



**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JUDAS TADEU – CAMPUS UNIMONTE**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS - CURSO PSICOLOGIA**  
**BIANCA OLIVEIRA DE JESUS**  
**MOHANA WAKED DE ALMEIDA**

**A SAÚDE DO TRABALHADOR NAS EMPRESAS: RELAÇÃO ENTRE ASSÉDIO E  
SOFRIMENTO PSÍQUICO.**

**Assédio no Ambiente de Trabalho: Impacto na Saúde Mental dos Funcionários.**

Santos  
2023

**BIANCA OLIVEIRA DE JESUS  
MOHANA WAKED DE ALMEIDA**

**A SAÚDE DO TRABALHADOR NAS EMPRESAS: RELAÇÃO ENTRE ASSÉDIO E  
SOFRIMENTO PSÍQUICO.**

**Assédio no Ambiente de Trabalho: Impacto na Saúde Mental dos Funcionários.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário São Judas- Campus Unimonte como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Profa. Vanessa Monteiro Bizzo Lobo, Me.

Santos  
2023

**BIANCA OLIVEIRA DE JESUS**  
**MOHANA WAKED DE ALMEIDA**

**A SAÚDE DO TRABALHADOR NAS EMPRESAS: RELAÇÃO ENTRE ASSÉDIO E  
SOFRIMENTO PSÍQUICO.**

**Assédio no Ambiente de Trabalho: Impacto na Saúde Mental dos Funcionários.**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Psicologia e aprovado em sua forma final pelo Curso de Psicologia do Centro Universitário São Judas Tadeu, campus Unimonte.

Santos, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

---

Prof. e Orientador: Vanessa Monteiro Bizzo Lobo, Me  
Centro Universitário São Judas – Campus Unimonte

---

Prof. ANA MARIA MELO E SOUZA, Dr

Centro Universitário São Judas – Campus Unimonte

---

Prof. SANDRA CRISTINA ESPÓSITO, Me  
Centro Universitário São Judas – Campus Unimonte

Dedicamos este trabalho, primeiramente a Deus que nos permite todos os dias uma nova chance de continuar, nos abastecendo com energia, determinação e coragem.

Dedicamos em especial aos familiares, amigos e educadores, que ao longo desta jornada acadêmica contribuíram significativamente para a nossa evolução.

## **AGRADECIMENTOS**

Eu, Bianca, primeiramente agradeço aos meus pais e ao meu companheiro por não me deixar desistir dessa graduação em momento algum, apesar das adversidades, me apoiando e mediando em diversas questões.

Não poderia deixar de agradecer as pessoas e instituições que contribuíram de forma direta e indiretamente para este trabalho acadêmico.

Em especial ao Prof. Walme de Oliveira Lima, docente em outra instituição, que contribuiu significativamente com suas aulas a respeito da psicologia social e as suas reflexões e estudos sobre a psicologia marxista ao longo de minha graduação.

Agradecemos a professora Vanessa Monteiro Bizzo Lobo, que foi essencial para a nossa motivação e mediação nas dificuldades que surgiram ao longo dos semestres.

Agradecemos aos professores do curso de psicologia Ana Melo e Souza e Sandra Cristina Espósito, por todo auxílio e mediação ao longo dessa trajetória acadêmica, forneceram bases necessárias e essências para a nossa formação, agradeço com profunda admiração pelo vosso profissionalismo.

“Não é a consciência do homem que lhe determina o ser, mas, ao contrário, o seu ser social que lhe determina a consciência.” (Karl Marx, 1859)

## RESUMO

O assédio é um fenômeno complexo e uma realidade enfrentada no ambiente de trabalho, envolvendo princípios éticos que podem comprometer a qualidade de vida dos trabalhadores, os levando a doenças e sofrimento no ambiente de trabalho. Uma pesquisa de revisão bibliográfica do tipo exploratória foi realizada. Os resultados apresentados evidenciam que as consequências do assédio moral têm sido de grande interesse por diversos pesquisadores, porém nota-se a dificuldade em relação ao adoecimento psíquico causado pelas organizações, de forma geral envolve algum dano na segurança e saúde no trabalho e não somente na questão individual de saúde mental. Espera-se que este estudo possa contribuir com reflexões acerca do impacto do assédio na saúde do trabalhador, permitindo visibilidade de uma temática pouco abordada e veiculada nos próprios ambientes laborais. A pesquisa em psicologia organizacional tem crescido ao longo dos anos, mas ainda não foram encontrados artigos que apresentem possíveis práticas de atuação do psicólogo organizacional em relação a situações de assédio já existentes. Deste modo, uma possível intervenção do psicólogo frente a essas situações é realizar estudos sobre a Cultura Organizacional, volta-se o foco para as práticas de regulação de conflitos, programas de integração e socialização, auxiliando em novos padrões de gestão. Práticas tais que permitam que o psicólogo trabalhe na prevenção das situações de assédio.

Palavras-chave: Saúde mental do Trabalhador. Assédio no ambiente de trabalho. Adoecimento psíquico.

## **ABSTRACT**

Harassment is a complex phenomenon and a reality faced in the workplace, involving ethical principles that can compromise workers' quality of life, leading to illness and suffering in the workplace. An exploratory bibliographic review research was carried out. The results presented show that the consequences of moral harassment have been of great interest to several researchers, however, the difficulty in relation to psychological illness caused by organizations is noted, in general it involves some damage to safety and health at work and not just the individual mental health issue. It is hoped that this study can contribute to reflections on the impact of harassment on workers' health, allowing visibility of a topic that is little addressed and disseminated in the work environments themselves. Research in organizational psychology has grown over the years, but no articles have yet been found that present possible practices for organizational psychologists to act in relation to existing harassment situations. Therefore, a possible intervention by the psychologist in these situations is to carry out studies on Organizational Culture, focusing on conflict regulation practices, integration and socialization programs, helping to create new management standards. Practices that allow the psychologist to work on preventing harassment situations.

Keywords: Workers' mental health. Harassment in the workplace. Psychic illness.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEORICO.....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>16</b>
4.1	Procedimento de coleta de dados .....	17
4.2	Procedimento de análise de dados .....	18
<b>5</b>	<b>ANÁLISE DE RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>5.1</b>	<b>A relação entre o assédio no ambiente de trabalho e o sofrimento psíquico.....</b>	<b>22</b>
<b>5.2</b>	<b>As estratégias de prevenção e combate ao assédio: Promoção da cultura de respeito .....</b>	<b>25</b>
<b>5.3</b>	<b>O papel do Psicólogo nas organizações frente ao sofrimento psíquico causado pelo assédio .....</b>	<b>28</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>32</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>33</b>

## 1 - INTRODUÇÃO

A saúde psicológica do trabalhador é importante para a sua qualidade de vida e desempenho no trabalho, de acordo com Souza (2012), funcionários com problemas emocionais podem experimentar estresse excessivo, depressão, ansiedade e outros transtornos que podem afetar a produtividade, desmotivação e inatividade. Além disso, uma boa saúde psicológica ajuda o trabalhador a lidar com pressão e desafios do trabalho, gerenciar conflitos e manter relacionamentos saudáveis com colegas, liderança e clientes.

O assédio nessas empresas, no geral, é uma das principais problemáticas que afetam os trabalhadores, gerando consequências graves como o sofrimento psíquico. Os autores Oliveira, Boabaid e Morais (2021), descrevem o assédio desta forma, como comportamentos abusivos, humilhantes e constrangedores, praticados por colegas de trabalho, gerentes e encarregados. Pode-se manifestar de diversas maneiras, como assédio moral, assédio sexual, discriminação e intimidação. Esse tipo de comportamento pode ter um impacto significativo na saúde mental e física das vítimas, resultando em estresse, ansiedade, depressão e, em casos extremos, problemas de saúde graves, além de afetar negativamente o ambiente de trabalho e a produtividade da empresa.

O papel da psicologia no contexto do assédio no ambiente de trabalho é amplo e abrangente. Os psicólogos desempenham um papel fundamental na prevenção e intervenção do assédio no local de trabalho, fornecendo apoio emocional e psicológico para as vítimas, ajudando a promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso e identificando os fatores que elevam o assédio neste ambiente, desenvolvendo assim estratégias preventivas e interventivas. Com isso, é fundamental que as empresas valorizem a saúde mental dos colaboradores promovendo um ambiente de trabalho saudável, produtivo.

[...] sendo a saúde mental um estado de bem-estar em que cada indivíduo realiza o seu próprio potencial, lida com fatores de stress normais do dia a dia, trabalha de forma produtiva e tem a capacidade de contribuir para a sua comunidade, facilmente se compreende a importância da saúde mental nas políticas do trabalho. Uma saúde mental pobre está ligada à perda de produtividade [...] O local de trabalho é um ambiente-chave para a promoção da saúde mental [...] ao se incorporar a saúde mental nas políticas laborais, certas medidas de promoção da saúde mental e prevenção da doença mental são efetivas e com um elevado custo-benefício. Os trabalhadores com uma boa saúde mental têm mais bem-estar e produtividade. (COSTA, et al. 2019. P 4)

Desta forma, ao lidar com situações de estresse e pressões, os trabalhadores mantêm um alto nível de produtividade e eficiência. Também são mais motivados, engajados e criativos, contribuindo para um ambiente de trabalho mais positivo e colaborativo, o que é benéfico para a empresa em termos de redução de custos e de manutenção de uma força de trabalho estável e produtiva. (COSTA et al. 2019)

## 2 - REFERENCIAL TEÓRICO

Em Prefácio à Contribuição à Crítica da Economia Política de Marx (2008), é possível afirmar que a essência humana é o conjunto de suas relações sociais. Isso significa que a modificação da natureza e a sua relativa independência em relação a ela, como a acumulação do capital, são produtos desse desenvolvimento. Portanto, o comportamento de um indivíduo dentro de uma empresa pode ser relacionado ao seu meio social, no qual ele cresceu, aprendeu e entendeu o que seria certo ou errado. Marx acreditava que as relações sociais são fundamentais para a compreensão da história e da sociedade, ele argumentou que a natureza é transformada pela ação humana, sendo assim, essa transformação é medida pelas relações sociais que os indivíduos estabelecem entre si. A forma como os seres humanos se relacionam entre si influencia diretamente a forma como eles se relacionam com a natureza. Marx afirmava que a produção material da vida é a base de todas as relações sociais, e que a forma como essa produção é organizada determina a estrutura da sociedade. Ele argumentava que a história é a história da luta de classes, ou seja:

O modo pelo qual os homens produzem seus meios de vida depende, antes de tudo, da natureza dos meios de vida já encontrados e que têm de reproduzir ... trata-se, muito mais, de uma determinada forma de atividade dos indivíduos, determinada forma de manifestar sua vida, determinado modo de vida dos mesmos. Tal como os indivíduos manifestam sua vida, assim são eles. O que eles são coincide, portanto, com a sua produção, tanto com o que produzem, como o modo como produzem. O que os indivíduos são, portanto, depende das condições materiais de sua produção. (MARX; ENGELS, 1999, p. 27)

No livro "O capital" (2013), Marx aborda o conjunto de relações sociais, pode-se analisar, a forma como ele descreve o processo de produção capitalista e o impacto sobre a natureza e as relações sociais. Ele argumenta que a produção capitalista é baseada na exploração da força de trabalho dos colaboradores, que são obrigados a vender sua força de trabalho a fim de receber um salário. E essa exploração aumenta a produção, causando também a degradação do meio ambiente, trazendo consequências negativas para a saúde física e psíquica dos trabalhadores e também da sociedade como um todo.

As questões relativas à forma como a sociedade se organiza, a fim de garantir a produção dos meios que permitam sua reprodução social, independente de quem atropela no caminho, ocorre esta necessidade de crescer, de ser maior que o outro,

portanto, nas discussões sobre indivíduo e seu papel ou lugar de classe e conduta, a imersão em Marx é essencial.

A sociedade se organiza em diversas formas para garantir a produção dos meios que permitam sua reprodução social. Essa organização varia de acordo com o contexto cultural e econômico em que a sociedade está inserida.

[...] Meu ponto de vista, que apreende o desenvolvimento da formação econômica da sociedade como um processo histórico natural, pode menos do que qualquer outro responsabilizar o indivíduo por relações das quais ele continua a ser socialmente uma criatura, por mais que, subjetivamente, ele possa se colocar acima delas. (MARX, 2013, p. 116)

É possível identificar algumas formas gerais de organização que são comuns a muitas sociedades. Uma das formas mais comuns de organização é a divisão do trabalho, essa divisão pode ser baseada em critérios como especialização, habilidade, idade, gênero etc. Outra forma de organização é a criação de instituições que regulam a produção e a distribuição dos bens e serviços, que podem ser públicas ou privadas e têm como objetivo garantir que a produção seja realizada de forma eficiente e que os bens e serviços sejam distribuídos de forma justa, são as empresas, sindicatos, cooperativas e governos.

Além disso, a sociedade também se organiza por meio de normas e valores que orientam o comportamento dos indivíduos. Essas normas e valores podem ser formais, como as leis e os regulamentos, ou informais, como as tradições e os costumes de cada instituição. Desta forma, podemos entender que a sociedade se organiza de diversas formas para garantir a produção dos meios que permitam sua reprodução social. Essa organização pode envolver a divisão do trabalho, a criação de instituições reguladoras e a adoção de normas e valores que orientam o comportamento dos indivíduos. Por fim, a discussão sobre conduta está relacionada à ideia de que a luta de classes é o motor da história. Marx acreditava que a conduta dos indivíduos é influenciada pelos interesses de classe que representam. Ele argumentava que a classe dominante impõe sua visão de mundo e seus valores à sociedade como um todo, o que influencia a conduta dos indivíduos. Nesse sentido, a conduta dos indivíduos é vista como um reflexo das relações de poder presentes na sociedade. Em resumo, as discussões marxistas sobre indivíduo, classe e conduta são fundamentais para a compreensão da teoria marxista como um todo. O indivíduo é visto como um produto das relações sociais e econômicas em que está inserido, e sua conduta é influenciada pelas condições materiais em que vive. A classe social é

determinada pela posição que o indivíduo ocupa nas relações de produção, e a conduta dos indivíduos é influenciada pelos interesses de classe que representam.

Infelizmente, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho não são novidades no capitalismo, Friedrich Engels (2010), apontou a grotesca relação de trabalho que viviam os ingleses naquela época. Ele realizou este estudo na Inglaterra no século XIX. Estudou sobre as condições de vida e trabalho dos operários. Em seu livro "A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra", ele descreve, como um reflexo da estrutura social e econômica em que vivemos atualmente.

Observa-se as condições de trabalho em que as operárias eram submetidas, jornadas de trabalho exaustivas de até 16 horas sem descanso, salários não condizentes com a carga horária. Ele descreveu como as classes operárias sofriam frequentemente assédio sexual e moral por parte dos patrões e supervisores, que usavam sua posição de poder para explorá-las sexualmente e humilhá-las, as obrigavam a trabalhar em condições insalubres e perigosas, o que levava a uma alta taxa de doenças e acidentes de trabalho. Ele argumentou que essas condições eram resultado da exploração capitalista, que colocava o lucro acima da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. (ENGELS, 2010)

O capitalismo pode ter influenciado o assédio moral e sexual sofrido por profissionais. O assédio moral é uma forma de violência psicológica que pode ocorrer no ambiente de trabalho e ter diversas causas, incluindo a pressão por resultados, a competição entre os trabalhadores e entre as empresas também, a hierarquia rígida pode criar um ambiente propício ao assédio, os que ocupam posições mais baixas na hierarquia podem ser submissas a abusos por parte dos superiores, que utilizam de suas posições de poder para humilhá-los e explorá-los. (DE OLIVEIRA; BEZERRA, 2020)

A busca pelo lucro pode levar a uma pressão cada vez maior sobre os trabalhadores para que produzam mais em menor tempo possível, isso pode levar a uma cultura de trabalho tóxica, em que são submetidos a condições de trabalho extremamente estressantes.

O assédio sexual, especificamente, é outra forma de violência que pode ter diversas causas, incluindo a desigualdade de poder entre homens e mulheres, as mulheres são frequentemente sub-representação em diversos cargos, inclusive de

liderança e podem ser submetidas a abusos por parte dos superiores, que usam sua posição de poder para explorá-las sexualmente e humilhá-las.

Existe uma cultura de objetificação incentivada pelo capitalismo, que usa a sexualidade como uma forma de vender produtos e serviços, são vistas como objetos sexuais em vez de seres humanos completos e individuais, o que pode levar a comportamentos abusivos por parte dos homens e a falta de proteção legal contra o assédio. Por fim, o capitalismo incentiva uma cultura de individualismo e competição, sem empatia, sem se importar com a dor do outro. A falta de proteção legal, faz com que as empresas protejam apenas seus interesses financeiros em vez de protegerem os direitos dos trabalhadores. Isso pode levar a uma cultura em que o assédio moral e sexual é tolerado ou até mesmo encoberto pelas empresas, em vez de ser punido de forma adequada. (ENGELS, 2010)

O trabalho de Engels na Inglaterra foi importante porque ajudou a chamar a atenção para as condições precárias em que viviam os trabalhadores e a necessidade de mudanças sociais e políticas para melhorar suas condições de vida e trabalho. Seu livro “A situação da classe trabalhadora” (2010), foi um dos primeiros a descrever as condições de trabalho na Inglaterra e influenciou muitos outros escritores e ativistas a se engajarem na luta pelos direitos dos trabalhadores.

### **3 - OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS**

#### **3 -1 Objetivo Geral:**

Esta monografia tem como objetivo geral, analisar e compreender os processos de trabalho e suas relações com a saúde física e mental do trabalhador, incluindo o estresse e o adoecimento no trabalho devido ao assédio. Além disso, busca-se identificar os fatores que contribuem para esse fenômeno e o papel do psicólogo nessas ocorrências.

#### **3 - 2 Objetivos Específicos:**

Analisar a relação entre o assédio no ambiente de trabalho e o sofrimento psíquico dos trabalhadores, considerando fatores como: estresse, ansiedade e outros transtornos psicológicos, identificando as principais formas de assédio, e suas consequências na saúde mental dos funcionários.

1. Investigar estratégias de prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho adotadas pelas empresas, e sua eficácia na proteção da saúde mental dos funcionários.
2. Discutir estratégias que têm sido utilizadas para prevenção ao assédio no ambiente de trabalho e o papel do psicólogo nas organizações.

## **4. METODOLOGIA**

### **4 - 1 Tipo de pesquisa**

A revisão bibliográfica é um processo de pesquisa no qual se coleta e analisa informações oriundas de diversas fontes, como livros, artigos, teses e dissertações, sobre determinado tema. É uma metodologia de estudo capaz de identificar as principais ideias, conceitos e teorias relacionados a um assunto

Segundo Cavalcante e Oliveira (2020), a revisão bibliográfica é uma ferramenta essencial para o desenvolvimento de pesquisas e estudos acadêmicos na área da psicologia. Desta forma, é possível entender que a revisão bibliográfica é um processo fundamental para a construção do conhecimento científico, pois permite que se tenha uma visão abrangente dos estudos previamente realizados sobre determinado tema, favorecendo a identificação de lacunas e conflitos teóricos, além de orientar a escolha de metodologias adequadas para a realização de novas pesquisas.

A revisão bibliográfica do tipo exploratória é um processo de busca e análise de materiais de estudo disponíveis sobre um determinado tema de interesse, com o objetivo de explorar aspectos gerais desse tema e identificar lacunas na literatura existente. Ela é geralmente realizada quando há pouca informação disponível sobre o tema em questão, ou quando se pretende fazer uma reflexão preliminar antes da realização de uma pesquisa mais aprofundada.

De acordo com Zanella (2006), a revisão bibliográfica exploratória é um tipo de pesquisa que se caracteriza pela busca sistemática e reflexiva de informações, documentos e materiais que possam esclarecer, contextualizar e ajudar na construção de uma visão geral sobre um determinado tema ou problema. Ela pode ser realizada por meio de diferentes fontes, como livros, artigos de periódicos, relatórios técnicos, teses e dissertações, entre outros.

Uma autora e psicóloga que fundamenta a importância da revisão bibliográfica exploratória é Bardin (2011), que destaca que esse processo é fundamental para a construção de conhecimento e para o desenvolvimento de pesquisas científicas. Segundo ela, a revisão bibliográfica exploratória permite o levantamento das informações mais relevantes sobre um tema, a identificação das principais teorias e conceitos relacionados, bem como a análise crítica das diferentes perspectivas teóricas existentes. Além disso, a revisão bibliográfica exploratória também ajuda a

definir o objeto de estudo, a formular hipóteses e a delimitar o problema da pesquisa, contribuindo assim para o sucesso do processo de investigação.

#### **4 - 2 Procedimento de coleta de dados**

No que se refere ao levantamento bibliográfico, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão previamente elaborados, trinta e nove foram excluídos e mediante a leitura dos resumos, e mais ainda dezesseis artigos após a leitura integral, totalizando trinta e quatro artigos restantes, os quais compuseram a análise da presente.

No quadro 1 (Pág. 19), estão sintetizados os artigos utilizados, levando em consideração as características dos estudos.

Conforme apresentado na Tabela 1, a divulgação dos estudos ocorreu em quatro periódicos, distribuídos em três áreas do conhecimento: Psicologia e Saúde; Filosofia e Sociedade; Psicologia Social e do Trabalho. No que diz respeito aos periódicos das publicações, todos eles tiveram mais de duas publicações sobre a temática no período analisado.

Conforme descrito acima, quatro dos artigos utilizados neste estudo contemplam trabalhadores de forma geral sem público-alvo definido, facilitando a análise a respeito do assédio no mercado de trabalho, outros dois artigos levaram em consideração, estudo com foco na psicologia organizacional.

#### 4 - 3 Procedimentos de análise dos dados

Após a coleta de dados, os artigos e materiais encontrados foram agrupados em categorias de análise, de acordo com a classe de respostas, sendo essas categorias:

Quadro 1 - Artigos Selecionados.

<b>Autores/as</b>	<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Assunto tratado</b>
ALENCAR, P. A.; OLIVEIRA M. J. C.	Sofrimento psíquico nas relações de trabalho.	2006	Relações de trabalho, aspectos geradores de sofrimento psíquico.
BARDIN, L.	Análise de conteúdo.	2011	Análise de conteúdo na atualidade relacionado a ciências humanas e suas diversas técnicas de pesquisa.
ALVES, A. A. M.; RODRIGUES, N. F. R.	Determinantes sociais e económicos da Saúde Mental.	2010	Revisão dos determinantes sociais e económicos da saúde mental.
BARION, A.; ROSSI, L. A. S.	A intervenção do psicólogo organizacional frente a situações de assédio moral nas organizações.	2015	Levantamento frente às práticas do psicólogo organizacional em relação ao assédio moral.
BARRETO, M.	Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: Seminário compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.	2013	Compreendendo o assédio moral e a relação com doença e morte.
CAMPOS, K. C. de L.; DUARTE, C.; CEZAR, E. de O.; PEREIRA, G. O. A.	Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década	2011	Psicologia organizacional na atualidade.
CARBONARO, A.; SILVA, P. C A.; COLETO, A. C.	Nem Só De Lucro Vive O Sistema Financeiro Brasileiro: O Assédio Moral No Ambiente Bancário.	2020	Assédio moral no ambiente laboral específico.
COSTA, M. J. H. M. dos S. L.; et al	Promoção da saúde mental no trabalho: estudo observacional de determinantes biopsicossociais e presenteísmo.	2019	Determinantes biopsicossociais e presenteísmo.
CAVALCANTE, L. T. C.; OLIVEIRA, A. A. S.	Métodos de revisão bibliográfica nos estudos científicos.	2020	Especificidades dos métodos de revisão bibliográfica.

DE OLIVEIRA, G. P.	Reflexões sobre o sofrimento psíquico do trabalhador.	2013	Sofrimento psíquico.
DE OLIVEIRA, F. S.; BOABAID, J. S.; DE MORAIS, U. M.	Assédio Moral: Um Olhar Para Saúde Mental Do Trabalhador.	2021	Impactos do assédio na saúde mental dos trabalhadores.
DEJOURS, C.	A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.	1992 Pub. 2019	Relações que poderiam se estabelecer entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico.
DE AVILA, P. R.	AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.	2008	Consequências do assédio no ambiente laboral.
EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, Di.; COOPER, C.	O conceito de assédio moral e assédio no trabalho: a tradição europeia. Assédio moral e assédio no ambiente de trabalho. Desenvolvimentos na teoria, pesquisa e prática.	2011	Pesquisa sobre Assédio moral no ambiente de trabalho.
ENGELS, F.	A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra.	2010	Interconexões entre fenômenos, problema social da classe trabalhadora.
FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN, S. E.	As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.	2010	Saúde mental do trabalhador.
FREITAS, M. E.	Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações.	2001	Análise do assédio sexual e moral.
GHERINI; P. M. M.	Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate.	2019	Prevenção do Assédio nas organizações.
GOSDAL, T. C. S.; PEREIRA, A. P.	Assédio Moral Organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões.	2009	Análise do conceito de assédio moral nas empresas.
HELOANI, R.	Assédio moral: a dignidade violada.	2005	A problemática do assédio moral.
HELOANI, R.	Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.	2013	Seminário sobre a saúde mental do trabalhador, compreendendo o assédio.
Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)	previdência Social Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc)	2022	Dados estatísticos.

LEÃO, L. M.	Metodologia do estudo e pesquisa: facilitando a vida dos estudantes, professores e pesquisadores.	2019	Pesquisa científica.
MARX, K.	O Capital: crítica da economia política.	2013	Social, economia e política.
MARX, K.	Prefácio à Contribuição à Crítica da Economia Política.	2008	Economia e política.
MARX, K.; ENGELS, F.	A ideologia alemã.	2002	Crítica ao socialismo.
MARTINS, J. C. O.; PINHEIRO, A. A. G.	Sufrimento psíquico nas relações de trabalho.	2006	Sufrimento psíquico nas relações de trabalho.
MILANI, N. C.; MOSQUIN, E. S.; MICHEL, M.	Uma breve análise sobre os conceitos de Organização e Cultura organizacional.	2008	Conceitos e Cultura organizacionais.
OLIVEIRA, T. H. A.; BEZERRA, T. C. G.	Assédio Moral no Trabalho e os Desafios para Gestão.	2020	Conceitos práticos e prevenção ao assédio moral no ambiente laboral.
SALIN, D.	Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Ditterence.	2005	Assédio moral e entre as diferenças de gêneros.
SELIGMANN, S. E.	O assédio moral no trabalho. In seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho.	2013	Características do assédio moral no trabalho.
SOARES, A.	Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas. In: Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho	2013	Sufrimento psíquico das vítimas e testemunhas do assédio.
SOUSA, M. M.	Saúde e adoecimento mental do trabalhador: estudo de caso em atendimento público.	2012	Revisões sobre saúde e segurança do trabalhador, adoecimento pesquisa de campo.
SANTOS, L. C.; GOULART, E. J.; CANÊO, L. C.; M. C. F. LUNARDELI.; CARVALHO, P. L. T.	Psicologia e profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente à questão.	2010	Atuação do psicólogo nas organizações frente ao assédio.
TOCCHETTO, O. R.; TOLFO, R. S.	Assédio moral no trabalho: características e intervenções.	2015	Intervenções para o assédio moral.

TOLFO, S. R.; TOCCHETTO, O. R.; KÜNZLE, A. L.; ZANIN, F. C.; RISCO, C. M.F.	Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações.	2017	fundamentos sobre os fenômenos que prejudicam a saúde mental e física dos trabalhadores.
TORNESI, I. C. A.	Assédio moral na construção civil.	2012	Assédio moral.
TOLFO, S. R.; SILVA, N.; NUNES, T. S.; CUGNER, J. S.	Assédio moral no trabalho: conceitos, aspectos culturais e de gestão de recursos humanos, consequências e possibilidades de intervenção.	2016	Êtapas do assédio moral, e prevenção.
THOMÉ, C. F.	O assédio moral nas relações de trabalho. In: Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho	2013	Relações de trabalho e o assédio moral.
VIPIANA, V. N.; GOMES, R. M.; ALBUQUERQUE, G. S. C. DE.	Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde doença.	2018	Processo do adoecimento psíquico na sociedade atual.
ZANELLA, L. C. H.	Metodologia da pesquisa.	2006	Pesquisa científica.
ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.	Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho.	2004	Papel do psicólogo organizacional.

Fonte: Elaborado pelas próprias autoras.

Uma análise qualitativa foi realizada. Esta é uma abordagem utilizada na pesquisa social como no caso do tema escolhido nesta monografia, que se preocupa em compreender e explicar fenômenos humanos complexos, levando em consideração as particularidades e subjetividades envolvidas. Se concentra na interpretação e compreensão de dados não numéricos, como observações, entrevistas, livros e documentos, a fim de identificar padrões, temas e significados subjacentes. Ao contrário da análise quantitativa, que se concentra na mensuração de dados numéricos, a análise qualitativa enfatiza a experiência e a perspectiva dos participantes da pesquisa. Ela busca interpretar o significado e o contexto dos dados coletados, empregando uma variedade de métodos, incluindo entrevistas, observação participante, análise de documentos e grupos focais.

## 5 - ANÁLISE DE RESULTADOS

### 5.1 A relação entre o assédio no ambiente de trabalho e o sofrimento psíquico.

A relação entre o assédio no ambiente de trabalho e o sofrimento psíquico dos trabalhadores, considerando fatores como: estresse, ansiedade e outros transtornos psicológicos, identificando as principais formas de assédio, e seus impactos na saúde mental dos funcionários em linha de produção. Devido às diferenças culturais, não há um termo oficial à “Saúde mental”, entretanto, de modo geral, seu conceito vincula-se a uma pauta emancipatória do sujeito de natureza inevitavelmente política.

A saúde mental pode ser compreendida como um termo usado para descrever os níveis de qualidade de vida e a capacidade de um indivíduo de desfrutar e apreciar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além dos esforços para desenvolver resiliência. De acordo Alves e Rodrigues (2010), a saúde mental pode ser descrita como:

O conceito de “saúde mental” é amplo, e nem sempre é fácil a sua definição, ou a identificação daquilo que a determina. No entanto, da mesma forma que a “saúde” não é apenas a ausência de doença, também a saúde mental é mais do que apenas a ausência de perturbação mental. Neste sentido, tem sido cada vez mais entendido como o produto de múltiplas e complexas interações, que incluem fatores biológicos, psicológicos e sociais. (ALVES, RODRIGUES,2010, p.1)

O processo de trabalho no qual estão inseridos os trabalhadores pode produzir graves consequências sobre a saúde mental, devido ao assédio em ambiente de trabalho que é causador de sofrimento psíquico. Muitas vezes o assédio pode se originar na gestão, especialmente por pessoas responsáveis pela tomada de decisões, organização, liderança, planejamento e controle das empresas ou organização (CARBONARO, ET AL, 2020). Sendo possível observar o sofrimento daqueles que são vitimados e por consequência não conseguem desempenhar suas funções de forma plena, recebendo errônea e abusivamente retaliações de líderes e gestores, que possuem como objetivo principal a humilhação de seus encarregados.

Assédio no ambiente de trabalho pode assumir várias formas, todas elas tendo em comum o impacto negativo sobre a vítima. Dentre elas destaca-se o assédio moral que se caracteriza por comportamentos diretos e indiretos com o intuito de humilhar,

amedrontar e intimidar o trabalhador. Já o assédio sexual é caracterizado por comportamentos de cunho sexual, diretos e indiretos com toques físicos, ofertas de trocas por promoções e comentários que tornam o ambiente de trabalho hostil. O assédio por discriminação é uma forma de assédio que se caracteriza por comportamentos que visam discriminar o trabalhador por sua raça, religião, sexo, orientação sexual, idade, deficiência ou outros fatores, objetivando qualquer conduta abusiva, seja ela física ou verbal, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica da vítima em âmbito profissional. (TOCCHETTO, TOLFO, 2015).

O sofrimento psíquico é um estado de mal-estar e sofrimento causado por diversos fatores, neste caso, considera-se a consequência do assédio no trabalho. Os problemas relacionados a saúde mental dos trabalhadores podem ser graves, incluindo o aumento dos níveis de estresse, o que pode levar a problemas de saúde física e mental, como doenças cardíacas, problemas gastrointestinais, depressão e ansiedade, que pode se manifestar em sintomas como inquietação, dificuldade de concentração e medo. As vítimas de assédio podem desenvolver consequências negativas de tais atos, destacando sintomas de depressão, incluindo sentimentos de tristeza persistente, desesperança, perda de interesse em atividades anteriormente apreciadas, baixa autoestima, dificuldade de higienização e isolamento. Além de poder levar a vítima a experienciar altos níveis de estresse e ansiedade, causando preocupação constante, dificuldade de concentração, insônia e irritabilidade. O assédio pode minar a autoestima e a confiança da vítima, levando-a a duvidar de suas habilidades e competências, o que pode ter um impacto negativo em seu desempenho profissional e pessoal.

O assédio moral e sexual infelizmente pode levar ao desenvolvimento de outros transtornos psicológicos como, fobia social, transtorno de estresse pós-traumático e transtorno obsessivo compulsivo. (DEJOURS, 1992). Além disso, as vítimas de assédio muitas vezes enfrentam dificuldades adicionais, como o medo de retaliação, a preocupação com o impacto em sua reputação profissional e a falta de apoio adequado por parte da empresa. Esses fatores podem contribuir para um sofrimento psicológico ainda maior, elevando o ciclo de impacto negativo na saúde mental e emocional do indivíduo.

Os efeitos do assédio no trabalho na saúde mental dos funcionários são significativos, obrigando as empresas e organizações a um aumento da rotatividade de funcionários e produtividade. Além disso, o assédio leva a um aumento dos custos para as empresas, incluindo custos com tratamentos para a saúde, afastamentos e indenizações (DE ÁVILA [s.d]).

O assédio desqualifica o indivíduo, resultando na sua fragilização, esta estratégia o torna inerte em relação ao poder apresentado pelo outro, o que pode ser caracterizado como um fenômeno disciplinar (HELOANI, 2005). O principal critério para evidenciar este fenômeno nas organizações e a frequência com que ocorrem os comportamentos de assédio. (TOLFO, et al, 2015), ou seja, a direcionalidade e a intencionalidade tendem a levar o assediado a adoecer psiquicamente.

O assédio moral não é, de forma alguma, uma doença, pois ninguém nasce doente de assédio moral. É uma patologia social, organizacional, que fere o Art. 170 da Constituição, que mostra que a fundamentação do trabalho é a dignidade humana e, portanto, o assédio moral deve ser visto como um problema social do capital que só será resolvido com uma atuação constante, frequente e sistemática, tal como está em nossa definição relacionada às próprias organizações. (HELOANI, 2013, p. 33-34)

Como apresentado nos dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2022, cerca de 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho devido a transtornos mentais, entre eles depressão e distúrbios emocionais, ressalta-se que o sofrimento psíquico decorrente do trabalho já são causas de afastamento do trabalho de proporções significativas.

O sentimento de desobrigação diante dos funcionários, acomete prejuízo aos mesmos, devido à depressão, estresse crônico, crises de ansiedade, angústia, síndrome do pânico, estresse pós-traumático, por exemplo, levando ao isolamento e afastamento social e profissional.

É notório os danos causados ao trabalhador, para Millani e Mosquin (2008), as empresas exercem grande influência sobre os estados mentais e emocionais de seus colaboradores, influenciando de forma positiva e enriquecedora ou, desmotivando gerando conflitos e competitividades manipuladas. As implicações decorrentes de práticas coercitivas provocam danos na personalidade, na forma de ser, pensar, agir dos indivíduos, gerando manifestações comportamentais inadequadas que afetam tanto o indivíduo quanto o clima organizacional.

Os transtornos mentais respondem por uma parcela considerável a respeito das dificuldades no mundo do trabalho, uma vez que a saúde física está ligada. O adoecimento psíquico possui relações com as condições sociais, familiares e do trabalho que determinam a maior parte dos problemas de saúde.

As condições de saúde-doença dos indivíduos se desenvolvem mediante um conjunto de 'processos críticos', que podem adquirir propriedades protetoras e benéficas (saudáveis) ou destrutivas e deteriorantes (insalubres) da saúde, nos vários âmbitos da vida – trabalho, consumo e cotidiano, político, ideológico e da relação com o ambiente. São 'processos críticos protetores' aqueles que favorecem defesas e suportes e estimulam uma orientação favorável à vida humana. (VIAPIANA et al, 2018, p.178).

Os estudos realizados por Seligmann (2010), para a revista Brasileira de saúde ocupacional, atestam para o fato de que o aumento do trabalho é um dos principais fatores nas complicações sobre a saúde mental, o desgaste gerado no ambiente laboral pode prejudicar a atenção, raciocínio e memória, acarretando o adoecimento psíquico, desta forma os colaboradores necessitam de acompanhamento. É indispensável o diagnóstico realizado por profissionais qualificados na área da saúde, para um indivíduo que enfrenta algum tipo de transtorno.

## **5 - 2 As estratégias de prevenção e combate ao assédio: Promoção da cultura de respeito.**

Diante da problemática exposta é de extrema importância que os empregadores estejam cientes da relação entre assédio no trabalho e sofrimento psicológico, e tomem medidas proativas que visem criar um ambiente de trabalho saudável. As organizações deveriam ter políticas e procedimentos claros contra o assédio, divulgados a todos os funcionários, ter a cultura organizacional voltada para o respeito. Empresas que investem na prevenção ao assédio têm uma probabilidade menor de enfrentar reclamações formais e ações judiciais por parte de funcionários. Isso economiza recursos financeiros e protege a reputação da empresa. Um ambiente de trabalho livre de assédio tende a ser mais produtivo, criativo e inovador. (GHERINI, 2019)

A promoção da cultura organizacional é primordial, na qual todos os funcionários se sentiriam seguros e respeitados e pudessem denunciar qualquer ato contrário. Se faz fundamental oferecer treinamentos sobre assédio sexual e moral a

todos colaboradores com o objetivo de capacitá-los na identificação e denúncia dessas situações indesejáveis. As obrigações que devem ser seguidas de acordo com a lei são:

I - Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - Realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. (Incisos I a IV do artigo 23 da Lei no 14.457/22 e no item 1.4.1.1 da NR 01)

A eficácia da prevenção ao assédio no ambiente de trabalho no aspecto psicológico pode ser significativa, tanto para as vítimas potenciais quanto para o ambiente de trabalho em geral. O assédio no local de trabalho pode ter sérios efeitos psicológicos nas vítimas, incluindo ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e outros problemas de saúde mental. Portanto, a prevenção desempenha um papel fundamental na promoção do bem-estar psicológico dos funcionários, além de criar um ambiente mais seguro e respeitoso.

Funcionários que se sentem seguros são mais propensos a colaborar eficazmente e contribuir para o sucesso da empresa, além de permanecerem nela por mais tempo. Empresas que são conhecidas por sua abordagem proativa na prevenção ao assédio podem ganhar a confiança dos clientes e investidores, o que pode ser benéfico para os negócios a longo prazo.

A criação de programas voltados para a organização das empresas, tem o intuito de impedir a ação assediadora atuando primeiramente na cultura organizacional que indiretamente incentiva o assédio moral e sexual. De acordo Salin

(2003), a respeito do assédio moral, de fato decorre da própria cultura organizacional, e é aceito como forma de manter os funcionários realizando as atividades impostas.

Nunes e Tolfo (2015), acreditam que em algumas organizações os fins justificam os meios, trata-se de um desenvolvimento de base calculista, privilegiando o prático, o controlável, desta forma os agressores se tornam imunes ao alcançar suas metas e ultrapassar as dos seus pares. Dado ao fato, o assédio moral se torna uma "ferramenta" para eficácia na realização dos trabalhos.

De fato, a transferência da cultura se dá basicamente de forma inconsciente e inquestionável, explica-se em parte, porque empresas punem alguns comportamentos:

[...] Erradicar a cultura impune, da falta de respeito, da promiscuidade e da indigência moral no ambiente de trabalho é tarefa coletiva, que precisa de cooperação dos ocupantes de cargos mais elevados, pois os subalternos esperam que venha de cima a certeza de que o assunto será tratado seriamente e sem omissões. (TORNESI, 2012, p.34)

De acordo com os autores, (EINARSEN; HOEL, 2008), há alguns métodos primordiais para início de prevenção ao assédio, como a criação de um clima social, aberto e respeitoso, que tolere a diversidade e a existência de atritos que gerem frustração, de forma que os acontecimentos indesejáveis, porém normais de quaisquer empresas/organizações seja aceita é propriamente direcionada e administrada. Garantir respeito da liderança sobre as práticas administrativas que sejam aplicadas a todos os funcionários de forma igualitária, garantindo tratamento justo e respeitoso. Sensibilizar-se frente às necessidades pessoais e vulnerabilidades, após ponderadas, precisando ser levadas em conta. Garantir treinamento para os gestores atualizados, gerando assim a capacidade para administrar conflitos, conduzir metas, regras e responsabilidades claras, bem como a ética de trabalho; recorrente manutenção de uma cultura organizacional na qual o assédio moral e sexual não seja tolerado.

Entende-se que ao invés de identificar o que pode ter causado o assédio moral seria mais importante cessar as situações detestáveis. As estratégias de prevenção apresentadas de fato não são novas, deveriam estar entre as práticas cotidianas das organizações, porém, habitualmente não ocorre.

A existência de um abismo entre os discursos e planejamentos para a prática é notório, ou seja, por um lado existe a verbalização das instituições de trabalho sobre o compromisso com seus os trabalhadores, e o seu posicionamento contra qualquer tipo de comportamentos antiéticos e violências, por outro, as organizações de trabalhos incentivam consciente ou inconsciente as práticas abusivas, devido a gerar resultados positivos, e retorno financeiro. (NUNES e TOLFO, 2017).

### **5 - 3 O papel do psicólogo nas organizações frente ao sofrimento psíquico causado pelo assédio.**

O assédio pode não ser observado no ambiente de trabalho, pelo fato do seu surgimento de forma sutil, muitas vezes a vítima é envolvida em um determinado contexto, no qual é levada a sentir culpa. A dificuldade em identificar o assédio está relacionada ao fato de não ser um fenômeno praticado visivelmente. (BARRETO, 2013).

Além dos danos ao trabalhador e a sociedade, o assédio desencadeia distúrbios de saúde que prejudicam até as próprias organizações.

[...] Cada vez mais estudos demonstram o quanto o adoecimento mental se relaciona com as condições de trabalho, produzindo consequências desastrosas tanto para as pessoas como para as organizações, principalmente na redução acentuada da produtividade e na intensificação dos conflitos interpessoais no trabalho. (SANTOS et al, 2010, p. 252)

De acordo com as pesquisas realizadas, no Brasil não possui uma legislação específica que prevê punições para o assédio moral. No entanto, Thomé (2013) relata que esse fenômeno pode ser considerado como:

[...] um atentado múltiplo aos direitos da personalidade, ao direito à saúde, ao direito à integridade e atinge o direito à igualdade, que impede a discriminação”, e, portanto, pode ser combatido por diversos mecanismos jurídicos da legislação brasileira. (THOMÉ, 2013, p.47)

Caso o trabalhador vítima do assédio provar o fato, o acusado é indiciado e existe a possibilidade de indenização prevista por danos morais. (THOMÉ, 2013). Para a justiça do trabalho indiferente do praticante do ato, a empresa deve se responsabilizar por todos os seus funcionários, mantendo condições dignas e saudáveis de trabalho. Entretanto, no judiciário exigirem que provem a culpa das empresas, desta forma as testemunhas tendem a ficar amedrontadas diminuindo a possibilidade de coibir o assédio na instituição acusada. (THOMÉ, 2013).

Soares (2013) descreve que as testemunhas são afetadas e sofrem de assédio passivo:

Além dos argumentos encontrados na literatura e que expusemos acima, quando analisamos o estresse e as emoções, podemos compreender por que as testemunhas relutam tanto em se posicionar contra o assédio moral. Primeiramente, há o medo. Medo de que o assédio se vire contra elas. Além disso, para elas, as vítimas de assédio representam um exemplo vivo de que o ambiente onde trabalham não está isento de violência, quebrando assim a falsa crença de que são invulneráveis e os inúmeros mecanismos de defesa coletivos ou individuais para enfrentar os sofrimentos no trabalho (SOARES, 2013, p. 39-40).

As atividades mais desempenhadas por psicólogos organizacionais no início do século XX, era de seleção de pessoas e aplicação de testes psicológicos a fim ajustá-los a cargos específicos. A prática dos psicólogos organizacionais não estava relacionada à intervenção ou a tomadas de decisões organizacionais, atuavam de forma superficial, não havia clareza sobre quais eram seus objetivos nas organizações, devido a não atuarem nos processos organizacionais. (ZANELLI e BASTOS, 2004).

Na atualidade, Zanelli e Bastos (2004) descrevem que o cenário de atuação do psicólogo organizacional e as transformações no mundo do trabalho têm levado a uma reorganização das políticas de gestão de pessoas, eles afirmam que o campo de atuação do psicólogo organizacional tem se ampliado nas áreas de administração pessoal e desenvolvimento, comportamento, condições de trabalho, relações de trabalho e mudança organizacional.

Ainda de acordo com os autores Zanelli e Bastos (2004), devido às condições de trabalho impactam na saúde do trabalhador, o trabalho do Psicólogo organizacional vem crescendo, desta forma ele começa a lidar com categorias diversas derivadas do sofrimento psíquico causado pelas organizações. Trabalhar em função de problemas de saúde, requer novos conhecimentos, os estudos frente a essa problemática precisam ser atualizados de forma recorrente. (ZANELLI e BASTOS, 2004).

O campo de atuação sobre as condições de trabalho em relação a saúde do trabalhador vem se ampliando, desta forma o psicólogo precisa melhorar seus conhecimentos comparados aos utilizados dentro da organização, e novas maneiras de atuação, como destaca Heloani (2023), o autor reflete que seja o caso do assédio moral, uma vez que, o feito está relacionado ao contexto da organização do trabalho na sociedade.

Na psicologia atual, observa-se dois modelos sobre as relações entre saúde mental e trabalho, a primeira é a psicopatologia do trabalho que se consolida a partir dos estudos de Dejours, já o segundo modelo é a interrelação entre estresse e trabalho. (SANTOS et al, 2010).

A pesquisa em psicologia organizacional só cresceu ao longo dos anos, comprovado por Campos et al (2011), mesmo assim não foram encontrados nenhum artigo que apresente possíveis práticas de atuação do psicólogo organizacional em relação a situações de assédio já existentes. Deste modo, reflete-se que uma possível intervenção do psicólogo frente a essas situações, ocorra na prevenção, intervenção e na assistência dessas situações desenvolvendo-as através dos grupos no ambiente laboral.

O psicólogo pode elaborar treinamentos e qualificações dos colaboradores da empresa, bem como, do fortalecimento do grupo de trabalho, tornando a atuação do psicólogo mais ampla, desviando o foco da vítima e o estendendo para o de suas relações. Zanelli e Bastos (2004) têm apresentado possibilidades de atuação do psicólogo organizacional, mesmo não sendo diretamente relacionadas com as situações de assédio, compreende-se que mesmo assim poderiam torná-las instrumentos de atuação. Ao realizar estudos sobre a Cultura Organizacional, volta-se o foco para as práticas de regulação de conflitos, programas de integração e socialização e preparação de novos padrões de gestão. Práticas tais que permitiriam que o psicólogo prevenisse e interviesse em relação às situações de assédio.

Tratar do retorno dos funcionários vítimas de assédio, pode ser considerado um desafio para as organizações Seligmann e Silva, (2013) relata a importância dessa situação ser tratada e direcionada por um profissional da saúde mental.

Uma depressão ou um transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) constituem problemas psiquiátricos muito sérios. No TEPT, as pessoas acordam com pesadelos em que veem cenas de humilhação, além de terem lembranças constantes e mesmo “revivências” destas cenas durante o dia. Além disso, ir ao local em que sofreram o assédio desperta medo intenso e passa a ser insuportável, de modo que esses assalariados se sentem compelidos a evitar de todas as maneiras o retorno ao local no fenômeno que é denominado “evitação” e que faz parte do quadro clínico desse transtorno psíquico (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 50)

Neste caso em específico o psicólogo deveria acompanhar a reabilitação do Indivíduo, atentando-se para que o funcionário não volte a atuar no mesmo setor no qual sofreu o adoecimento psíquico.

Devido a novas demandas nas relações de trabalho atuais, Santos et al (2010), relatam a importância da interação do psicólogo com os materiais de estudos que for surgindo a respeito à saúde mental do trabalhador, o psicólogo organizacional precisa conhecer e estar preparado para atuar além das práticas de recrutamento, treinamento e seleção.

Mesmo diante do déficit de pesquisas acadêmicas que coloquem o psicólogo como importante ferramenta interventiva a fim de combater o assédio nas empresas, esta pesquisa compreende que o papel do psicólogo é crucial para oferecer apoio, aconselhamento e intervenção apropriada para as vítimas de assédio, bem como para ajudar a prevenir e gerenciar casos no local de trabalho.

Com isso, os psicólogos podem realizar avaliações abrangentes para identificar os impactos psicológicos do assédio no indivíduo e no ambiente que está exposto, podendo ofertar intervenções individuais e grupais. No que se relaciona ao cuidado com a vítima é importante desenvolver estratégias de enfrentamento eficazes que possibilitem lidar com o trauma de forma ampla, oferecendo suporte emocional e validação do discurso apresentado, ajudando as vítimas a se sentirem ouvidas e compreendidas. No âmbito grupal os psicólogos também podem colaborar com as organizações para implementar políticas e programas de prevenção de assédio, oferecendo treinamento em sensibilização e intervenção precoce para ajudar a criar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos os funcionários.

## **6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante desta pesquisa, houve observações a respeito dos conflitos laborais, chegou-se à conclusão de que as políticas de Recursos Humanos nas Instituições devem estar atualizadas com a realidade atual. Nota-se que a relação entre o adoecimento psíquico e o trabalho é pouco estudada. O fato de o sofrimento psíquico não possuir caráter tangível dificulta o estudo entre de trabalho e adoecimento.

Portanto, diante do exposto no cenário profissional, a dimensão psicossocial dos colaboradores se une com as condições culturais das organizações, os afastamentos do trabalho causados pelos distúrbios mentais e comportamentais são em grande parte, gerados por práticas ainda bastante complexas no mundo organizacional.

A inserção de programas de suporte para combater e prevenir o assédio e dar suporte aos acometidos no ambiente de trabalho, pode ser interessante, a fim de promover a saúde mental dos trabalhadores. Isso pode incluir serviços ampliados do psicológico organizacional, como suporte emocional, grupos de apoio e ações de promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Considerando os critérios estabelecidos para esta pesquisa bibliográfica, conclui-se, que seja imprescindível o psicólogo ter o conhecimento em tais situações, pois ao estar diante de uma situação de assédio sabe que muitas vezes terá que lidar com os gestores, ou seja, aqueles que têm o poder. Apesar da importância do tema, tendo em vista as consequências emocionais muitas vezes devastadoras daqueles que são assediados, verificou-se a falta de conteúdos acadêmicos apresentando possibilidades nas práticas de atuação do psicólogo organizacional frente às situações de assédio.

Por fim, sugere-se a futuras pesquisas aprofundar as avaliações de programas de intervenção e políticas de saúde mental no ambiente de trabalho, a fim de identificar as melhores práticas para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos. Sabe-se que a pesquisa sobre saúde mental do trabalhador é um campo em constante evolução, e existem várias áreas de estudo e tópicos que precisam ser explorados.

## REFERÊNCIAS

ALENCAR Pinheiro, Adriana de; OLIVEIRA Martins, José Clerton de. **Sofrimento psíquico nas relações de trabalho**. 2006. 120 p. Monografia - Universidade Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Brasil. 2006. Disponível em: [Sofrimento psíquico nas relações de trabalho \(bvsalud.org\)](http://bvsalud.org). Acesso em 01 de nov de 2023

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011, 229 p. Disponível em: <https://ia802902.us.archive.org/8/items/bardin-laurence-analise-de-conteudo/bardin-laurence-analise-de-conteudo.pdf>. Acesso em: 12 de maio de 2023.

ALVES, Ana Alexandra Marinho; RODRIGUES, Nuno Filipe Reis. **Determinantes sociais e económicos da Saúde Mental**. Revista Portuguesa de Saúde Pública, v. 28, n. 2, p. 127-131, 2010. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0870902510700031>>. Acesso em: 14 de set. de 2023.

BARION, Aline; ROSSI, Luiz Alexandre Solane. **A intervenção do psicólogo organizacional frente a situações de assédio moral nas organizações**. 2015. v. 1, n. 2, Mamografia. DIVERSITÀ: Revista Multidisciplinar do Centro Universitário Cidade Verde. Disponível: [marcela,+Journal+manager,+A+INTERVENÇÃO+DO+PSICÓLOGO+ORGANIZACIONAL+FRENTE+A+SITUAÇÕES+DE+ASSÉDIO+MORAL+NAS+ORGANIZAÇÕES.pdf](http://marcela,+Journal+manager,+A+INTERVENÇÃO+DO+PSICÓLOGO+ORGANIZACIONAL+FRENTE+A+SITUAÇÕES+DE+ASSÉDIO+MORAL+NAS+ORGANIZAÇÕES.pdf). Acesso em: 10 de out 2023

BARRETO, M. **Assédio moral: trabalho, doenças e morte**. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**[manuscrito]: São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 13-26. Disponível em: : [Assédio Moral .indd \(unicesumar.edu.br\)](http://Assédio Moral .indd (unicesumar.edu.br)) Acesso em: 01 de Nov de 2023.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara; DUARTE, Camila; CEZAR, Érica de Oliveira PEREIRA, Geruza Oliveira de Aquino. Psicologia organizacional e do trabalho -retrato da produção científica na última década. Psicol. cienc. Prof. vol.31, n.4, pp. 702-717. 2011. Disponível em: [31.4.indd \(scielo.br\)](http://31.4.indd (scielo.br)). Acesso em: 22 de Out de 2023

CARBONARO, A; Paulino da SILVA, C. A; COLETO, A. C. **Nem Só De Lucro Vive O Sistema Financeiro Brasileiro: O Assédio Moral No Ambiente Bancário**. Revista Mundi Engenharia Tecnologia e Gestão. 27p. 2020. Disponível em: [NEM SO DE LUCRO VIVE O SISTEMA FINANCEIRO BRASILEI.pdf](http://NEM SO DE LUCRO VIVE O SISTEMA FINANCEIRO BRASILEI.pdf) Acesso em: 22 set. de 2023.

COSTA, Maria João Heitor Marques dos Santos Leal, et al. **Promoção da saúde mental no trabalho: estudo observacional de determinantes biopsicossociais e presentismo**. **Repositorio da faculdade de lisboa**. Tese de doutorado. 2019. Disponível em: < [Repositório da Universidade de Lisboa: Promoção da saúde mental no trabalho : estudo observacional de determinantes biopsicossociais e presentismo \(ul.pt\)](http://Repositório da Universidade de Lisboa: Promoção da saúde mental no trabalho : estudo observacional de determinantes biopsicossociais e presentismo (ul.pt))>. Acesso em: 14 de out. 2023.

CAVALCANTE, Livia Teixeira Canuto; OLIVEIRA, Adélia Augusta Souto de. **Métodos de revisão bibliográfica nos estudos científicos**. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 83-102, abr. 2020. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.5752/P.1678-9563.2020v26n1p82-100>. Acesso em 03 nov. 2023.

DE OLIVEIRA, Gilma Pereira. **Reflexões sobre o sofrimento psíquico do trabalhador**. Monografia. Universidade federal de Minas gerais. 2013. Disponível em: [UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS \(ufmg.br\)](http://www.ufmg.br) Acesso em: 10 de Out de 2023.

DE OLIVEIRA, Fernanda Souza; BOABAID, Jesuino Silva; DE MORAIS, Uérlei Magalhães. **Assédio Moral: Um Olhar Para Saúde Mental Do Trabalhador**. Revista científica semana acadêmica. 2021. Disponível em: [Entrar | Revista Científica Semana Acadêmica ISSN 2236-6717 \(semanaacademica.org.br\)](http://www.semanaacademica.org.br). Acesso em: 18 de Out de 2023

DEJOURS Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo. Editora Cortez, 1992. 5ª ed. Ver. Amp. p. 66-68. Disponível em: <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/3141/1144>>. Acesso em: 21 de Out de 2023.

DE AVILA, Pedrotti Rosemeire. **AS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 2008 158 p. Dissertação - Universidade de caxias do sul, Brasil. 2008. Disponível em: [\(Microsoft Word - DISSERTA\307\303O ROSE Com correcoes Portugues DEPOIS banca.doc\) \(ucs.br\)](#). Acesso em 22 de Set de 2023.

EINARSEN, Ståle; HOEL, H.; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary. **O conceito de assédio moral e assédio no trabalho: a tradição europeia. Assédio moral e assédio no ambiente de trabalho. Desenvolvimentos na teoria, pesquisa e prática**. Research Gate 3-39. 2011. Disponível em: [\(PDF\) O conceito de assédio moral e assédio no trabalho: a tradição europeia \(researchgate.net\)](#) Acesso em: 25 de Out de 2023.

ENGELS, Friedrich. **A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010. Disponível em: [A situação da classe trabalhadora na Inglaterra \(usp.br\)](#). Acesso em: 14 de maio de 2023.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229–248, jul. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 31 de Out de 2023

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de administração de Empresas**, v. 41, p. 8-19, 2001. Disponível em: [scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yZbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt](http://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yZbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt). Acesso em: 15 de out. de 2023.

GHERINI; Pamela M. M. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate**. 2019. Disponível em: <http://baptistaluz.com.br/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/>. Acesso em: 22 de set. de 2023.

GOSDAL, Thereza Cristina et al. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: Um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. Cap. 2, p. 33-41. Disponível em: [Assédio Moral Interpessoal.pdf \(stj.jus.br\)](#). Acesso em: 18 de Out de 2023.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada**. *Aletheia*, n. 22, p. 101-107, 2005. Disponível em: [Redalyc.Assédio moral: a dignidade violada](#). Acesso em: 05 de Set de 2023.

HELOANI, R. Assédio moral no trabalho: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**[manuscrito]. São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 27-34. Disponível em: [Assédio Moral .indd \(unicesumar.edu.br\)](#). Acesso em: 25 de Set de 2023.

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Dados estatísticos – **previdência Social Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) 02 junho de 2022** (atualizada até 28/06/2023). Disponível em: [Dados Abertos — Instituto Nacional do Seguro Social - INSS \(www.gov.br\)](#). Acesso em: 25 de Out de 2023

LEÃO, Lourdes Meireles. **Metodologia do estudo e pesquisa: facilitando a vida dos estudantes, professores e pesquisadores**. Editora Vozes, 2019. Disponível em: [Metodologia do estudo e pesquisa: Facilitando a vida dos estudantes ... - Lourdes Meireles Leão - Google Livros](#). Acesso em: 12 de Ago de 2023

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. São Paulo: Boitempo, 2013. Disponível em: [\(PDF\) MARX, Karl. Crítica da Economia Política – O Capital Vol 01.pdf | W. Ferrer - Academia.edu](#). Acesso em: 23 de jun de 2023.

MARX, Karl. **Prefácio à Contribuição à Crítica da Economia Política**. São Paulo: Expressão Popular, 2008. Disponível em: [Documento-22-KARL-MARX-CONTRIBUIÇÃO-A-CRÍTICA-DA-ECONOMIA-POLÍTICA.pdf \(averdade.org.br\)](#). Acesso em: 24 de jun 2023.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 27-29. Disponível em: [MARX, Karl. A Ideologia Alemã \(archive.org\)](#). Acesso em: 26 de Jun 2023.

MARTINS, José Clerton de Oliveira; PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes. **Sofrimento psíquico nas relações de trabalho**. *Psic*, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 79-85, jun. 2006. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-73142006000100010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142006000100010&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em: 03 maio 2023.

MILANI, Nilton Cesar; MOSQUIN, Estevão Silvio; MICHEL, Murilo. Uma breve análise sobre os conceitos de Organização e Cultura organizacional. **Revista Científica Eletrônica de Administração, Garça, ano VIII**, n. 14, 2008. Disponível em: [Microsoft Word - ADM-edic14-anoviii-nota01.doc \(revista.inf.br\)](#). Acesso em: 22 de Out de 2023.

OLIVEIRA, Tessya Hyanna Almeida; BEZERRA, Thereza Christina Garcia. **Assédio Moral no Trabalho e os Desafios para Gestão**. Editora Dialética, 2020. Disponível em: [Assédio Moral no Trabalho e os Desafios para Gestão - Tessya Hyanna Almeida Oliveira, Thereza Christina Garcia Bezerra - Google Livros](#). Acesso em: 22 de Ago de 2023.

SALIN, D. **Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Differences**. Doctoral dissertation. Research Reports, Serie A, no Tiresinki Swedish School of Economics and Business Administration. 2005. Disponível em: <https://journals.openedition.org/pistes/pdf/3159>. Acesso em 28 de Out. de 2023.

SELIGMANN-SILVA, E. **O assédio moral no trabalho**. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** [manuscrito] São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 49-55. Disponível em: [Assédio Moral .indd \(unicesumar.edu.br\)](#). Acesso em 01 de Nov de 2023.

SOARES, A. **Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas**. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**[manuscrito]. São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 35-41. Disponível em: [Assédio Moral .indd \(unicesumar.edu.br\)](#). Acesso em: 12 de Outubro de 2023.

SOUSA, Mariana Mesquita de. **Saúde e adoecimento mental no trabalho: estudo de caso em atendimento ao público**. 2012. 76 f. TCC (graduação em Administração) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza-CE, 2012. Disponível em: [Repositório Institucional UFC: Saúde e adoecimento mental no trabalho: estudo de caso em atendimento ao público](#) Acesso em: 15 de Ago de 2023

SANTOS, Ludmilla Cristine et al. **Psicologia e profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente à questão**. *Psicol. cienc. prof.* 2010, vol.30, n.2, pp. 248-260. 2010. Disponível em: [scielo.br/j/pcp/a/96tMyJ9Lj9Z99QLNhsLxMrJ/?format=pdf&lang=pt](https://scielo.br/j/pcp/a/96tMyJ9Lj9Z99QLNhsLxMrJ/?format=pdf&lang=pt). Acesso em: 31 de Out de 2023.

TOCCHETTO de Oliveira, Renato; Rosa TOLFO, Suzana. **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis, SC: Editora Lagoa. 281 p. Disponível em: <https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaraInterv2015.pdf>. Acesso em: 14 de Out. de 2023.

TOLFO, S. R.; NUNES; T. S.; Emmendoerfer, M. **Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações**. Florianópolis, SC: Editora Lagoa, 2017. 400p. Disponível em: <https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2017/02/Livro-Assedio-Moral-Miolo-2018-nv.pdf>. Acesso em: 27 de Out. de 2023.

TORNESI, Izabel Cristina de Almeida. **Assédio moral na construção civil**. 2012. 58 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, p. 34. 2012. Disponível em: [http://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/19071/2/CT\\_GEOB\\_XVII\\_2011\\_15.pdf](http://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/19071/2/CT_GEOB_XVII_2011_15.pdf). Acesso em: 28 de Out de 2023.

TOLFO, S. R. et al. **Assédio moral no trabalho: conceitos, aspectos culturais e de gestão de recursos humanos, consequências e possibilidades de intervenção**. In: CHAMBEL, M. J. *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa: ed. Pactor, Cap.1 p. 250-283, 2016. Disponível em: [Assédio Moral no Trabalho: Conceitos, Aspectos Culturais e de Gestão de Recursos Humanos, Consequências e Possibilidades de Intervenção. | Request PDF \(researchgate.net\)](#) Acesso em: 20 de out de 2023

THOMÉ, C. F. **O assédio moral nas relações de trabalho. In: Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**[manuscrito]. São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 43-48. Disponível em: [Assédio Moral .indd \(unicesumar.edu.br\)](#). Acesso em: 10 de Out de 2023.

VIAPIANA, V. N.; GOMES, R. M.; ALBUQUERQUE, G. S. C. DE. .ocimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde em Debate**. v. 42, n. spe4, p. 175–186, dez. 2018. Disponível em [scielo.br/j/sdeb/a/Y36fDqvZL5Js4nnWpXrYpBb/?lang=pt&format=pdf](#). Acesso em: 29 de Out de 2023

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia da pesquisa**. Monografia. Universidade federal de Santa Catarina, 2006. Disponível em: [untitled \(atfcursosjuridicos.com.br\)](#). Acesso em: 03 Nov de 2023.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. **Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho**. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed. 2ª ed. p. 462-495. 2014. Disponível em: [Psicologia, Organizações E Trabalho No Brasil - Zanelli, J. C.pdf \[d49gemd5kon9\] \(idoc.pub\)](#). Acesso em: 14 de out de 2023.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, v. 2, p. 466-491, 2004. Disponível em: [arquivo\\_pot\\_bom\\_graficos-libre.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](#). Acesso em: 25 de out de 2023.