ocorre de maneira repetitiva e prolongada, caracterizando-se por comportamentos e/ou omissões intencionais e repetitivos.
Soares & Oliveira (2012)	O assédio moral gera consequências negativas que afetam a eficiência e a produtividade da organização, o que pode ser observado repetidamente.

Fonte: Autor (2023).

No quadro 3, é possível observar que diversos autores mencionam que o assédio moral ocorre de forma repetitiva, com comportamentos, palavras ou gestos abusivos que se manifestam ao longo do tempo. Essa repetição é uma característica central do assédio moral, diferenciando-o de episódios isolados de conflito ou desentendimento. A frequência das ações abusivas é um aspecto importante a ser considerado nas políticas públicas e nas ações de prevenção e combate ao assédio moral, visando interromper esse ciclo de violência e proteger a saúde e o bem-estar dos indivíduos envolvidos. As definições da frequência do assédio moral apresentadas pelos autores têm implicações importantes para a elaboração de políticas públicas relacionadas ao tema. Abaixo, apresenta-se algumas implicações relevantes sobre a problemática.

Reconhecimento da repetição: O assédio moral é caracterizado pela repetição de comportamentos abusivos, palavras e gestos. Isso significa que as políticas públicas devem levar em consideração essa repetição como um elemento central na definição e identificação

do assédio moral. É fundamental estabelecer critérios claros para determinar quando uma conduta ultrapassa o limite tolerável e se torna um padrão de abuso repetitivo.

Abordagem multidimensional: As definições do assédio moral enfatizam que seus efeitos vão além dos aspectos físicos, afetando também a saúde mental, o comportamento, as relações interpessoais e a produtividade. Nesse sentido, as políticas públicas devem adotar uma abordagem multidimensional, considerando não apenas os impactos físicos, mas também os psicológicos, comportamentais e organizacionais do assédio moral.

Prevenção e combate: O assédio moral tem efeitos negativos significativos na saúde e no bem-estar dos indivíduos, bem como nas organizações. Portanto, as políticas públicas devem enfatizar a prevenção e o combate ao assédio moral, por meio de ações como a conscientização, a educação, a promoção de um ambiente de trabalho saudável e o fortalecimento da proteção legal aos trabalhadores.

Contextos diversos: O assédio moral não se limita apenas ao ambiente de trabalho, como indicado pelas referências ao assédio moral no contexto educacional e familiar. Portanto, as políticas públicas devem considerar esses diferentes contextos e adaptar suas abordagens e estratégias de acordo. É necessário garantir a proteção contra o assédio moral em todas as esferas da sociedade, como o ambiente escolar, familiar e público em geral.

Consequências organizacionais: As definições do assédio moral destacam as consequências negativas para as organizações, incluindo a eficiência, a produtividade, a lucratividade e a reputação. Portanto, as políticas públicas devem incentivar as organizações a adotarem medidas efetivas de prevenção e combate ao assédio moral, não apenas para proteger os indivíduos, mas também para promover ambientes de trabalho saudáveis e melhorar o desempenho e a sustentabilidade das organizações.

As implicações das definições da frequência do assédio moral para a elaboração de políticas públicas envolvem o reconhecimento da repetição como um critério importante, a adoção de uma abordagem multidimensional, a ênfase na prevenção e combate, a consideração de contextos diversos e a atenção às consequências para as organizações. Ao abordar essas implicações, as políticas públicas podem contribuir para a criação de ambientes mais saudáveis e livres de assédio moral.

2.2 Normativos Legais

O atual governo brasileiro iniciou este ano, o processo de ratificação da Convenção 190 da OIT. Aprovada pela OIT, em 2019, a Convenção 190 representa um marco crucial no combate a violência e o assédio no ambiente de trabalho e define como violação fundamental dos direitos humanos a dignidade.

Esse marco legal pretende ampliar os conceitos relacionados à violência e ao assédio no trabalho, atribuindo responsabilidade aos empregadores na prevenção e eliminação desses problemas e estabelecendo medidas práticas para lidar com casos de violação. Com a adoção da Convenção 190, espera-se que sejam tomadas mais ações concretas para garantir um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, contribuindo assim para promover a igualdade e o respeito aos direitos humanos nas relações de trabalho (Yamasaki, 2021).

O quadro 4 analisa os normativos legais apresentados, delineando em termos de caracterização do assédio moral e suas consequências legais, por normativo legal analisado. Neste sentido é interessante apresentar o enquadramento legal para o assédio moral no Brasil, destacando a existência do Código Civil, legislações estaduais específicas, a proposta de um projeto de lei no âmbito federal e a ausência de uma lei federal abrangente. Também são mencionadas as consequências legais, como a possibilidade de enquadrar o assédio moral como danos morais, as sanções previstas nas legislações estaduais e a expectativa de embasamento jurídico mais sólido caso o projeto de lei seja aprovado. Fica evidente a necessidade de uma regulamentação mais completa e abrangente para lidar com o assédio moral no ambiente de trabalho em todo o país.

Quadro 4 - Normativos legais no Brasil, sobre Assédio Moral

Normativo Legal	Caracterização do Assédio Moral	Consequências Legais
Código Civil Brasileiro	- Os artigos de 186 a 188 tratam da responsabilidade civil em casos de danos morais.	- Os casos de assédio moral podem ser enquadrados como danos morais, embora não haja uma definição específica para essa prática no contexto laboral.
Legislações Estaduais (ex: Lei 121/2012 do Estado do Amazonas); Legislações Estaduais (ex: Lei Complementar 12.561/2006 do Estado do Rio Grande do Sul)	- Alguns estados possuem legislações específicas que tipificam condutas abusivas e violentas relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho.	- Essas legislações preveem sanções, penalidades e multas para combater e mitigar comportamentos destrutivos nas relações de trabalho dentro das instituições públicas.
Legislações Municipais (ex: Lei Nº 9.875 determina o combate ao assédio moral na Administração do município de Belém/PA)	- Alguns municípios brasileiros também dispõe de legislações específicas que tipificam condutas abusivas e violentas relacionadas ao assédio moral.	- Essas legislação tem como diferencial a previsão de um curso de aprimoramento profissional como punição.
Projeto de Lei 4742/2001	- Proposta de introdução do artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.	- Ainda aguarda votação no Senado Federal. Se aprovado, traria maior embasamento jurídico para combater o assédio moral e equipararia sua importância ao combate ao assédio sexual.
Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT	Determina o que deve ser entendido por violência e assédio nas relações trabalhistas e indica quais medidas devem ser tomadas para prevenir e lidar com isso, além de atribuir responsabilidades	Abrange todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente vínculo empregatício, incluindo estagiários, trabalhadores voluntários, quem procura emprego, dentre outros. Inclui também, pessoas com a autoridade, funções e as responsabilidades do empregador também são abrangidas pela Convenção. O citado dispositivo tem aplicação em todos os setores da economia, incluindo os órgãos públicos, iniciativa privada e mercado de trabalho informal, nas regiões urbanas e rurais.
Ausência de uma lei federal específica	- Atualmente, não há uma lei federal que trate de forma abrangente do assédio moral no Brasil.	- Isso resulta em fragilidade na tipificação e embasamento jurídico para processos judiciais relacionados a essa forma de agressão não-física.

Fonte: Autor (2023).

As implicações para a elaboração de políticas públicas relacionadas ao assédio moral no que concerne a normas legais assumem diferentes aspectos. Desta maneira, elencará-se tais aspectos:

- **A necessidade de legislação abrangente:** A ausência de uma lei federal específica para o assédio moral no Brasil destaca a importância de desenvolver uma legislação abrangente que defina claramente o que constitui o assédio moral, estabeleça procedimentos para denúncias, ofereça proteção às vítimas e estabeleça penalidades para os infratores. A elaboração de políticas públicas nesse sentido visa preencher essa lacuna legal e fornecer diretrizes claras para combater o assédio moral no ambiente de trabalho.

- **A harmonia entre legislações estaduais e federais:** Enquanto alguns estados possuem legislações específicas para o assédio moral no âmbito público, é necessário garantir a harmonização dessas leis com uma possível legislação federal abrangente. A elaboração de políticas públicas deve considerar essa harmonização para que haja uma proteção uniforme e eficaz contra o assédio moral em todo o país, regulamentando inclusive, instituições privadas.

- **A fiscalização e cumprimento da lei:** Uma legislação mais específica e abrangente pode contribuir para uma fiscalização mais efetiva e um melhor cumprimento da lei. As políticas públicas devem incluir mecanismos de monitoramento e fiscalização para garantir que as práticas de assédio moral sejam identificadas, denunciadas e punidas adequadamente. Isso requer a capacitação de profissionais e a criação de canais seguros para denúncias.

- **A sensibilização e conscientização:** Além da legislação, as políticas públicas devem envolver ações de sensibilização e conscientização para combater a cultura do assédio moral. Isso inclui programas de educação e treinamento nas organizações, nas escolas públicas desde a educação básica, campanhas de conscientização pública e promoção de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos.

- **A cooperação entre diferentes setores:** A elaboração de políticas públicas eficazes requer a cooperação entre diferentes setores, como governo, empresas, sindicatos, organizações da sociedade civil e especialistas. Essa colaboração é fundamental para identificar desafios, compartilhar boas práticas e implementar medidas efetivas de prevenção e combate ao assédio moral.

As implicações para a elaboração de políticas públicas envolvem o desenvolvimento de uma legislação abrangente, a harmonização entre legislações estaduais e federais, a

fiscalização e cumprimento da lei, a sensibilização e conscientização da sociedade, e a promoção da cooperação entre diferentes setores. Essas políticas têm como objetivo criar ambientes de trabalho saudáveis, proteger os direitos dos trabalhadores e prevenir o assédio moral. Os diferentes aspectos do assédio moral, elencados neste capítulo, têm implicações importantes para a elaboração de políticas públicas de combate a esse problema. Ao fornecer informações sobre definições, consequências, enquadramento legal e outras dimensões do assédio moral, esses quadros fundamentam a formulação de políticas públicas que visam prevenir, combater e erradicar o assédio moral nos ambientes de trabalho, educacionais e familiares, bem como proteger os direitos e a saúde dos indivíduos.

2.3 Sobre a Universidade Federal do Amazonas

A Universidade Federal do Amazonas (UFAM), com sede na cidade de Manaus, é uma Instituição Federal de Ensino Superior, criada nos termos da Lei nº. 4.069-A, de 12 de junho de 1962, do Decreto nº. 53.699, de 13 de março de 1964, mantida pela União, como entidade da administração indireta. Atualmente é composta por 23 unidades de ensino, entre institutos e faculdades, sendo 18 na capital do Estado do Amazonas, Manaus, e cinco unidades dispersas nos *campi* dos municípios de Humaitá, Parintins, Benjamin Constant, Coari e Itacoatiara e desfruta de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e tem como pilar basilar o tripé entre ensino, pesquisa e extensão.

887

A UFAM tem como missão principal cultivar o saber em todas as áreas do conhecimento por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, contribuindo para a formação de cidadãos e para o desenvolvimento da Amazônia Brasileira. Pretende atingir esse objetivo por meio do reconhecimento pela excelência no ensino, pesquisa e contribuição para sociedade, com servidores qualificados e engajados. Com instalações adequadas e gestão eficiente e eficaz.

3. Comissão de combate ao assédio moral – CECAM na Universidade Federal do Amazonas/UFAM

Em 03 de agosto de 2018, foi criada a Comissão de Combate ao Assédio Moral – CECAM, que criou o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (PPRECAM) no âmbito da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Contudo, apenas no ano de 2021, pós pandemia, foi lançada a cartilha sobre assédio moral no trabalho. No que se refere a medidas de combate e prevenção adotadas pela CECAM, a cartilha tem por objetivo

oferecer a força de trabalho, orientações que facilitem identificar comportamentos de assédio no ambiente de trabalho e também como reagir frente a isso. O Quadro 5 esquematiza esta perspectiva identificada na CECAM.

Quadro 5 - Matriz CECAM

Objetivos	Métodos	Resultados Esperados
Educação	Lançamento de uma cartilha institucional sobre assédio moral	Conscientização e educação da comunidade acadêmica; Promover o debate e trazer o assunto para sala de aula.
Fiscalização	Equipes responsáveis por receber denúncias e fazer diligências	Que as vítimas da agressão sejam encorajadas a denunciar.
Acompanhamento	Núcleos para acompanhamento de questões legais e para questões de saúde mental e psicológica	Tratar dos casos de assédio moral, buscando a solução da questão e a criação de um ambiente saudável e seguro.

Fonte: Autor (2023).

Em 03 de agosto de 2018, foi criada a Comissão de Combate ao Assédio Moral – CECAM, que criou o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (PPRECAM) no âmbito da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Contudo, apenas no ano de 2021, pós pandemia, foi lançada a cartilha sobre assédio moral no trabalho. No que se refere a medidas de combate e prevenção adotadas pela CECAM, a cartilha tem por objetivo oferecer a força de trabalho, orientações que facilitem identificar comportamentos de assédio no ambiente de trabalho e também como reagir frente a isso.

O documento foi criado utilizando-se de informações providas por instituições públicas federais, como as do Ministério da Saúde – (MS) e o entendimento jurídico dos tribunais nacionais. Esperando conscientizar a comunidade acadêmica quanto às situações que configuram assédio moral, discriminando causas, efeitos e consequências. O lançamento desse regulamento, é uma das responsabilidades do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (PPRECAM), integrante da Comissão de Combate ao Assédio Moral (CECAM), e que faz parte do Departamento de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) e a Reitoria da Universidade Federal do Amazonas UFAM. A atividade de prevenção e combate ao assédio moral, no âmbito da UFAM, baseia-se em educar e fiscalizar.

Dessa forma, ação está parametrizada para ser implementada através de cursos, comunicação institucional e acolhimento psicológico. No primeiro ano da comissão, as ações permitiram realizar um diagnóstico sobre Assédio Moral através de consulta à diversos setores da UFAM. As informações recebidas “desenharam” o estado atual das questões relacionadas ao assédio moral, identificando pontos fracos e ocorrências, nas quais

servidores que fizeram denúncias possam ter estratégias definidas de acolhimento e acompanhamento, visando a prevenção de novos casos e para coibir o assédio moral. Com a missão de acolher as vítimas de assédio moral, o PPRECAM criou dois núcleos de acolhimento, uma para as questões de saúde pública e outra para tratar das questões legais. Para que, após cada denúncia de suposto assédio moral recebido pela equipe da CECAM, em análise preliminar, caso seja constatado o assédio moral, deve ser dada ciência ao denunciante para que a equipe possa realizar os seguintes passos pela equipe responsável da CECAM:

1. Anotar com detalhes das humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), testemunha, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário;
2. Juntar documentos comprobatórios;
3. Dar visibilidade evitando conversar, sem testemunhas, com o(a) agressor(a);
4. Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;
5. Buscar acompanhamento, psicológico e/ou psiquiátrico se necessário; e
6. Práticas Complementares e Integrativas em Saúde – PCIS, também pode ser orientadas pela equipe responsável da Comissão (Meditação, Acupuntura, etc).

Se as análises evidenciarem indícios de assédio moral no trabalho, será sugerido um Procedimento de Mediação e/ou Conciliação de Conflitos, a ser promovido pela equipe da CECAM. Caso a equipe da CECAM determine a possibilidade do assédio moral, a denúncia será apreciada pelo Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral (NAPAM) do CECAM (núcleo de saúde pública). Confirmando-se o assédio moral o caso deverá seguir para o Núcleo de Acolhimento Jurídico Administrativo (NAJA) (núcleo que trata das questões legais) para instrução acerca dos aspectos legais da denúncia.

O Programa se articula internamente com a Ouvidoria-Geral (OG), Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor/SIASS-UFAM, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), Comissão de Ética no Serviço Público (CESP) e Corregedoria Seccional (CS). O PPRECAM atualmente está na sua segunda versão, atualizada no ano de 2020.

Divulgado em maio de 2019, apenas nove meses após a sua criação, o relatório da PPRECAM, divulgou as atividades de combate ao assédio e acompanhamento na universidade e registrou 52 casos de assédio moral. Também foi sugerido que o assédio moral seja incluído na grade curricular de ensino de determinados cursos para que haja debate e combate em toda a universidade. Nesta época, também foi proposta a criação da cartilha de combate ao assédio moral e sexual no âmbito da UFAM. Somou-se a isso, que a CECAM

junto do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 11ª região e o diretor do curso de Medicina da UFAM, a elaboração de uma proposta que foi enviada ao Ministério da Educação (MEC), em 2020, solicitando a inclusão do tema assédio moral nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN).

Dois pontos merecem ser destacados em relação a CECAM/UFAM. O primeiro é que a cartilha proposta pelo citado, vai ao encontro dos conceitos elencados na revisão sistemática de literatura apresentada anteriormente. Isso denota o esforço positivo da UFAM nas ações de combate ao assédio moral. O segundo ponto refere-se a questão da recente implementação de uma comissão interna na universidade para o combate ao assédio moral, dado que a universidade apresenta mais de 50 anos de atividades de ensino, pesquisa e extensão. Depreende-se que a apenas recentemente a questão começou a ser tratada com seriedade prática na instituição. Contudo, não fica claro nos documentos pesquisados se por imposição de questões legais e jurídicas ou se pela crescente demanda que a o assunto passou a ter no convívio local.

3.1 UFAM no combate ao assédio

No quadro a seguir, são apresentadas o números de ocorrências registradas junto a UFAM sobre assédio moral no âmbito institucional. Vale ressaltar que os dados abrangem um período anterior a criação da CECAM.

Quadro 6 – Denúncias registradas na UFAM

Período de 2013 até 2023	Número de denúncias registradas	Tratativa dada pela UFAM
Assédio Moral	18	Resultaram em uma suspensão administrativa.
Assédio Sexual	9	Resultaram em uma suspensão administrativa;

Fonte: CECAM, 2023.

Importante destacar que atualmente a Universidade utiliza-se de canais específicos para receber denúncias relacionadas ao assédio moral na UFAM, sendo o principal deles o Portal da Ouvidoria da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR (Decreto 9.492/2018). Além disso, a CECAM, está disponível como um canal para orientação e fornecimento de informações sobre assédio na Universidade. A CECAM pode ser contatada pelo e-mail cecam@ufam.edu.br. Para investigar e apurar as denúncias

recebidas, a Ufam conta com a atuação da Corregedoria, que pode ser contatada pelos e-mails cppad@ufam.edu.br e corregedoria@ufam.edu.br.

A CECAM, criada em 2018 e oficializada em 2022, por meio da Resolução do Conselho de Administração - Consad 34/2022, obteve importantes resultados desde a sua criação. A CECAM destaca-se pela sua articulação efetiva com os setores competentes da Universidade, buscando promover ações concretas no combate ao assédio moral. Um dos principais marcos alcançados pela CECAM foi o reconhecimento do assédio moral como acidente de trabalho, o que acarreta repercussões importantes nos processos de aposentadoria. Essa conquista fortalece a importância de abordar o assédio moral como uma questão séria, que afeta a saúde e o bem-estar dos servidores da universidade.

Além disso, a CECAM estabeleceu uma parceria estratégica com a Escola Superior de Magistratura do Amazonas - ESMAM, visando ministrar cursos de formação relacionados ao enfrentamento do assédio moral. Essa parceria tem como objetivo capacitar os membros da comunidade universitária, fornecendo-lhes conhecimentos e ferramentas essenciais para lidar com essa problemática e criar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso na UFAM. O foco atual da comissão é avançar nos estudos sobre o assédio moral no trabalho, envolvendo pesquisas de iniciação científica, graduação e pós-graduação. Nessa perspectiva, o próximo curso será direcionado para os servidores que compõe a CECAM, reforçando assim, o compromisso da CECAM em promover a conscientização e o combate ao assédio moral na UFAM.

3.2 Conceitos Apresentados x Cartilhas

O quadro esquematizado a seguir, resume as principais divergências encontradas nos materiais educativos de órgãos públicos federais, em relação ao combate do assédio moral, como do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Controladoria Geral da União (CGU).

Quadro 7 - Conceitos apresentados na prática

Órgão	Conceitos	Intencionalidade	Frequência	Enquadramento Legal
CECAM/ UFAM	Define o assédio moral de acordo com os conceitos apresentados no Quadro 1.	Tipifica a intenção da agressão de acordo com os conceitos apresentados no Quadro 2.	Utiliza-se dos conceitos elencados no Quadro 3.	<ul style="list-style-type: none"> • Constituição Federal; • Lei 8.112/90; • Decreto nº 1.171/94; • Lei nº 9.455/97; • Resolução nº 643/20 - MS.
IBGE	Não utiliza o conceito de	Utiliza-se da tipologia de assédio	Utiliza-se dos conceitos	<ul style="list-style-type: none"> • Constituição Federal; • Lei 8.112/90;

	Coleta & Miranda (2003).	apresentada por Guimarães & Rimolli (2006).	elencados no Quadro 3.	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidação das Leis trabalhistas – CLT; • Convenção 155 - OIT
CGU	Apresenta as minorias como principais vítimas do assédio moral nas organizações.	Acrescenta o conceito de assédio moral misto ao conceito de Guimarães & Rimolli (2006).	Utiliza-se dos conceitos elencados no Quadro 3.	<ul style="list-style-type: none"> • Constituição Federal; • Lei 8.112/90; • Consolidação das Leis trabalhistas – CLT; • Convenção 190 - OIT

Fonte: Autor, (2023).

Dado a missão diferente de cada órgão analisado, o quadro apresenta algumas divergências quando aos conceitos utilizados ou abrangência do assédio moral. Contudo, importante ressaltar a expressiva similaridade do embasamento das cartilhas utilizadas com as teorias apresentadas. Não somente isso, os manuais apresentam alta similaridade entre si, seja nos conceitos, seja nos protocolos para denúncia e combate. Na contramão, é sabido da ausência de uma legislação federal específica para o tema apresentado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o texto apresentado, pode-se concluir que o assédio moral é abrangente e cada vez mais preocupa organismos internacionais, governos, organizações e famílias. Com relação as definições, têm-se que a evolução do conceito de assédio moral destaca a importância de reconhecer e abordar comportamentos abusivos e prejudiciais em diferentes contextos da vida, percebe-se a evolução dos conceitos ao longo do tempo e ainda que sejam divergentes em alguns pontos, são congruentes em apontar o assédio moral como uma forma de violência silenciosa.

No que se refere a intencionalidade, é fundamental para o desenvolvimento de políticas públicas eficazes, visando a prevenção, a identificação precoce, a responsabilização dos agressores e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis. Essas políticas têm como objetivo combater o assédio moral e proteger os trabalhadores contra essa forma de agressão. Uma vez que a repetição, elemento central do assédio moral, exige adoção de uma abordagem abrangente que considere os impactos físicos e psicológicos, promoção, prevenção e o combate em diversos contextos e o destaque para as consequências negativas para as organizações. Essas premissas, fornecem diretrizes valiosas para a elaboração de políticas públicas eficazes na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e livres de violência física, emocional ou psicológica. Esse combate organizacional contra o assédio

moral, requer políticas públicas abrangentes, educação, conscientização e cooperação entre diferentes setores para prevenir e combater o assédio moral e proteger as vítimas.

Em relação a legislação nacional, observa-se a necessidade de desenvolver uma legislação federal abrangente que defina claramente o assédio moral, estabeleça procedimentos para denúncias, ofereça proteção às vítimas e estabeleça penalidades para os infratores, não apenas na esfera pública, que inclusive apresenta diversas ações no sentido de combater a agressão. Necessita de uma legislação que obrigue as instituições privadas a combaterem o assédio e sejam punidas caso não o façam. Nesse sentido, temos a Convenção 190 da OIT como um importante passo nessa direção, pois a mesma é bastante abrangente nessas questões. O combate deve vir também desde as séries iniciais da educação básica para que o indivíduo seja conscientizado de forma a ser um cidadão, antes mesmo de entrar no mercado de trabalho.

Do ponto de vista organizacional, a temática permite a reflexão acerca de várias oportunidades de melhoria no ambiente de trabalho. A primeira tem ligação com a melhora das relações sociais, o fomento a uma cultura organizacional saudável que permita os indivíduos produzirem mais, aumentando assim o desempenho organizacional. Esses ganhos podem se refletir ainda em motivação, criatividade e inovação organizacional. Segundo ponto a se destacar seria a diminuição de custos com questões trabalhistas e judiciais e a blindagem da imagem organizacional. Contudo, o mais importante seria o impacto no aumento da produção e receita que uma organização poderia atingir ao eliminar essa questão que compromete desempenho, motivação, produtividade e inovação. A reflexão aqui é, se possível fosse mensurar, quantos milhões ou bilhões de reais deixam de ser gerados pelas empresas por mês ou por ano, porque o capital humano não é administrado de forma adequada. Seja pelo conflito em si, seja aplicando soluções ao problema as empresas utilizam de outro recurso valioso, o tempo. E este não se pode recuperar.

Paralelamente, do ponto de vista do serviço público, a reflexão é sobre o quanto subiria o nível de qualidade dos serviços prestados para a sociedade, se os ambientes institucionais fossem mais saudáveis. Adicionalmente, o quanto de recursos públicos financeiros e orçamentários dos impostos arrecadados são desperdiçados por causa de ambientes disfuncionais de trabalho.

Propõe-se a realização de mais pesquisas para a exploração das questões levantadas nos parágrafos anteriores, tendo como parâmetros a seguinte agenda de pesquisa. A realização de um estudo para *determinar a prevalência do assédio moral na UFAM* seria crucial para

compreender a extensão do problema dentro da universidade. Esse estudo permitiria identificar os tipos mais comuns de assédio moral, os locais onde ocorrem com mais frequência e as características dos agressores e das vítimas. Com base nesses dados, serão possíveis a implementação de políticas e ações direcionadas para a prevenção e combate ao assédio moral, visando criar um ambiente acadêmico saudável e respeitoso.

Outra pauta possível seria *investigar as percepções e consequências do assédio moral na comunidade acadêmica da UFAM*. Seria essencial para compreender como o fenômeno é percebido e quais são seus impactos. Um estudo nessa área pode analisar as crenças e atitudes dos membros da universidade em relação ao assédio moral, incluindo sua compreensão do problema, a disposição para denunciar casos e as percepções sobre as consequências para a saúde e bem-estar dos indivíduos e para o ambiente acadêmico como um todo. Essas informações fornecerão subsídios valiosos para a criação de programas de conscientização e apoio às vítimas.

Outro ponto que se evidencia, a partir do que foi levantado nesta pesquisa a necessidade de se *explorar os fatores de risco e proteção relacionados ao assédio moral na UFAM*. Algo que interessante para fomentar estratégias eficazes de prevenção e intervenção. Esse tipo de pesquisa pode identificar os elementos presentes na universidade que contribuem para a ocorrência do assédio moral, como hierarquia rígida, desigualdade de poder e falta de políticas e práticas de prevenção. Ao mesmo tempo, é importante identificar os fatores de proteção que podem ajudar a mitigar o assédio moral, como a implementação de políticas institucionais, o fortalecimento do apoio social e a promoção de uma cultura de respeito e igualdade.

Vale também *investigar o impacto do assédio moral na produtividade acadêmica e na saúde dos docentes da UFAM*. Fundamental para entender as consequências desse fenômeno. Um estudo nessa área pode analisar como o assédio moral afeta a produtividade dos docentes, incluindo sua capacidade de publicar pesquisas, orientar estudantes e se envolver em atividades acadêmicas. Além disso, é importante avaliar os impactos na saúde física e mental dos docentes, bem como sua satisfação profissional e permanência na instituição. Esses resultados podem subsidiar políticas e programas de suporte aos docentes, visando criar um ambiente de trabalho saudável e estimulante.

Por último, e não esgotando possibilidades, sugere-se uma *análise das políticas e práticas de prevenção e enfrentamento do assédio moral na UFAM*, como uma ação investigativa necessária para avaliar a eficácia das medidas existentes. Isso inclui uma revisão crítica das

políticas institucionais, dos procedimentos de denúncia, do suporte oferecido às vítimas e da capacidade de responsabilizar os agressores. Identificar lacunas e pontos fortes nessas políticas e práticas permitirá aprimorar as ações de combate ao assédio moral, promovendo uma cultura de respeito e apoio na universidade.

Esses parágrafos apresentam as sugestões de tópicos de pesquisa aplicados ao contexto da UFAM de forma mais detalhada. Cada tópico enfoca uma área específica do assédio moral na universidade e destaca a importância de investigar esses aspectos para criar um ambiente acadêmico mais saudável, respeitoso e produtivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amazonas. Assembléia Legislativa do Estado do Amazonas. (2012). Vedação do Assédio moral no Trabalho. Lei 121/2012. Disponível em: https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2012/9080/9080_texto_integral.pdf Acesso em: 17/06/2023.

Associação dos Docentes da Ufam. (2020). Relatório registra 52 casos de assédio na Ufam em nove meses. Disponível em: https://adua.org.br/mobile/frame1.php?pagina=noticia.php&ID_ARTIGO=386 Acesso em: 24/06/2020

Araújo, Z.F. & Feitosa, A.K. (2015). Aspectos teóricos, Conceituais e Jurídicos do Assédio moral no Trabalho. Revista Controle, Doutrina e Artigos. Versão 13. n.1, Páginas: 243-261. Disponível em: <https://doi.org/10.32586/rcda.v13i1.30> Acesso em: 05/06/2023

Belém. Leis Municipais. (2022). Lei nº 9.875. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pa/b/belem/lei-ordinaria/2022/988/9875/lei-ordinaria-n-9875-2022-dispoe-sobre-a-lei-paulo-fonteles-filho-que-determina-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-no-ambito-da-administracao-publica-municipal-de-belem-e-da-outras-providencias> Acesso em: 23/06/2023

Bobroff, M. C. C & Martins, J. T. (2013). Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Revista Bioética. Versão 21. nº 2. Disponível em: https://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/815/903 Acesso em: 05/06/2023

Brasil. Casa Civil. (2001). Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm#:~:text=LEI%20No%2010.224%2C%20DE%2015%20DE%20MAIO%20DE%202001.&text=Alterar%20o%20Decreto%20DL%20n,sexual%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 17/06/2023

Brasil. Casa Civil. (2002). Lei de Código Civil. Lei 10.406. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em: 17/06/2023

Câmara dos Deputados Federais. (2001). Projeto de Lei 4742/2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>
Acesso em: 17/06/2023

Cecam. (2020). Cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: https://edoc.ufam.edu.br/retrieve/16adb6af-e66c-4784-89be-ca32bbf6087f/Anexo_0410900_CARTILHA__HORIZONTAL_dezembro_2020.pdf Acesso em: 24/06/2023

Cecam. (2022). Sobre o PPRECAM. Disponível em: <https://www.cecarn.ufam.edu.br/pagina-teste.html> Acesso em: 24/06/2023

Coleta, J. A. D. & Miranda, H. C. N. (2003). O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior. In: 26ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED). Caxambu-MG. Disponível em: <http://26reuniao.anped.org.br/tpgt20.htm>
Acesso em: 05/06/2023

Controladoria Geral da União. (2023). Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385> Acesso em: 25/06/2023

Cordeiro, A. M., Oliveira, G. M., Rentería, J. M., & Guimarães, C. A. (2007). Revisão sistemática: uma revisão narrativa. *Revista Do Colégio Brasileiro De Cirurgiões*, 34(6), 428-431. <https://doi.org/10.1590/S0100-69912007000600012> Acesso em: 26/06/2023

Ferreira, J. B., Mendes, A. M., Calgaro, J. C. C. & Blanch, M. J. (2006). Situações de Assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública. *Psicologia em Revista, Belo Horizonte - MG, versão 12, ano 20, p. 215-233.* Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/253> Acesso em: 01/06/2023

Freire, P.A. (2008). Assédio moral e saúde mental do trabalhador. *Revista Trabalho, Educação e Saúde. Volume 6, número 2, p. 367 a 380.* Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462008000200009> Acesso em: 15/06/2023

Gallindo, L. P. (2006). Assédio moral nas instituições de ensino. Monografia do curso de Direito. Faculdades Metropolitanas Unidas Educacionais Ltda. São Paulo. Disponível em: <https://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/lpg.pdf> Acesso em: 13/06/2023

Guimarães, L. A. M. & Rimoli, A. O. (2006). "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 22(2), 183-191. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008> Acesso em: 13/06/2023

Hirigoyen, M. F. (2000). Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. São Paulo. Editora Bertrand do Brasil.

_____. (2002). Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. São Paulo. Editora Bertrand do Brasil.

_____. (2008). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro. 10ª Edição. Editora Bertrand do Brasil.

Leymann, H. (1996). *La persécution au travail*. Editora: Seuil.

Nações Unidas Brasil (2022). OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas#:~:text=Em%20uma%20pesquisa%20global%20conduzida,psicol%C3%B3gicos%20e%20sua%20vida%20profissional>. Acesso em: 18/06/2023

Organização Pan-Americana de Saúde. (2022). OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude#:~:text=O%20Relat%C3%B3rio%20Mundial%20de%20Sa%C3%BAde,sofreram%20c%20algum%20transtorno%20mental>. Acesso em: 18/06/2023

Peixoto, O. S. & Pereira, I.V. (2005). Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Medicina e do Trabalho*. Belo horizonte, volume 3, número 2, p. 135-137.

Rio Grande do Sul. Assembléia Legislativa do Estado do Amazonas. (2006). Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lec%20n%C2%BA%2012.561.pdf> Acesso em: 23/06/2023

Rother, E.T. (2007). Revisão sistemática x revisão narrativa. Editorial, *Acta paul. enferm.* 20 (2). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-21002007000200001> Acesso em: 23/06/2023

Secretaria de Comunicação Social. (2023). Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvotou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1> Acesso em: 18/06/2023

Soares, A. & Oliveira, J. A. (2012). Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, Edição 37, p. 195-202. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100524977002> Acesso em: 03/06/2023

Soares, L. S., Rodrigues, I. D. C. V., Martins, L. N., Silveira, F. D. R., & Figueiredo, M. L. F. (2013). Revisão de literatura: particularidades de cada tipo de estudo. *Revista de Enfermagem da UFPI*, 2, 14-8. Disponível em: <https://www.ojs.ufpi.br/index.php/reufpi/article/view/1200/pdf> Acesso em: 26/06/2023

Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo. 1ª edição. Editora: Casa do Psicólogo.

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (2022). Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. Disponível em:

<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil#:~:text=moral%20no%20Brasil,Em%202021%2C%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20registrou%20mais%20de%2052%20mil,de%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20Brasil> Acesso em: 23/06/2023

Universidade Federal do Amazonas. (2021). Cecam lança cartilha para combater o assédio moral e sexual. Disponível em: <https://ufam.edu.br/ultimas-noticias/2093-cecam-lanca-cartilha-para-combater-o-assedio-moral-e-sexual.html> Acesso em: 24/06/2023

Universidade Federal do Amazonas. (2023). Sobre a Universidade. Disponível em: <https://ufam.edu.br/sobre.html> Acesso em: 24/06/2023

Universidade Federal do Amazonas. (2023). História da Universidade. Disponível em: <https://ufam.edu.br/historia.html> Acesso em: 24/06/2023

Wolowski, M. R. O. (2018). O assédio moral por excesso de trabalho. Uma abordagem teórica e empírica. São Paulo. Editora LTr.

Yamasaki, J. C. (2021). A Convenção 190 da OIT e o assédio moral no Brasil: possibilidades de ampliação da proteção jurídica do trabalhador. Biblioteca Digital da Produção Intelectual Discente/Trabalhos de Conclusão de Curso de Graduação/Direito. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/28886> Acesso em: 23/06/2023

Zanetti, R. (2018). Assédio moral no trabalho. E-Book Kindle.