



**FACULDADE DE TEOLOGIA, FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS GAMALIEL**  
**CENTRO EDUCACIONAL E CULTURAL DA AMAZONIA**  
**CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

*Reconhecido pela Portaria Ministerial (MEC) nº 64 de 28 de janeiro de 2015*

**MARIA GILCIRLEIDE GINO DE SOUZA**

**O ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES - UMA  
QUESTÃO DE ÉTICA**

**TUCURUÍ - PA**

**2019**



**FACULDADE DE TEOLOGIA, FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS GAMALIEL**  
**CENTRO EDUCACIONAL E CULTURAL DA AMAZONIA**  
**CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

*Reconhecido pela Portaria Ministerial (MEC) nº 64 de 28 de janeiro de 2015*

**MARIA GILCIRLEIDE GINO DE SOUZA**

**O ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES - UMA  
QUESTÃO DE ÉTICA**

Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel, – FATEFIG, como requisito para a obtenção do título de Bacharelado. **Orientado pelo Professor e Mestre: Glailson Braga.**

**TUCURUÍ - PA**

**2019**



## ATA DE DEFESA DE ARTIGO

Aos 26 do mês de Novembro de 2019, às 3 horas, na FACULDADE DE TEOLOGIA, FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS GAMALIEL (FATEFIG), compareceu o(a) acadêmico(a):

**Maria Gilcirleide Gino de Souza**

**MATRICULA: 2016001127**

para fazer a defesa oral do Trabalho de Conclusão de Curso (ARTIGO), intitulado:

**O assédio moral dentro das organizações: Uma questão de ética.**

orientado pelo Docente PROF. **Me. Glailson Braga Pompeu**, perante a banca arguidora, assim constituída:

PRESIDENTE: PROF. **Me. Glailson Braga Pompeu**

1º MEMBRO: PROF. **Esp. Taynara Fidelis dos Reis**

2º MEMBRO: PROF. **Esp. Anderson Kalleb Araújo Santos**

Após ouvirem a exposição dos acadêmicos acima nominados e arguirem sobre diferentes aspectos do ARTIGO, os membros da banca em reunião, atribuíram-lhe a nota final de 9,8 deferindo pela ( Aprovação ( ) Reprovação do Trabalho. Ficando acordado que a NOTA FINAL está condicionada à entrega do trabalho na versão final no **prazo de quinze (15) dias** úteis a partir desta data e o mesmo deverá contemplar as observações levantadas pela Banca.

NOTA FINAL: 9,8

Nada mais havendo em questão, comunicam, nesta data, aos acadêmicos a nota atribuída e assinam o presente:

  
\_\_\_\_\_  
PRESIDENTE/ ORIENTADOR

  
\_\_\_\_\_  
1º MEMBRO

  
\_\_\_\_\_  
2º MEMBRO

Maria Gilcirleide Gino de Souza.  
\_\_\_\_\_  
ACADÊMICO

## **AGRADECIMENTOS**

Presto este trabalho, em primeiro lugar a Deus, que me concedeu força, sabedoria e discernimento para que meu objetivo fosse alcançado.

A minha família, pelo apoio e incentivo nos momentos de desânimo, sendo essenciais nessa trajetória, me encorajando a prosseguir, com propósito em realizar um sonho.

Aos meus amigos de trabalho e companheiros de estudo, por toda colaboração e apoio no decorrer desta etapa significativa, em meu desenvolvimento universitário.

Ao meu orientador pelo incansável incentivo na laboração deste estudo, não aferindo dedicação, sendo de grande importância sua avaliação para alcançar o melhor proveito e atingir o objetivo final.

Perfazendo, sou grata as pessoas que se ofereceram em colaborar, favorecendo a concepção do meu trabalho.

### Epígrafe

“O principal objetivo da educação é criar homens capazes de fazer novas coisas, não simplesmente de repetir o que outras gerações fizeram – homens criativos, inventivos e descobridores”.

# O ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES - UMA QUESTÃO DE ÉTICA

Maria Gilcirleide Gino de Souza<sup>1</sup>

## RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão de grande relevância para sociedade, por ocasionar dano de grande importância para família, estado, organizações e para o assediado. Através desta pesquisa, visando informar o assunto, evidenciando a magnitude do problema, bem como a utilidade de criar leis caracterizadas para sanar o problema. É perceptível que o assédio moral afeta o princípio maior do nosso ordenamento jurídico, a integridade do ser humano, não devendo ser zelado apenas pela área do Direito do Trabalho, pois as consequências retratam em toda sociedade, atingindo a instituição de saúde e o bem-estar social. A atuação do Estado na percepção de criar leis, políticas de compreensão e preparo de profissionais, método de execução e fiscalização de abusos dentro das organizações, são meios de extinguir o assédio moral no ambiente de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assedio Moral, Dignidade Humana, Abuso dentro das Organizações.

## I. INTRODUÇÃO

Mudanças econômicas, sociais, políticas e culturais tem causado sérios impactos na sociedade, como a vulnerabilidade psicológica, envolvendo a qualidade de vida e uma jornada de trabalho cada vez mais inflexível, onde o trabalhador deve ser produtivo, uma exigência da maioria das organizações, definido como abuso de poder.

O assédio moral nas organizações retrata intervenção considerável, não dependerá de um estudo único para absorvê-lo. Além de ser um tema (problema) atual que vem acontecendo na modernidade com maior frequência, é também um assunto voltado para área jurídica e psicológica.

A busca vertiginosa pelo sucesso e lucro a qualquer custo, faz com que o local de trabalho se torne competitivo, onde o trabalhador sofre opressão, ocasionando circunstâncias de medo. Os aspectos psicológicos em consequência do assédio moral atinge a saúde do trabalhador, gerando problemas físicos e mentais, expondo o trabalhador a um tratamento desumano por certo tempo.

O desenvolvimento desse trabalho foi abordado no primeiro tópico sobre um breve conceito de moral na história, o segundo tópico está relacionado ao assédio moral nas organizações, finalizando no terceiro tópico sobre o assédio moral na prática em uma

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Administração, turma 05, da Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel – FATEFIG.

organização na cidade de Tucuruí. Uma maneira de evitar esse problema dentro das organizações é analisar as consequências que o assédio moral traz ao ambiente de trabalho, identificando os diferentes tipos de assédio moral.

O contexto dessa pesquisa tem como objetivo realizar pesquisa bibliográfica, por meio de levantamento em fontes primárias e secundárias, interpretação dos dados qualitativos, onde se busca compreender e interpretar determinados comportamentos, procurando meios para evitar o assédio moral nas organizações, usando medidas de ações para promover um bom convívio, onde as organizações deve ter conhecimento de que esse problema traz danos tanto para vítima como para própria organização, tendo como intuito trazer uma melhor visão, mais justa para solução do conflito em questão.

O método do estudo de caso, ou seja, relato de experiência, foi elaborado com base em fato real, ocorrido em uma organização pública na cidade de Tucuruí-PA. Um fato, onde a vítima sofreu assédio moral, com base em relatos da vítima e testemunhando alguns momentos em relação ao assédio, foi construído este estudo de caso.

Sendo relevante o Estado ter zelo ao tema estudado, “assédio moral”, fomentando regras intrínsecas, juntamente com aperfeiçoamento coletivo, onde evite controle e solucione os danos decorrente da prática do assédio moral, junto com uma sociedade racional, proporcionando uma vida íntegra ao trabalhador. A partir desse trabalho, pode-se ter uma visão clara do que pode ser feito para evitar esse problema dentro das organizações.

O assédio moral dentro das organizações é uma questão de ética, onde pode ser evitado de maneira eficaz esse problema no ambiente de trabalho, agindo a favor da dignidade ou integridade do trabalhador, evitando afligir o clima organizacional, identificando e aplicando possíveis punições ao agressor. A relevância da compreensão do abalo psicológico que sofre o assediado moralmente, trazendo consciência da situação para analisar melhor esse problema, adquirindo conhecimento sobre as leis e como aplicá-las, sendo possíveis meios para evitar o problema em questão no ambiente de trabalho.

## **II. UM BREVE RESUMO SOBRE O CONCEITO DE MORAL NA HISTÓRIA**

Surgiu do latim *mos* ou *mores*, a palavra moral, que significa costumes, ou seja, a origem da palavra já traz a lógica de norma obtida pelo costume. A origem não difere os termos moral e ética e não nos dá fundamento a que hoje são utilizadas, mas nos estabelecem em um âmbito exclusivamente humano, o que se torna viável e se baseia o comportamento moral; o humanitário como obtido ou dominado pelo homem sobre o que há nele de autêntica natureza (VASQUEZ, 1975).

A moral pode ser praticada e desenvolvida pela ciência, mas não é científica; a ética como regra científica tem essa atribuição, e com essa base pode influenciar sobre a moral (VASQUEZ, 1975). Porém para Aristóteles (2012), ao falar sobre a Moral ou Valor Moral, como qualifica essa condição da índole, a definição da Moral pode ser identificada como um costume individual, ou seja, a habilidade de favorecer a passionalidade do fazer. O critério sobre o conhecimento da Ética como costume social, determina a melhor autenticidade histórica e social dos costumes.

A moral depende da liberdade, sendo que a importância individual não pode ter divergência em grupo, essa espécie de moral limitada é pouco avançada, por não adotar compromisso pessoal, sendo a moral de grande relevância para os integrantes da sociedade. Para Vasquez (1975, p. 29): *“A divisão igual, de um ato, e a vingança coletiva de outro, com os dois tipos de justiça primitiva, cumprem a mesma função prática, social: fortalecer os laços que unem os membros da comunidade”*.

Ainda Vasquez (1975), diz que uma vida boa para os gregos era fundamentada em princípios morais de entendimento de igualdade, onde o bem-estar era o alvo para se viver. Os gregos possuíam um raciocínio predominante onde planejavam um mundo limitado e estruturado, com propósito relativo entre si e sujeito um dos outros, onde proporcionavam um desempenho favorável.

Para o autor referido, a sociedade em Roma era dividida, onde os princípios eram definidos pela classe superior. Escravos eram considerados objetos e não cidadãos, onde a moral não podia ser praticada em uma mesma sociedade, por possuir classes específicas.

O povo antigo segmentava-se em duas hierarquias contraditórias relevantes, compreendendo-se numa segmentação moral. Destituindo-se de um composto de regras, admitidas pelo povo de maneira responsável. Efetivamente, persistiam duas morais: uma superior, dos homens livres – em especial por ser conceituada como verdadeira; e outras dos escravos, em essencial recusavam os fundamentos e costumes morais válidos e julgavam-se úteis, em noção da conquista de autonomia com responsabilidade. (VASQUEZ, 1975)

Gerando uma situação impiedosa aos escravos, entendiam os homens livres, que os mesmos não seriam capaz de avançar sua respectiva moral, se tornando dependentes à explícita moral dos preliminares. (VASQUEZ, 1975)

De acordo com Vasquez (1975), a moral na sociedade feudal era distinguida pelo sangue, onde os superiores eram visados como pessoas atribuídas de virtudes morais, sendo ausente nos servos por motivo de serem de uma geração menosprezada, porém a igreja oferecia confiança aos servos, em relação aos que tivessem uma vida de compaixão seria

honrado após a morte. Nesse período os senhores feudais controlavam as terras, onde os servos eram mantidos sob seu governo, no entanto existia uma certa humanidade em relação aos servos, apesar de passar por grandes afrontas. Porém nessa época a igreja tinha grande relevância cultural e social, sendo que a moral medieval se fundamentava na espiritualidade e nas terras econômica-sociais de importância para os senhores feudais. A eventualidade desfavorável permitia que tivessem uma visão mais responsável, oferecendo auxílio, humanidade, recebendo contribuição recíproca de seus parceiros, surgindo dentro da antiga moral aristocrata, outra moral, fundamentada na humanidade, trazendo um método atual de harmonizar a relação entre indivíduo e comunidade, diante deste contexto nasceu aburguesia.

Os problemas morais se destacam a todo instante em nossa vida, mostrando alguns procedimentos, esperando uma explicação viável e imediata muita das vezes. Porém, quando começamos a refletir sobre eles, não apenas procuramos reparar tal mal, mostramos mais capaz ao âmbito do conceito-moral ou conceito-ético dos problemas. (VASQUEZ, 1975)

No ponto de vista de Aristóteles (2012), um elo próprio entre a visão da moral e o costume moral, a atuação do indivíduo, deve ser indispensavelmente independente de forças abusivas externas, as alternativas realizadas pelo indivíduo ou grupo, tem a moral como ponto relevante, e quando a chance de opção não está na conquista do indivíduo, não há demonstração do estado da personalidade. O discernimento deve orientar a conduta humana para a conquista da evolução moral aprimorada socialmente. O autor determina a procura da felicidade como um desejo relevante para o homem, o costume de valores é a maneira da conquista da felicidade, tendo como dois tipos fundamentais de valores: valores intelectuais e valores morais, valores são formas de discernimento do indivíduo perante as circunstâncias do dia a dia. Um ser moralmente correto é determinado pela procura da justa medida, equilíbrio entre a exaltação precipitação dos desejos do ser humano em todos os aspectos. O autor enfatiza os erros do ser humano por excesso ou falta, afetando o autodomínio social, sendo importante para a conquista da felicidade.

Segundo La Taille (2006), entretanto a oposição entre autores que comparam a afeição com a moral, como Freud e Durkheim, dos autores que destacam mais a razão, como Piaget e Kohlberg, porém existe uma afinidade: expressar sobre moral provoca pensar sobre normas e deveres, e todos buscam entender a origem do princípio dessa descrição de fundamento moral do sujeito, sendo que Durkheim evidencia o vínculo do indivíduo com a sociedade, Freud destaca o superego, que é responsável por “domar” o Id, ou seja, limitar a tendência inata preliminar com base nos valores morais, que compõe a personalidade; Piaget e Kohlberg, a razão.

Inserindo o que é Moral, La Taille (2009, p. 331) a define como sendo “um conjunto de condutas consideradas como obrigatórias, portanto, como deveres (negativos e positivos)”. Os costumes positivos de um código moral, são relevantes para um bom convívio em meio a sociedade, circunstância que estimula cada vez mais a coerência dos laços que garantem reciprocidade social. Caso contrário, teríamos um contexto de desordem, conflito entre todos para suprir nossas vontades. A moral diz respeito a um zelo coletivo e a valores que são cooperados por costumes, no qual são desenvolvidos por um discernimento social, sendo que os princípios são estipulados pela sociedade. Os princípios éticos (ou morais) contribuem na relevância da nossa situação de sujeitos racionais, livres, impedindo moralmente a opressão e contribuindo com a harmonia social entre as pessoas em meio a sociedade, evitar a violência nas expressões (físicas ou psíquica), é uma preocupação frequente no debate sobre ética e moral.

O respeito pelo outro está profundamente conectado a obrigação, afeição pelo próximo, sendo que ambos têm direito a integridade. Porém, um comportamento grosseiro, mesmo não havendo uma agressão física, é considerado como violência, na visão da moral, é um ato de desconsideração para com o próximo.

### **III. O ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES**

O assédio moral fundamenta-se num modo de constrangimento emocional realizada no ambiente de trabalho, e que se compõe a ação de gestos, palavras e comportamentos vexatório, ocasionando certo incômodo a vítima, cuja ação pode ser feita pelo sujeito ativo no caso do líder (assédio vertical), colegas de trabalho (assédio horizontal), ou por subordinados (assédio ascendente), tendo intuito de isolar e assediar, almejando extinguir a vítima do local de trabalho. (ALKIMIM, 2008)

Para Hirigoyen (2002), o conhecimento indica que o assédio moral da parte de um líder traz efeitos mais sério em relação à saúde, do que o assédio vindo de colegas, pois o assediado se sente mais excluído. Sendo executado uma violência de poderem decorrência da implicância pessoal, ambição, onde ocorre com frequência dentro das organizações favorecimento de alguns, enquanto outros são menosprezados.

O perfil dos assediadores denotam absolutos na falta de empenho e de afinidade para com as pessoas, mas almejam que as pessoas tenham afeição por eles, pra eles tudo é permitido, gostam de fazer rejeição, mas não permitem julgamento. O assediador tem a capacidade de apontar os erros de outrem, mas não admite seus erros. (HIRIGOYEN, 2011)

Compreendendo assédio moral como uma série de procedimentos frequente, realizado por pessoas em estrutura superior ao trabalhador assediado, com propósito de agredir ou consentir que outra pessoa da mesma competência operacional o agrida, com objetivo de denegrir sua integridade através de vexame, favorecendo um desequilíbrio no local de trabalho. (ALKIMIM, 2008)

Perseguidor é o aspecto atribuído a pessoas que constatarem ter orgulho e autoridade, pensando ser indispensável humilhar os outros, sendo inflexível no caso de erros e não reconhecendo o desempenho de seus colaboradores, comportando-se de maneira orgulhosa, sendo oportuno em empossar-se de trabalhos de outrem, objetivando exibir inteligência que não é atribuída a suas características. (ALKIMIM, 2008)

Ofensas emocionais, atinge o contexto familiar e social do assediado, através do trabalho é adquirido aperfeiçoamento pessoal, auto realização, se sentindo útil em meio a sociedade, a partir do momento em que não ocorre a auto realização pessoal, o assediado sofre abalo psicológico, afetando o vínculo familiar, pois é onde busca refúgio, falando sobre suas decepções no meio familiar. (GUEDES, 2003)

Para Barros (2010), o assédio moral no ambiente de trabalho é a razão na relação entre aspectos psicológicos e sociais, eficaz para gerar prejuízo à saúde do assediado, sendo capaz de ser classificada como doença do trabalho, comparada a acidente do trabalho sob o art. 20 da lei 8.213/91.

Apresentar prática de normas nas organizações, esclarecendo sobre o que é assédio moral, impedindo sua ação e elaborando técnicas de aperfeiçoamento reservado e protegido sobre as acusações relacionadas ao problema, com o resguardo do assediado, assediador e dos expectadores, utilizando normas rigorosas para servir de orientação para todos na organização. (FONSECA, 2003)

Fonseca (2007), enfatiza sobre as ordenações jurídicas tendo tangibilidade e existência real, portanto a interpretação moderna prevê que a disposição constitucional deve estar em conformidade com as normas, onde as leis devem ser executadas de maneira harmônica, objetivando inspecionar cada caso existente, amparando abundantemente o assediado.

Exoneração, custos com procedimentos médicos e psicológicos são consequências de prejuízo material ocasionado à estrutura econômica, enquanto a transgressão da integridade, da boa reputação, da valorização pessoal e da saúde mental e física do assediado, está relacionado ao prejuízo moral. (MENEZES, 2004)

Compreendendo característica de punição, impedindo a prática do agressor, a indenização é feita de maneira recompensada, em relação ao prejuízo moral. Tendo como finalidade reparação e aplicação pedagógica, com intuito de reprimir o agressor, para que tal ato não ocorra. (MARTINS, 2007)

Apesar de não existir uma lei federal que trate sobre esse assunto, alguns Estados já publicaram leis independentes sobre o tema, e muitos julgamentos sobre assédio moral se baseiam até mesmo no próprio código civil para conseguir identificar e punir essas situações:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente. (VADE MECUM, 2019, p.144-145)

Os trabalhadores também são protegidos pelo artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) neste item fica evidenciado que nenhum colaborador precisa se submeter a níveis de relação de trabalho que possam ser hostis a sua integridade física ou psicológica, todo trabalhador que for sujeitado a condições inóspitas pode requerer a rescisão do seu contrato de trabalho e posteriores indenizações quando ele assim sentir-se prejudicado dentro do ambiente de trabalho.

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações de contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; (VADE MECUM, 2019, p.864)

A ocorrência do assédio moral envolve a ordem jurídica, social e o princípio maior da Constituição Federal a dignidade da pessoa humana, trazendo consequências não só para a vítima, mas para a sociedade e a própria organização. O assédio moral reflete diretamente na ação do desenvolvimento da sociedade, envolvendo a violência e a instabilidade socioeconômica.

## **VI. ASSÉDIO MORAL NA PRÁTICA EM UMA ORGANIZAÇÃO NA CIDADE DE TUCURUÍ-PA.**

Para Hirigoyen (2002), seja qual for o procedimento inconveniente, que seja observado sua recorrência ou especificação contra sua honradez e probidade emocional ou física de uma pessoa, amedrontando seu emprego ou estragando o clima de trabalho é caracterizado como assédio moral.

Na cidade de Tucuruí-PA, em uma organização pública, ocorreu esse problema de grande relevância nos dias atuais que é o Assédio Moral, trazendo consequências psicológicas.

Em relação ao assédio moral horizontal, a prática hostil é provocada exclusivamente por colegas do mesmo setor de trabalho. Os motivos que são favoráveis para desmoralização são a concorrência, favoritismo em especial a determinada pessoa por parte do chefe, ambição, desigualdade, razões políticas e antipatia por pessoas estranhas, sendo que o assediado pode ser lesado por uma ou mais pessoas no ambiente de trabalho. (GUEDES,2003)

Em um departamento de uma organização pública trabalhava Marina, com mais alguns funcionários do departamento, onde observou certa antipatia de uma colega de trabalho chamada Aline para com ela, porém Aline tinha um bom relacionamento com o chefe do departamento que se chamava Mário.

Com o passar dos dias, Marina observou que o chefe não lhe atribuía tarefas, estava lhe excluindo de muitas coisas no departamento, evitava de lhe passar informações relativas ao departamento, e quando o assediador lhe atribuía tarefas eram várias, que ultrapassava seu horário de trabalho.

A partir desse momento Marina começou a desabafar com sua colega de trabalho Joyce, pois a vítima estava sentindo-se mal com a situação que estava vivendo no seu ambiente de trabalho, sendo que Aline estava contribuindo com as atitudes do chefe em prejudicá-la.

Relatando com Joyce, Marina disse que não suportava mais aquela situação, pois estava atingindo seu casamento, seu psicológico, chegando ao ponto de sentir medo ao ir trabalhar, então decidiu procurar ajuda médica, onde foi diagnosticada com depressão, obtendo atestado de quinze dias.

Guedes (2003), enfatiza sobre a omissão de colegas de trabalho que testemunham o assédio moral no local de trabalho, favorecendo a ação do agressor, superior hierárquico para prática de tal hostilidade. Testemunhas se identificam em sujeição passiva e ativa, onde a passiva não estão incluídas diretamente na conduta do agressor, mas contribui, pois não

tomam atitudes para que ofensas psicológicas sejam evitadas. As ativas agem diretamente, beneficiando a prática do agressor.

O conhecimento ao desrespeito ofensivo ao trabalhador em seu local de trabalho, se faz referência a circunstância que um funcionário ou uma equipe de trabalho executam agressão emocional intensa, de maneira ordenada e constante, ou seja, uma vez por semana, e por um longo tempo, relativo a seis meses referente a outra pessoa, com intuito de prejudicar a interação social, afligir sua imagem, atingir e dificultar as tarefas de trabalho, com isso a intenção do assediador é fazer com que o assediado fique desestimulado e peça demissão. (BARROS, 2010)

O intuito do assediador era fazer com que a vítima pedisse transferência do local de trabalho, pois o mesmo não tinha autonomia para demiti-la, enquanto que uma colega de trabalho contribuía para prática do chefe, a outra colega tinha conhecimento do que Marina passava, mas não podia fazer nada.

Marina então decidiu pedir transferência, pois não aguentava mais a situação em que vivia, pois o assédio moral atinge não só a vítima, mas a família, organização, trazendo prejuízo para os envolvidos.

## **V. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral foi exposto em períodos históricos, como grego e romano, enfatizado pelas classes (nobres e escravos), sendo marcada por valores morais.

Mediante da realização da pesquisa, enfatiza que o assédio moral é um episódio que sempre existiu no ambiente de trabalho, muitas pessoas não se dão conta que sofrem assédio moral no ambiente de trabalho, vivenciando ações que poderiam ser identificadas como assédio moral.

A falta de conhecimento sobre o assunto, faz com que a vítima passe por circunstâncias vexatórias, frequentemente se calam por medo de perder o emprego, não sabendo agir diante do problema.

Sendo de fundamental importância o conjunto de leis local, identificar o assédio moral no ambiente de trabalho, apresentando uma visão que o problema é um dano ao bom funcionamento do metabolismo e qualidade de vida emocional, conseguindo ser instruído, corrigido e sanado, cabendo às organizações utilizar de meios para definir, evitando que o assédio moral ocorra.

O assédio moral no ambiente de trabalho deve ser evitado com a difusão de leis específicas sobre o assunto, tendo propósito de cuidar da dignidade do trabalhador,

implantando políticas públicas de informação e medidas dentro das organizações, enfrentar o assédio moral e suas consequências não é tarefa fácil, repreender é uma necessidade. Dentro das organizações o assédio moral é um constrangimento, onde não se pode passar por cima desse problema, sem dá sua devida importância.

No entanto é evidente que para conquistar um ambiente de trabalho saudável, deve criar bases em fundamentos morais, éticos, respeitando o próximo, sendo necessário recuperar os valores humanos de toda índole, existindo responsabilidade com a ética, amor ao próximo, integridade, valorização de ambas as partes, focando nesses valores, presume-se que o assédio moral no ambiente de trabalho passe a ser diminuído ou até extinto.

O propósito é demonstrar às organizações o uso de políticas internas que possam atingir todos os níveis de hierarquia, a utilização de medidas de ações capazes de estimular o bom convívio, sendo necessário o setor de gestão de pessoas acompanhar seus colaboradores, utilizando feedback como uma ferramenta, pois o assédio moral é tratado como uma má conduta perante as leis, sendo de responsabilidade do município e estado a aplicabilidade de possíveis punições.

## VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. 5. ed. São Paulo: Editora Martin Claret. 1991,2012, 237p.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo, Ltr. 2010.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. São Paulo: LTr, 2003
- FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio Moral: breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71 , n° 1, p. 34-45, jan. 2007.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- LA TAILLE, Y. **Moralidade e Violência: a questão da legitimidade de atos violentos**. Temas em psicologia, vol.17, n.2, p.329-341, 2009.
- \_\_\_\_\_. **Moral e Ética: dimensões intelectuais e culturais**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MENEZES, Cláudio Armando Coucede. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 21 , n° 242, p. 7-21 , fev. 2004.

POMPEU, G.B. **Passos para se construir um projeto acadêmico**: Os desafios no ato de se redigir um projeto acadêmico em metodologia científica. Pará de Minas MG: Virtual Books Editora, 2018.

SARAIVA. **VadeMecum Saraiva**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

VASQUEZ, Adolfo Sanches. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975.