



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA  
AMAZÔNIA COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

BEATRIZ DORNELAS DE PINHO  
KAROLYNE SANTOS DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO:  
CAUSAS E IMPACTOS EMOCIONAIS**

PARAUPEBAS  
2023

BEATRIZ DORNELAS DE PINHO  
KAROLYNE SANTOS DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO:  
CAUSAS E IMPACTOS EMOCIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)  
apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento  
Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte  
das exigências do Programa do Curso de Psicologia  
para a obtenção do Título de Psicóloga.

Orientador: Prof. Dr. Claudio Cruz.

PARAUAPEBAS  
2023

BEATRIZ DORNELAS DE PINHO  
KAROLYNE SANTOS DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO:  
CAUSAS E IMPACTOS EMOCIONAIS**

Trabalho de Conclusão de  
Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o  
Desenvolvimento Sustentável da Amazônia  
(FADESA), como parte das exigências do Programa  
do Curso de Psicologia para a obtenção do Título de  
Psicólogo (a).

Aprovado em: 28/06/2023.

Banca Examinadora



---

Prof. (a) Esp. Milena Vieira Soares  
Instituição



---

Prof. Me. Daniela dos Santos Americo  
Instituição



---

Prof. Dr. Claudio Roberto Rodrigues Cruz  
(orientador)

Data de depósito do trabalho de conclusão \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**PINHO, Beatriz Dornelas De; SANTOS, Karolyne** Título do texto; Prof. Dr. CRUZES, Claudio Roberto Rodrigues, 2023.

34 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia - FADESA, Parauapebas – PA, 2022.

**Palavras – Chave:** Assédio moral; impactos emocionais, ambiente de trabalho; prevenção.

**Nota:** A versão original deste trabalho de conclusão de curso encontra-se disponível no Serviço de Biblioteca e Documentação da Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA em Parauapebas – PA.

Autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial deste trabalho de conclusão, por processos fotocopiadores e outros meios eletrônicos.

Comitê de Ética Protocolo nº:

Data:

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos este trabalho a todas as mulheres, tanto as que já passaram por situações de assédios no trabalho, quando aquelas que não passaram, pois sabemos que infelizmente a sociedade ainda se mostra muito machista e as mulheres sofrem muito com essa situação. Infelizmente o gênero feminino é visto como um sexo frágil por muitos, o que discordamos completamente, pois acreditamos que possa ser o gênero mais forte que há de existir, baseado em toda a história da humanidade, onde as mulheres estão presentes em muitas lutas para chegar onde atualmente estão, mulheres com cargos altos nos ambientes organizacionais, mulheres conquistando poder em meio a sociedade e é isso que desejamos a todas as mulheres, que elas possam reconhecer suas forças e suas capacidades, assim encontrando sua paz e felicidade.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos primeiramente a Deus que no decorrer desses anos de graduação sempre nos amparou e nos sustentou com sua misericórdia, nossos familiares em especial, pais, mães e irmãos, que foram nossa base de apoio, sempre nos motivando e nunca nos deixando desistir desse grande sonho, agradecemos também aos nossos colegas de turma, tanto do turno da noite quando do turno da manhã, por compartilharmos tantos momentos agradáveis e momentos difíceis, mas que foram de fundamental importância para nosso crescimento pessoal, aos nossos professores, todos que passaram pela turma nos deixaram um aprendizado não apenas o conhecimento acadêmico como também o conhecimento de mundo, o que muitas vezes abriu nossos olhos para uma nova direção, a todo o corpo docente da instituição, que muitas vezes nos ajudaram de forma direta ou indiretamente, apesar de algumas vezes deixarem a desejar em algumas situações, mas sabemos que a intenção sempre foi nos ajudar.

“Existem mulheres fortes e existem  
mulheres que ainda não descobriram a sua força”

- Rupi Kaur

## RESUMO

O ambiente de trabalho ocupa um papel muito importante na vida do ser humano, quando esse ambiente começa a se tornar adoecedor, os sintomas percorrem todos os aspectos da vida, como filhos, pais, cônjuges e até mesmo interferindo na autoestima. Entre os vetores que conduzem ao adoecimento no ambiente de trabalho destaca-se o assédio moral. Este ocorre de diversas formas, desde uma “brincadeira” que pode parecer inofensiva para quem a fez, até comportamentos mais abusivos intencionais, constrangendo, humilhando e desqualificando uma ou mais pessoas. O fio condutor de análise centrou-se nos estudos bibliográficos sobre assédio moral, verificando se o enfoque seguiu generalizações, sem considerar a condição de gênero, e se o fizeram, quais aspectos singulares à saúde psíquica feminina foram abordados. As consequências afetam tanto a saúde física quanto psíquica das vítimas, resultando na queda de produtividade, insatisfação com o trabalho, ansiedade e depressão, podendo levar até a casos extremos como o suicídio.

**Palavras-chave: Assédio moral; impactos emocionais, ambiente de trabalho; prevenção.**

## **ABSTRACT**

The work environment plays a very important role in the life of the human being, when this environment starts to become sickening, the symptoms spread to all aspects of life, such as children, parents, spouse and even interfering with self-esteem. Among the vectors that lead to illness in the work environment, bullying stands out. This occurs in different ways, from a "joke" that may seem harmless to the person who made it, to more intentional abusive behavior, embarrassing, humiliating and disqualifying one or more people. The guiding principle of analysis was centered on studies on moral harassment, verifying whether the focus followed generalizations, without considering the gender condition, and if they did, which unique aspects of female psychic health were addressed. The consequences affect both the physical and mental health of the victims, resulting in a drop in productivity, dissatisfaction with work, anxiety and depression, which can even lead to extreme cases such as suicide.

**Keywords: Bullying; emotional impacts, work environment; prevention.**

## LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>ABNT</b>	- Associação Brasileira de Normas Técnicas
<b>IBGE</b>	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>SciELO</b>	- Scientific Electronic Library Online
<b>TCC</b>	- Trabalho de Conclusão de Curso
<b>TST</b>	- Tribunal Superior do Trabalho
<b>OIT</b>	- Organização Internacional do Trabalho
<b>OMS</b>	- Organização Mundial de Saúde
<b>DSM</b>	- Manual Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	12
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b>	14
<b>2.1 ASSÉDIO</b>	14
<b>2.2 ASSÉDIO MORAL</b>	14
<b>2.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL</b>	17
<b>2.3.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCEDENTE</b>	17
<b>2.3.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE</b>	17
<b>2.3.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL</b>	18
<b>2.3.4 ASSÉDIO MORAL MISTO</b>	18
<b>2.4 IMPACTOS EMOCIONAIS E COMPORTAMENTAIS</b>	19
<b>2.4.1 EMOÇÕES</b>	20
<b>2.5 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS</b>	22
<b>5.1 DEPRESSÃO</b>	24
<b>2.5.2 ANSIEDADE</b>	25
<b>2.5.3 ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO</b>	26
<b>3. METODOLOGIA</b>	28
<b>4. RESULTADOS E CONCLUSÕES</b>	29
<b>5. CONCLUSÃO</b>	32
<b>REFERÊNCIA</b>	33

## 1. INTRODUÇÃO

O interesse por realizar estudo sobre assédio moral ao segmento feminino no ambiente de trabalho, decorreu de leituras prévias onde verifica-se uma certa homogeneização sem expor de forma nítida a questão de gênero ante essa grave problemática. Hoje em dia é muito comum vermos mulheres sofrendo com as sérias consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Apesar de ser muito falado pela sociedade, ainda é pouco esclarecido o que de fato é o assédio moral e como isso interfere no convívio na vida da vítima.

Segundo o TST - Tribunal Superior do Trabalho (2019), o assédio moral é definido como a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente organizacional, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o local de trabalho. Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o projeto de lei PL 4742/2001 que define o assédio moral como crime, tendo como pena a detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Os ideários da revolução francesa ainda estão em devir na sua plenitude, especialmente no que tange à qualidade de vida do trabalhador, especialmente pós-revolução industrial. Persistem situações de exploração da força de trabalho e relações tensas e desiguais, especialmente para o segmento feminino. Tal cenário apresenta impactos sobre a saúde mental do trabalhador (BARETO, 2003; OMS, 2015; COELHO, 2015).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em conjunto com a OMS (Organização Mundial de Saúde) demonstraram em uma pesquisa no ano 2015 que as perspectivas para os próximos 20 anos, para os trabalhadores, são muito pessimistas no tocante aos aspectos psicológicos; afirmando que o estresse, as angústias, os desajustes familiares, o sofrimento no trabalho oriundo de diversas causas e outros danos psíquicos, advindos inclusive do

assédio moral, tendem a predominar no ambiente laboral nas próximas décadas.

A partir dessa pesquisa sobre o tema, surgiu a preocupação com a saúde mental dessas mulheres e a demanda de contextualizar mais o tema, uma vez que o mesmo apesar de ser muito falado ainda é pouco esclarecido. As vítimas muitas vezes não têm o conhecimento de que tais situações se encaixam no tema e podem lhe causar muitos danos físicos e mentais.

O presente trabalho busca avaliar como a literatura aborda as mudanças emocionais e comportamentais ocasionadas em mulheres vítimas desse fenômeno no local de trabalho. Portanto, evidencia, perspectivas de diferentes autores em relação ao tema, quanto os níveis de impactos causados na vida dessas vítimas e como isso se relaciona com a sua produtividade e o convívio em sociedade.

Tendo como principal objetivo compreender os impactos emocionais e comportamentais que o assédio moral no ambiente de trabalho reflete nas mulheres. Levando em consideração dados do TST (Tribunal Superior do Trabalho), onde mostra que os números vêm aumentando drasticamente no decorrer dos anos. Para uma melhor compreensão sobre o tema recorre-se ao conceito de assédio e seus tipos com foco no assédio moral direcionado ao gênero feminino, que é um dos objetivos do presente estudo, além de trazer os impactos emocionais e comportamentais ocasionados nas vítimas e quais são suas causas e consequências.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico fez-se recorrência aos principais eixos de análise sobre a grave questão do assédio moral e sequelas à saúde de mulheres, sendo eles a conceituação do assédio, trazendo também a visão de autores que tratam do assédio moral e quais os impactos emocionais e comportamentais que este ato pode acarretar na saúde física e mental da vítima, levando em consideração a questão do gênero feminino.

### 2.1 ASSÉDIO

Conforme consta no Dicionário Aurélio, o assédio consiste no ato de “insistir com pedidos ou propostas; importunar alguém para que esta pessoa faça alguma coisa; tentar possuir algo pela insistência [...]” (FERREIRA, 2010, p. 250). O termo, portanto, sugere a insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém.

Segundo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2019),

O assédio é crime quando praticado por superior hierárquico ou ascendente. Há duas interpretações em relação à prática do ato: o assédio pode ocorrer pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática contínua de atos constrangedores.

O gênero da vítima não é determinante para a caracterização do assédio como crime. “A tipificação específica é de 2001, quando se introduziu o artigo 216-A no Código Penal, e a prática é punível independentemente do gênero”, explica a presidente do TST, ministra Maria Cristina Peduzzi,(2020). No entanto, estatisticamente, a prática se dá preponderantemente em relação às mulheres.

Comumente ao falar assédio correlacionam ao assédio sexual, porém há outros meios de se praticar este ato, como o assédio moral, que é o principal foco deste trabalho, tendo como consequência ser um dos maiores causadores de estresse no ambiente de trabalho.

### 2.2 ASSÉDIO MORAL

Marie-Francis Hirigoyen foi a pioneira a estudar o caso, editando dois livros, o primeiro em 1998, chamado “Assédio Moral”, e o segundo em 2001,

“Mal-estar no Trabalho”. A psiquiatra denomina o como sendo uma "guerra psicológica", que leva o assediado a debilitação de sua saúde mental e física.

O assédio moral então, enquanto violência no trabalho é definido pela autora Hirigoyen (2011, p. 65) como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O tema assédio moral não teve seu início no campo das ciências humanas como relata Ferreira (2004 apud Ávila 2008 p. 4), “sendo reconhecido pela primeira vez na biologia pelo pesquisador Konrad Lorenz nos anos 60”, no qual os resultados evidenciados apresentam estudos do comportamento agressivo de animais, representado por atitudes agressivas coletivas e intimidações em que o pesquisador denominou “mobbing”.

O “termo “mobbing”, “bullying” e assédio moral mesmo não sendo idênticos são frequentemente utilizados indistintamente” (Hirigoyen, 2006, p. 85). Visto que, o assédio moral possui inúmeras terminologias e formas variadas de acordo com as culturas, a qual apresenta várias denominações, sendo um verdadeiro fenômeno social. Esta apresenta-se com agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de se caracterizar e provar. Já o “mobbing” possui uma ligação à violência nas organizações com perseguições coletivas e o “bullying” possui uma conotação mais ampla desde chacotas a agressões físicas e sexuais que ocorrem mais no âmbito escolar (HIRIGOYEN, 2006).

É notório que o assédio moral já é um fenômeno muito antigo, que gera e já gerou muitas consequências negativas, principalmente em mulheres, uma vez que é o gênero mais afetado por esse tipo de conduta não apenas no ambiente de trabalho, mas em meio a sociedade, por infelizmente ser tratadas como um gênero frágil, (VITORIO, 2022).

O Assédio Moral no Trabalho, embora existente desde o surgimento do trabalho, é uma temática recente entre as pesquisas no Brasil. Os estudos sobre o assunto só se iniciaram “nas últimas décadas”, os quais passaram a alertar a

sociedade da gravidade e consequências desse tipo de violência à saúde psicológica e física do trabalhador (PALÁCIOS; REGO, 2006).

No Brasil, o assédio moral passou a ser relevante juridicamente desde 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003, p. 675).

Deixando claro os aspectos físicos, comportamentais e psicológicos que abrange a conduta do assediador, e como a pessoa assediada tem sua dignidade totalmente invadida e ferida por determinados atos que são inaceitáveis dentro do ambiente de trabalho.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (2019),

Assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

O assédio moral refere-se a um comportamento abusivo, intencional e frequente que ocorre no ambiente de trabalho e visa constranger, humilhar e desqualificar a um indivíduo ou grupo, degradando as suas condições de trabalho e ameaçando a sua integridade pessoal e profissional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; LEYMANN, 1996).

No ano de 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT) recebeu quase 50 mil denúncias de assédio moral em todo o país, sendo de conhecimento geral que esse número é, na prática, muito maior, já que a maioria das vítimas ainda deixa de denunciar o ato formalmente. De acordo com os dados estatísticos Do Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2021 os casos de assédio sexual e moral voltaram a crescer no Brasil, foram registrados 52.936 casos entre todos os gêneros.

## **2.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL**

### **2.3.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCEDENTE**

Pode ser definido como Assédio Moral vertical aquele que praticado pelo empregador, é a hipótese mais comum diante da subordinação em que a vítima se encontra em relação ao assediador. Para Alkimin (2014, p.41), o sujeito agressor pode ter variadas denominações sendo elas, assediador, perverso, acossador, sendo que normalmente está figura recai em alguém que para demonstrar ter autoestima e poder, acha necessário rebaixar os outros, não admitindo suas falhas e não valorizando suas ações, sendo arrogante, amoral e capaz de se apoderar de trabalhos alheios com intuito de demonstrar uma sabedoria que não possui.

O assédio moral vertical descendente, “é proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando” (ALKIMIN, 2014, p.61). Assim, pode-se afirmar que o Assédio Moral vertical descendente é o total abuso do poder de chefia, portanto é caracterizado pela pior forma de assédio, que fere de maneira drástica psicologicamente e fisicamente a vítima.

### **2.3.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE**

O Assédio Moral vertical ascendente, ocorre quando praticado pelo subordinado contra seu superior. Podem-se distinguir diversas formas de assédio moral vertical ascendente, como: a falsa alegação de assédio sexual (com o objetivo de atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente) e as reações coletivas de grupo (a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito) (HIRIGOYEN p. 116). Alkimin (p.65) considera que esta forma de assédio pode ocorrer por haver uma insegurança ou até mesmo uma inexperiência do superior hierárquico, no qual este não consiga manter o domínio sobre os trabalhadores. O superior diante de postura autoritária para o exercício de seu comando, acaba criando uma rivalidade é aí que os assediadores se fortalecem para derrubá-lo do cargo.

### **2.3.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL**

Corre o Assédio Moral Horizontal quando é gerado entre os próprios colegas de trabalho, aqueles que possuem a mesma condição hierárquica da vítima, em razão da competitividade, e da diferença salarial. O assédio moral horizontal segundo Alkimin (2014, p.64), “é aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa” Nota-se que o assédio moral horizontal pode ser praticado de forma individual, coletiva contra determinado grupo de trabalhadores ou somente um indivíduo.

Os Fatores que geram essa perversão moral são provocados pelo excesso de competitividade entre os colegas de trabalho, a inveja, o interesse em promoções e em cargos superiores, talvez o medo de ser passado para trás.

### **2.3.4 ASSÉDIO MORAL MISTO**

O assédio moral misto, ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico como também por aquele que está em um nível superior aos demais. Este tipo de assédio é mais frequente em ambientes de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o patrão impõe um nível elevadíssimo de exigências. (GUEDES, 2015, p.36). Para Hirigoyen (1998, p. 114), são raros os casos de assédio moral horizontal que não são seguidos também pelo assédio vertical descendente, que se manifesta pela omissão da chefia ou do superior hierárquico à conduta degradante imposta pelo agressor. Dentro da organização da empresa os assediadores são aqueles com níveis hierárquicos diferentes em relação ao assediado, como por exemplo, o assédio praticado ao mesmo tempo por colegas de serviço.

## 2.4 IMPACTOS EMOCIONAIS E COMPORTAMENTAIS

O ambiente de trabalho é um lugar que, dentre tantos sentimentos, pode surgir também muitas frustrações e competitividade, todos almejam por cargos maiores e serem bem remunerados, pois isso também é necessário para o bem-estar físico e emocional do ser humano, o trabalho é diferentemente ligado a qualidade de vida das pessoas, uma vez que a área financeira é de extrema importância para a obtenção do equilíbrio emocional. O trabalho estabelece uma etapa essencial da vida de cada indivíduo.

Organização Mundial da Saúde – OMS caracteriza os sintomas decorrentes do assédio moral, classificando-os em psicossomáticos, psicopatológicos ou comportamentais (OMS, 2005 apud FREIRE, 2009), no aspecto Psicopatológicos, estão incluídas todas as síndromes de ansiedade, depressão, sendo incluso apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes o despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos, etc, mudança de humor (ciclotimia), irritabilidade (distímia). No aspecto psicossomático, estão todos os sintomas físicos, mas que têm uma origem ou uma gênese psíquica, como, hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio (labirintite ou síndrome de Menière), torcicolos, lombagos, queda de cabelo, dores musculares e/ou articulares de origem tensional, estresse. Já nos aspectos comportamentais, estão incluídas todas as reações agressivas (consigo mesmo ou com outras pessoas do convívio social), transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social.

Conforme OMS (2015), o ministério da saúde (MS) declara que muitas dessas práticas de violência que ocorre na sociedade, às vezes são introduzidas para o mundo do trabalho, no qual a falta de tolerância, diálogo e ética, dão espaço à competição, desrespeito com o próximo na intenção de denegrir sua imagem causando-lhe sofrimento no âmbito das organizações.

São muitas as consequências do Assédio Moral para os trabalhadores, as quais traduzem-se em prejuízos indiscutíveis, tais como: depressão, perda da identidade, desmotivação, dificuldade de se relacionar com a família (ARAUJO, 2007).

Tais consequências, faz com que os trabalhadores deixem de levar uma vida normal e assim, tenham prejudicado todo o contexto de sua vida pessoal. Ainda, há casos em que eles se sentem esmagados e perdem inteiramente a disposição e a paixão pela vida (DE SOUZA, 2011).

Para Leymann (2000), para que o comportamento hostil seja considerado mobbing, é necessário que os ataques se verifiquem pelo menos uma vez por semana e com duração de pelo menos seis meses, para que resultem em miséria mental, psicológica e social considerável.

Entretanto, para Hirigoyen (2005, p. 30), fixar o limite nesse patamar é exagero, pois a gravidade do ato do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão. “Algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses!”.

#### **2.4.1 EMOÇÕES**

Emoção pode ser definida como uma condição complexa e momentânea que surge em experiências de caráter afetivo, provocando alterações em várias áreas do funcionamento psicológico e fisiológico, preparando o indivíduo para a ação (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem, & Nolen- -Hoeksema, 2002; Davis & Lang, 2003; Frijda, 2008; Gazzaniga & Heatherton, 2005; Levenson, 1999).

Algumas circunstâncias ambientais afetam a qualidade das emoções no indivíduo e sua forma de comportar-se na situação. Por exemplo, “um chefe pode fazer 43 exigências pouco racionais e não reconhecer os esforços do indivíduo, criando problemas especiais”. Toda situação traz consigo uma grande quantidade de estímulos. No caso do “indivíduo que perde o trabalho, não sofre só com esta perda, mas também com outros eventos circunstâncias, tais como, ter que gastar uma poupança, perda de status, de ser valorizado pelo grupo, ter que resistir a gastos não essenciais, deixar de participar de atividades de lazer ou equivalentes. Todas estas circunstâncias podem eliciar respostas emocionais negativas” (Britto, 2003, p. 65).

O medo é despertado frente a um evento causado pelo ambiente ou por outra pessoa, e que é avaliado como ameaçador, gerando a interpretação de incerteza ou falta de controle em relação ao que pode ocorrer, tipicamente resultando numa resposta de fuga que objetiva colocar o indivíduo de volta em segurança. Alguns modelos localizam a ansiedade dentro da categoria medo, pois, em ambos os casos, considera-se a emoção como uma resposta a um perigo, presente ou não (Dumont, et. al 2003; Ekman & Cordaro, 2011; Hodiamont, 1991; Plutchik, 2002; Thalmann, 2013).

É praticamente unânime a compreensão de que a capacidade de expressar emoções é inata, ou seja, a expressão de emoções básicas costuma ser idêntica em todos os povos (Ekman, 2003; Plutchik, 2002). Porém, o contexto cultural e a história individual demonstram exercer influência predominante sobre a avaliação de quais estímulos provocam emoções e em quais momentos pode-se ou deve-se expressar quais emoções (Gendron, et. al 2014; Niedenthal et al., 2006)

A tristeza surge quando há perda de algo ou alguém considerado de valor, gerando sensação de abandono e a busca por uma ligação novamente com o mesmo ou com outro objeto, sendo as manifestações mais frequentes o choro, o afastamento e o silêncio. São diversos os tipos de perda que podem eliciar a tristeza, desde a rejeição de uma pessoa querida ou importante, a perda da saúde ou parte do corpo, e até a perda de um objeto valorizado. Trata-se de uma das emoções mais duradouras. A angústia pode ser incluída nesse grupo, e inclui agitação associada a desesperança (Denham, Mason, & Couchoud, 1995; Ekman & Cordaro, 2011; Plutchik, 2002; Thalmann, 2013).

A ansiedade é referida como uma emoção orientada para o futuro, que prepara o indivíduo para situações de ameaça e perigo, envolvendo respostas cognitivas, afetivas, fisiológicas e comportamentais, com o propósito de autoproteção (Beck, Emery, & Greenberg, 1985; Clark, & Beck, 2012; Craske, & Barlow, 1999; DeSousa, et. al 2013).

## 2.5 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

Para Barreto (2012, p.157; apud ALKIMIN, 2013, p. 83) o assédio moral gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental constituindo-se em fatos de risco a saúde nas organizações de trabalho.

Segundo o Ministério da saúde (2015, p. 11) “as divergências de opiniões entre trabalhadores e chefia não pode ser considerada Assédio Moral e sim um conflito de opiniões”, mediante o fato de que, todo indivíduo tem sua base de informação descrita com a construção de conhecimentos que embasaram o seu processo de ensino aprendizagem e consolidaram sua opinião frente as diferentes temáticas que se fizeram presentes. Desta forma, “[...] existe uma diferença entre conflito e assédio moral e que nem todo conflito é assédio moral” (MISTÉRIO DA SAÚDE, 2015, p.12), e que nos ambientes laborais existe divergências de opiniões, entre colaboradores e direção.

Aguiar (2002) afirma que além dos danos ocasionados nas relações interpessoais no trabalho, a vítima também sofrerá danos provocados nas suas relações familiares. O assediado acaba por se afastar das pessoas que mais lhe são afetas, os seus familiares, já que todo o ataque psicológico atinge sua autoestima e causa um sentimento de culpa e de vergonha.

De acordo com as ideias de Freitas (2007), o assédio moral no âmbito organizacional é uma silenciosa fonte de danos para as empresas. Dentro os efeitos mais comuns, podem-se destacar os prejuízos financeiros relacionados ao afastamento dos trabalhadores por doenças e acidentes de trabalho, o aumento dos custos, elevação dos índices de absenteísmo e rotatividade de pessoal, cujas consequências poderão envolver: custos com reposição de pessoal, perda de equipamentos como resultado de desconcentração dos trabalhadores, queda de produtividade em função da autoestima do grupo e do clima organizacional (BRADASCHIA, 2007; RODRIGUES FREITAS, 2014; MATOS, 2016; AMARAL; MENDES, 2017).

Segundo Leymann (2000), o assédio moral pode ser compreendido também, como terror psicológico ou psicoterror, onde a vítima é submetida a um processo de

invasão de seus direitos, conduzindo-a a exclusão do seu ambiente de trabalho, tornando a vítima incapaz de encontrar um novo emprego devido ao desgaste psicológico decorrentes do trabalho anterior.

Novas exigências do ambiente laboral vêm sendo incorporadas gerando múltiplos sentimentos como medo, incertezas, angústias e tristezas. A ansiedade ante uma nova tarefa, o medo de não saber, a avaliação constante do desempenho sem o devido reconhecimento, a requisição da eficácia técnica, excelência, criatividade e autonomia geram tensão e incertezas (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004).

O assédio moral conforme Hirigoyen (2010 Apud Junior; Mendonça, 2015), apresenta consequências devastadoras não só para o trabalhador, mas para as organizações, e os impactos recorrentes do assédio moral produzem efeito cascata devido ao descomprometimento causado pela violência.

Para Vizzaccaro, et al. (2011), a redução do comprometimento do funcionário com a empresa oriundos do assédio moral torna-se um fator crucial na perda deste funcionário capacitado, pois a vítima troca de emprego com mais frequência e em virtude desse comportamento os custos com demissões e novas contratações são inevitáveis.

Os estudos realizados Por Hirigoyen (2005, p. 159-182) revelam que, inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predominam nos quadros de assédio moral sentimento de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose.

Os efeitos destrutivos que a humilhação no trabalho provoca não se limitam aos aspectos psíquicos. Os resultados do levantamento feito por Hirigoyen (2005, p. 159) relevam que distúrbios psicossomáticos dos mais variados foram encontrados em 52% dos casos. Segundo a autora, durante a evolução dos procedimentos de assédio moral, os distúrbios psicossomáticos aparecem em primeiro plano. “o corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu.” Mais tarde, o corpo denunciará o traumatismo, e os efeitos correrão, podendo chegar ao estresse pós-traumático (HIRIGOYEN, 2005, p. 160).

Para Leymann (2000, p.102), o estresse psicológico pode ser um perigoso tipo de estresse social que pode provocar uma série de efeitos negativos, tais como reações biológicas e psíquicas. Para o autor, o estresse é uma reação de natureza biológica a um estímulo tensor com efeitos psíquicos que podem ser responsáveis por mudanças no comportamento.

Ao ferir o seu prestígio profissional, atingindo seu amor próprio e sua dignidade, tal conduta do empregador é passível de indenização, tendo em vista o dano moral causado ao empregado, nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988, combinado com o art. 159 do Código Civil.

### **2.5.1 DEPRESSÃO**

Segundo o Manual Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais, 5ª edição (DSM-V-TR; p. 178), Os transtornos depressivos incluem transtorno disruptivo da desregulação do humor, transtorno depressivo maior (incluindo episódio depressivo maior), transtorno depressivo persistente, transtorno disfórico pré-menstrual, transtorno depressivo induzido por substância/medicamento, transtorno depressivo devido a outra condição médica, outro transtorno depressivo especificado e transtorno depressivo não especificado transtorno.

Os critérios, de acordo com o DSM-V-TR especificam que pelo menos cinco dos nove sintomas que se seguem devem estar presentes: humor deprimido, redução do interesse ou prazer em todas ou quase todas as atividades, perda ou ganho de peso, insônia ou hipersonia, agitação ou retardo psicomotor, fadiga ou perda de energia, sentimentos de desvalia ou culpa inapropriados, redução da concentração e ideias de morte ou de suicídio. Para o diagnóstico, é necessário que os sintomas durem pelo menos duas semanas e um deles seja, obrigatoriamente, humor deprimido ou perda de interesse ou prazer.

A depressão é uma doença séria que se tornou atualmente comum, afetando negativamente a pessoa na sua forma de pensar e agir provocando sentimento de tristeza e perda de interesse em atividades comuns, caracterizando-se como um distúrbio de natureza multifatorial da área afetiva ou do humor. No Brasil cerca de

5.8% da população de acordo com a OMS (organização mundial da saúde) sofre de depressão, dados de uma pesquisa feita no ano de 2018.

Cavalcante (1997) fala que a existência da depressão começa a partir da interação social da qual o indivíduo participa. Dessa maneira, Cavalcante entende a depressão como sendo “um fenômeno cuja dimensão maior ou menor é um processo de interação social” (p.2), sendo causada pela comunidade da qual faz-se parte.

A depressão pode ocasionar ausência de respostas, o que supõe um comportamento passivo. Isto acontece quando há presença de estímulos aversivos exercidos pelo meio e controlam o repertório da pessoa deprimida e há ausência de estímulos positivos proveniente de seu próprio repertório. Dessa forma, as pessoas passivas podem ter criado um estilo de vida que não permita grande ocorrência de reforços, pois irão reagir ao ambiente. Por exemplo, trabalham em um lugar de que não gostam, são sozinhas, não têm amigos, não têm vontade de sair para lugar algum, não fazem nada para mudar as situações, são pessimistas (FERSTER, 1977).

### **2.5.2 ANSIEDADE**

A ansiedade tem sido definida como um estado emocional desagradável acompanhado de desconforto somático, que guarda relação com outra emoção, o medo. Esse estado emocional é geralmente relacionado a um evento futuro e, às vezes, considerado desproporcional a uma ameaça real (GENTIL, 1997).

O padrão emocional da ansiedade é percebido como uma reação sem propósito útil, pois serve para influenciar o comportamento normal do indivíduo e pode mesmo desorganizar o comportamento de evitação que, seria eficiente ao lidar com as situações. As respostas de evitação são representadas como uma fuga dos componentes emocionais da ansiedade (SKINNER, 1978). Ao comentar os efeitos da ansiedade, Skinner (1978) percebe que o próprio estado de ansiedade é uma causa e designa um comportamento.

Elementos comuns nas definições do conceito ansiedade, apontam para um estado que envolve excitação biológica ou manifestações autonômicas e musculares (taquicardia, respostas galvânicas da pele, hiperventilação, sensações de afogamento ou sufocamento, sudorese, dores e tremores), redução na eficiência comportamental

(decréscimo em habilidades sociais, dificuldade de concentração), resposta de esquiva e/ou fuga (o que sugere expectativa ou um controle por eventos futuros) e relatos verbais de estados internos desagradáveis (angústia, apreensão, medo, insegurança, mal-estar indefinido, etc.), (GENTIL, 19998; KANFER e PHILLIPS, 1970).

A ansiedade é uma resposta emocional provocada pelo medo.

Portanto, medo, “é a avaliação de perigo; ansiedade é o estado de sentimento desagradável evocado quando o medo é estimulado” (BECK et al., 1985, p.9).

O medo e a ansiedade passam a ser reconhecidos como patológicos quando são exagerados e desproporcionais, interferindo na qualidade de vida e no desempenho diário do sujeito. A maneira prática de se diferenciar ansiedade normal de patológica, é basicamente avaliar se a reação ansiosa é de curta duração, autolimitada e relacionada ao estímulo de momento ou não (CASTILLO et al; 2000).

### **2.5.3 ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO**

Situações estressoras podem ser traumáticas quando se tornam maiores que a capacidade do indivíduo de suportar ou gerenciar essas vivências (APA, 2014 apud SCHAEFER et al.). Pessoas que experienciam situações traumáticas podem desenvolver Transtorno do Estresse Pós-Traumático (TEPT) como resultado de uma alteração do funcionamento dos eixos de resposta ao estresse.

De acordo com a Associação Americana de Psiquiatria (2014), as repercussões comportamentais do Transtorno do Estresse Pós-traumático correspondem a 6 diferentes grupos: evitação e entorpecimento, excitabilidade aumentada, revivescência, alterações no humor e alterações cognitivas. Sintomas físicos como taquicardia, hiperventilação, formigamentos, sudorese, tonturas, dores abdominais, podem acompanhar as lembranças e também os períodos de evitação (HABIGZANG, 2014). Esses eventos e sintomas devem ter a duração mínima de um mês para caracterizar o transtorno, conforme o DSM-5.

O tipo de trauma, bem como fatores pré-traumáticos (histórico pessoal) e pós-traumáticos (estratégias de enfrentamento e apoio externo), no âmbito individual e ambiental, podem determinar as alterações comportamentais que, embora não

sejam exclusivas, podem sugerir o evento desencadeador do transtorno (THABET et al., 2006; YSTGAARD et al., 2004 apud SCHAEFER et al.).

De acordo com a atualização do DSM-V (APA, 2013) houve duas mudanças importantes nos critérios diagnósticos do Transtorno de Estresse Pós-Traumático, sendo elas, a retirada da exigência de que o evento traumático fosse vivenciado ou testemunhado pelo próprio indivíduo aceitando que o TEPT seja desenvolvido por quem soube que um evento traumático que aconteceu com um familiar próximo ou amigo próximo; e o outro é relacionado a necessidade de que o evento fosse vivenciado com intenso medo, impotência, ou horror, a justificativa é que tais características não apresentava diferenças quanto ao diagnóstico e evolução do caso (ARAÚJO & NETO, 2014).

De acordo com o CID-10 o transtorno de estresse pós-traumático F43.1 apresenta alguma sintomas como episódios de repetidas revivências do trauma sob a forma de memórias intrusas (flashback) ou sonhos, ocorrendo contra o fundo persistente de uma sensação de “entorpecimento” e embotamento emocional, afastamento de outras pessoas, falta de responsabilidade ao ambiente, anedonia e evitação de indicativos que relembrem ao paciente o trauma original.

### 3. METODOLOGIA

Para a construção deste estudo foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica sistemática, com o intuito de esclarecer e aprofundar conhecimentos relacionados ao tema dentro de uma abordagem analítica, de forma descritiva, de acordo com Cervo e Bervian (2011), a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos, sem manipulá-los.

Foram utilizados descritores “Assédio moral no ambiente de trabalho, impactos emocionais em mulheres”, com o intuito de obter pesquisas sobre o tema. Todos os materiais de pesquisa serão de publicações realizadas a partir do ano de 2013 até o atual ano, cujo idioma esteja em português e sejam de autores que tragam contribuições para o aprofundamento do tema.

A partir dessas pesquisas foram encontrados 56 artigos do Google acadêmico e Scielo, 2 sites (Tribunal Superior do Trabalho e Organização Mundial de Saúde) e um livro de Marie-France Hirigoyen “Assédio moral, a Violência no cotidiano”, que contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho, dentre eles foram selecionados 32 artigos os dois sites e o livro citados.

Foram realizadas a leituras dos materiais selecionados no formato de PDF, com a finalidade de agregar conhecimentos e embasamentos científicos de dados que pudessem contribuir para a obtenção de respostas ao problema de pesquisa.

O fio condutor de análise centrou-se nos estudos sobre assédio moral, verificando se o enfoque seguiu generalizações, sem considerar a condição de gênero, e se o fizeram, quais aspectos singulares à saúde psíquica feminina foram abordados.

Os resultados deste estudo podem sinalizar para maior atenção de estudos quanto a condição feminina no cenário institucional propenso ao assédio moral. Também se espera, de alguma forma, somar aos estudos existentes, trazendo conhecimento para as mulheres acerca do tema, para que elas possam entender a gravidade do assunto e suas consequências para a sua vida, bem como para toda a sociedade como uma forma de conhecimento de reconhecer esse tipo de assédio e imediatamente fazer a denúncia para se evitar consequências mais sérias.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

As consequências decorrentes deste ato afetam diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores. Quando se trata de assédio moral contra mulheres, o número de casos tende a aumentar, segundo conclusão de estudo chamado “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder”, publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional em 2018, que acrescenta ainda que mulheres são assediadas principalmente por outras mulheres no ambiente de trabalho.

É importante retomar a ideia que a mulher é vista como um sexo frágil desde muito tempo atrás, fazendo com que sem muitas situações se sintam desprotegidas e dando lugar como que aconteçam os mais diversos atos de assédio em todos os ambientes onde ela está inserida, pois infelizmente a sociedade ainda tem traços machistas.

Em geral, conforme aponta Nunes (2016) um número maior de pesquisas mostra que as mulheres são mais assediadas, ou que denunciam mais a violência. Já com os homens, utilizam-se práticas referentes ao isolamento e insultos à virilidade, enquanto para as mulheres, são menos explícitas, manifestadas através de intimidações, piadas rudes e ofensas sobre o físico e as vestimentas. No estudo de Corrêa e Carrieri (2007), os autores consideraram que as mulheres podem estar mais expostas ao fenômeno pois as organizações de trabalho são um terreno de domínio historicamente masculino. Aproximadamente 52% das mulheres em todo o mundo já foram alvo de situações hostis (assédio moral) no ambiente laboral Organização Internacional Do Trabalho, (2017). A pesquisa realizada por Leymann (1990 citado em Pellegrini et al., 2017), na Suécia, apontou que os assediadores e as vítimas estão divididos entre os sexos. As mulheres são maioria dos agredidos (55%), os homens são agredidos na maioria dos casos por outros homens (76%). Os agressores das mulheres estão mais distribuídos: em 30% dos casos tanto homens quanto mulheres foram os agressores, outros 30% foram agredidas apenas por homens e 40% das mulheres foram agredidas por mulheres.

Bobroff e Martins (2013) apresentam um estudo de revisão integrativa confirmando as diferenças entre os sexos. O estudo demonstrou que as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral.

O assédio moral leva o trabalhador a perder a confiança em sua competência e qualidade profissional, resultando em baixa produtividade e abandono do trabalho. Em média, as vítimas perdem de 9 a 10 semanas de trabalho enquanto lidam com as questões de assédio (PUENTE, 2021).

A presença do assédio moral nas organizações de trabalho é apenas um dos sintomas do mal-estar presente em ambientes hostis e que apresentam má gestão organizacional e dos fatores psicossociais de risco, não sendo está, portanto, a única causa do desencadeamento dos transtornos mentais e do comportamento (BRASIL, 2001).

Para Guimarães, Rimoli e Dom Bosco (2006); Fundacentro (2013), as medidas preventivas do combate e prevenção do assédio moral no trabalho são de responsabilidades do empregador, sendo essas, ações a garantia de um ambiente saudável para os colaboradores, ações essas que devem passar pelo diagnóstico psicossocial e ser realizadas ainda na fase de conflitos, pois o prolongamento destes conflitos pode favorecer o surgimento das práticas arbitrárias e do assédio moral no trabalho.

As ações de melhorias que devem ser impostas nas empresas devem ser realizadas por psicólogos organizacionais buscando condutas colaborativas, educativas e sociais relacionadas aos conflitos ocasionados pelo fenômeno do assédio moral no ambiente organizacional, que de fato beneficie as mulheres vítimas desse fenômeno.

Diante da literatura revisada foi possível notar que o assédio moral no ambiente de trabalho focado em mulheres ainda é pouco retratado, visto que a maioria dos estudos falam sobre o tema sem delimitar questões de gênero, ocasionando uma preocupação quanto a essa problemática. Hirigoyen, psicanalista e psiquiatra trás em suas obras assuntos relevantes que retrata o assédio moral como algo causador de uma grande parte do adoecimento mental nos ambientes organizacionais, uma vez que as questões emocionais estão ligadas diretamente cotidiano, sendo o ambiente de trabalho um espaço onde a maioria das pessoas passam a maior parte do seu

tempo no decorrer do dia, é comum que problemas organizacionais afetem a saúde física e mental do trabalhador.

Afetados emocionalmente por questões de assédio moral no ambiente de trabalho, conseqüentemente o trabalhador tem uma queda em seu desempenho no trabalho. O esgotamento emocional causado por diversos fatores, inclusive de questões morais, pode causar desde um sintoma leve, como desmotivação até levar a vítima ao suicídio.

## 5. CONCLUSÃO

O assédio moral é um grande causador do adoecimento físico e mental dos trabalhadores, uma vez que está conduta ofende a dignidade e a autoestima do empregado. São práticas com o intuito de atingir a moral e a dignidade do assediado, fazendo com que a mesma peça demissão ou descumpra os limites do trabalho.

Para muitas pessoas o trabalho é visto como um resumo de suas vidas e devido a isso é importante que o empregado se sinta protegido e confortável dentro desse ambiente, uma vez que é ali onde ele passa a maior parte do seu tempo, muitas vezes a até mais que com suas famílias.

Com base na literatura revisada foi possível concluir que a questão de gênero é retratada de forma muito superficial pela maioria dos autores que tratam do assédio moral, havendo assim a necessidade de se fazer mais pesquisas sobre o tema com no gênero feminino, uma vez que os dados apresentados mostram que é o maior número de vítimas atualmente.

## 6. REFERÊNCIA

ALEXSANDRO da Silva, Rondon da Silva, Rosimeri Vieira da Cruz de Souza, Gisele Rosa Julião Silva, Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador, Revista ESPACIOS, Vol. 39 (Nº 16) Ano 2018.

BARRETO, Elis. “Mulheres Sofrem Três Vezes Mais Assédio Sexual Nas Empresas Do Que Os Homens.” CNN Brasil, Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens, 9 Nov. 2021, [www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-maisassediosexualnas-empresas-do-que-os-homens/](http://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-maisassediosexualnas-empresas-do-que-os-homens/). Accessed 27 Feb. 2023.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto e Martins, Júlia Trevisan Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Revista Bioética. 2013, v. 21, n. 2, pp. 251-258. Disponível em: <>. Epub 17 Out 2013. ISSN 1983-8034.

BRASIL. Ministério Do Trabalho E Previdência.” Ministério Do Trabalho E Previdência, [www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br](http://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br). Accessed Feb. 10AD.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 29-41, mar. 2013.

DA SILVA, Alexsandro, et al. “Assédio Moral E as Consequências Na Saúde Mental Do Trabalhador Harassment and the Consequences on the Mental Health of the Worker.” Página, vol. 39, no. 19, 2018, [www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p26.pdf](http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p26.pdf). Accessed 18 Mar. 2023.

FREIRE, Paula Ariane Assédio moral e saúde mental do trabalhador. Trabalho, Educação e Saúde [online]. 2008, v. 6, n. 2 [Acessado 8 Novembro 2022] , pp. 367-380. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1981-77462008000200009>>. Epub 16 Out 2012. ISSN 19817746. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462008000200009>.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: [www.univali.br/ricc](http://www.univali.br/ricc) - ISSN 2236-5044.

GILTEMAN, Suely Ester. “Enciclopédia Jurídica Da PUCSP.” <https://Enciclopediajuridica.pucsp.br/Verbetes/337/Edicao-1/Assedio-Moral>, Assédio Moral, 2020, [enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral](http://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral).

GITELMAN, Suely. Assédio moral. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>

HIRIGOYEN, Marie – France. A violência no casal. Trad. Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LAZARO CAMARGO, Mário; DE SOUSA ALMEIDA, Natália; GOULART JUNIOR, Edward.

Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. Semin., Ciênc. Soc. Hum., Londrina, v. 39, n. 2, p. 129-146, dez. 2018. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167654432018000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167654432018000200003&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 08 nov. 2022.

LEITE, Isabela. “Denúncias Por Assédio Moral Crescem 51,4% Na Pandemia Na Grande SP E Na Baixada Santista, Segundo MPT.” G1, 16 Feb. 2022, [g1.globo.com/google/amp/sp/saopaulo/noticia/2022/02/16/denuncias-por-assedio-moralcrescem514percent-na-pandemia-na-grandesp-e-na-baixada-santista-segundo-mpt.ghtml](https://g1.globo.com/google/amp/sp/saopaulo/noticia/2022/02/16/denuncias-por-assedio-moralcrescem514percent-na-pandemia-na-grandesp-e-na-baixada-santista-segundo-mpt.ghtml). Accessed 23 Feb. 2023.

LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro et al. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2014, v. 39, n. 129 [Acessado 8 Novembro 2022], pp. 101-110. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0303-7657000050313>>. ISSN 23176369. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000050313>.

MACHADO, p. A. B.; raya amazarray, m. Assédio moral no trabalho : um Estudo exploratório sobre as consequências para trabalhadores acometidos. Trabalho (En)Cena, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 75–93, 2020. DOI: 10.20873/25261487V5N1P75. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/8121>. Acesso em: 8 nov. 2022.

Página 18578 Da Judiciário Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 15a Região (TRT-15) de 20 de Setembro de 2021. 20 Oct. 2021, [www.jusbrasil.com.br/diarios/TRT-15/](http://www.jusbrasil.com.br/diarios/TRT-15/). Accessed 15 Mar. 2023.

PATRICIA Andréa Barbosa Machado, Mayte RayaAmazarray, Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório sobre as consequências para trabalhadores acometidos, Palmas-TO, Brasil, 2020, v5n1, pp. 75-93. [Planalto.gov.br](http://Planalto.gov.br), 2022, [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato20152018/2015/lei/l13185.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato20152018/2015/lei/l13185.htm). Accessed 17 Mar. 2023. Rodolpho Azzi. São Paulo: Martins Fontes.

SILVA, DEBORA CRISTINA BARBOSA DA. “Em 2021, Justiça Do Trabalho Registrou Mais de 52 Mil Casos de Assédio Moral No Brasil.” Tribunal Regional Do Trabalho 13a Região - Paraíba, Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil, [www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52milcasosde-assedio-moral-no-brasil](http://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52milcasosde-assedio-moral-no-brasil). Accessed 23 Feb. 2023.

SILVA, Edil Ferreira da, Oliveira, Keila Kaionara Medeiros de e Zambroni-de-Souza, Paulo César Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2011, v. 36, n. 123 [Acessado 8 Novembro 2022], pp. 5670. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100006>>. Epub 07 Maio 2012. ISSN 23176369. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100006>.

04:34. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/60373/assdio-virtualesuasconsequencias-juridicas>. Acesso em: 13 abr 2023.

## Página de assinaturas



---

**Claudio Cruz**  
150.061.902-72  
Signatário



---

**Milena Sousa**  
782.675.873-49  
Signatário



---

**Daniela Américo**  
005.484.062-78  
Signatário

---

*Daniela S. Américo*

Coordenação de Psicologia

---

**Coordenação Psicologia**  
005.484.062-78  
Signatário

## HISTÓRICO

- 
- |                         |   |  |
|-------------------------|---|--|
| 19 jul 2023<br>09:37:13 |  | <b>Karolyne Santos da Silva</b> criou este documento. (E-mail: karolss693@gmail.com)   |
| 02 ago 2023<br>20:17:31 |  | <b>Daniela S Américo</b> (E-mail: danielaamericoa@gmail.com, CPF: 005.484.062-78) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.146 localizado em Curionopolis - Para - Brazil          |
| 02 ago 2023<br>20:17:35 |  | <b>Daniela S Américo</b> (E-mail: danielaamericoa@gmail.com, CPF: 005.484.062-78) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.146 localizado em Curionopolis - Para - Brazil             |
| 20 jul 2023<br>16:02:59 |  | <b>Milena Vieira Sousa</b> (E-mail: milenavieirasousa@gmail.com, CPF: 782.675.873-49) visualizou este documento por meio do IP 200.124.94.215 localizado em Parauapebas - Para - Brazil        |
| 20 jul 2023<br>16:03:03 |  | <b>Milena Vieira Sousa</b> (E-mail: milenavieirasousa@gmail.com, CPF: 782.675.873-49) assinou este documento por meio do IP 200.124.94.215 localizado em Parauapebas - Para - Brazil           |
| 31 ago 2023<br>21:17:57 |  | <b>Coordenação de Psicologia</b> (E-mail: psicologia@fadesa.edu.br, CPF: 005.484.062-78) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.62 localizado em Curionopolis - Para - Brazil    |
| 31 ago 2023<br>21:19:46 |  | <b>Coordenação de Psicologia</b> (E-mail: psicologia@fadesa.edu.br, CPF: 005.484.062-78) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.62 localizado em Curionopolis - Para - Brazil       |
| 19 jul 2023<br>22:29:46 |  | <b>Claudio Roberto Rodrigues Cruz</b> (E-mail: rodrig.cruz@hotmail.com, CPF: 150.061.902-72) visualizou este documento por meio do IP 200.124.94.214 localizado em Parauapebas - Para - Brazil |



19 jul 2023  
22:32:08



**Claudio Roberto Rodrigues Cruz** (E-mail: [rodrig.cruz@hotmail.com](mailto:rodrig.cruz@hotmail.com), CPF: 150.061.902-72) assinou este documento por meio do IP 200.124.94.214 localizado em Parauapebas - Para - Brazil



Página de assinaturas

**Karolyne Silva**  
023.646.372-10  
Signatário

**Beatriz Dornelas**  
048.617.912-51  
Signatário

HISTÓRICO

- 08 set 2023** 11:44:35 **Karolyne Santos da Silva** criou este documento. (E-mail: karolss693@gmail.com, CPF: 023.646.372-10)
- 08 set 2023** 11:44:36 **Karolyne Santos da Silva** (E-mail: karolss693@gmail.com, CPF: 023.646.372-10) visualizou este documento por meio do IP 45.7.26.73 localizado em Parauapebas - Para - Brazil
- 08 set 2023** 11:44:44 **Karolyne Santos da Silva** (E-mail: karolss693@gmail.com, CPF: 023.646.372-10) assinou este documento por meio do IP 45.7.26.73 localizado em Parauapebas - Para - Brazil
- 08 set 2023** 11:47:01 **Beatriz Dornelas** (E-mail: beatrizdornelas90@gmail.com, CPF: 048.617.912-51) visualizou este documento por meio do IP 177.87.166.145 localizado em Parauapebas - Para - Brazil
- 08 set 2023** 11:50:38 **Beatriz Dornelas** (E-mail: beatrizdornelas90@gmail.com, CPF: 048.617.912-51) assinou este documento por meio do IP 177.87.166.145 localizado em Parauapebas - Para - Brazil



## Página de assinaturas



**Beatriz Dornelas**

048.617.912-51

Signatário

### HISTÓRICO

- 08 set 2023**  
12:05:10  **Beatriz Dornelas** criou este documento. (E-mail: beatrizdornelas90@gmail.com, CPF: 048.617.912-51)
- 08 set 2023**  
12:05:11  **Beatriz Dornelas** (E-mail: beatrizdornelas90@gmail.com, CPF: 048.617.912-51) visualizou este documento por meio do IP 177.87.166.145 localizado em Parauapebas - Para - Brazil
- 08 set 2023**  
12:05:13  **Beatriz Dornelas** (E-mail: beatrizdornelas90@gmail.com, CPF: 048.617.912-51) assinou este documento por meio do IP 177.87.166.145 localizado em Parauapebas - Para - Brazil

