

## ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE MENTAL DAS PESSOAS

### BULLYING AND ITS IMPLICATIONS ON PEOPLE'S MENTAL HEALTH

### EL ACOSO ESCOLAR Y SUS IMPLICACIONES EN LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS

Alcione Carvalho Granja<sup>1</sup>  
Hélio Marco Pereira Lopes Junior<sup>2</sup>  
Elissandra de Jesus Oliveira Ramos<sup>3</sup>

**RESUMO:** O assédio moral, também conhecido como bullying ou ainda, *mobbing* trata-se de um tipo de tratamento desleal de um indivíduo (ou grupo de indivíduos) no local de trabalho, que prejudica ou ofende a vítima, sem que o mesmo tenha sido provocado ou incentivado pela alvo das ofensas, e que se repete com o tempo. O objetivo geral desta pesquisa é analisar os impactos do assédio moral nos ambientes de hierarquia e suas consequências na saúde mental dos indivíduos acometidos. Trata-se de uma pesquisa exploratória de natureza qualitativa utilizando como base autores como Hirigoyen (2006) e Alkimin (2007). O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática antiga, e como retratado anteriormente remonta de muitas eras e formas de organização na sociedade, e por muito tempo foi tratado como algo comum, mas nas últimas décadas têm ganhado notoriedade. Buscou-se compreender os fatores que influenciam a incidência do assédio moral e também as relações envolvidas no processo. As implicações decorrentes dos casos de assédio moral e da violência psicológica na vida das vítimas são altamente destrutivas e prejudiciais à saúde mental de quem está submetido a este tipo de prática, a vida psicossocial do indivíduo é profundamente afetada. O Psicólogo nesse contexto ocupa um papel fundamental, na mediação de conflitos e na promoção de estratégias de prevenção e mitigação do assédio moral no ambiente laboral. As principais descobertas revelaram que o assédio moral, caracterizado por comportamentos repetitivos e desrespeitosos, prejudica significativamente a dignidade, a autoestima e a saúde mental dos trabalhadores.

2461

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Consequências do assédio moral ambiente de trabalho. Atuação do psicólogo Organizacional.

<sup>1</sup>Graduanda do curso de Bacharelado em Psicologia, Faculdade MAUÁ- Águas Lindas de Goiás.

<sup>2</sup>Enfermeiro Mestre - Universidade de Brasília.

<sup>3</sup>Mestrando em Psicologia pela UCB (Universidade Católica de Brasília).

**ABSTRACT:** Moral harassment, also known as bullying or mobbing, is a type of unfair treatment of an individual (or group of individuals) in the workplace, which harms or offends the victim, without having been provoked or encouraged by the target of the offenses, and which is repeated over time. The general objective of this research is to analyze the impacts of moral harassment in hierarchical environments and its consequences on the mental health of affected individuals. This is an exploratory research of a qualitative nature based on authors such as Hirigoyen (2006) and Alkimin (2007). Bullying in the workplace is an ancient practice, and as previously portrayed dates back to many eras and forms of organization in society, and for a long time it was treated as something common, but in recent decades it has gained notoriety. We sought to understand the factors that influence the incidence of psychological harassment and also the relationships involved in The implications arising from cases of moral harassment and psychological violence in the lives of victims are highly destructive and harmful to the mental health of those who are subjected to this type of practice, the psychosocial life of the individual is deeply affected. In this context, the Psychologist plays a fundamental role in the mediation of conflicts and in the promotion of strategies for the prevention and mitigation of moral harassment in the workplace. Key findings revealed that bullying, characterized by repetitive and disrespectful behavior, significantly undermines workers' dignity, self-esteem, and mental health.

**Keywords:** Bullying. Consequences of psychological harassment in the workplace. Performance of the Organizational Psychologist.

**RESUMEN:** El acoso moral, también conocido como bullying o mobbing, es un tipo de trato injusto hacia una persona (o grupo de personas) en el lugar de trabajo, que daña u ofende a la víctima, sin que sea provocado o alentado por el destinatario de las ofensas, y que se repite en el tiempo. El objetivo general de esta investigación es analizar los impactos del acoso moral en entornos jerárquicos y sus consecuencias en la salud mental de los individuos afectados. Se trata de una investigación exploratoria de carácter cualitativo que toma como base autores como Hirigoyen (2006) y Alkimin (2007). El acoso laboral es una práctica antigua y, como se ha descrito anteriormente, se remonta a muchas épocas y formas de organización de la sociedad, y durante mucho tiempo fue tratada como algo común, pero en las últimas décadas ha ganado notoriedad. Buscamos comprender los factores que influyen en la incidencia del acoso moral y también las relaciones involucradas en el proceso. Las implicaciones que se derivan de los casos de acoso moral y violencia psicológica en la vida de las víctimas son altamente destructivas y nocivas para la salud mental de quienes son sometidos a este tipo de prácticas, la vida psicosocial del individuo se ve profundamente afectada. El Psicólogo en este contexto juega un papel fundamental a la hora de mediar conflictos y promover estrategias para prevenir y mitigar el acoso moral en el ámbito laboral. Los principales hallazgos revelaron que el acoso moral, caracterizado por conductas repetitivas e irrespetuosas, perjudica significativamente la dignidad, la autoestima y la salud mental de los trabajadores.

**Palabras clave:** Acoso. Consecuencias del acoso psicológico en el lugar de trabajo. Actuación del Psicólogo Organizacional.

## INTRODUÇÃO

Considerado uma forma de violência interpessoal no ambiente de trabalho, o assédio moral, também conhecido como bullying ou ainda, *mobbing* trata-se de um tipo de tratamento desleal de um indivíduo (ou grupo de indivíduos) no local de trabalho, que prejudica ou ofende a vítima, sem que o mesmo tenha sido provocado ou incentivado pela alvo das ofensas, e que se repete com o tempo. O mesmo transita por vários ambientes, principalmente no que concerne aos lugares onde há estruturas hierarquizadas e tem como uma de suas principais características a desvalorização da ética e conseqüentemente, o desrespeito ao próximo. (Stephan *et. al*, 2018).

O fenômeno em questão tem atraído crescente atenção recentemente devido aos seus impactos significativos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. A exposição contínua a episódios de humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho afeta profundamente a dignidade e a autoestima dos indivíduos, resultando em sofrimento psíquico e físico sem precedentes.

No entanto, observa-se que há uma lacuna na compreensão completa dos mecanismos pelos quais o assédio moral influencia a saúde mental dos trabalhadores e das estratégias que podem ser implementadas para mitigar esses impactos o que nos leva a questão norteadora dessa pesquisa: Como o assédio moral no ambiente de trabalho afeta a saúde mental dos trabalhadores e quais intervenções podem ser eficazes na redução desses efeitos negativos?

A abordagem do assédio moral e suas repercussões na saúde mental apresenta uma relevância substancial para a Psicologia, visto que estes profissionais não apenas se dedicam à compreensão mais aprofundada do comportamento humano, mas também desempenham um papel crucial na gestão e resolução de conflitos interpessoais nas dinâmicas organizacionais. A contribuição do psicólogo é especialmente significativa na concepção e implementação de iniciativas voltadas à conscientização, prevenção e intervenção no que tange ao fenômeno do assédio moral, enfatizando a promoção de ambientes laborais saudáveis e seguros.

A necessidade de investigação acerca do assédio moral é corroborada pelo panorama midiático, onde são recorrentes as reportagens e análises sobre suas múltiplas manifestações e os efeitos adversos nas relações interpessoais. Este fenômeno encontra espaço sobretudo

em organizações caracterizadas por estruturas hierárquicas rígidas, como empresas comerciais, instituições bancárias, universidades e outras entidades, onde se observa o exercício de coerção sobre colaboradores e discentes" (Machado & Amazarray, 2020).

Em um informe de 2016 publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), o assédio moral no trabalho foi indicado como uma das apresentações mais frequentes e preocupantes de violência denunciadas no mundo laboral (OIT, 2016). No Brasil, em 2018, mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho (Brasil, 2019 apud Machado e Amazarray, p. 76, 2020).

Considerando a relevância social e acadêmica do tema, este estudo propõe-se a investigar de forma mais aprofundada o fenômeno do assédio moral, suas causas, consequências e possíveis estratégias de enfrentamento, com foco na atuação da Psicologia. Através de uma revisão sistemática da literatura e análise crítica dos dados disponíveis, pretende-se fornecer subsídios teóricos e práticos para a compreensão e intervenção nesta problemática, contribuindo assim para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e justos.

Compreende-se que o objetivo geral desta pesquisa é analisar os impactos do assédio moral nos ambientes de hierarquia e suas consequências na saúde mental dos indivíduos acometidos. Os objetivos específicos incluem: a) Examinar os fatores organizacionais que podem contribuir para a ocorrência de assédio moral; b) Investigar os impactos psicológicos e emocionais do assédio moral e a forma como as vítimas lidam com o assédio; e por fim c) Sugerir estratégias de prevenção e conscientização sobre o assédio moral no ambiente de trabalho embasadas na atuação da Psicologia. Este estudo visa preencher lacunas na compreensão dos mecanismos subjacentes ao assédio moral e fornecer diretrizes práticas para a mitigação desse fenômeno.

Falar sobre o assédio moral e suas implicações para a saúde mental das pessoas, envolve o entendimento de que o ser humano é um organismo complexo, onde razão e emoção, pensamentos e sentimentos habitam o mesmo ser, e suas atitudes e comportamentos impactam diretamente na relação com o outro.

## MÉTODOS

Segundo Grayling (2000, p. 40), "o trabalho científico tem como objetivo utilizar as ciências como um sistema de conhecimento capaz de descrever, explicar e predizer com a maior eficiência certos fatos (fenômenos) ou aspectos de uma dada realidade. Assim, cada

pesquisador procura chegar mais perto da verdade, formulando teorias: proposições ou enunciados científicos que acrescentam, de forma ordenada e sistematizada, um conhecimento científico".

Complementando essa visão, Almeida (2017) afirma que um método científico pode ser identificado como um conjunto de regras básicas que devem ser colocadas em prática na geração do conhecimento com um objetivo maior, "A Ciência".

Para este estudo, utilizou-se o método de pesquisa exploratória de natureza qualitativa, que de acordo com Gil (1987, p. 41) visa propor mais familiaridade com a questão do problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses com o objetivo de compreender melhor as diversas camadas e variáveis associadas ao tema. Foram investigados os fatores subjacentes ao assédio moral e as estratégias de enfrentamento adotadas pelas vítimas, bem como as estratégias de prevenção e enfrentamento que podem ser adotadas pelos profissionais da Psicologia.

A partir de uma revisão de literatura, ou seja, uma análise detalhada das contribuições dos autores citados, buscou-se dados concretos sobre o tema utilizando plataformas de pesquisa como Scielo, Pepsic, Capes, Revistas Científicas, entre outras.

Para o levantamento dos dados, foram empregadas as seguintes palavras chaves nas bases de dados citadas acima: "Assédio moral e saúde mental", "Assédio moral no ambiente de trabalho", "Consequências do assédio moral para a saúde mental", "Atuação do Psicólogo frente ao assédio moral" e "Atuação do psicólogo organizacional no assédio moral."

Quanto aos critérios de inclusão foram priorizados artigos que datam de 2019 a 2024, artigos que tratam diretamente de temas relacionados ao assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador, trabalhos que falem sobre atuação do psicólogo nesses casos, publicações escritas em português e que estejam disponíveis gratuitamente nas bases de dados usadas.

No que diz respeito aos critérios de exclusão foram retirados artigos que não falem sobre o assédio moral, artigos pagos, que estejam escritos em outros idiomas e que sejam anteriores ao ano de 2019.

A atual pesquisa possui o respaldo da Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que especifica que não serão registradas nem avaliadas pelo Sistema CEP/CONEP pesquisas realizadas exclusivamente com textos científicos para revisão da literatura científica. (Brasil, 2016).

O Sistema CEP/CONEP é composto pelos Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) e pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), responsáveis por avaliar a ética das pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil. No entanto, essa avaliação não se aplica a estudos que se limitam à revisão de literatura científica, como é o caso da presente pesquisa. (Brasil, 2016).

## REFERENCIAL TEÓRICO

### ASSÉDIO MORAL E SUAS ORIGENS

A sociedade moderna atua na produção de pesquisas, construindo assim, conhecimentos e saberes que vão mais à frente delimitar comportamentos de grupos sociais, proporcionando uma determinada gama de valores para aqueles indivíduos.

O ser humano por meio da sociedade, pensa e é pensado, idealizado, é parte concreta e atuante na produção da cultura e do capital cultural que compõe cada pessoa, incluindo suas experiências positivas e negativas; Encontra-se aí, O assédio moral, como experiência negativa vivenciada por algumas pessoas, e se manifesta como prática recorrente de outras.

Falar sobre o assédio moral e suas implicações para a saúde mental das pessoas, envolve o entendimento de que o ser humano é um organismo complexo, onde razão e emoção, pensamentos e sentimentos habitam o mesmo ser, e suas atitudes e comportamentos impactam diretamente na relação com o outro.

Para contextualizar o assédio moral como conduta humana e sua origem, pode-se pensar nos homens das cavernas que reuniam-se em grupos familiares, onde vigorava a lei do mais forte, ou seja, o chefe do grupo familiar, que também era o indivíduo que apresentava determinadas características físicas, como por exemplo; força física, indivíduo saudável e capaz de proteger seu grupo familiar. Porém sem essas mesmas características automaticamente outros indivíduos considerados fracos, doentes ou até mesmo sem motivo aparente são excluídos e perseguidos.

Talvez o assédio moral encontre suas origens aí, no instinto primitivo de sobrevivência. Contudo no mundo moderno onde a ciência e a construção de conhecimentos prevalecem, observa-se que a conduta humana mudou em alguns aspectos. A forma de organização da sociedade também, entretanto persistem os comportamentos de exclusão e perseguição que evidenciam o caráter ainda primitivo do homem contemporâneo.

Reconhecendo que existem grandes diferenças entre países e suas culturas, etnias e classes sociais, estabeleceu-se um conjunto de normas, regras e leis que separam o homem moderno do primitivo.

Mas afinal, o que é e como se qualifica o assédio moral? Sabe-se que ele transita em vários ambientes, principalmente onde há estruturas hierarquizadas. Tem como uma de suas características, a desvalorização da ética e conseqüentemente, o desrespeito ao próximo. Apresenta-se de maneira cínica, com falas e condutas que agridem o outro, na maioria das vezes, de forma velada. Essa é a conduta tipificada, porém, o assédio moral, como já foi mencionado antes, transita entre várias áreas, então faz-se necessário conhecer o que dizem os autores aqui citados.

De Oliveira (2021) discorre que a compreensão sobre a origem do assédio moral passa por uma reflexão sobre os exercícios sociais e as relações de poder e influência. O assediador é coercivo e intransigente por natureza. A mesma, ainda cita os principais problemas que dificultam a identificação do assédio moral. São eles: as existências das camuflagens sociais (aparência enganadora), antecipadamente cuidada pelas etiquetas sociais dos ambientes. Essas atitudes corporativas provêm de regras aplicadas e comumente aceitas e cristalizadas pela sociedade.

2467

Alkimin (2007, p. 37), descreve que:

A expressão assédio deriva do verbo assediar que significa perseguir com insistência; importunar, molestar com pretensões insistentes, ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o ser e dever-ser, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo.

## AMBIENTE ORGANIZACIONAL E A PREVALÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática antiga, e como retratado anteriormente remonta de muitas eras e formas de organização na sociedade, e por muito tempo foi tratado como algo comum, mas nas últimas décadas têm ganhado notoriedade devido às crescentes exposições de casos na mídia e ao crescente interesse de pesquisadores de diversas áreas em explorar o tema e suas implicações (Freitas et al., 2008; Hirigoyen, 2006; Nielsen & Einarsen, 2018 *apud* Nunes, 2020).

Quando se fala em assédio no ambiente de trabalho, Hirigoyen (2009, p. 65) afirma que é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos,

palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Um ambiente de trabalho estressante é um dos principais fatores que contribuem para a ocorrência de assédio moral. Trabalhar sob pressão pode ter dois efeitos marcantes: o primeiro é um ambiente que motiva os colaboradores a alcançarem um alto desempenho e, conseqüentemente, aumentarem a produtividade. O segundo, é mais comum em organizações que promovem a competição, é um ambiente caracterizado por competição exacerbada, altos níveis de estresse e sobrecarga, o que favorece a prática de assédio moral (Gaspar, 2021).

De acordo com estudo feito por De Cieri et. (2019 apud Gaspar 2021) existem três fatores demográficos determinantes para ocorrência de casos de assédio moral, estão entre eles:

I. O gênero, sendo as mulheres mais suscetíveis, pois de acordo com o que trazem as mulheres detêm menos poder que os homens no mundo corporativo, principalmente em ambientes onde há predominância de profissionais do gênero masculino.

II. A idade também é um fator determinante, tendo como exemplo um estudo feito pelos pesquisadores onde as enfermeiras mais jovens e com menos experiência estavam mais propensas a sofrerem assédio moral por parte de suas colegas mais experientes e mais velhas, outro exemplo disso também são os jovens aprendizes e os estagiários.

III. E como último fator a função de trabalho/cargo, como visto anteriormente a hierarquia é um dos principais fatores desencadeantes do assédio moral, visto que diferentes funções exercidas dentro de uma organização possuem diferentes níveis de poder.

Na relação trabalhista, há como sujeitos desse tipo de assédio o empregador, denominado de agressor, e o empregado, que é a vítima. O primeiro, de forma mais habitual, atribui a culpa do conflito ao segundo. A hierarquia entre esses sujeitos tanto pode ser verticalizada como pode ser horizontalizada, ou seja, a subordinação pode estar presente ou não, porém a ocorrência em maior grau ocorre na forma verticalizada, onde há subordinação (Rodrigues; Benevides, 2016, p. 43 apud De Carvalho, 2021).

Compreender a forma de agressão e a conduta do agressor é crucial. É necessário reconhecer que a intenção do agressor é tirar algum proveito da situação, e que sua atitude é deliberada e articulada, frequentemente envolvendo várias pessoas. Essas características

evidenciam a intenção de prejudicar, humilhar e ofender.

## IMPLICAÇÕES PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL

As implicações decorrentes dos casos de assédio moral e da violência psicológica na vida das vítimas são altamente destrutivos e prejudiciais à saúde mental de quem está submetido a este tipo de prática, principalmente por se tratar de uma violência silenciosa, pois como já foi mencionado antes, se utiliza da sutileza para a manutenção do ataque. É um processo que vai desgastando, estressando e expondo a pessoa a situações que geram ansiedade, tristeza, melancolia e até mesmo, depressão.

Destaca-se que a saúde mental do trabalhador é amplamente afetada quando a repercussão da violência psicológica atinge tanto a esfera emocional, social, familiar quanto à saúde e à estrutura financeira. A vítima do Assédio Moral pode passar por um processo de perda de identidade no ambiente de trabalho, local em que a violência se concentra em maior nível, que faz com que o trabalhador, submisso, entre em um processo de profunda depressão, repercutindo inclusive em sua vida pessoal. Dessa forma, o trabalhador assediado moralmente apresenta um declínio em sua condição social, o que chega a provocar no trabalhador uma debilidade produtiva. (Caetano; Bonvicini e Camilo, pág. 6, 2016).

A exposição recorrente e prolongada a formas de assédio moral, pressão laboral, elevados níveis de estresse e medo decorrente do ambiente de trabalho pode ter sérias consequências na vida das vítimas, indo além do âmbito organizacional. A vida psicossocial do indivíduo é profundamente afetada, com impactos na personalidade, identidade e autoestima, repercutindo negativamente em suas relações familiares, sociais e profissionais (Paula, Motta e Nascimento, 2021).

Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves consequências à integridade física-psíquica, afetando sua autonomia e produtividade, levando à degradação do ambiente de trabalho e desqualificando a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial; isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para a sobrevivência, como também para tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante (ALKIMIN, M. A. 2006, p. 85).

Em estudo publicado por Paula, Motta e Nascimento (2021) advindo de Freitas (2007) e Bradaschi (2007) alguns dos problemas mais recorrentes advindos do assédio moral seriam a depressão, ansiedade, ideações suicidas e podendo chegar a casos extremos de tentativas de autoextermínio.

Ainda segundo Hirigoyen (2006 *apud* Tomaz 2021) também se manifestavam sintomas que no início eram confundidos com sintomas de estresse, como elevado nível de

tensão, como dificuldades para dormir, ansiedade, cansaço, enxaqueca, entre outros, ainda somados a sensação de impotência e de humilhação.

O assédio moral pode desencadear uma série de respostas psicossomáticas nas vítimas, como alterações no peso corporal, distúrbios digestivos, problemas endocrinológicos e crises de hipertensão arterial. Além disso, sintomas como vergonha e humilhação por não se posicionarem contra o assédio são comuns. Autores também identificaram efeitos à saúde, incluindo sintomas cognitivos e hiper-reativos, desajuste do sistema nervoso autônomo e cansaço prolongado. Além de também afetar a produtividade da vítima (Hirigoyen, 2006; Piñuel 2002 *apud* Tomaz, 2021).

## INTERVENÇÕES DO PSICÓLOGO

Como discorrido anteriormente as consequências decorrentes do assédio moral são muitas, e causam prejuízo muito significativo em diversas áreas da vida da vítima, principalmente no que tange aos aspectos psicossociais, perde-se qualidade de vida, autoestima e sua personalidade.

Nesse ponto, o Psicólogo ocupa um papel fundamental, não apenas na mediação de conflitos dentro do ambiente laboral, mas principalmente na recuperação dos danos causados pelo assédio em si, visto que ele é responsável por promover saúde mental e qualidade de vida no trabalho. (Tomaz, 2021).

A atuação dos psicólogos organizacionais frente ao assédio moral é viabilizada pelas mudanças históricas na relação entre psicologia e trabalho. Inicialmente, suas atividades se limitavam à seleção de pessoal e aplicação de testes, com pouca intervenção nos processos organizacionais. No entanto, as transformações no mundo do trabalho permitiram uma ampliação gradual de seus campos de atuação, incluindo o foco nos impactos do trabalho na saúde dos trabalhadores (Barion, Rossi, 2015 *apud* Tomaz 2021).

Diante dos danos causados pelo assédio moral, reconhece-se a importância da atuação desses profissionais, que promovem a saúde mental dos trabalhadores e lidam com o adoecimento biopsicossocial resultante do assédio. Além disso, é crucial envolver as testemunhas de assédio moral nas intervenções posteriores, pois também podem ser afetadas emocionalmente.

Outras possibilidades de atuação incluem a intervenção nas condições de trabalho, estudos sobre cultura organizacional para prevenção e intervenção, melhoria do clima

psicológico no trabalho e ações de pós-venção e tratamento para reabilitação da vítima ao ambiente laboral. Essas práticas demonstram o papel fundamental dos psicólogos organizacionais na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e na mitigação dos efeitos do assédio moral (Tomaz, 2021).

Pode haver também a implementação de políticas como: código de ética e conduta, treinamentos sobre comunicação assertiva para as lideranças, feedbacks e até mesmo treinamentos com o tema de assédio moral. Esses treinamentos, devem ser feitos a partir de estudos mais aprofundados sobre o tema, que permitam levar aos funcionários todas as nuances da violência, não apenas de forma parcial. (Ananias; Mota e Andrade, p. 147, 2021).

## I. DISCUSSÕES E RESULTADOS

O presente estudo abordou o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, explorando suas origens, implicações psicológicas e possíveis intervenções dos psicólogos organizacionais. O assédio moral, caracterizado por comportamentos repetitivos e desrespeitosos que visam desestabilizar a vítima, afeta gravemente a dignidade e autoestima dos trabalhadores. Esse fenômeno é particularmente prevalente em ambientes hierarquizados e competitivos, onde a pressão laboral e a falta de ética podem fomentar tais comportamentos.

A análise histórica do assédio moral sugere que suas raízes podem estar nos comportamentos humanos primitivos, onde a sobrevivência dependia da exclusão e da coerção. Apesar das evoluções sociais e éticas, esses comportamentos persistem na sociedade moderna, indicando a permanência de aspectos primitivos no comportamento humano contemporâneo. A complexidade do assédio moral também é refletida na dificuldade de identificação, frequentemente devido à camuflagem social e à aceitação tácita desses comportamentos em certos contextos organizacionais (De Oliveira, 2021).

Ao avaliar os artigos aqui citados, observou-se que a recorrência é um elemento essencial na caracterização do assédio moral. Sem a repetição, não seria possível conectar o comportamento a essa prática específica. Por exemplo, se uma pessoa ou instituição adota uma única atitude desagradável em relação a outra pessoa, esse ato pode ser definido como grosseria, desentendimento, falta de educação, estupidez, ou arrogância. No entanto, se essa mesma pessoa ou instituição repete esse ato várias vezes, a conduta passa a ser considerada um ato criminoso passível de punição.

Entre as punições mais comuns para a pessoa física estão: o Processo Administrativo

Disciplinar (PAD), a ação de danos morais, a denúncia formal ao órgão de conselho de classe correspondente, e a ação penal privada. Para a pessoa jurídica, as punições incluem a ação penal privada, a ação de danos morais e a denúncia formal aos órgãos reguladores e fiscalizadores.

Compreender a forma de agressão e a conduta do agressor é crucial. É necessário reconhecer que a intenção do agressor é tirar algum proveito da situação, e que sua atitude é deliberada e articulada, frequentemente envolvendo várias pessoas. Essas características evidenciam a intenção de prejudicar, humilhar e ofender.

Os impactos do assédio moral na saúde mental dos trabalhadores são profundos e variados. A exposição contínua a situações de humilhação e constrangimento pode levar a transtornos emocionais graves, como depressão, ansiedade e ideação suicida (Paula, Motta e Nascimento, 2021). Além disso, são comuns sintomas físicos, como enxaquecas, distúrbios digestivos e problemas cardiovasculares (Hirigoyen, 2006). A degradação da autoestima e a perda de identidade no ambiente de trabalho são consequências significativas que comprometem a qualidade de vida e a produtividade dos indivíduos.

A atuação dos psicólogos organizacionais é crucial na mitigação dos efeitos do assédio moral. A evolução da psicologia organizacional, que passou de um foco restrito na seleção de pessoal para uma abordagem mais abrangente envolvendo o bem-estar dos trabalhadores, permite que esses profissionais intervenham de maneira mais eficaz nas dinâmicas organizacionais (Barion e Rossi, 2015). As intervenções incluem a mediação de conflitos, suporte psicológico às vítimas, e a implementação de programas de treinamento e sensibilização sobre assédio moral (Ananias, Mota e Andrade, 2021).

## CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo principal analisar o impacto do assédio moral no ambiente de trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores e explorar as intervenções que o psicólogo organizacional pode adotar diante dessas condutas. As principais descobertas revelaram que o assédio moral, caracterizado por comportamentos repetitivos e desrespeitosos, prejudica significativamente a dignidade, a autoestima e a saúde mental dos trabalhadores.

Autores como Hirigoyen (2006) e Alkimin (2006) trouxeram grandes contribuições no entendimento do que é o assédio moral e no entendimento do que são as relações de

trabalho e os fatores que as permeiam. Quando a vítima é exposta continuamente a situações de humilhação e constrangimento resulta em transtornos emocionais graves, como depressão, ansiedade e ideação suicida. Além disso, sintomas físicos, como enxaquecas, distúrbios digestivos e problemas cardiovasculares, são comuns entre as vítimas.

Apesar de fornecer uma visão ampla sobre o assédio moral e suas implicações, este estudo possui limitações. A maioria das pesquisas citadas concentra-se em contextos organizacionais específicos, como empresas comerciais e instituições acadêmicas. Há necessidade de expandir os estudos para outros setores e culturas organizacionais diversas, a fim de compreender plenamente a universalidade e as particularidades do fenômeno e evidencia-se também a necessidade de estudos mais recentes abordando as novas problemáticas decorrentes dos casos de assédio moral, visto que nossa sociedade passa por constantes evoluções, principalmente no que concerne ao constante uso das redes sociais. Pesquisas futuras devem explorar mais profundamente as estratégias de enfrentamento utilizadas pelas vítimas e a eficácia das intervenções psicológicas a longo prazo, visto que se observou uma dificuldade de encontrar material relacionado a atuação do psicólogo organizacional que datassem desde 2019.

Em síntese, este estudo confirma os efeitos devastadores do assédio moral na saúde mental dos trabalhadores e destaca a atuação da psicologia organizacional na abordagem desses problemas. Ele expande o conhecimento existente ao sugerir intervenções individuais e em grupo e práticas que podem ser implementadas para prevenir e mitigar o assédio moral. As principais conclusões indicam que o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema multifacetado com impactos profundos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. As contribuições teóricas incluem a compreensão dos mecanismos subjacentes ao assédio moral e a importância das intervenções psicológicas na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Destaca-se a necessidade de adoção de políticas organizacionais e treinamentos adequados para melhorar a saúde mental e a produtividade dos trabalhadores e focados na mitigação do assédio moral nos ambientes laborais. Profissionais e formuladores de políticas podem usar essas descobertas para desenvolver e implementar estratégias eficazes contra o assédio moral no local de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Juruá, 2006.
- ANANIAS, France; MOTA, Daniela; ANDRADE, Vania. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA COM ANÁLISE DE CONTEÚDO. **CADERNOS DE PSICOLOGIA**, v. 3, n. 5, 2022.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução no 510, de 7 de abril de 2016. **Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em ciências humanas e sociais**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 maio de 2016.
- CAETANO, Silvana Silva; BONVICINI, Constance Rezende; CAMILO, Thiago Moura. ASSÉDIO MORAL E SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO. **Psicologia e Saúde em debate**, [S. I.], v. 2, n. 2, p. 1-13, 2017. DOI: 10.22289/2446-922X.V2N2A1. Disponível em: <https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/33>. Acesso em: 18 abr. 2024.
- DE CARVALHO, Marcia Nair. Assédio moral no ambiente de trabalho: Afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador. **Revista Processus Multidisciplinar**, v. 2, n. 4, p. 318-336, 2021.
- DE OLIVEIRA, Fernanda Souza; BOABAID, Jesuino Silva; DE MORAIS, Uérlei Magalhães. **Assédio Moral: Um Olhar Para Saúde Mental Do Trabalhador**. 2021.
- GASPAR, Pedro Barlera. **Assédio Moral no trabalho Moral harassment at work**. 2021.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Editora Atlas SA, 1987
- GRAYLING, A. C. Epistemologia. In: BUNNIN, N.; TSUI-JAMES, E.P. (orgs). **Compêndio de Filosofia**. São Paulo: Loyola, 2000
- HIRIGOYEN, M.-F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2006.
- MACHADO, P. A. B., & Amazarray, M. R. (2020). Assédio moral no trabalho: Um estudo exploratório sobre as consequências para trabalhadores acometidos. **Revista Trabalho EnCena**. 5(1), 75-93. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V5N1P75>
- PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de, Motta, Ana Carolina de Gouvêa Dantas e Nascimento, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade [online]**. 2021, n. 142 [Acessado 28 Maio 2024], pp. 467-487. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>>. Epub 13 Set 2021. ISSN 2317-6318. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>.

STEPHAN, Francesca et al. Assédio moral/mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura. **Gerais: revista interinstitucional de psicologia**, v. 11, n. 2, p. 236-257, 2018.

TOMAZ, L. R. O papel do Psicólogo organizacional e do trabalho frente aos impactos psicossociais do assédio moral em mulheres nas organizações de trabalho. 2021.