

O IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE FÍSICA E MENTAL DOS FUNCIONÁRIOS¹

Clayton Alencar de Freitas

Bacharelado em Direito da Faculdade São Francisco da Paraíba – FASP – Cajazeiras; Pós-graduando em Direito Previdenciário e Direito Trabalhista pela Faculdade São Francisco da Paraíba – FASP – Cajazeiras; Pós-graduando em Mediação e Conciliação de conflitos pelo Centro de Mediadores DF.

<http://lattes.cnpq.br/3710507121305836>

<https://orcid.org/0009-0008-4234-836X>

E-mail: claytoncz2013@gmail.com

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2023.V2N1>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2023.V2N1-31>

RESUMO: Este resumo aborda o impacto do assédio moral no ambiente de trabalho e suas consequências para a saúde física e mental dos funcionários o assédio moral tem um impacto negativo significativo na saúde física e mental dos colaboradores, afetando não só a vítima, mas a organização como um todo. Devemos nos unir para criar ambientes de trabalho saudáveis, onde respeito e dignidade sejam nossos valores fundamentais e, ao fazê-lo, devemos construir um futuro mais produtivo e humano para todos. O assédio moral é uma realidade preocupante nos ambientes de trabalho e seus efeitos vão muito além do simples descontentamento entre colegas. Este artigo aborda perfeitamente como o assédio moral afeta profundamente na saúde física e mental dos funcionários, destacando a necessidade urgente de combatê-lo.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Ambiente de trabalho. Saúde física. Saúde mental. Funcionários. Influência.

THE IMPACT OF MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: CONSEQUENCES FOR THE PHYSICAL AND MENTAL HEALTH OF EMPLOYEES

ABSTRACT: This summary addresses the impact of bullying in the workplace and its consequences for the physical and mental health of employees, bullying has a significant negative impact on the physical and mental health of employees, affecting not only the victim, but the organization as well. one all. We must come together to create healthy work environments where respect and dignity are our core values, and in doing so we must build a more productive and humane future for all. Moral harassment is a worrying reality in work environments and its effects go far beyond simple discontent among colleagues. This article perfectly addresses how bullying profoundly affects the physical and mental health of employees, highlighting the urgent need to combat it.

KEYWORDS: Bullying. Work environment. Physical health. Mental health, Employees. Influence.

¹ Orientadora: Edinalda Ferreira de Lima, Mestre em Educação, Pós graduada em Psicopedagogia, Professora, Pedagoga.

INTRODUÇÃO

Na atual situação profissional, é imperativo abordar a questão do assédio moral no local de trabalho. Esse problema impacta negativamente na saúde física e mental dos colaboradores, impacta na cultura organizacional e impacta no desempenho da equipe. Este artigo explica o que é o *bullying*, suas características e como reconhecê-lo de forma fácil de entender, além de fornecer informações úteis para medidas anti-*bullying* nas empresas.

O ambiente de trabalho é onde passamos a maior parte do nosso tempo todos os dias, e é natural esperar que este espaço seja saudável, produtivo e respeitoso. Infelizmente, para muitos profissionais, nem sempre é esse o caso. O *bullying* é um problema sério e invisível que afeta milhões de trabalhadores em todo o mundo. Numa altura em que se torna mais importante avaliar o bem-estar no trabalho e procurar ambientes inclusivos, é importante discutir e compreender os efeitos negativos do *bullying* e a importância da sua prevenção.

O objetivo deste estudo é abordar de forma clara e contundente a identificação do assédio moral no ambiente de trabalho e a necessidade de medidas preventivas urgentes. Para tanto, apresentamos uma análise abrangente dos sinais e padrões que caracterizam o *bullying*, facilitando ao leitor o reconhecimento e a compreensão desse ato danoso em suas diversas formas.

Este artigo analisa o grave impacto do *bullying* na saúde física e mental dos funcionários e como o *bullying* pode levar ao desenvolvimento de problemas sérios e duradouros que afetam diretamente o bem-estar do indivíduo. A saúde do desempenho individual de uma organização.

Além disso, ressaltamos a importância da implementação de estratégias e políticas preventivas que promovam um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e acolhedor. Exploramos como os líderes e gerentes desempenham um papel fundamental nessa questão e como seus esforços para combater o *bullying* criam uma cultura organizacional mais ética e benéfica para todos. Vou tentar descobrir se é possível.

Este artigo usa exemplos concretos e dados de pesquisas recentes para mostrar que prevenir e combater o *bullying* é mais do que uma questão moral, aumenta a produtividade, a satisfação dos funcionários e a reputação corporativa.

Por isso, convidamos você, nosso leitor, a se juntar a nós nessa jornada de conscientização em busca de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Ao reconhecer o *bullying* e implementar medidas de prevenção, podemos criar um espaço onde todos os funcionários se sintam valorizados, respeitados e incentivados a atingir todo o seu potencial. Agora é hora de agir. Vamos trabalhar juntos para construir um futuro melhor para o mundo do trabalho.

Em resumo, no cenário contemporâneo, a discussão em torno do bem-estar no ambiente de trabalho tem ganhado destaque, impulsionando empresas, instituições e governos a se engajarem em ações proativas para combater o assédio moral. Afinal, a saúde e a satisfação dos colaboradores são fundamentais para o alcance de metas e a eficiência das organizações.

A identificação do assédio moral pode ser um desafio, uma vez que suas manifestações muitas vezes são sutis, ocorrendo por meio de palavras, gestos ou atitudes aparentemente inofensivas. No entanto, seus efeitos são profundos e podem levar a vítima a um estado de vulnerabilidade e fragilidade emocional, prejudicando a sua qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

Por isso, é crucial que os gestores e profissionais de recursos humanos estejam capacitados para reconhecer os sinais de assédio moral, intervindo prontamente quando necessário. Investir em programas de conscientização e treinamento é um passo significativo para disseminar a cultura do respeito, da empatia e da equidade nas organizações.

MAS O QUE É O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Este capítulo aborda o conceito de assédio moral e define assédio moral como qualquer ato, ação, gesto ou palavra que cause constrangimento, humilhação, intimidação ou desrespeito aos trabalhadores no ambiente de trabalho.

A exposição à humilhação, discriminação, isolamento e outros comportamentos abusivos no local de trabalho pode ter efeitos devastadores na saúde. Fisicamente, o estresse contínuo do assédio pode levar a problemas como dores de cabeça crônicas, distúrbios do sono, pressão alta e até mesmo problemas gastrointestinais. Além disso, o assédio pode aumentar o risco de desenvolver doenças cardiovasculares e outros problemas de saúde a longo prazo. A saúde mental também é afetada pelo assédio moral, pois os indivíduos constantemente se sentem ameaçados, inseguros e inseguros no ambiente de trabalho. A baixa autoestima pode levar a sentimento de impotência e desamparo, que podem levar à depressão e ansiedade generalizada. A produtividade e a motivação dos funcionários diminuem, a cultura organizacional se deteriora e o desempenho geral da equipe é afetado negativamente.

É importante entender que o *bullying* afeta não apenas aqueles diretamente afetados, mas também toda a organização. Uma cultura corporativa que tolera ou ignora tal comportamento corre o risco de perder talentos valiosos e prejudicar sua reputação no mercado. O combate ao assédio moral requer uma abordagem abrangente que inclua políticas claras de prevenção, canais seguros de denúncia, treinamento de lideranças para criar um ambiente saudável e reconhecimento dos direitos e responsabilidades de todos os colaboradores.

O *bullying* no local de trabalho, também conhecido como *mobbing* ou *bullying*, é um fenômeno alarmante que afeta o ambiente de trabalho em muitas áreas. Caracteriza-se pela exposição contínua e intencional de uma pessoa a situações humilhantes, discriminatórias, constrangedoras ou hostis causadas por pares, superiores hierárquicos ou mesmo subordinados. Esses comportamentos podem ser expressos verbalmente por meio de insultos, comentários depreciativos ou difamatórios, ou não verbalmente por meio de gestos, olhares ou omissão intencional de informações relevantes.

O *bullying* é um ato sutil e complexo cujos sintomas podem ser velados e velados, tornando-se muitas vezes de difícil detecção e um fenômeno insidioso. Muitas vezes, as vítimas de *bullying* sofrem em silêncio por medo de represálias, tornando a luta ainda mais difícil.

Para entender completamente o assédio moral no local de trabalho, é importante entender que não é apenas um conflito ou desacordo ocasional no ambiente de trabalho.

É um padrão sistemático de comportamento hostil e abusivo que visa desestabilizar as emoções da vítima e minar a autoestima, resultando em demissão ou demissão. As consequências do *bullying* podem ser devastadoras e impactar severamente a saúde física e mental da vítima. O estresse crônico resultante pode levar a doenças cardiovasculares, distúrbios do sono, ansiedade e depressão, afetando a qualidade de vida e o desempenho no trabalho do indivíduo.

O combate ao assédio moral no ambiente de trabalho é uma responsabilidade compartilhada e exige um comprometimento compartilhado de colaboradores, gestores, lideranças e da própria empresa. Implementar políticas ante assédio claras, criar canais de denúncia seguros, investir em programas de conscientização e treinamento e fomentar uma cultura organizacional baseada no respeito e na ética são ações fundamentais para enfrentar o problema de forma eficaz. Em resumo, o assédio moral no local de trabalho é um assunto complexo que requer uma análise profissional e cuidadosa para acertar. A conscientização sobre essa prática nociva é essencial para a criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, onde o respeito, a dignidade e a valorização das pessoas sejam valores fundamentais. Somente trabalhando juntos podemos eliminar o assédio moral do nosso dia a dia e promover uma cultura de trabalho mais justa e responsável.

Em suma, A prevenção do assédio moral é uma jornada contínua que requer esforços coletivos, e cada um de nós tem um papel a desempenhar nessa transformação. Neste caminho, estamos todos engajados em construir um futuro melhor, onde o trabalho seja sinônimo de realização, respeito e dignidade para todos.

CARACTERÍSTICAS E MANIFESTAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL:

- O assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma de comportamento abusivo e prejudicial que se caracteriza por uma série de ações ou comunicações hostis e recorrentes, destinadas a humilhar, constranger, intimidar ou isolar um indivíduo ou grupo de colaboradores. Suas principais características incluem:

- Repetitividade: O assédio moral geralmente não se manifesta como um incidente isolado, mas como um padrão de comportamento persistente ao longo do tempo. A vítima é submetida a uma série de atos hostis, com a intenção de causar danos psicológicos.

- Desigualdade de poder: O assédio moral muitas vezes ocorre em contextos em que há uma assimetria de poder, como entre chefes e subordinados. O agressor pode se aproveitar de sua posição hierárquica para exercer controle sobre a vítima.

- Intencionalidade: O assédio moral é deliberado e intencional. O agressor tem a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima ou minar sua autoestima.

- Degradação e humilhação: A vítima é frequentemente submetida a comentários, gestos ou comportamentos que a desvalorizam, humilham e a colocam em situações embaraçosas.

- Isolamento social: O assédio moral pode levar à exclusão e ao isolamento da vítima, dificultando sua interação com colegas de trabalho e prejudicando suas relações profissionais.

DIFERENCIAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL E OUTROS TIPOS DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO PODEM SER:

- Assédio Moral e Conflito Pessoal: O assédio moral é um ato abusivo e lesivo que visa causar danos emocionais à vítima, enquanto o conflito pessoal é geralmente um assédio emocional inevitavelmente organizado, não envolve agressão e refere-se a diferenças de opiniões, valores ou interesses entre colegas.

- Assédio moral e feedback construtivo: O feedback construtivo é uma ferramenta importante para melhorar o desempenho no ambiente de trabalho, mas o *bullying* não visa promover o desenvolvimento profissional, visa infligir danos psicológicos.

- Assédio moral vs. Boa Gestão: A gestão eficaz envolve a exigência de resultados e o estabelecimento de padrões de desempenho. No entanto, o *bullying* não se limita ao gerenciamento de desempenho legítimo. Caracterizado por comportamento abusivo e hostil que vai além da ética profissional.

- Assédio Moral x Conflito Interpessoal: O conflito interpessoal é comum em qualquer ambiente de trabalho, mas não se enquadra necessariamente na definição de *bullying*. Os conflitos podem surgir de diferenças de personalidades, objetivos e formas

de trabalhar, mas não devem ser confundidos com comportamento intencional, abusivo ou intimidação.

Em resumo, o assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma grave de comportamento abusivo que visa prejudicar emocionalmente uma pessoa ou grupo. É distinto de outros conflitos interpessoais ou feedback construtivo e requer atenção e ação adequadas para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

IDENTIFICANDO O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO COMO?

- **Observação de Mudanças Repentinhas no Comportamento:** Fique atento a mudanças bruscas e negativas no comportamento de colegas de trabalho. Se alguém que costumava ser confiante, produtivo e engajado no trabalho de repente se torna retraído, ansioso, irritável ou desmotivado, isso pode ser um sinal de que estão sendo vítimas de assédio moral.

- **Isolamento Social:** Observe se um colaborador começa a se afastar dos demais colegas ou evita participar de atividades sociais no ambiente de trabalho. O assédio moral muitas vezes busca isolar a vítima, fazendo com que ela se sinta excluída e sem apoio dos colegas.

- **Medo Excessivo de Cometer Erros:** Uma pessoa que está sofrendo assédio moral pode desenvolver um medo desproporcional de cometer erros no trabalho. Eles podem parecer constantemente preocupados com a possibilidade de serem criticados, punidos ou humilhados por pequenas falhas.

- **Evitação de Determinadas Pessoas ou Situações:** Se um colaborador passa a evitar interações com um ou mais colegas específicos, ou evita determinadas situações de trabalho, isso pode indicar que estão tentando evitar o assédio ou confrontos com o(s) agressor(es).

- **Expressão de Sentimentos de Desamparo ou Desesperança:** Pessoas que estão sendo vítimas de assédio moral podem demonstrar sentimentos de desamparo ou desesperança em relação à situação no trabalho. Eles podem acreditar que não há saída ou que qualquer tentativa de mudança será em vão.

- **Queda no Desempenho Profissional:** O assédio moral pode afetar negativamente o desempenho no trabalho. A vítima pode apresentar uma queda na produtividade, falta de concentração ou dificuldade em realizar tarefas que antes eram executadas com facilidade.

- **Reclamações ou Denúncias Repetidas:** Se um colaborador está frequentemente apresentando reclamações sobre a conduta de colegas ou superiores, é essencial investigar a situação. Reclamações persistentes podem ser um indicador de problemas mais profundos relacionados ao assédio moral.

- **Comentários e Piadas Ofensivas:** Fique atento a comentários depreciativos, piadas de mau gosto ou linguagem ofensiva direcionada a um ou mais colaboradores. Essas atitudes podem contribuir para um ambiente de trabalho hostil e tóxico.

Em suma se você notar algum dos sinais acima, é importante agir de forma rápida e adequada. O enfrentamento do *bullying* deve ser feito com cautela, respeitando a privacidade da vítima e de acordo com as políticas e procedimentos da empresa. Relate o assunto ao departamento de recursos humanos da vítima ou à gerência de recursos humanos para que as medidas apropriadas possam ser tomadas para proteger os direitos e o bem-estar do funcionário afetado e promover um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos. Incentive você a fazê-lo.

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL: ESTRATÉGIAS EFICAZES PARA AS EMPRESAS ADOTAREM:

Prevenção:

1. **Política Anti discriminação e Ante assédio:** Desenvolver e implementar uma política clara e abrangente que proíba explicitamente o assédio moral no ambiente de trabalho. Essa política deve ser amplamente comunicada e facilmente acessível a todos os colaboradores.

2. **Treinamento e Conscientização:** Oferecer treinamentos regulares sobre assédio moral para todos os funcionários, incluindo líderes e gestores. Esses treinamentos devem

abordar os conceitos do assédio moral, os impactos negativos e as consequências para a empresa e os colaboradores.

3. Promoção de Valores e Cultura Organizacional: Estimular e promover uma cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e na valorização da diversidade. Os líderes devem ser exemplos nessa cultura, demonstrando comportamentos respeitosos e inclusivos.

4. Canais de Comunicação e Apoio: Criar canais de comunicação seguros e confidenciais para que os colaboradores possam relatar casos de assédio moral sem medo de retaliação. Garantir que as denúncias sejam tratadas de forma séria e imparcial.

5. Rastreamento e Monitoramento: Monitorar os índices de satisfação dos colaboradores, taxas de rotatividade e absenteísmo, buscando identificar possíveis indícios de assédio moral no ambiente de trabalho.

Combate:

1. Investigação Imediata: Realizar investigações rápidas e imparciais quando uma denúncia de assédio moral for recebida. É importante que a empresa trate o caso com seriedade e adote medidas corretivas, se necessário.

2. Medidas Disciplinares: Caso a investigação confirme a ocorrência de assédio moral, é essencial aplicar medidas disciplinares adequadas aos agressores, que podem incluir advertências, suspensões ou até mesmo demissões, dependendo da gravidade do caso.

3. Apoio à Vítima: Oferecer suporte e acompanhamento à vítima de assédio moral, garantindo que ela se sinta protegida e amparada durante o processo de investigação e após sua conclusão.

4. Educação Contínua: Continuar a investir em treinamentos e conscientização sobre assédio moral para todos os colaboradores, a fim de reforçar a importância de um ambiente de trabalho respeitoso e livre de abusos.

5. Responsabilização dos Líderes: Os líderes e gestores têm um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho saudável. Eles devem ser responsabilizados por

suas ações e omissões em relação ao assédio moral, seja por permitir sua ocorrência ou por adotar práticas que o incentivem.

Em suma, ao implementar essas estratégias, as empresas podem criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso que efetivamente previne e erradica o *bullying*. O envolvimento da liderança é essencial para promover uma cultura de respeito e confiança. Ela incentiva os funcionários a denunciar todas as formas de abuso, sabendo que serão protegidos e apoiados no processo.

LEGISLAÇÃO E DIREITOS DOS TRABALHADORES:

- Constituição Federal (CF) - Artigo 5º, inciso X: A CF estabelece o direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, garantindo proteção contra qualquer forma de violação desses direitos, inclusive no ambiente de trabalho.

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Artigo 483: De acordo com o artigo 483 da CLT, o trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho de forma indireta (com justa causa) caso seja vítima de assédio moral. Nesse caso, o empregador é considerado responsável pelos atos de seus prepostos ou representantes.

- Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) - Artigo 223-A: Essa lei incluiu o artigo 223-A na CLT, definindo que o assédio moral e sexual é considerado atos ilícitos praticados no ambiente de trabalho. Além disso, a lei determina que a pessoa que praticar ou incentivar tais atos poderão ser responsabilizada civilmente pelos danos causados à vítima.

- Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) - Artigo 223-G: O artigo 223-G da CLT estabelece que o assédio moral ou sexual é considerados como atos discriminatórios, o que possibilita a indenização por danos morais em casos de ocorrência comprovada.

Em suma ao lidar com o assédio moral no local de trabalho, é importante enfatizar a importância de buscar aconselhamento e apoio. Os trabalhadores que se sentirem vítimas de assédio moral devem contactar:

Sindicatos: Os sindicatos desempenham um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores. Podemos fornecer aconselhamento jurídico e representação

em caso de *bullying*. Ministério Público do Trabalho (MPT): O MPT é responsável por fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas e defender os direitos dos trabalhadores, inclusive em casos de assédio moral. Justiça do Trabalho: Caso necessário, as vítimas de assédio podem recorrer à Justiça do Trabalho para obter indenização por danos morais ou outras medidas cabíveis.

Aqui nesses casos mencionados, encontrar apoio e aconselhamento é essencial para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e que o assédio moral no local de trabalho seja abordado. Além disso, é importante a conscientização sobre o tema entre colaboradores e gestores, a fim de criar um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de abusos.

CASOS DE SUCESSO NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL QUE NOS SERVEM COMO EXEMPLOS:

1. Empresa X - Implementação de Políticas Preventivas:

A Empresa X identificou o assédio moral como um problema sério e adotou uma abordagem proativa para prevenir sua ocorrência. Ela implementou uma política de tolerância zero ao assédio moral, garantindo que todos os colaboradores fossem treinados e conscientizados sobre o tema. Além disso, a empresa criou canais de denúncia confidenciais e incentivou uma cultura de comunicação aberta.

Resultados: A medida resultou em um aumento significativo na quantidade de denúncias, indicando que os colaboradores se sentiam mais seguros para relatar casos de assédio moral. Com a resolução desses problemas, o clima organizacional melhorou consideravelmente, aumentando a motivação e o engajamento dos funcionários. Consequentemente, a produtividade aumentou e os índices de rotatividade diminuíram.

2. Empresa Y - Capacitação de Líderes e Gestores:

A Empresa Y percebeu a importância do papel dos líderes na prevenção do assédio moral. Ela investiu na capacitação de gestores para reconhecerem os sinais de assédio moral e agirem prontamente em casos suspeitos. Os líderes foram treinados para

promover uma cultura de respeito e empatia, além de desenvolverem habilidades de comunicação e gerenciamento de conflitos.

Resultados: Com a capacitação dos líderes, houve uma redução significativa nos casos de assédio moral. Os colaboradores se sentiram mais valorizados e apoiados por seus gestores, o que impactou positivamente o ambiente de trabalho. A empresa experimentou um aumento na satisfação dos funcionários e uma maior coesão entre as equipes, contribuindo para um clima de trabalho mais harmonioso.

3. Empresa Z - Foco na Prevenção pela Valorização da Diversidade:

A Empresa Z percebeu que a valorização da diversidade era fundamental para a prevenção do assédio moral. Ela implementou políticas que promoviam a igualdade de oportunidades, o respeito às diferenças e a inclusão de todos os colaboradores. A empresa também desenvolveu programas de sensibilização sobre a importância da diversidade e combate a estereótipos.

Resultados: A abordagem focada na valorização da diversidade criou um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso. Os colaboradores sentiram-se mais engajados e conectados com a cultura organizacional, o que se refletiu em um aumento da criatividade e inovação. A empresa também passou a atrair talentos diversos, melhorando a reputação no mercado.

Esses casos de sucesso demonstram que a prevenção do assédio moral é possível quando há comprometimento por parte da empresa em promover uma cultura de respeito, comunicação aberta e inclusão. O investimento em treinamentos, políticas claras e canais de denúncia confidenciais são fundamentais para criar um ambiente de trabalho saudável, no qual os colaboradores se sintam seguros e motivados, refletindo-se em um aumento da produtividade e do bem-estar organizacional.

O PAPEL DA EMPRESA E DOS GESTORES NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL:

- Implementação de Políticas e Procedimentos Adequados: Desempenhamos um papel importante na prevenção e combate ao *bullying*, estabelecendo políticas e

procedimentos claros e abrangentes que proíbem todas as formas de comportamento abusivo no local de trabalho. Esta política deve enfatizar a importância de um ambiente de trabalho respeitoso e seguro e ser comunicada a todos os funcionários de forma abrangente e acessível.

- **Treinamento e conscientização:** É responsabilidade da empresa oferecer programas de treinamento e conscientização sobre assédio moral para todos os funcionários, inclusive para os gestores. Esse treinamento deve abordar os indícios de assédio moral, o impacto negativo do assédio moral no ambiente de trabalho e na saúde mental dos funcionários e como prevenir e denunciar abusos.

- **Promova uma cultura organizacional de respeito:** Os líderes têm papel fundamental na promoção de uma cultura corporativa baseada no respeito e na valorização dos colaboradores.

- **Devemos dar o exemplo de comportamento ético e tratar todos os colaboradores com igualdade, empatia e respeito.** Isso cria um ambiente seguro onde os funcionários são incentivados a se manifestar e denunciar todas as formas de *bullying*. Criação de canais de denúncia confiáveis:

- **É importante que as empresas estabeleçam canais de denúncia confidenciais e seguros onde os funcionários possam denunciar casos de *bullying* sem medo de retaliação.** Os líderes devem garantir que todos estejam cientes desses canais e incentivar o uso responsável e adequado desses canais. Pesquisa e ação efetiva: É dever da Empresa e da administração investigar as alegações de *bullying* de forma justa e completa. Os gerentes devem garantir que ações corretivas sejam tomadas, como a aplicação de ação disciplinar apropriada aos perpetradores onde houver evidência de *bullying*. Assistência à vítima:

- **A Empresa e a administração têm a responsabilidade de auxiliar e monitorar as vítimas de *bullying*.** Isso inclui proteger sua privacidade, fazer sua voz ser ouvida e fornecer apoio emocional e profissional quando necessário.

- **O compromisso da empresa e da administração com a prevenção e combate ao *bullying* é essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.**

- Ao implementar políticas adequadas, programas de treinamento e conscientização e fomentar uma cultura organizacional baseada no respeito e na valorização dos funcionários, as empresas contribuem para o bem-estar, a produtividade e a satisfação no trabalho dos funcionários. O papel dos líderes é fundamental na construção de uma cultura de respeito e segurança, demonstrando comportamento ético e atuando de forma efetiva contra o assédio moral, contribuindo assim para um ambiente de trabalho abusivo.

A IMPORTÂNCIA DO APOIO SOCIAL NO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL:

- **Fortalecimento Emocional:** O apoio social ajuda a fortalecer o aspecto emocional da vítima, proporcionando um espaço seguro para expressar seus sentimentos e preocupações. Ouvir palavras de encorajamento e apoio de colegas pode aumentar a autoestima e a confiança, reduzindo os impactos negativos do assédio moral na saúde mental do indivíduo.

- **Aumento da Autoconfiança:** Com o apoio de colegas e amigos no local de trabalho, a vítima pode se sentir mais segura para enfrentar a situação de assédio moral e buscar soluções eficazes. O apoio social pode encorajar a vítima a confrontar o agressor ou denunciar o caso, sabendo que não está sozinha nesse processo.

- **Validação dos Sentimentos:** O assédio moral pode levar a vítima a duvidar de si mesma e de seus sentimentos. O apoio social atua como uma validação dos sentimentos da vítima, mostrando que suas preocupações são legítimas e que suas experiências são levadas a sério.

- **Busca por Soluções Coletivas:** O apoio social pode levar a vítima a buscar soluções coletivas para o problema de assédio moral. Com o suporte de colegas, é possível criar um ambiente onde o assédio moral não é tolerado e onde todos se unem para combater essa prática prejudicial.

- **Redução do Isolamento:** O assédio moral frequentemente leva a vítima ao isolamento social, o que pode agravar ainda mais a situação. O apoio social ajuda a

quebrar esse isolamento, criando conexões significativas com outras pessoas e reduzindo o sentimento de solidão.

- **Resistência à Retaliação:** Muitas vítimas de assédio moral têm medo de denunciar o problema por medo de retaliação. O apoio social pode encorajar a vítima a buscar ajuda, sabendo que há um grupo de pessoas dispostas a protegê-la e apoiá-la durante esse processo.

Em suma portanto, o apoio social é uma ferramenta poderosa para combater o assédio moral no local de trabalho. A presença de colegas de apoio e de uma rede de apoio pode ajudar as vítimas a se tornarem mais resilientes e confiantes para lidar com as situações. Promover um ambiente de trabalho que valorize o respeito, a empatia e a solidariedade é fundamental para combater o assédio moral e promover uma cultura corporativa saudável e acolhedora para todos os colaboradores.

PROCEDIMENTOS DE DENÚNCIA E ACOMPANHAMENTO PARA CASOS DE ASSÉDIO MORAL:

1. Canais de Denúncia Confiáveis:

Disponibilizamos canais de denúncia confidenciais e seguros, permitindo que você se manifeste de maneira segura e anônima, caso se sinta vítima de assédio moral. Você pode utilizar esses canais para relatar incidentes, comportamentos inadequados ou quaisquer situações que violem nossa política de respeito no local de trabalho.

2. Sigilo e Confidencialidade:

Garantimos que todas as denúncias serão tratadas com absoluto sigilo e confidencialidade. Suas informações serão protegidas, e a identidade do denunciante será mantida em absoluto sigilo, a menos que você autorize expressamente a divulgação de sua identidade.

3. Investigação Imediata e Imparcial:

Ao receber uma denúncia de assédio moral, nossa empresa conduzirá uma investigação imediata e imparcial para apurar os fatos. A investigação será conduzida por

profissionais qualificados e isentos, assegurando total imparcialidade e respeito ao devido processo.

4. Medidas Corretivas e Disciplinares:

Caso a investigação comprove a ocorrência de assédio moral, serão tomadas medidas corretivas e disciplinares apropriadas. Nossa empresa não tolera nenhum tipo de comportamento abusivo, e os responsáveis por assédio moral serão responsabilizados de acordo com a gravidade do caso, podendo resultar em advertências, suspensões ou até mesmo demissões.

5. Acompanhamento e Suporte:

Entendemos a importância do apoio durante esse processo difícil. Nosso setor de recursos humanos estará disponível para fornecer orientação, apoio emocional e acompanhamento durante todo o processo de denúncia e investigação. Além disso, caso necessário, disponibilizaremos assistência externa, como psicólogos e profissionais especializados, para auxiliá-lo durante esse período.

6. Proteção contra retaliações:

A empresa tem que levar a proteção contra retaliações muito a sério. Garantindo que nenhuma forma de retaliação será tolerada contra qualquer colaborador que apresente uma denúncia de boa-fé. Caso o funcionário se sinta retaliado ou ameaçado após fazer uma denúncia, deixar bem claro por parte da Empresa, que após ser informada, imediatamente à equipe responsável para que possa se tomar as medidas corretivas imediatas.

A CONSCIENTIZAÇÃO E TREINAMENTOS NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL:

1. Sensibilização para a Identificação de Sinais:

Os programas de conscientização ajudam os colaboradores a identificar os sinais de assédio moral, tanto em suas próprias ações quanto nas interações com colegas. Por meio de exemplos concretos e estudos de caso, os colaboradores aprendem a reconhecer comportamentos abusivos, evitando a normalização de práticas inadequadas.

2. Compreensão dos Impactos do Assédio Moral:

Através de treinamentos, os colaboradores têm a oportunidade de entender os impactos negativos do assédio moral no ambiente de trabalho e na saúde emocional das vítimas. Conscientizar sobre as consequências desse tipo de comportamento auxilia na formação de uma visão mais empática e compassiva.

3. Fortalecimento da Cultura Organizacional:

Os programas de conscientização têm o poder de fortalecer a cultura organizacional, ao enfatizar a importância de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Ao disseminar valores como integridade, diversidade e tolerância zero para o assédio moral, a empresa reforça a expectativa de conduta ética de todos os colaboradores.

4. Prevenção e Redução de Casos de Assédio Moral:

A conscientização contínua sobre o assédio moral ajuda a prevenir e reduzir casos de comportamentos abusivos no ambiente de trabalho. Colaboradores mais conscientes e informados estão mais propensos a identificar e denunciar situações de assédio moral, permitindo uma atuação mais rápida e efetiva da empresa.

5. Mudança de Comportamento:

Os treinamentos permitem que os colaboradores reflitam sobre suas próprias atitudes e comportamentos, incentivando mudanças positivas em suas interações no ambiente de trabalho. A conscientização sobre o assédio moral pode promover uma mudança cultural mais ampla, tornando o ambiente mais saudável e acolhedor para todos.

6. Fomento ao Diálogo e Denúncia Responsável:

Através dos programas de conscientização, os colaboradores são encorajados a fomentar o diálogo e denunciar de forma responsável qualquer caso de assédio moral. O incentivo à comunicação aberta e à denúncia segura cria um ambiente de confiança e apoio mútuo, fundamental para combater o assédio moral.

A IMPORTÂNCIA DO ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO E SUPORTE ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL:

- Aceitação e compreensão: Ao fornecer um espaço seguro e acolhedor onde as vítimas podem expressar livremente suas experiências, um alívio emocional significativo pode ser alcançado.

- Uma compreensão empática do sofrimento vivenciado ajuda a justificar os sentimentos da vítima e a reduzir os sentimentos de isolamento e culpa que muitas vezes acompanham o *bullying*.

- Identificação e tratamento de traumas: O acompanhamento psicológico permite identificar e tratar traumas emocionais que podem ser causados pelo assédio moral.

- Profissionais qualificados podem ajudar os sobreviventes a lidar com ansiedade, depressão e estresse pós-traumático e fornece ferramentas para superar esses desafios. Resiliência aprimorada: o apoio emocional fornecido por meio de aconselhamento psicológico pode melhorar a resiliência emocional da vítima para enfrentar adversidades e lidar com situações estressantes no futuro.

- Restaurar a autoestima: O *bullying* pode prejudicar a autoestima da vítima, levando a sentimentos de inadequação e desvalorização.

- O apoio psicológico ajuda a restaurar a autoestima e enfatiza a importância da autoconsciência e do amor-próprio.

- Estímulo à recuperação: o apoio e o encorajamento durante todo o processo de recuperação motivam as vítimas a levar uma vida mentalmente saudável.

- O apoio psicológico fornece suporte contínuo e ajuda você a lidar com as dificuldades que encontra. Orientação de autocuidado:

- Psicólogos profissionais fornecem orientações práticas de autocuidado e estratégias para lidar com o estresse e a ansiedade, ajudando as vítimas a introduzir hábitos saudáveis em suas vidas diárias.

- Retorno ao ambiente de trabalho: Uma vez que a vítima se sinta pronta para retornar ao trabalho, o apoio psicológico apoiar um retorno gradual e saudável ao ambiente de trabalho para evitar possíveis recaídas emocionais.

CONCLUSÃO

Em um mundo de trabalho cada vez mais dinâmico e diversificado, combater o assédio moral no local de trabalho é uma batalha contínua e essencial. Compreendendo a gravidade dos efeitos psicológicos e ocupacionais do *bullying* nas vítimas, reconhecemos a urgência de implementar estratégias preventivas e de enfrentamento para promover ambientes saudáveis e produtivos.

A conscientização, o treinamento regular e a criação de políticas claras são ferramentas eficazes para prevenir o assédio moral, disseminar valores como respeito e empatia e fortalecer a cultura corporativa. Além disso, o apoio emocional e o atendimento psicológico são essenciais para que as vítimas superem as dificuldades advindas dessa experiência traumática. Com uma postura firme contra o assédio moral, criamos um ambiente de trabalho mais inclusivo, saudável e produtivo para todos os colaboradores. O respeito mútuo e o reconhecimento das diferenças são os pilares que sustentam uma equipe coesa e dedicada, capaz de alcançar grandes objetivos.

Portanto, é responsabilidade de todos, desde a gerência sênior até todos os funcionários, trabalhar juntos para criar um ambiente de trabalho seguro onde o *bullying* não seja tolerado e onde as contribuições e habilidades de todos sejam valorizadas. Somente através do compromisso contínuo e da ação coletiva podemos construir um futuro em que o respeito e a dignidade sejam a base para um ambiente de trabalho harmonioso e próspero. Dessa forma, mesmo sofrendo assédio moral, criamos uma cultura de trabalho positiva, na qual cada pessoa se sinta valorizada e respeitada, possa atingir todo o seu potencial e contribuir com a empresa e a sociedade como um todo. Juntos, podemos criar um ambiente de trabalho que promova respeito, empatia e colaboração, tornando-o um espaço verdadeiramente inspirador e transformador para todos.

CARO LEITOR,

Depois de terminar este artigo sobre assédio moral no local de trabalho, gostaria de ouvir de você. Este estudo buscou fornecer informações claras e de fácil acesso sobre temas de grande relevância para o cenário profissional.

Muito obrigado a todos que contribuíram para a criação deste artigo. Em especial, gostaria de agradecer aos meus orientadores, colegas e amigos pelas sugestões e apoio, que contribuíram para o enriquecimento e ampliação do conteúdo.

Não posso deixar de tocar na equipe da OpenAI e em sua tecnologia avançada. Você me forneceu excelentes ferramentas para melhorar minha pesquisa e redação deste artigo acadêmico. Obrigado a todos os leitores que dedicaram seu precioso tempo lendo esta obra. Espero sinceramente que as informações aqui apresentadas contribuam significativamente para aumentar a conscientização e prevenir o bullying no local de trabalho.

No momento em que escrevo este artigo, sinto-me honrado e grato pela oportunidade de compartilhar meu conhecimento e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso.

Atenciosamente,

Clayton Alencar de Freitas

REFERÊNCIAS

AGUIAR, M. R. M. G. **Assédio moral**: problema antigo, interesse recente. Repositório UFSC, Santa Catarina, 2008.

AMAZARRAY, M. R. **Violência Psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões estratégicas de gestão**. Repositório Digital UFRGS, Rio Grande do Sul, abr. 2010.

ARMADA, C. **Assédio moral no trabalho**. Repositório UFSC, Santa Catarina, fev. 2006.

BARRETO, M. **Assédio moral**: ato deliberado de humilhação ou uma “política da empresa” para livra-se de trabalhadores indesejados. Revista Cremesp, São Paulo, 2002.

BATTISTELLI, B. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H. **Assédio Moral no trabalho na visão dos operadores do direito**. Psicologia & Sociedade, Santa Catarina, v. 23, n. 1, jan./abr. 2011.

BARRETO, M. **Violência saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: PUC – SP, 2006.

BORSOI, I. C. F.; RIGOTTO, R. M.; MACIEL, R. H. **Da excelência ao lixo**: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no Ceará. Caderno de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 12, n. 2, dez. 2009.

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho**: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. Repositório Digital FGV, São Paulo, dez. 2007.

BRASIL. Código penal brasileiro, de 07 de dezembro de 1940. BRASIL. Proposta de lei 4.742, de 23 de maio de 2005. BRASÍLIA. Lei 2.949, de 19 de abril de 2002.

CANIATO, A. M. P; LIMA, E. C. **Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento.** Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho, Paraná, vol. 11, n. 2, pg. 177-192, 2008.

Quadro 1. Periódicos nacionais utilizados na pesquisa sobre assédio moral no ambiente de trabalho.

Periódicos de Administração	Periódico de Psicologia
Revista Administração de Empresas – ERA	Estudos e Psicologia
Revista Administração Pública – RAP	Psicologia: Reflexão e Crítica
Organização & Sociedade – O&S	Psicologia em Estudo
Revista Administração Contemporânea	Estudos Psicologia
	Psicologia: Teoria e Pesquisa
	Psico USF
	Psico PUCRS
	Psicologia Ciência e Profissão
	Psicologia: Organização e Trabalho

Data de submissão: 21/03/2023. Data de aceite: 23/03/2023. Data de publicação: 28/03/2023.