



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**CAMPUS SOBRAL**  
**CURSO DE PSICOLOGIA**

**MILENA MICHELE LINHARES MAGALHÃES**

**ASSÉDIO MORAL, TRABALHO E SAÚDE: REVISÃO INTEGRATIVA DA  
PRODUÇÃO BRASILEIRA**

**SOBRAL**  
**2017**

MILENA MICHELE LINHARES MAGALHÃES

ASSÉDIO MORAL, TRABALHO E SAÚDE: REVISÃO INTEGRATIVA DA PRODUÇÃO  
BRASILEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia  
da Universidade Federal do Ceará, como  
requisito à obtenção do título de bacharel.

Orientadora: Profa. Dra. Renata Guimarães de  
Carvalho

SOBRAL

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- M167a      Magalhães, Milena Michele Linhares.  
                 Assédio moral, trabalho e saúde: revisão integrativa da produção  
                 brasileira / Milena Michele Linhares Magalhães. – 2017.  
                 31 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do  
                 Ceará, Campus de Sobral, Curso de Psicologia, Sobral, 2017.  
                 Orientação: Profa. Dra. Renata Guimarães de Carvalho.
1. Assédio moral. 2. Trabalho. 3. Saúde. 4. Revisão integrativa. I.  
Título.

CDD 150

---

MILENA MICHELE LINHARES MAGALHÃES

ASSÉDIO MORAL, TRABALHO E SAÚDE: REVISÃO INTEGRATIVA DA PRODUÇÃO  
BRASILEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia  
da Universidade Federal do Ceará, como  
requisito à obtenção do título de bacharel.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Dra. Renata Guimarães de Carvalho (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Profa. Me. Adriana Goes Urano Nogueira  
Faculdade Luciano Feijão (FLF)

---

Me. Zaira Maria Diogenes Parente Martins  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida, pela oportunidade, por todas as vezes que estive com pouca esperança e tive seu apoio.

Aos meus pais, Marcos e Maria do Carmo, por todo amor e dedicação, por sempre me apoiarem e confiarem em minhas escolhas, por estarem ao meu lado me incentivando e dando cada vez mais a certeza que sou uma pessoa bastante abençoada e feliz só por ter vocês comigo.

Aos meus irmãos, Meylling, Madson e Maycon, por todo o ensinamento direto e indiretamente que foram passados, por ajuda e segurança de saber que independente do que aconteça eu sei que posso contar com vocês.

Ao meu namorado, Robson, por toda paciência e incentivo, por todas as vezes que pensei em desistir e me mostrou que eu tinha forças de continuar e que seria capaz de conseguir o que eu almejasse.

À minha orientadora, Renata Guimarães, pela calma e paciência, pela aceitação e por todos os ensinamentos que levarei sempre comigo.

Aos meus amigos Gabriela, Iasmyn e Matheus por me acompanharem nessa jornada desde o começo e a Luana por ter se feito presente e importante neste ano. Vocês foram fundamentais para que eu chegasse até aqui.

Aos meus colegas de curso que me aproximei bastante nessa etapa final, dividindo angústias e compartilhando sonhos, em especial meus amigos Alan e Brianna.

Aos meus amigos e familiares, que estiveram sempre comigo, incentivando e apoiando minhas decisões.

“São as nossas escolhas que revelam o que realmente somos, muito mais do que as nossas qualidades.”

(J. K. Rowling)

## RESUMO

O presente trabalho trata de uma revisão integrativa com objetivo de analisar a produção científica sobre o assédio moral, o ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador. No período de outubro de 2017 foi realizada uma pesquisa na base de dados da SciELO e LILACS em busca das produções científicas. Os descritores utilizados foram assédio moral, trabalho e saúde, com junções: assédio moral *and* trabalho, assédio moral *and* saúde, em que foram encontradas 618 publicações. Após a averiguação dos critérios de inclusão e exclusão previamente estabelecidos, foram separados e analisados 19 artigos. Os resultados ilustram que é importante compreender inicialmente o que é assédio moral, como se configura e apresenta diante das atitudes hostis, como ocorre no ambiente de trabalho e a gestão lida com acontecimentos do fenômeno, e como afeta a saúde do trabalhador assediado. Acredita-se que este estudo seja uma oportunidade para discutir e ampliar os conhecimentos sobre o assunto, trazendo ideias para novas pesquisas sobre a temática, não esgotando o tema e dando abertura para futuras pesquisas.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalho. Saúde. Revisão integrativa.

## ABSTRACT

The present work deals with an integrative review with the objective of analyzing the scientific production on moral harassment, the work environment and the health of the worker. In the period of October 2017 a research was carried out in the database of SciELO and LILACS in search of scientific productions. The descriptors used were bullying, work and health, with joints: bullying and work, bullying and health, in which 618 publications were found. After the investigation of the inclusion and exclusion criteria previously established, 19 articles were separated and analyzed. The results illustrate that it is important to initially understand what is bullying, how it is configured and presented in the face of hostile attitudes, such as occurs in the workplace and management deals with events of the phenomenon, and how it affects the health of the harassed worker. It is believed that this study is an opportunity to discuss and expand knowledge about the subject, bringing ideas to new research on the subject, not exhausting the theme and opening up for future research

Keywords: Harassment. Job. Health. Integrative review.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	10
2. MÉTODO.....	14
3. RESULTADOS.....	15
3.1. Assédio moral e trabalho .....	17
3.2. Assédio moral e saúde .....	21
4. DISCUSSÕES.....	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	28
REFERÊNCIAS .....	29

## 1. INTRODUÇÃO

Assédio moral é um tema que vem ganhando destaque por ser encontrado em diversos tipos de relações, inclusive no ambiente do trabalho. O assédio está gerando preocupações, pois está diretamente ligado ao adoecimento psíquico do trabalhador. Por ser uma temática abrangente e que envolve vários campos de conhecimento, torna-se pertinente investigar mais sobre o assunto, e este trabalho surge com este intuito.

Falar sobre assédio moral perpassa por algumas diretrizes, pois nele está incluso comportamentos hostis sofridas pelo sujeito, que por vezes são confundidas e precisam ser analisadas para comprovar a existência do fenômeno.

Hirigoyen (2015, p.17) discute sobre o tema e define o assédio moral como “qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Esta conduta abusiva é considerada como gesto, palavra, comportamento ou atitude, como atos hostis, que são realizados por algum colega ou superior hierárquico no ambiente de trabalho. É necessário que exista uma repetição sistemática desses atos, causando adoecimento no sujeito.

Essas atitudes, muitas vezes, são ocasionadas pela recusa do outro, quando o assediador tem medo de que ocorra uma mudança, tem receio do que é distinto, possui inveja e ciúme de ser substituído pelo assediado, que seja melhor que ele tanto nas ações em relação ao trabalho como na vida pessoal. Com isso o risco vai além do sujeito, é o que o agressor imagina que a vítima seja capaz de fazer para lhe atingir (HIRIGOYEN, 2015).

Glina e Soboll (2012) definem o assédio moral como um processo extremo de violência psicológica, ocorrendo de forma contínua e frequente no ambiente de trabalho, produzindo humilhações e constrangimentos. Os critérios para se configurar assédio moral são comportamento hostil e aspectos temporais, considerando ser também um processo com etapas consecutivas com grau de gravidade, gerando efeitos danosos na saúde.

Teixeira e Batistuti (2009) nos apresentam o fenômeno como uma tortura psicológica, uma violência que perpassa o assediado e a organização, degradando o ambiente de trabalho. A vítima é isolada do grupo sem razões aparentes, é humilhada e

desacreditada na frente dos outros trabalhadores. Com medo de represálias, muitas vezes o sujeito não reage e permanece em silêncio. Conseqüentemente, o assediador continua a praticar o comportamento hostil, levando a vítima a sofrer psicologicamente com as situações.

Para além desses comportamentos é importante observar em que formas eles ocorrem. Hirigoyen (2015) apresenta que o assediador encontra maneiras de ferir o assediado como, por exemplo, isolando o mesmo do convívio com os colegas de trabalho, colocando-o para trabalhar em condições precárias, insultando-o com palavras ofensivas e humilhantes, tentando invadir o território mais íntimo. A intenção é atingir a pessoa e não apenas o trabalho dela.

Porém, para lidar com esse fenômeno deve-se estar atento às circunstâncias e decorrências das condutas abusivas que podem ser confundidas com atitudes distintas. Como exemplo, o estresse é ocasionado por sobrecarga e más condições de trabalho; os conflitos apesar de acontecerem tem como consequência e intenção falarem sobre o que está acontecendo e uma possibilidade de mudança; à gestão por injúria é que o problema está no chefe tirânico que insulta e humilha a todos, como é apresentado por Hirigoyen (2015). Essas atitudes, de forma geral, não visam um alvo, uma vítima a ser atingida, e sim são comportamentos que abrange a organização como um todo.

Esses acontecimentos diferem do tipo de assédio em que o sujeito percebe que pretendem lhe prejudicar. Contudo, se não for tomada uma atitude para amenizar esses atos e consequências, pode se agravar e se tornar um assédio moral.

Heinz Leymann em 1972 publicou um livro e começou a falar sobre o *mobbing* que se entende como atitudes e comportamentos repetitivos e repreensíveis direcionados a empregados de forma ofensiva que pode gerar isolamento. Inicialmente ele estudava acerca da violência de grupo entre crianças, posteriormente foi aprofundando o assunto e expandiu para o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2015).

Carroll Brodsky desde 1976 estuda sobre o fenômeno e o denomina como *harassment*, que consiste em atitudes repetidas e voluntárias de um sujeito a outro para provocá-lo, gerando por ventura efeitos danosos a saúde desse outro (HIRIGOYEN, 2015).

Zanetti (2010) além das definições já descritas comenta sobre dois aspectos importantes que Leymann se propôs a discutir acerca da frequência e duração das atitudes hostis. Expõe que geralmente a frequência é de uma vez por semana e a duração é de no mínimo seis meses para se configurar como assédio moral. Porém, essas

características não são obrigatórias a acontecer desta forma, são períodos a serem observados.

Glina e Soboll (2012) também comentam sobre essas características da frequência semanal e duração no período de seis meses, porém apresentam que há uma divergência da opinião de alguns autores, podendo ser configurados como assédio moral um único ato chegando até os acontecimentos semanais.

O ambiente de trabalho onde é propício e ocorre o assédio moral deve ser analisado. Muitas vezes a forma de trabalho gera o mal-estar. Por isso é importante perceber em qual momento ocorreu a mudança nas relações de trabalho e como se tornou um ambiente hostil. Este trabalho está relacionado com empresas globalizadas.

Campos e Dutra (2006) apresentam uma fundamentação sucinta sobre a globalização. Elas apontam que é um processo do capitalismo contemporâneo que gera transformações no modo de produção visando produtividade e lucros, assim gerando consequências. Como ponto positivo tem o crescimento econômico e negativo é que neste processo gera desemprego, precariedade e instabilidade para a população acerca dos vínculos empregatícios.

Esta globalização visa um modo de produção capitalista que coage as empresas a lidarem de uma nova forma sobre os recursos humanos e a função do trabalho na vida do sujeito. Freire (2008) nos fala que o trabalho é uma atividade em que transforma tanto o trabalhador como a função que ocupa, tendo repercussão no modo de vida e em sua saúde.

Visando se adaptar ao que está exposto no mercado global, as gestões empresariais estabeleceram metas de produções para determinados grupos, dividem os trabalhadores em equipes na intenção de acelerar o processo e tornar mais eficaz o trabalho, com o intuito de agradar o empregador. Para gerar essas mudanças foi necessária uma reestruturação no cenário, conseqüentemente ocasionando uma competitividade mundial. Com isso, induz as empresas a contratarem trabalhadores que possuem fácil adaptação às situações, fazendo com que sujeitos que estão em busca de emprego procurem se especializar cada vez mais, e funcionários já empregados sejam pressionados a ilustrar um perfil que não possuem.

Essas adaptações elucidam o quanto o sujeito é vulnerável e dependente do sistema. Ilustra que apesar de seu esforço ao trabalho, está suscetível a sofrer com más condições de trabalho, ser humilhado e considerado substituível como algo descartável, e ainda tolerar ameaças de demissão. Isto gera mudanças na organização e no sujeito,

em que pode gerar neste uma despersonalização, tendo a possibilidade de ser tornar um ser bastante competitivo que visa poder, sem olhar a quem pode prejudicar, afetando diretamente a dignidade humana, como nos é apresentado no trabalho de Freire (2008).

Lidar com este sujeito modificado pode gerar diversas repercussões, inclusive e principalmente em sua saúde. O trabalho tem um significado importante para este trabalhador, fazendo com que cause uma dependência. Com o emprego, o ser se considera útil, um alguém que contribui para realização de atividades que ele é capaz de realizar, lhe causando um bem-estar. Assim, contribui para a satisfação pessoal e profissional do sujeito.

Porém, quando este sujeito não consegue mais realizar as atividades da forma que seu superior deseja, o trabalhador tenta se moldar às situações que surgem. Hirigoyen (2015) cita sobre uma autodefesa do organismo que busca se adaptar as estas condições e quando precisam expor possíveis sintomas ocasionados por essa mudança, geralmente, disfarçam o que sentem, amenizando para sua chefia a situação atual.

Por muitas vezes, trabalhadores que estão estressados e ansiosos, podem evitar danos maiores com o auxílio da gestão. Quando não ocorre, o quadro clínico se agrava, podendo ter depressões e traumas, e há possibilidade de o sujeito até praticar suicídio para acabar com o sofrimento. Isto ocorre, pois muitas vezes o sujeito não sabe por que está exposto à essa situação e se questiona se a culpa desse aglomerado de situações é sua.

Esses acontecimentos podem gerar danos de difícil reparação na saúde do sujeito. Freire (2008) cita três transtornos que podem surgir: o psicopatológico, o psicossomático e o comportamental. O primeiro é relacionado a sintomas de ansiedade, depressão, irritabilidade e alternâncias de humor. O segundo é pertinente com aparições de enxaquecas, perda de equilíbrio, queda de cabelo e dores musculares. E o último é acometido por transtornos alimentares, reações agressivas, disfunção sexual e isolamento social. Todos causam sofrimento ao sujeito e tanto o estado físico como o psicológico adoecem.

Depois que o sujeito é diagnosticado, demora bastante tempo para ele se curar, o que muitas vezes não acontece por completo. Hirigoyen (2015) fala que em muitos casos a pessoa não consegue esquecer todo sofrimento que passou e nem entender o que lhe causou tudo isso. E além de lembrar e se culpar, fica remoendo todas as situações, imaginando como poderia agir de outra forma para tentar modificar o final da história.

Muitos casos que envolvem o adoecimento do sujeito trabalhador estão

relacionados ao assédio moral. Por isso, é tão importante falar sobre esse assunto. Embora seja um tema antigo está sendo estudado e explorado há pouco tempo, e merece ser levado a sério, pois lida com situações expostas que ocorrem em um ambiente de trabalho, onde há atitudes hostis direcionadas a esse sujeito, sem motivo aparente, gerando um mal-estar e consequências devastadoras.

Com isso, o objetivo deste artigo é analisar a produção científica acerca do assédio moral, o ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador. Por meio da revisão integrativa espera-se relacionar os três assuntos em busca de explorar esta temática. Acredita-se que este estudo seja uma oportunidade para discutir e ampliar os conhecimentos sobre o tema, trazendo ideias para novas pesquisas sobre o assunto.

## 2. MÉTODO

A revisão integrativa é utilizada como método neste trabalho. Carvalho, Silva e Souza (2010) nos apontam que nesta forma de revisão faz-se o levantamento de pesquisas científicas para compreender um determinado fenômeno, podendo sugerir novas hipóteses de estudos.

Este trabalho ilustra resultados encontrados a partir de artigos nacionais procurados na base de dados da Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), pesquisados no mês de outubro do ano de 2017. A busca sucedeu por meio da combinação de dois descritores, que foram intermediados pelo *AND*, uma opção já disponibilizada pelos sites para unir as duas pesquisas. Dessa forma, os descritores com as junções foram: (I) *assédio moral AND trabalho* e (II) *assédio moral AND saúde*. Foram considerados os artigos entre os anos de 2012 e 2017, referentes aos últimos cinco anos.

Os critérios de inclusão empregados foram: artigos que realizaram pesquisa empírica de investigação científica; produções realizadas no contexto brasileiro; e publicações disponibilizadas eletronicamente. Paralelamente foram usados como critério de exclusão produções que não são em formato de artigos, como teses, dissertações, livros e resenhas, nem artigos que estão em outro idioma que não seja português.

Para selecionar os artigos que foram utilizados para compor os resultados deste trabalho, foi feita uma triagem em que se lê além do título, o resumo e as palavras-chave para selecionar produções que se encaixem mais com os objetivos deste nosso estudo.

Tal análise, automaticamente, elimina artigos repetitivos ou que não se encaixe com a temática. Após a seleção dos artigos, todos foram lidos por completo e descritos, com intuito de anotar as informações fundamentais e descobrir quais as características metodológicas dos estudos e quais os principais resultados expostos acerca dos descritores.

### 3. RESULTADOS

Após analisadas as produções científicas das bases de dados, foram encontradas 618 publicações, sendo 120 encontradas na SciELO e 498 na LILACS. Das publicações encontradas na SciELO, 54 foram repetidas, oito fogem do objetivo desta revisão integrativa, 10 não estão em português, 26 não são pesquisas empíricas que se adequam a esta pesquisa e 10 foram publicados antes de 2012, com isso, foram analisados 12 artigos.

No site LILACS, são disponibilizados opções para selecionar os aspectos mais relevantes, dentre eles foi destacado: texto completo disponível, base de dados sendo nacionais, idiomas em português, necessário que seja artigo e publicações a partir de 2012. Com isso o número de publicações foi reduzido para 17, dentre as seis foram repetidos, um foge do objetivo desta pesquisa e três não são pesquisas empíricas, resultando em sete publicações para serem analisadas.

Para discutir acerca dos artigos selecionados fez-se necessário organizar em duas partes para analisar suas pesquisas e resultados. A primeira parte é composta por características metodológicas e período de publicação, a segunda é feita uma descrição dos resultados e sobre as contribuições que as publicações oferecem para um melhor entendimento acerca da temática.

Nesse primeiro momento, é importante levar em consideração o número de publicações acerca do tema, apesar de um número extenso alguns delimitam os estudos por não se enquadrarem com os objetivos especificados aqui estudados, e para focar com estudos mais atuais, fez-se o recorte do período de publicação.

Sobre os artigos, serão analisadas 19 publicações. Sendo que 11 estão relacionadas a assédio moral e trabalho e oito em relação com assédio moral e saúde. Para sintetizar as informações metodológicas e ano de publicação, foi feita uma tabela (Tabela 1) para melhor expor essas características.

Tabela 1. Características metodológicas dos artigos

Autor/ano	Natureza da pesquisa	Técnica de coleta de dados
Antunes, Carlotto e Strey (2012)	Qualitativa	Entrevista
Câmara, Maciel e Gonçalves (2012)	Qualitativa	Entrevista, estudo de caso e análise documental
Martins <i>et al.</i> (2012)	Qualitativa	Grupo focal
Scur e Carlotto (2012)	Qualitativa	Entrevista semiestruturada
Soares e Villela (2012)	Qualitativa	Entrevista semiestruturada
Pinto e Paula (2013)	Qualitativa	Entrevista e estudo de caso
Schindwein (2013)	Qualitativa	Grupo focal e relato de caso
Cahú <i>et al.</i> (2014)	Quantitativa	Questionário
Rodrigues e Freitas (2014)	Qualitativa	Entrevista e análise documental
Andrade <i>et al.</i> (2015)	Qualitativa	Entrevista
Júnior e Mendonça (2015)	Qualitativa	Entrevista, análise documental e estudo de caso
Rueda, Baptista e Cardoso (2015)	Quantitativa	Escala
Silva e Raichelis (2015)	Qualitativa	Questionário e estudo de caso
Campos e Rueda (2016)	Quantitativa	Escala
Jacoby e Monteiro (2016)	Quantitativa	Questionário e escala
Machado, Murofuse e Martins (2016)	Qualitativa	Entrevista semiestruturada
Rissi <i>et al.</i> (2016)	Qualitativa	Entrevista semiestruturada
Lombardi (2017)	Qualitativa	Entrevista
Silva, Aquino e Pinto (2017)	Quantitativa	Questionário

Fonte: Própria

Acerca das características dos artigos, quando observados sobre o ano de publicação, a maior quantidade foi no ano de 2012, com cinco produções, não sendo sinalizado nas produções se houve algum motivo específico para nesse ano possuir mais

publicações em relação ao assédio moral. Referente à natureza da pesquisa, a maioria foi com caráter qualitativo, posterior com abordagem quantitativa. Sobre as técnicas de coletas de dados, foram realizadas mais entrevistas, também foram utilizados métodos como questionário, escalas, análise documental, dentre outros.

A segunda parte da análise é composta por discussões acerca dos resultados das pesquisas empíricas dos artigos encontrados na literatura. Os elementos agrupados nesse estudo já foram preestabelecidos, sendo eles: assédio moral e trabalho, assédio moral e saúde. Com isso, subsequente será evidenciado informações dos artigos congregados nos descritos definidos.

### 3.1. Assédio moral e trabalho

Foram identificados 11 artigos que são associados com assédio moral e trabalho, sendo que 6 deles estão relacionados ao conceito e caracterização de atitudes que se configuram como assédio moral e 5 em uma perspectiva mais centradas em atitudes direcionadas ao trabalho dos sujeito entrevistados.

Soares e Villela (2012) tiveram como objetivo principal identificar o assédio moral que é concebido pelos bancários, em que os autores buscaram descrever, analisar e interpretar as percepções dos sujeitos. Como amostra, foram entrevistados 37 voluntários, sendo 17 do sexo masculino e 20 do sexo feminino, com idade entre 21 e 63 anos. Sendo todos funcionários de um banco da região Norte, porém em cargos diferentes. As entrevistas foram individuais semiestruturadas e realizadas no período entre julho e setembro de 2010. Como análise de dados demonstrou que o fenômeno é reconhecido como atitudes relacionadas à política de gestão da empresa. O assédio moral começa a ser mais uma técnica para impor a lógica imposta pelo banco.

Pinto e Paula (2013) fizeram um estudo para analisar a violência interpessoal que é vivenciada por meio de violência física, discursiva, por atitudes ou comportamentos que funcionários de uma Empresa Júnior foram submetidos. Esta empresa é voltada para consultoria da região Sudeste. Foram entrevistados 20 sujeitos, sendo que 3 são membros ativos, 16 são membros inativos da empresa e 1 já foi colaborador. A entrevista foi semiestruturada e gravada, com permissão dos indivíduos. Como análise dos resultados, os autores perceberam que a violência narrada geralmente é naturalizada pelas vítimas que sentem uma necessidade de se enquadrar no contexto que estão inseridos.

Schlindwein (2013) tem como foco em seu trabalho a formação de grupo terapêutico com o auxílio do Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador e um curso de Psicologia. O grupo era composto por sujeitos afastados do trabalho por Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e com diagnóstico de transtorno mental relacionado ao trabalho. Foram concretizados 8 encontros em um ambiente reservado na universidade com os graduandos de Psicologia. Os temas escolhidos foram: história de vida; organização do trabalho; condições do trabalho; riscos no trabalho; trabalho e adoecimento; repercussões individuais, sociais e familiares; enfrentamento da realidade; estratégias para lidar com o sofrimento e o processo institucional percorrido para o reconhecimento da doença. Obteve-se o relato de 3 sujeitos. Ao final, a respeito do grupo, conclui-se que com o apoio psicológico e a possibilidade de reconhecer os sentimentos vivenciados no trabalho, tem-se a probabilidade do sujeito compreender a sua vivência no âmbito laboral.

Rodrigues e Freitas (2014) analisaram 6 processos trabalhistas (Sinpro – SP) e realizaram 17 entrevistas com professores do curso de Administração de Instituições de Ensino Superior particulares de São Paulo. Acerca da análise dos dados, as categorias foram resumidas em 3, que são sobre as práticas do assédio moral, os protagonistas e seus comportamentos, e o contexto organizacional e trabalho. Tanto as situações ilustradas pelos professores nas entrevistas como as observadas nos processos trabalhistas abordam circunstâncias relacionadas a desrespeito e constrangimento que afetam a saúde psíquica e/ou física do sujeito.

Andrade *et al.* (2015) se propuseram a investigar qual a concepção dos profissionais de enfermagem sobre assédio moral, identificando situações vivenciadas com suas causas e consequências para a saúde desses trabalhadores. Realizaram a pesquisa nas Unidades Básicas de Saúde da Família na Paraíba. Em que por meio de entrevistas 16 sujeitos participaram, dentre eles estavam 11 técnicos de enfermagem e 5 enfermeiros. A coleta de dados ocorreu no período entre abril e maio de 2013. Com a análise de conteúdo surgiram alguns temas, como o conceito e a caracterização do assédio moral na visão dos entrevistados, comportamentos que se configuram como assédio que os sujeitos já tenham vivenciado, e consequência do fenômeno.

Júnior e Mendonça (2015) analisaram arquivos da Justiça do Trabalho de Uberlândia, Minas Gerais, no período entre 2007 e 2011. Eles selecionaram os casos que mais se enquadravam com aspectos relacionados ao assédio moral. De 243 arquivos, os que se encaixavam eram 49, sendo que 18 tinham dois aspectos que

consideraram relevantes, ser com mulheres e empresas particulares de grande porte. Acerca dos dados empíricos dos autores, eles destacam duas fontes, a primária que é composta por entrevista narrativa com os sujeitos assediados, entrevista semiestruturada com os gestores das empresas que estavam sendo responsabilizadas pelo assédio moral e observações diretas com descrições e anotações em diários de campo. A secundária está relacionada aos processos jurídicos que estão na Justiça do Trabalho. A análise de conteúdo dessas fontes se deu por 10 entrevistas com as vítimas; das probabilidades que surgiram, 13 empresas foram consideradas culpadas, porém apenas 6 delas os gestores foram entrevistados; acerca das observações de campo a empresa não quis ser entrevistada. Esses processos ocorreram no ano de 2012. Nas entrevistas surgiram temáticas como: causas, consequências, perfil da vítima e do agressor, processo, dentre outros.

Silva e Raichelis (2015) aplicaram um questionário individual com assistentes sociais que atuam em diversas Políticas Públicas e profissionais que estão nos cursos de mestrado e doutorado em Serviço Social da PUC – SP. A aplicação foi no período de 2014. Dos questionários respondidos 5 foram escolhidos, pois se enquadravam aos aspectos do assédio moral. Acerca da análise dos casos, características que surgiram foram: mulheres, idade entre 30 e 50 anos e a maioria estava inserida no serviço público. Também apareceram características específicas como assédio desencadeado: pela defesa das atribuições e capacidades profissionais, pela defesa de princípios éticos, pela competência técnica da equipe, dentre outros. E outras particularidades como a solidão vivenciada pelo sujeito assediado, estratégias de resistência, impunidade do assediador e da organização.

Rueda, Baptista e Cardoso (2015) aplicaram a Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM) com 687 trabalhadores, sendo 367 mulheres, 313 homens e 7 não forneceram a informação. A faixa etária estava entre 18 e 71 anos. O nível de escolaridade estava entre ensino fundamental incompleto e doutorado. Sobre a localidade, 480 de Sergipe e 207 de São Paulo. Foi destacado três áreas de trabalho: comercial, industrial e prestação de serviços. O tempo de trabalho na empresa variou de 1 a 33 anos. Para critério de inclusão foi levado em consideração sujeitos que estivessem trabalhando em uma organização, com carteira de trabalho assinada e tempo mínimo de trabalho de 1 ano. Como análise dos dados, os autores confirmam a importância da construção de instrumentos para avaliar acerca do assédio moral, e que com a escala que foi aplicada foi possível oferecer uma probabilidade de avaliar melhor o fenômeno em países como

o Brasil.

Rissi *et al.* (2016) entrevistaram 7 profissionais da psicologia, do sexo feminino, idade entre 24 e 44 anos, com tempo de atuação na empresa acima de 2 anos, a maioria possuíam curso de pós-graduação em nível de especialização na área de Psicologia Organizacional e/ou Gestão de Pessoas. O critério de inclusão foi que as psicólogas trabalhassem há pelo menos 1 ano na organização. A entrevista foi semiestruturada, realizadas no local de trabalho dos sujeitos e dividida em como os profissionais entendem por assédio moral, a percepção da ocorrência no ambiente laboral e intervenções utilizadas. O período da aplicação foi entre setembro e novembro de 2013. A partir da análise dos dados, surgiram três categorias pertinentes: assédio moral com humilhações e abuso de hierarquia; percepção do assédio moral no trabalho; e intervenções psicológicas preventivas, como treinamentos, e reativas, como demissão, orientações e acompanhamentos do agressor.

Silva, Aquino e Pinto (2017) aplicaram o questionário *Negative Acts Questionnaire* (NAQ – R) com 677 sujeitos, 81% sendo do sexo masculino e 19% do sexo feminino. A maioria residente de Salvador, Bahia. A mediana das idades foi de 48 anos. Sobre o nível de escolaridade, 50,7% das mulheres possuem nível superior e 45,7% do homens possuem nível superior. Em relação a situação conjugal, 54,2% das mulheres eram casadas ou tinham algum companheiro e se referindo aos homens são 67,4%. Acerca da análise dos resultados, 62,4% das mulheres identificaram algum comportamento negativo no ambiente de trabalho nos últimos seis meses, enquanto que comparados com os homens, a porcentagem foi de 58,1%.

Lombardi (2017) entrevistou 81 profissionais da área, sendo 48 mulheres e 33 homens, de diferentes faixas etárias e em diversos momentos de suas carreiras. A respeito do cargo, eram: estagiários (as), assistentes de obras, auxiliares de engenharia, técnicos (as) em segurança do trabalho, arquitetos (as), engenheiros (as) juniores e seniores, coordenadores (as) de obra, gerentes e diretores (as) de engenharia, empresários (as). Em relação ao trabalho, estavam alocados em escritórios e canteiros de construtoras, escritório de projetos, sindicatos: patronal e de engenharia. Sobre a análise dos resultados, a identidade profissional do engenheiro (a) ainda está no ideal masculino e em características machistas em que incorporam práticas de assédio tanto moral como sexual, ignorando padrões de comportamentos, apesar de não identificarem como práticas abusivas.

### 3.2. Assédio moral e saúde

Nesta categoria estão inscritos 8 artigos que estão relacionados com assédio moral e saúde. Os autores dessas publicações dialogam sobre a compreensão dos entrevistados acerca do fenômeno do assédio moral e o quanto afetam em sua saúde mental e física e bem-estar pessoal e profissional.

Câmara, Maciel e Gonçalves (2012) fizeram estudo de caso, análise documental e entrevistas individuais com os sujeitos que formam a Comissão Setorial Piloto do “Projeto de Prevenção e Combate ao Assédio Moral dos Servidores Públicos da Administração Direta do Estado do Ceará”. Este projeto tem a finalidade de promover a dignidade dos funcionários e prevenir os episódios de assédio moral. E a comissão está inserida dentro do contexto dos trabalhadores, com função de investigar e averiguar possíveis ocorrências do fenômeno. Da análise documental foi possível extrair o Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública, que é composto por etapas para se identificar e atitudes para tomar acerca das práticas de assédio, que são: queixa; indicação de relator e investigação no trabalho; contato com o denunciado; parecer, relatório e ações. Sobre as entrevistas, foram semiestruturadas e realizadas com 5 sujeitos, no período de 2010. A respeito das respostas dos entrevistados surgiram assuntos como: opiniões sobre o que é assédio moral no trabalho, atuação da comissão setorial, sentimentos negativos e positivos, apoio da gestão, receio da comissão setorial em realizar as investigações, dentre outros.

Scur e Carlotto (2012) buscaram compreender a vivência do assédio moral em trabalhadores que estão em situação de desemprego em Porto Alegre, Rio Grande do Sul. O critério de inclusão para participarem desta pesquisa era que os sujeitos tivessem vivenciado por mais de 6 meses situações, consideradas por eles, como assédio moral. Dos 6 trabalhadores entrevistados, 4 eram do sexo feminino e 2 do sexo masculino, com idade entre 20 e 51 anos. O nível de escolaridade era entre ensino médio completo e ensino superior completo. Acerca dos cargos e local de trabalho, as mulheres ocupavam funções de secretária executiva, gerência, auxiliar de recursos humanos e estagiária, e estavam alocadas em universidade, construção civil e empresa de consultoria. Já os homens exerciam funções técnicas de auxiliar administrativo e técnico em equipamentos, trabalhando em indústria e empresa de tecnologia. A entrevista foi semiestruturada e realizada em março e abril de 2009, com questões como situações de assédio moral, início e duração das atitudes hostis, percepção dos colegas sobre os

acontecimentos, reações frente ao fenômeno, perfil do assediador e consequências do assédio para a vida pessoal e profissional do sujeito.

Antunes, Carlotto e Strey (2012) buscaram compreender as formas em que o assédio moral afeta na vida de mulheres que sofreram em ambiente laboral, levando em consideração ser uma experiência subjetiva que ocasiona danos à saúde dos sujeitos. Foram entrevistadas 6 mulheres, com faixa etária entre 25 e 56 anos, em que 5 delas possuem ensino superior completo, em Porto Alegre, Rio Grande do Sul. Acerca da situação conjugal 4 eram casadas, 1 divorciada e 1 solteira. No período das entrevistas elas já não estavam mais na empresa ou no mesmo departamento. Do local da aplicação, 4 foram em suas residências e 2 em locais públicos, todas sem interferências durante a realização. Como análise dos resultados foi perceptível no discurso das entrevistadas que os atos hostis estão interligados ao sistema laboral contemporâneo e que algumas vezes as práticas de assédio moral foram atribuídas a problemas da chefia, como por exemplo, de ordem psicopatológica, de personalidade ou comportamental.

Martins *et al.* (2012) participaram em 2011 de um projeto de extensão vinculado ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, financiado pelo Ministério da Educação. Este projeto tinha o nome de “Combate e Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho para a Promoção de Saúde do Trabalhador”. No geral, o projeto tinha 3 objetivos, sendo eles: elaboração de uma cartilha sobre assédio moral no trabalho com apoio da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) de Santa Catarina; realização do II Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho; e atendimento grupal para pessoas que foram assediados no ambiente de trabalho, tendo como referência o psicodrama. Sobre o grupo, participaram servidores docentes e servidores técnico-administrativos da universidade. A proposta foi divulgada por e-mail e ao final participaram 5 mulheres. Os encontros ocorreram quinzenalmente, entre outubro e dezembro de 2011, totalizando 6 encontros com duração de 2 horas cada.

Cahú *et al.* (2014) se propuseram a investigar situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros em seu ambiente laboral. Foi aplicado um questionário com 259 profissionais de enfermagem que atuam em Unidades Básicas de Saúde e Hospitais da Rede Pública do município de João Pessoa, Paraíba. O instrumento foi disponibilizado e divulgado pelo site oficial do Conselho Regional de Enfermagem da Paraíba. Como critério de inclusão era necessário que os enfermeiros estivessem atuando na profissão e no mínimo de 6 meses trabalhando na área. O período de

realização foi entre junho e agosto de 2011. Acerca da análise dos resultados surgiram 4 categorias, sendo elas: deterioração proposital das condições de trabalho; atentado contra a dignidade; isolamento e recusa de comunicação; e violência verbal, física e sexual.

Machado, Murofuse e Martins (2016) tiveram como objetivo de mostrar as percepções dos trabalhadores da agroindústria avícola adoecidos sobre as repercussões do trabalho em sua saúde. Os autores buscaram sujeitos para o estudo em um Ambulatório de Saúde Mental e dois Centros de Atenção Psicossocial (CAPS II e CAPS AD), na região oeste do Paraná. Os possíveis participantes das entrevistas foram procurados por meio dos prontuários de atendimento dos serviços de saúde. As entrevistas foram semiestruturadas com um total de 14 participantes. Sendo 7 homens com idade entre 29 e 62 anos, e 7 mulheres com idade entre 22 e 44 anos. O nível de escolaridade está entre alfabetização funcional e ensino médio. Sobre a situação conjugal, 5 eram casados, 5 solteiros, 3 divorciados e 1 solteiro. O setor de trabalho dos entrevistados era área industrial de um frigorífico e na granja e aviário. As funções eram: 10 operadores de produção, 3 auxiliares de produção e 1 apanhador de frango. Dos diagnósticos encontrados nos prontuários, os citados foram: episódios depressivos e alcoolismo crônico. Da análise dos resultados, 7 categorias se destacaram nas respostas, sendo elas: organização do trabalho na agroindústria avícola; mudança física e psicológica no trabalhador; uso de drogas psicoativas para suportar o trabalho; oportunidade de melhorar o nível escolar para produzir mais; medo de ser demitido e falta de reconhecimento; conviver com o preconceito de possuir uma doença mental; assédio moral e sexual. E destacaram também que os ataques contra a dignidade tinham o intuito de submeter o sujeito às determinações de produtividade ou gerar uma demissão.

Campos e Rueda (2016) buscaram correlacionar a Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM) com a Escala Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Aplicaram com 338 trabalhadores alocados em indústria, comércio e prestação de serviços em Sergipe. Dos entrevistados, 191 eram do sexo feminino e 147 do sexo masculino, com idade entre 18 e 61 anos e nível de escolaridade entre ensino fundamental incompleto e ensino médio completo. O critério de inclusão para esse estudo foi que o sujeito estivesse trabalhando, no mínimo, há 1 ano na mesma empresa e que estivesse com vínculo empregatício como a carteira de trabalho assinada. Sobre a análise dos resultados em que visam à relação das duas escalas foi que todas aquelas que tivessem com valor

negativo indicavam que quanto mais o sujeito percebe que está sendo acometido por atitudes hostis que se configuram como assédio moral, menos ele enxerga que possui qualidade de vida no trabalho em seu ambiente laboral.

Jacoby e Monteiro (2016) se propuseram a estudar e investigar a relação do assédio moral em universitários que trabalham e o bem-estar no ambiente laboral. Participaram do estudo 457 estudantes matriculados em uma faculdade particular em Porto Alegre, Rio Grande do Sul. Como critério de inclusão era necessário que fossem universitários que estivessem trabalhando, pelo menos, há seis meses. Dos sujeitos, 69,1% eram mulheres e 30,9% homens; 68,7% eram solteiros; em nível operacional 59,1%, com jornada de trabalho de 40 e 44 horas/semanais 42,2%. O tempo de trabalho dos sujeitos nas empresas variou de seis meses a 39 anos. E a aplicação ocorreu no período de agosto a outubro de 2011. Os instrumentos utilizados foram três questionários autoaplicáveis: Questionário biossocial, demográfico e laboral; Questionário de Atos Negativos; e Medidas de bem-estar no trabalho que é composto por três escalas que abordam a satisfação, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Acerca da análise dos resultados, ficou exposta a correlação entre os atos negativos do assédio moral com as escalas das medidas do bem-estar envolvidas no ambiente laboral, em que quando o sujeito é alvo das atitudes hostis do fenômeno nota-se uma diminuição do bem-estar do sujeito.

#### 4. DISCUSSÕES

Após realizar uma breve análise acerca dos resultados obtidos por esta revisão integrativa, é possível alegar que o assédio moral, geralmente, está associado ao ambiente de trabalho e que sua ocorrência gera danos à saúde do sujeito assediado. Apesar dos descritores terem sido formados em pesquisas separadas, como assédio moral *and* trabalho e assédio moral *and* saúde, foi perceptível a presença do assédio moral, trabalho e saúde como temática da maioria dos artigos, com isso seria possível utilizar como pesquisa assédio moral *and* trabalho *and* saúde. É possível perceber essa alegação quando nota-se o número de artigos repetidos, ou seja, apareceram nas duas pesquisas dos descritores.

Acerca das implicações que surgiram no decorrer da literatura aqui exposta, é interessante discorrer sobre alguns assuntos pertinentes. Para observar a influência que o ambiente laboral tem em relação ao fenômeno, além da globalização, é importante observar a nova organização do trabalho apontada por Hirigoyen (2015). A autora alega

que a evolução acelerada das novas tecnologias faz com que as empresas obriguem os funcionários a aprenderem mais rápido e mais funções, que se enquadrem e se tornem sujeitos ajustados e padronizados. Concordando com essa ideologia, Teixeira e Batistuti (2009) denominam que essas empresas são organizações mecanicistas, associada ao funcionamento de uma máquina que possui uma forma específica de trabalhar, possui o controle de quase todos os recursos, é eficiente, porém previsível. Para este tipo de organização, os autores falam de um possível aparecimento de lideranças autocráticas, que são estilos de gestão que oprimem e submetem os funcionários as suas regras, justificando-se que essa é a melhor forma para lidar com a competitividade do mercado e alcançar bons resultados lucrativos.

Machado, Murofuse e Martins (2016) discutiram sobre o modo de produção capitalista, que geralmente visa os benefícios e lucros da empresa ignorando o bem-estar do sujeito, dando assim abertura para possíveis comportamentos que possam atingir negativamente seus trabalhadores, visando apenas o crescimento financeiro. Dando ênfase a essa nova estruturação do trabalho, Silva e Raichelis (2015) apresentam o termo “classe-que-vive-do-trabalho”, que são sujeitos que cada vez mais são internalizados sobre o capitalismo em suas subjetividades, que vivem em função do trabalho como modo de sobrevivência, sendo afetados em sua vida social e profissional.

Geralmente o que importa para as empresas é seu rendimento, se os funcionários estão trabalhando bem e dando os resultados esperados. Com essa expectativa e foco nos lucros, muitas vezes o sujeito trabalhador não é visto como um ser humano, e sim uma engrenagem de uma máquina que não pode parar, e caso isso aconteça, pode ser substituído. Com isso, o indivíduo se sente desrespeitado e com sua autoestima afetada, fazendo com que não tenha motivos para produzir como a gestão ambiciona.

Schindwein (2013) traz como questão a importância do trabalho para o indivíduo, que independente da situação em que o sujeito esteja com relação aos outros trabalhadores, ele enxerga que nesta ocupação é gerada sua identidade social e saúde, por estar em um ambiente que possa ser útil e mostrar sua capacidade e suas competências.

Independente da função que o trabalhador atue, ela possui um valor simbólico. O trabalho tem um significado para o sujeito, é a partir dele que o ser consegue constituir sua identificação. Ele passa a ter uma função na sociedade, um alguém que pode contribuir para a realização de algo. Porém, quando este sujeito sofre as atitudes hostis que se configuram como assédio moral, esse símbolo do trabalho, passa a ser algo que

demarque sofrimento, que lhe cause dor, fazendo com que evite e fuja da sua realidade atual, pedindo muitas vezes demissão do emprego que antes lhe gerava prazer.

O ambiente de trabalho é o que geralmente favorece para a ocorrência de assédio moral. Em que não apenas o local, mas a estrutura da organização, as funções que algumas vezes não são bem esclarecidas, chefes que tem autonomia para agir da forma que lhe for conveniente, dentre outros. Como uma consequência desses aspectos a comunicação entre os funcionários da empresa é afetada, dando abertura para erros de interpretações. Anteriormente os comunicados eram transmitidos pessoalmente, com as tecnologias atuais esses informes passaram a ser conduzidos eletronicamente, como por exemplo, por *e-mail*. Desaparecendo assim o diálogo, a fala e a escuta desse outro, o respeito que esta troca de informações gerava. E, nos momentos em que o trabalhador tem abertura para falar algo, ele é ignorado. Com isso, é interessante perceber que o incentivo para um trabalhador, além da remuneração, é um ambiente de trabalho em que se sinta motivado e respeitado, sendo reconhecido e com possibilidades de crescimento profissional. E que, para um bom funcionamento de uma empresa, é imprescindível que seus trabalhadores estejam bem e com bom desempenho. (HIRIGOYEN, 2015)

Por vezes, as atitudes hostis que caracterizam o assédio moral são naturalizadas sendo consideradas como comportamentos atrelados ao modo da gestão em que o sujeito tem que se adaptar. Rodrigues e Freitas (2014) abordam essa naturalização e relacionam como motivo de ocorrência a falta de comunicação entre a organização e o sujeito. Schlindwein (2013) também inclui como ocorrência a falta de autonomia que a pessoa tem em relação ao grupo de trabalho, fazendo assim que seja menosprezada perante os colegas.

Rissi *et al.* (2016) concordam com Câmara, Maciel e Gonçalves (2012) no que se refere as atitudes que a organização tem que ter para evitar o assédio moral. Como deliberar e designar as tarefas que serão de responsabilidade de cada trabalhador, pois tarefas que não são bem definidas dão abertura ao erro e possibilidade de culpar outro; e explicitar situações que não são toleradas pela empresa, deixando os sujeitos cientes sobre o que é aceitável ou não. Por isso é importante a gestão estar ciente sobre o que é assédio moral para compreender a situação e poder se posicionar diante os fatos expostos.

Ainda acerca do posicionamento da gestão, alguns autores exploram pontos em que as atitudes das empresas se configuram como assédio moral. Soares e Villela (2012) trazem a competitividade do mercado pela busca de bons resultados, em que muitas

vezes a empresa a utiliza como ferramenta com o propósito de disciplinar e alcançar os objetivos almejados pelos gestores. Schlindwein (2013) cita acerca do isolamento tanto de ações dos gestores como omissões dos colegas, que por não compreenderem a situação da vítima, preferem afastá-la. Machado, Murofuse e Martins (2016) falam de ataques contra a dignidade do sujeito que tentam submetê-lo a situações que não lhe foram atribuídas de início, fazendo com que falhe na atribuição, com intuito de, geralmente, provocar a demissão do mesmo.

Teixeira e Batistuti (2009) dialogam sobre a prática do assédio moral, que visa menosprezar e desestabilizar o trabalhador, que ocorre de forma discreta sendo difícil a sua comprovação. Alegam que os impactos gerados estão diretamente relacionados à intensidade e duração dos atos hostis. Essas consequências atingem a saúde do sujeito, sendo geralmente em longo prazo. Hirigoyen (2015) traz como exemplos distúrbios psicossomáticos, acidentes de trabalho e absenteísmo. Freire (2008) divide os conceitos em base a Organização Mundial da Saúde (OMS) que denomina de: psicopatológico, psicossomático e comportamental.

Com isso, a identidade que o trabalho proporcionava a esse trabalhador é destruída, começa a não ter mais significado, influenciando o sujeito como um todo, inclusive afetando seu comportamento com as pessoas de seu convívio social.

Além das discussões sobre configurações do assédio moral, Martins *et al.* (2012) e Pinto e Paula (2013) discorrem sobre as consequências do fenômeno. Os impactos atingem tanto o sujeito, como a organização e a sociedade. O trabalhador assediado é afetado em sua saúde mental e física, gerando possíveis patologias. A organização tem sua integridade comprometida, com um ambiente adoecedor, fazendo com que caia a produtividade da empresa, dando abertura para maior rotatividade de pessoal, erros, acidentes e possíveis indenizações. E para a sociedade é levada em consideração os custos para tratamento e reabilitação desse sujeito adoecido, gerando despesas com consultas, aposentadorias precoces e outros benefícios sociais.

Apesar do quanto o assédio moral esteja instalado, os autores concordam que é preciso a empresa intervir e prevenir diante do fenômeno. Glina e Soboll (2012) dialogam que as medidas devem ser voltadas não apenas para as vítimas, mas também para a organização, não admitindo qualquer violência que surja. As intervenções devem ser equiparadas ao indivíduo, a relação sujeito e instituição e a estrutura da organização. E as prevenções são voltadas à redução de riscos, melhoramento de recursos individuais e diminuição e a cura de danos causados as vítimas.

Câmara, Maciel e Gonçalves (2012) e Rissi *et al.* (2016) indicam que além de existir uma legislação específica sobre a temática, é imprescindível o comprometimento da organização nesse quesito. As intervenções podem ser baseadas em ações administrativas proativas, como exemplo, criando comissões na instituição para mediar e investigar o assédio moral implantado tendo possibilidade de punir os agressores, dando assim credibilidade a vítima. Martins *et al.* (2012) e Rodrigues e Freitas (2014) abordam sobre a prevenção do assédio moral, que é necessário que haja uma mudança na forma que as empresas administram seu pessoal, também alegam que é interessante a instituição possuir um código de ética e disponibilizem meios para que as vítimas assediadas possam se manifestar e denunciar o(s) agressor(es), para que a organização se posicione e adote medidas para evitar novos acontecimentos. Silva e Raichelis (2015) citam uma lei que está tramitando na Câmara dos Deputados, que é o Projeto de Lei n. 7.202/2010, que aborda o assédio moral como acidente de trabalho. Esta lei está sendo discutida e se aprovada será uma conquista para a população, pois o assédio moral será visto em sua plenitude como um risco para a saúde mental e física do trabalhador.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo analisar a produção científica acerca do assédio moral, o ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador, diante da análise da literatura sobre o tema foram encontrados artigos que trataram da temática enfatizando os seguintes aspectos: compreender e identificar o que é o assédio moral, o ambiente de trabalho é o local onde é mais perceptível à ocorrência do fenômeno, quais os possíveis comportamentos hostis que se configuram, consequências a saúde do trabalhador assediado, e possíveis intervenções e prevenções que a gestão pode realizar para amenizar e evitar que ocorra o assédio moral.

As limitações que surgiram nesta revisão integrativa foram na delimitação dos artigos. No período da realização da pesquisa eletrônica, surgiram muitas publicações, que foi necessário fazer uma análise minuciosa sobre quais deles se adequavam neste estudo. Apesar de o assédio moral ser considerado um tema novo, muitos pesquisadores se propuseram a estudar e falar sobre esse assunto.

Acredita-se que apesar da pesquisa aqui realizada é fundamental que haja novos estudos para ampliar as discussões sobre o fenômeno. Dando assim abertura a novos ensejos de novas pesquisas.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, C. G. de *et al.* **Assédio moral na atenção básica segundo os profissionais de enfermagem.** Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 1, p. 77-90, 2015.
- ANTUNES, B. M.; CARLOTTO, M. S.; STREY, M. N. **Mulher e trabalho: visibilizando o tecido e a trama que engendram o assédio moral.** Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 18, n. 3, p. 420-445, Dez, 2012.
- CAHU, G. R. P. *et al.* **Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho.** Acta Paul Enferm. 2014; 27(2):151-6, 2014.
- CAMARA, R. de A.; MACIEL, R. H.; GONÇALVES, R. C. **Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará.** Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 37 (126): 243-255, 2012.
- CAMPOS, C. S.; DUTRA, F. C. R. **Globalização e dignidade da pessoa humana.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.43, n.73 p.79-84, jan./jun, 2006.
- CAMPOS, M. I. de; RUEDA, F. J. M. **Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho.** Avaliação Psicológica, 15(1), pp. 21-30, 2016.
- CARVALHO, R.; SILVA, M. D.; SOUZA, M. T. **Revisão integrativa: o que é e como fazer.** Einstein, 2010; 8 (1 Pt 1): 102-6
- FILHO, A. M.; SIQUEIRA, M. V. S. **Assédio moral e Gestão de pessoas: Uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas.** RAM – Revista de Administração Mackenzie, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.
- FREIRE, P. A. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador,** 2008.
- FREITAS, M. E. de. **Assédio moral e Assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações.** RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19. Abr./Jun, 2001.
- GLINA, D. M. R.; SOBOLL, L. A. **Intervenções em assédio moral no trabalho: Uma revisão literária.** Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 37 (126): 269-283, 2012.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano.** 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** 8ª ed – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

- JACOBY, A. R.; MONTEIRO, J. K. **Assédio moral em estudantes trabalhadores e sua relação com o bem-estar no Trabalho**. *Interação Psicol.*, Curitiba, v. 20, n. 3, p. 319-329, Set./Dez, 2016.
- JUNIOR, V. M. V.; MENDONÇA, J. M. B. **Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades**. *Cad. EBAPE.BR*, v. 13, nº 1, artigo 2, Rio de Janeiro, p.19–39, Jan./Mar, 2015.
- LOMBARDI, M. R. **Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero**. *Cadernos de Pesquisa* v.47 n.163 p.122-146 Jan./Mar, 2017.
- MACHADO, L. de F.; MUROFUSE, N. T.; MARTINS, J.L. **Vivências de ser trabalhador na agroindústria avícola dos usuários da atenção à saúde mental**. *Saúde Debate*. Rio de Janeiro, v. 40, n. 110, p. 134-147, Jul/Set, 2016.
- MARTINS, F. S. *et al.* **Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho**. *Ver. Bras. de Psicodrama*, v. 20, n. 2, 2012.
- PINTO, R. de A. B.; PAULA, A. P. P. de. **Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior**. *Cad. EBAPE.BR*, v. 11, n. 3, artigo 1, Rio de Janeiro, p.340–355. Set./Nov, 2013.
- RISSI, V. *et al.* **Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho**. *Temas em Psicologia*, Vol. 24, nº 1, 339-352, 2016.
- RODRIGUES, M.; FREITAS, M. E. de. **Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência**. *Cad. EBAPE.BR*, v. 12, nº 2, artigo 6, Rio de Janeiro, p.284–301. Abr./Jun, 2014.
- RUEDA, F. J. M.; BAPTISTA, M. N.; CARDOSO, H. F. **Construção e estudos psicométricos iniciais da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM)**. *Avaliação Psicológica*, 14(1), pp. 33-40, 2015.
- SCHLINDWEIN, V. de L. D. C. **Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho**. *Psicologia & Sociedade*, 25(2), 430-439, 2013.
- SCUR, M. D.; CARLOTTO, M.S. **Assédio moral: a percepção e vivência dos trabalhadores**. *Contextos Clínicos*, vol. 5, n. 2, Jul/Dez, 2012.
- SILVA, I. V.; AQUINO, E. M. L. de; PINTO, I. C. de M. **Características psicométricas do *Negative Acts Questionnaire* para detecção do assédio moral no trabalho: estudo avaliativo do instrumento com uma amostra de servidores estaduais da saúde**. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 2017.

SILVA, O. D. da; RAICHELIS, R. **O assédio moral nas relações de trabalho do (a) assistente social: uma questão emergente.** Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 582-603, Jul./Set, 2015.

SILVA, P. C. C. da. **Assédio moral no trabalho.** Universidade de Coimbra. Faculdade de economia. Dez, 2007.

SOARES, L. R.; VILLELA, W. V. **O assédio moral nas perspectivas de bancários.** Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 37 (126): 203-212, 2012.

TEIXEIRA, R. de F.; BATISTUTI, E. **Assédio moral em organizações mecanicistas: Efeitos em um *call center*.** Revista ANGRAD, v. 10, n. 2. Abr/Mai/Jun, 2009.

ZANETTI, R. **Assédio Moral no Trabalho**, 2010.