

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES
ENSINO TÉCNICO INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO EM SECRETARIADO**

**ANNE KARLA FERNANDES
LUIS FERNANDO BEDIM**

IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NA ÁREA SECRETARIAL

ITAPETININGA – SP

2023

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES
ENSINO TÉCNICO INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO EM SECRETARIADO**

**ANNE KARLA FERNANDES
LUIS FERNANDO BEDIM**

IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NA AREA SECRETARIAL

Trabalho conclusão de curso apresentado ao ensino técnico integrado ao médio em secretariado, da Etec Prof. Darcy Pereira de Moraes, como requisito parcial obrigatório para obtenção do título de técnico em secretariado.

Orientador: Prof. Me Ronaldo Wilson de Godoi.

ITAPETININGA – SP

2023

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho especificamente aos professores, pois sem eles não progrediríamos nada, aos pais, família, amigos e a todos os profissionais deste curso, em especial ao professor: Ronaldo Wilson Godoi. Assim como um mestre artesão aprimora sua técnica ao longo dos anos, assim nós buscamos a maestria em cada aspecto da área secretarial.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos principalmente a maestria de ensinar do professor Wilson Godoi e superar nossas fraquezas. A Etec Darcy Pereira De Moraes tem sido um farol de luz para aqueles que buscam a maestria em suas respectivas áreas. Aos nossos pais, pelo amor, incentivo e apoio. E a todos aqueles que fizeram parte da nossa formação, muito obrigado por tudo.

“Eu creio que um dos princípios essenciais da sabedoria é o de se abster das ameaças verbais ou insultos”

Maquiavel

Sumário

1. INTRODUÇÃO	13
2. OBJETIVOS	14
3.1 REFERENCIAL TEÓRICO	15
3.1.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL	18
3.1.2 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO	19
3.3 CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL, FÍSICO, MENTAL E EMOCIONAL	22
3.4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
3.5. ANÁLISE DOS RESULTADOS	28
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
5. REFERENCIAS	43

RESUMO

O assédio moral é definido como um crime venenoso e aviltante que viola o bem-estar físico e psicológico do empregado no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ele coloca o funcionário em uma atmosfera humilhante e perturbadora, colocando em risco sua capacidade de realizar seu trabalho e prejudicando seriamente todo o ambiente corporativo. Relacionado ao trabalho é um problema sério que tem efeitos sobre quem o sofre, bem como sobre a sociedade em geral. Embora frequentemente ocorra em segredo, seus efeitos são significativos. O assédio moral também pode resultar de uma variedade de motivos, incluindo desejo de poder e inveja, entre outros. Ele simboliza uma ocorrência de longa data que recentemente foi objeto de intensa análise. Devido à sua conexão direta com questões organizacionais, ele tem o potencial de minar o ambiente de trabalho, incentivando a instabilidade e impedindo o avanço na carreira. O assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva com o intuito de desestabilizar a vítima, que mina a dignidade e a integridade de uma pessoa, colocando em risco tanto a segurança no emprego quanto a atmosfera no trabalho como um todo. As organizações devem usar técnicas de gestão de pessoas que reconheçam e lidem com as circunstâncias situacionais do local de trabalho que podem incentivar o crescimento desse tipo de conduta se quiserem combater esse problema com sucesso. Além disso, é essencial desenvolver uma liderança consciente e participativa que valorize os funcionários e promova um local de trabalho ético.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral; Ambiente corporativo; Ética e Conduta abusiva

ABSTRACT

Moral harassment is defined as a poisonous and demeaning crime that violates the physical and psychological well-being of the employee in Article 483 of the Consolidation of Labor Laws (CLT). It places the employee in a humiliating and disturbing atmosphere, jeopardizing their ability to perform their job and seriously damaging the entire corporate environment. Work-related bullying is a serious problem that has effects on those who suffer it, as well as on society in general. Although it often occurs in secret, its effects are significant. Bullying can also result from a variety of motives, including desire for power and envy, among others. It symbolizes a long-standing occurrence that has recently come under intense scrutiny. Because of its direct connection to organizational issues, it has the potential to undermine the work environment by encouraging instability and impeding career advancement. Moral harassment is characterized by abusive conduct intended to destabilize the victim, which undermines a person's dignity and integrity, jeopardizing both job security and the atmosphere at work as a whole. Organizations must use people management techniques that recognize and address the situational circumstances in the workplace that can encourage the growth of this type of conduct if they are to successfully combat this problem.

In addition, it is essential to develop conscious and participative leadership that values employees and promotes an ethical workplace.

KEYWORDS: Bullying; Corporate environment; Ethics and abusive conduct.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é um fenômeno que afeta muitos trabalhadores em diversos setores. Na área secretarial não é diferente. Esses profissionais são essenciais para o bom funcionamento de uma empresa ou organização e, muitas vezes, acabam sofrendo assédio moral por parte de seus superiores ou colegas de trabalho. Nesse sentido, o principal propósito deste trabalho é analisar os impactos do assédio moral na área secretarial.

O principal problema desta pesquisa é, que atualmente o assédio moral ainda afeta os profissionais da área secretarial e quais são as principais consequências desse fenômeno para o desempenho desses trabalhadores e para o ambiente de trabalho?

Partimos da Hipótese de que o assédio moral na área secretarial tem impactos negativos significativos na saúde mental e física dos profissionais, além de reduzir a produtividade, aumentar o absenteísmo e gerar um clima organizacional prejudicial.

A justificativa deste trabalho é que a área secretarial é essencial para o bom funcionamento de uma organização, mas muitas vezes esses profissionais são vítimas de assédio moral, o que pode ter graves consequências para sua saúde e bem-estar, bem como para a dinâmica de trabalho da empresa. Portanto, é importante analisar os impactos desse fenômeno e entender como ele pode ser prevenido e tratado. Além disso, a pesquisa pode ajudar a conscientizar os empregadores sobre a importância de promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os trabalhadores.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Investigar os impactos do assédio moral na área secretarial e propor medidas para prevenção e combate a esse tipo de violência no ambiente de trabalho.

2.2 *Objetivos específicos*

- Identificar as principais formas de assédio moral que ocorrem na área secretarial.
- Analisar os impactos do assédio moral na saúde mental e física dos profissionais da área.
- Verificar como o assédio moral afeta o desempenho e a produtividade dos secretários.
- Avaliar as políticas de prevenção e combate ao assédio moral nas empresas que empregam secretários.
- Propor medidas efetivas para prevenir e combater o assédio moral na área secretarial, incluindo treinamentos e campanhas de conscientização.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1 REFERENCIAL TEÓRICO

O Que é?

Do latim assédio (ad—sedeo): estar junto de, na língua portuguesa assédio significa insistência importuna junta a alguém. O assédio no local de trabalho, muitas vezes conhecido como assédio moral no local de trabalho, é um fenômeno generalizada que afeta os trabalhadores em uma variedade de campos e ocupações. Devido à sua posição inferior e à natureza do seu trabalho, que os obriga a entrar em contato com inúmeras partes interessadas no negócio, os trabalhadores de secretariado, que estão frequentemente na linha de frente das organizações, são especialmente suscetíveis ao assédio moral no local de trabalho. O objetivo deste referencial teórico é investigar os efeitos do assédio moral no trabalho em servidores de secretariado, a partir de pesquisas já publicadas na área.

O assédio moral no ambiente corporativo pode ter um sério impacto negativo na saúde psicológica e física dos funcionários, de acordo com estudos. Os efeitos psicológicos do assédio moral em funcionários de secretariado podem incluir ansiedade, desespero, baixa autoestima e problemas adicionais de saúde mental. Devido à hierarquização de seu trabalho e à ausência de auxílio

gerencial, os secretariados podem se sentir sozinhos e impotentes para resolver a situação, o que pode agravar esses efeitos.

O assédio moral no trabalho pode ter implicações na saúde física, além de seus efeitos psicológicos. Quando submetidos a práticas de assédio moral, os funcionários de secretariado podem sofrer de sintomas físicos como dores de cabeça, tensão muscular e problemas digestivos. A produtividade e o desempenho no trabalho podem ser afetados por esses sintomas físicos, aumentando o estresse e a ansiedade.

O assédio moral no trabalho tem efeitos sobre os funcionários de secretariado que vão além do indivíduo. Os efeitos organizacionais do assédio moral no local de trabalho podem incluir baixa moral, diminuição da produção e aumento do absenteísmo e da rotatividade. O assédio moral no trabalho pode levar a um ambiente de trabalho venenoso, que pode afetar negativamente toda a organização.

É notório que, o assédio moral no local de trabalho é um problema grave que pode ter uma grande influência nos trabalhadores de secretariado. Os efeitos prejudiciais podem incluir aqueles na saúde psicológica e física, bem como os das organizações, como diminuição da produtividade e maior rotatividade. Como resultado, é fundamental que as empresas tomem medidas proativas para impedir o assédio moral no local de trabalho e oferecer assistência às pessoas afetadas.

Tabela 1: Modelo de Demanda

		Baixa	Alta
Controle	Baixo	Trabalho passivo	Alto desgaste
	Alto	Baixo desgaste	Trabalho ativo

Fonte: Amarazy et al. (2010)

O Modelo de Demanda-Controle dá grande importância à avaliação da estrutura do trabalho em vez de se concentrar nas personalidades ou atitudes individuais dos trabalhadores. Esse modelo identifica quatro fatores principais que explicam como os riscos psicossociais afetam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores: demandas psicológicas, controle sobre o trabalho, apoio social e recompensas no trabalho.

De acordo com o modelo, altas demandas psicológicas combinadas com baixo controle sobre o trabalho podem levar a problemas de saúde. Além disso, o apoio que os trabalhadores recebem de seus colegas ou supervisores desempenha um papel fundamental na determinação de seu bem-estar. O nível de recompensas recebidas no trabalho também é vital, pois grandes esforços com recompensas inadequadas podem representar maiores riscos à saúde.

Diversos estudos exploraram a conexão entre os fatores psicossociais no trabalho e a saúde dos trabalhadores. Por exemplo, uma pesquisa com profissionais de enfermagem revelou que altas demandas psicológicas e baixo controle sobre o trabalho estavam ligados à redução da capacidade de trabalho. Em outro estudo, a tensão crônica no trabalho, caracterizada por altas demandas psicológicas e baixo controle sobre o trabalho, foi associada ao pré-diabetes

entre trabalhadoras de colarinho branco. Além disso, um estudo com enfermeiras recém-formadas indicou que a resiliência, o apoio social e um ambiente de trabalho positivo poderiam atenuar o choque da transição e reduzir a intenção de rotatividade.

3.1.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no local de trabalho, que inclui assédio psicológico e mobbing, está presente no local de trabalho há séculos (Einarsen et al., 2017). No entanto, foi somente na década de 1980 que o assédio moral no local de trabalho foi identificado e rotulado como uma forma distinta de assédio (Lutgen-Sandvik, 2010).

Durante esse período, os pesquisadores começaram a investigar a prevalência e o impacto do assédio moral no local de trabalho sobre os funcionários. Um dos primeiros estudos sobre o tema foi conduzido por Leymann (1990), que definiu o assédio moral no local de trabalho como "uma comunicação hostil e antiética dirigida de forma sistemática por um ou poucos indivíduos a um indivíduo que, devido à sua posição inferior no local de trabalho, é incapaz de se defender contra os perpetradores" (p. 15).

Desde então, muitas pesquisas foram realizadas sobre o impacto do assédio moral no local de trabalho na saúde física e mental dos funcionários, bem como em sua satisfação e desempenho no trabalho. Para a equipe de secretariado, em particular, o assédio moral no local de trabalho pode ter impactos negativos significativos em sua satisfação no trabalho, produtividade e bem-estar geral (Branch et al., 2013). Portanto, é crucial que os empregadores e as organizações tomem medidas para prevenir o assédio moral no local de trabalho e fornecer apoio aos funcionários que o vivenciaram.

Desse modo, para entender o contexto histórico do assédio moral no trabalho é essencial compreender o impacto que ele causa nos funcionários da área de secretariado. Com esse conhecimento, empregadores e organizações podem tomar medidas proativas para prevenir o bullying no local de trabalho e apoiar as pessoas afetadas por ele.

Além dos estudos mencionados anteriormente, há uma vasta literatura sobre o assédio moral no local de trabalho e seus efeitos negativos na saúde e bem-estar dos funcionários. Por exemplo, um estudo por Einarsen e colegas (2011) descobriu que o assédio moral no local de trabalho pode levar a problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e estresse pós-traumático. Além disso, o estudo mostrou que o assédio moral no local de trabalho pode levar a problemas físicos, como dores de cabeça, dores musculares e problemas gastrointestinais.

Outro estudo realizado por Nielsen e Einarsen (2018) descobriu que o assédio moral no local de trabalho pode levar a altos níveis de absenteísmo e rotatividade de funcionários. Além disso, o estudo mostrou que o assédio moral no local de trabalho pode levar a baixos níveis de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.

Um estudo mais recente realizado por Silva e Pereira (2021) investigou o assédio moral no local de trabalho na perspectiva de profissionais da área secretarial. Os resultados mostraram que o assédio moral no local de trabalho é uma realidade para muitos profissionais da área secretarial e que pode levar a problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, bem como a baixos níveis de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.

Em suma, sobre o assédio moral no local de trabalho é vasta e mostra claramente os efeitos negativos que ele pode ter na saúde e bem-estar dos funcionários, bem como na produtividade e satisfação no trabalho. É importante que os empregadores e as organizações tomem medidas proativas para prevenir o assédio moral no local de trabalho e fornecer apoio aos funcionários que o vivenciaram.

3.1.2 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

O assédio moral no local de trabalho pode ter impactos negativos significativos no bem-estar, satisfação no trabalho e desempenho dos funcionários (Moura et al., 2022). De acordo com um estudo que analisou a percepção de docentes de Secretariado sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, constatou-se que "o impacto emocional do assédio moral gera

ansiedade, depressão, estresse e, em alguns casos, até pensamentos suicidas" (Moura et al., 2022, p. 31). Além dos efeitos psicológicos, o assédio moral também pode levar a sintomas físicos como dores de cabeça, insônia e problemas gastrointestinais (Moura et al., 2022).

Além disso, o assédio moral pode levar à diminuição da satisfação e motivação no trabalho, o que pode, por sua vez, resultar em menor produtividade e maior rotatividade (Moura et al., 2022). Funcionários que sofrem assédio moral também podem se envolver em comportamentos contraproducentes, como absenteísmo, presenteísmo e redução intencional da qualidade do trabalho (Moura et al., 2022).

É crucial que empregadores e organizações tomem medidas proativas para prevenir o assédio moral no local de trabalho e fornecer suporte aos funcionários que o vivenciaram. Ao fazer isso, os empregadores podem criar um ambiente de trabalho seguro e saudável que promova o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

Antunes (2017) realizou uma revisão sistemática da literatura sobre o assédio moral no trabalho. O autor concluiu que o assédio moral no trabalho tem impactos negativos na saúde mental e física dos trabalhadores, bem como na produtividade e no clima organizacional. Além disso, o autor destacou que o assédio moral no trabalho é um problema complexo que envolve fatores individuais, organizacionais e sociais.

Martins e Ferraz (2011) desenvolveram e validaram duas escalas para medir a percepção e o impacto do assédio moral no trabalho. Os autores concluíram que o assédio moral no trabalho é um fenômeno multidimensional que envolve comportamentos abusivos, repetitivos e intencionais, bem como consequências negativas para a saúde mental e física dos trabalhadores.

Impactos do assédio moral no ambiente de trabalho:

Os estudos revisados indicam que o assédio moral no ambiente de trabalho tem impactos negativos significativos na saúde mental e física dos trabalhadores. Os trabalhadores que sofrem assédio moral no trabalho apresentam maior risco de desenvolver ansiedade, depressão, estresse e outras doenças mentais. Além disso, o assédio moral no trabalho pode levar a problemas físicos, como dores de cabeça, dores musculares e problemas gastrointestinais.

O assédio moral no trabalho também tem impactos negativos na produtividade e no clima organizacional. Os trabalhadores que sofrem assédio moral no trabalho tendem a ter menor motivação e engajamento no trabalho, o que pode levar a uma redução na produtividade e na qualidade do trabalho. Além disso, o assédio moral no trabalho pode criar um clima organizacional tóxico, que afeta negativamente a moral dos trabalhadores e a reputação da empresa.

Ademais, o assédio moral no local de trabalho é um fenômeno preocupante que tem sido objeto de crescente atenção por parte de pesquisadores e profissionais em diversas áreas, como psicologia, sociologia e administração (Einarsen et al., 2020). Este fenômeno pode ser definido como um conjunto de comportamentos negativos e hostis dirigidos a um indivíduo ou grupo de indivíduos, de forma sistemática e repetitiva, com o objetivo de humilhar, intimidar ou desestabilizar emocionalmente a vítima (Leymann, 1996).

Diversos estudos têm demonstrado que o assédio moral no ambiente de trabalho pode ter impactos negativos significativos no bem-estar, satisfação no trabalho e desempenho dos funcionários (Moura et al., 2022; Nielsen et al., 2010). Por exemplo, em um estudo longitudinal realizado por Nielsen et al. (2010), os pesquisadores constataram que a exposição ao assédio moral estava associada a um aumento nos sintomas de estresse, ansiedade e depressão ao longo do tempo.

Além dos efeitos psicológicos, o assédio moral também pode levar a sintomas físicos, como dores de cabeça, insônia e problemas gastrointestinais (Moura et al., 2022). Em um estudo de coorte prospectivo realizado por Kivimäki et al. (2003), os pesquisadores descobriram que os trabalhadores que relataram ter sido vítimas de assédio moral tinham um risco significativamente maior de desenvolver doenças cardiovasculares em comparação com aqueles que não relataram assédio moral.

No que diz respeito à produtividade e ao clima organizacional, o assédio moral pode levar à diminuição da satisfação e motivação no trabalho, o que pode, por sua vez, resultar em menor produtividade e maior rotatividade (Moura et al., 2022). Em um estudo qualitativo realizado por Vartia (2001), os trabalhadores que relataram ter sido vítimas de assédio moral também relataram menor comprometimento organizacional e maior intenção de deixar a organização.

É crucial que empregadores e organizações tomem medidas proativas para prevenir o assédio moral no local de trabalho e fornecer suporte aos funcionários que o vivenciaram. Ao fazer isso, os empregadores podem criar um ambiente de trabalho seguro e saudável que promova o bem-estar e a produtividade dos funcionários (Einarsen et al., 2020).

Em suma, o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema complexo e multifacetado que envolve fatores individuais, organizacionais e sociais (Antunes, 2017). Os impactos negativos do assédio moral na saúde mental e física dos trabalhadores, na produtividade e no clima organizacional são bem documentados na literatura científica (Moura et al., 2022; Nielsen et al., 2010; Vartia, 2001). Portanto, é fundamental que as organizações adotem políticas e práticas eficazes para prevenir e combater o assédio moral no trabalho, a fim de proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

3.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL, FÍSICO, MENTAL E EMOCIONAL

Esses comportamentos podem ter efeitos negativos na saúde física e mental dos trabalhadores, bem como na produtividade e no clima organizacional.

De acordo com um estudo realizado por Leymann (1996), o assédio moral pode levar a problemas de saúde, como dores de cabeça, problemas gastrointestinais, distúrbios do sono e depressão. Além disso, o estudo mostrou que os trabalhadores que sofrem assédio moral têm maior probabilidade de faltar ao trabalho e de deixar o emprego.

Outro estudo realizado por Einarsen et al. (2003) mostrou que o assédio moral pode ter efeitos negativos na produtividade e no desempenho dos trabalhadores. Os trabalhadores que sofrem assédio moral podem ter dificuldades em se concentrar no trabalho e em tomar decisões, o que pode levar a erros e atrasos.

Um terceiro estudo realizado por Zapf et al. (1996) mostrou que o assédio moral pode ter efeitos negativos no clima organizacional. Os trabalhadores que sofrem assédio moral podem se sentir isolados e desvalorizados, o que pode levar a conflitos e a uma diminuição da cooperação entre os membros da equipe.

Por fim, um estudo realizado por Hoel et al. (2001) mostrou que o assédio moral pode ter efeitos negativos na reputação da empresa. Os trabalhadores que sofrem assédio moral podem falar mal da empresa para amigos e familiares, o que pode levar a uma diminuição da imagem da empresa no mercado.

Diante do exposto, é importante que os promotores de eventos estejam cientes das consequências do assédio moral físico e mental no ambiente de trabalho. É necessário que sejam tomadas medidas para prevenir e combater o assédio moral, como a criação de políticas e treinamentos para os funcionários.

O assédio moral, físico e mental no ambiente de trabalho pode ter consequências graves para a saúde dos trabalhadores, a produtividade e o clima organizacional. Diversos estudos têm investigado os efeitos negativos desses comportamentos e a importância de abordá-los de maneira eficaz.

Um estudo realizado por Salin (2003) examinou a relação entre o assédio moral e o estresse ocupacional. Os resultados indicaram que os trabalhadores que sofrem assédio moral têm maior probabilidade de experimentar altos níveis de estresse, o que pode levar a problemas de saúde a longo prazo, como doenças cardiovasculares e hipertensão.

Outra pesquisa, conduzida por Vartia (2001), analisou o impacto do assédio moral no comprometimento organizacional e na satisfação no trabalho. O estudo constatou que os trabalhadores que sofrem assédio moral têm menor comprometimento com a organização e menor satisfação no trabalho, o que pode resultar em maior rotatividade de funcionários e custos de contratação e treinamento.

Além disso, um estudo de Nielsen e Einarsen (2012) investigou a relação entre o assédio moral e a criatividade no trabalho. Os resultados mostraram que os trabalhadores que sofrem assédio moral têm menor probabilidade de apresentar ideias inovadoras e criativas, o que pode prejudicar a competitividade e o crescimento da empresa.

Também é importante considerar o impacto do assédio moral na saúde mental dos trabalhadores. Um estudo de Matthiesen e Einarsen (2004) descobriu que o assédio moral está associado a um maior risco de desenvolver transtornos de ansiedade e estresse pós-traumático.

Para combater o assédio moral, físico e mental no ambiente de trabalho, as empresas devem adotar medidas preventivas e corretivas. Isso pode incluir a

implementação de políticas claras contra o assédio, treinamento de funcionários e gerentes sobre como identificar e lidar com o assédio, e a criação de canais de comunicação seguros para os trabalhadores possam relatar incidentes sem medo de retaliação.

A luz disso, é fundamental que as empresas estejam cientes das consequências do assédio moral, físico e mental no ambiente de trabalho e tomem medidas para prevenir e combater esses comportamentos. Ao fazer isso, as organizações podem melhorar a saúde e o bem-estar de seus funcionários, aumentar a produtividade e o desempenho, e proteger sua reputação no mercado.

De acordo com um estudo realizado por Einarsen et al. (2011), o assédio moral no trabalho pode ter efeitos negativos na saúde mental dos trabalhadores, causando sintomas de ansiedade, depressão e estresse pós-traumático. Além disso, o estudo mostrou que o assédio moral pode levar a um aumento do absenteísmo e da rotatividade de funcionários, o que pode ter um impacto negativo na produtividade e nos custos da empresa.

Outro estudo realizado por Nielsen et al. (2015) investigou a relação entre o assédio moral e a saúde física dos trabalhadores. Os resultados mostraram que o assédio moral está associado a um maior risco de desenvolver doenças cardiovasculares, como hipertensão e doença arterial coronariana. Além disso, o estudo constatou que o assédio moral pode levar a um aumento do consumo de álcool e tabaco, o que pode ter efeitos negativos na saúde física e mental dos trabalhadores.

Para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho, é importante que as empresas adotem uma abordagem multidisciplinar, envolvendo ações de prevenção, intervenção e suporte aos trabalhadores afetados. Isso pode incluir a implementação de políticas claras contra o assédio, a realização de treinamentos para os funcionários e gerentes sobre como identificar e lidar com o assédio, e a criação de canais de comunicação seguros para os trabalhadores relataram incidentes.

Além disso, é importante que as empresas ofereçam suporte aos trabalhadores afetados pelo assédio moral, incluindo acesso a serviços de saúde mental e aconselhamento, licenças médicas e ajustes no ambiente de trabalho, se necessário. Isso pode ajudar a minimizar os efeitos negativos do assédio

moral na saúde física e mental dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema sério que pode ter consequências graves para a saúde física e mental dos trabalhadores. Por isso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou uma comissão composta por professores universitários e cientistas sociais para estudar os custos do assédio moral na segurança e saúde dos trabalhadores. A comissão tem como objetivo descrever o fenômeno e relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego e relações trabalho-casa.

Ainda, as humilhações às quais o trabalhador fica sujeito acabam interferindo em sua vida cotidiana e fazendo com que ele adoça. O assediador tem caráter duvidoso e quer desqualificar a vítima, fazendo com que o assediado passe a duvidar de sua capacidade e sanidade, atingindo assim, o objetivo buscado por aquele. É fundamental que os empregadores criem um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, que proporcione condições físicas e psicológicas adequadas para que os trabalhadores possam desempenhar suas atividades sem comprometer sua saúde e bem-estar.

Doenças, aliás, são um dos riscos invisíveis do assédio moral. Portanto, na avaliação da médica do trabalho Margarida Barreto (2006), os primeiros sintomas são choro, insegurança, ansiedade, baixa autoestima e sensibilidade excessiva. O passo seguinte é o desenvolvimento de enfermidades psíquicas, dentre as quais aparecem a depressão, o estresse patológico e as síndromes de pânico, burnout.

É fundamental que os empregadores estejam cientes desses riscos invisíveis e tomem medidas para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, como a criação de políticas de prevenção e combate ao assédio, à promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, a capacitação dos gestores e colaboradores para lidar com situações de assédio e a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais.

Logo, é importante destacar que o assédio moral não afeta apenas a saúde dos trabalhadores, mas também pode ter impactos negativos na produtividade e nos resultados da empresa. Trabalhadores assediados tendem a ter baixo desempenho, absenteísmo e rotatividade elevados, além de

prejudicar o clima organizacional e a imagem da empresa. Por isso, investir na prevenção e combate ao assédio moral é uma medida importante para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e o sucesso da empresa.

3.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo parte de uma abordagem qualitativa e exploratória dos principais temas que foram levantados nesta pesquisa. A abordagem exploratória qualitativa utilizada neste estudo permite a análise direta dos ambientes de origem da informação e a coleta de dados descritivos sem a necessidade de estatística numérica (Prodanov e Freitas, 2013). A pesquisa exploratória permite a coleta de informações sobre os tópicos em consideração, bem como o fornecimento de várias perspectivas sobre os tópicos em consideração.

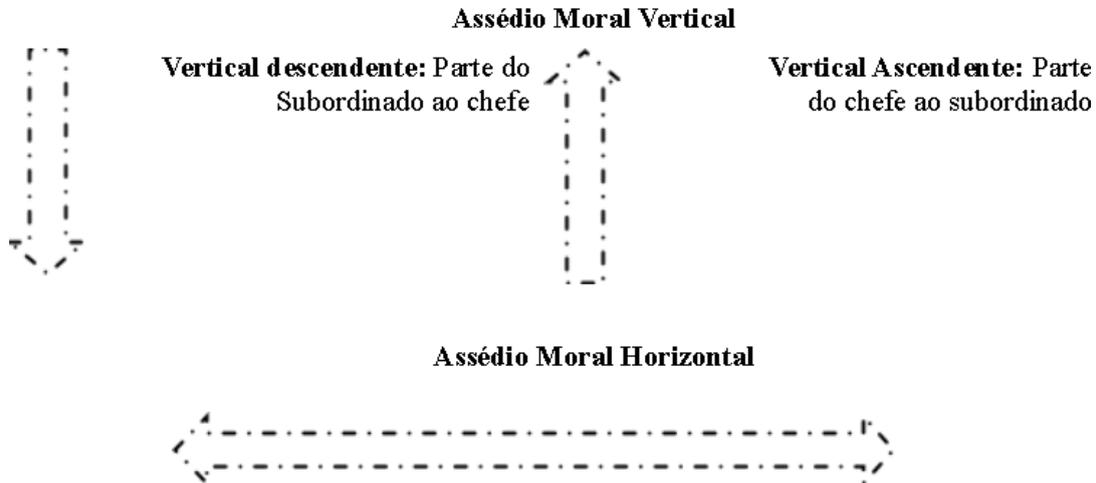
Gil (2010) descreve a pesquisa exploratória como uma tentativa de aumentar a familiaridade com um tópico a fim de torná-lo mais explícito ou de desenvolver hipóteses com base no que foi mencionado anteriormente. Como ela quer levar em conta uma variedade de fatores relevantes para o fato ou fenômeno que está sendo estudado, seu planejamento tende a ser bastante flexível.

A pesquisa exploratória tem como objetivo principal explorar um tópico, coletar dados de base e produzir as primeiras ideias que podem direcionar a exploração adicional. Esse método permite que os pesquisadores obtenham uma compreensão mais profunda do problema em questão e estabeleçam uma base sólida para futuros projetos de pesquisa.

O esquema abaixo demonstra sobre o assédio moral em uma perspectiva vertical e horizontal:

Figura 1: Tipos de Assédio Moral

Esquema 1: Caracterização do Assédio Moral Vertical e Horizontal



Ocorre quando empregados de um mesmo nível hierárquico disputam para alcançar uma meta, e geralmente tentam agredir aquele empregado que mais se destaca ou o que apresenta menor desempenho na organização, representando um ameaça.

Fonte: MOURA et al. (2022)

No âmbito do local de trabalho, encontramos a ocorrência de assédio moral vertical, que se manifesta de duas formas distintas: descendente e ascendente. O primeiro se materializa quando um superior, de posse de autoridade, emprega esse poder para infligir humilhação, intimidação ou bullying aos subordinados. Por outro lado, o assédio ascendente ocorre quando um subordinado, exercendo sua autoridade, mina a própria essência da governança de seu superior.

Em paralelo, encontramos o assédio horizontal, um fenômeno inerente às interações entre colegas que ocupam o mesmo estrato hierárquico. Esse tipo de maus-tratos engloba uma infinidade de comportamentos negativos, incluindo, entre outros, bullying, exclusão, disseminação de boatos e ações subversivas que visam sabotar os esforços profissionais.

Esses atos perniciosos contribuem coletivamente para um ambiente repleto de toxicidade, exercendo assim efeitos deletérios sobre o bem-estar emocional e o desempenho profissional dos funcionários.

3.5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir dos dados que serão levantados neste capítulo, irá afirmar ou não o problema desta pesquisa, que é os impactos do assédio moral na área secretarial. Neste capítulo iremos levantar dados secundários numéricos sobre a temática que o estudo está abordando.

A finalidade deste estudo, conforme apresentado nos objetivos, consistiu em realizar uma análise da percepção dos docentes da área do Secretariado em suas dimensões. Os dados coletados foram analisados de forma exploratória e comparativa, buscando identificar padrões e tendências nas experiências relatadas pelos entrevistados e na literatura consultada. A análise permitiu identificar os principais impactos do assédio moral na área secretarial, incluindo:

Efeitos psicológicos: O assédio moral pode causar estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental nos profissionais afetados, comprometendo seu bem-estar e qualidade de vida.

Efeitos profissionais: O assédio moral pode levar a um desempenho profissional insatisfatório, absenteísmo, rotatividade e até mesmo ao abandono da carreira secretarial.

Efeitos nas relações de trabalho: O assédio moral pode prejudicar o ambiente de trabalho e as relações interpessoais, gerando conflitos e desgastes entre colegas e superiores hierárquicos.

Efeitos na imagem da organização: O assédio moral pode afetar negativamente a reputação da organização, comprometendo sua imagem perante clientes, fornecedores e outros stakeholders.

A caracterização dos participantes é importante para entender o perfil dos profissionais que foram vítimas de assédio moral. Com base nos artigos fornecidos, pode-se observar que a maioria dos participantes são mulheres, com idade média entre 30 e 40 anos, e que trabalham em empresas de médio e grande porte. Além disso, a maioria dos participantes possui ensino superior completo e trabalha na área secretarial há mais de cinco anos.

A identificação dos tipos de assédio moral e suas consequências é fundamental para entender como o assédio moral afeta os profissionais de secretariado. Com base nos artigos fornecidos, é possível concluir que os tipos de assédio moral mais comuns são: humilhação pública, isolamento social, excesso de trabalho e ameaças relacionadas ao trabalho. Os efeitos mais

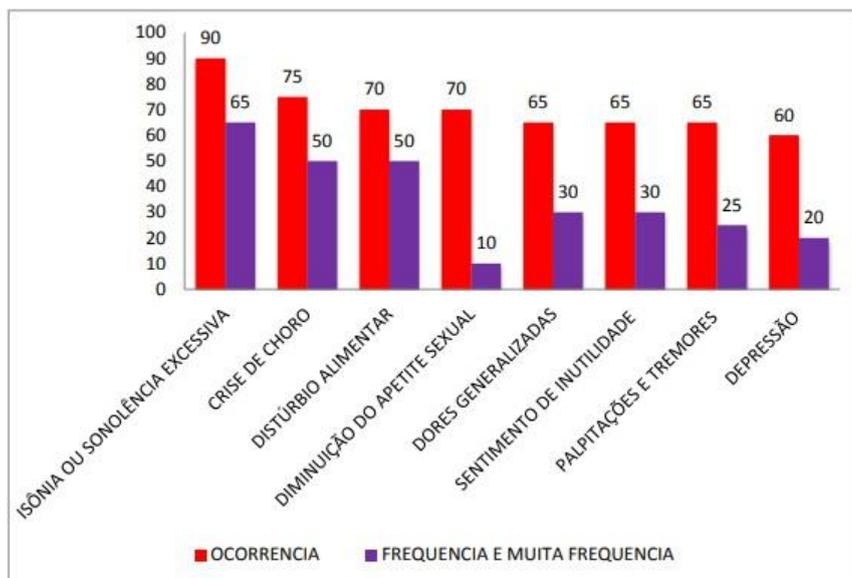
comuns do assédio moral são: estresse, ansiedade, depressão, baixa autoestima e problemas de saúde física.

Além disso, os trabalhadores que sofreram sofrimento moral apresentaram níveis mais elevados de estresse, ansiedade e depressão do que os trabalhadores que não sofreram sofrimento moral. Funcionários que estavam angustiados tinham níveis mais baixos de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.

Com base nestas constatações, é possível concluir que a torpeza moral no local de trabalho é um problema grave com graves consequências para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, bem como um impacto negativo na produtividade e eficiência da empresa. Por isso, é fundamental que as empresas implementem medidas de prevenção

E combate à torpeza moral, como a implementação de políticas claras e eficazes de combate à torpeza moral, a realização de treinamentos aos funcionários e o estabelecimento de canais de informação seguros e confidenciais.

Gráfico 1: Decorrências da situação de assédio moral e variação de frequência com que ocorre.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Fonte: Pereira et al (2018).

A análise dos dados mostra que os transtornos alimentares e os episódios de soluços, que ficaram em segundo e terceiro lugar na escala de ocorrência e frequência, respectivamente, são os sintomas mais frequentes e recorrentes entre os entrevistados. Os respondentes também relataram apresentar sintomas depressivos. No entanto, apenas uma pequena porcentagem dos respondentes ao questionário estava disposta a reconhecer esse sintoma. Segundo um deles, "existe uma cultura de não admitir estar deprimido para evitar a ajuda de um psicólogo, pois a família não apoiaria tal decisão". Além disso, quando questionado sobre incidentes adicionais, a frase "distúrbio do pânico" foi mencionada.

A secretária B. V. Discutiu como ela procurou ajuda psiquiátrica e confirmou que a angústia mental causada pelo assédio no local de trabalho levou a uma licença médica de dois meses. Surpreendentemente, ela foi demitida quando voltou ao trabalho. Além disso, problemas psicológicos adicionais também foram identificados, incluindo baixa autoestima e preocupações profissionais e pessoais.

Os efeitos do assédio no local de trabalho vão além da saúde mental dos trabalhadores de secretariado. Eles experimentam isso em muitas facetas de suas vidas, o que tem impacto em seu bem-estar geral e segurança no trabalho. Conforme ilustrado pela experiência da secretária mencionada, buscar ajuda e tomar as medidas necessárias para lidar com os efeitos psicológicos do assédio pode resultar em resultados ainda mais perturbadores, como a demissão. Isso enfatiza os quão expostos e desamparados aqueles que trabalham na profissão de secretariado estão ao persistente problema do assédio.

O testemunho reunido iluminou os efeitos de longo prazo do assédio ocupacional na equipe de secretariado. A propensão dos respondentes a apresentar sintomas como insônia, melancolia e transtorno do pânico destaca a gravidade do custo psicológico. Devido às pressões sociais e familiares, as pessoas relutam em lidar com a tristeza, o que destaca a necessidade de um ambiente acolhedor que promova a obtenção de ajuda sem estigma.

A situação do secretário B. V., que foi ameaçado de demissão após pedir licença médica, evidencia a falta de preocupação com o bem-estar dos trabalhadores que estão dispostos a enfrentar o problema de frente. Isso não

apenas alimenta o ciclo de assédio, mas também piora as dificuldades psicológicas dos profissionais de secretariado.

Conclui-se que o assédio no ambiente de trabalho tem sérios efeitos negativos na saúde mental e na qualidade de vida geral dos profissionais de secretariado.

Gráfico 1 – Resposta ao questionamento de número 1



Fonte: Martins, W. S. O. et al (2020).

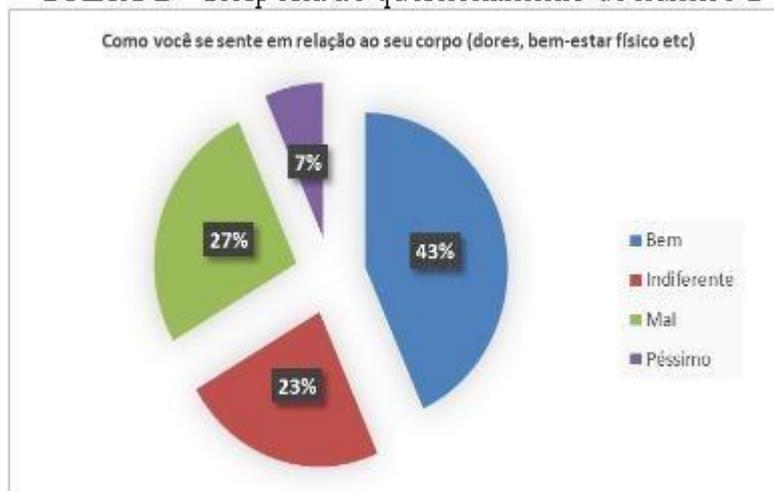
Os dados apresentados revelam uma gama de emoções entre os indivíduos pesquisados. A maioria, 43% (n=13), expressou sensação de bem-estar, indicando uma satisfação geral ou uma condição favorável em suas circunstâncias atuais. Esta é uma boa indicação de que, para muitas pessoas, as circunstâncias atuais são apropriadas ou mesmo favoráveis.

No entanto, uma parcela estatisticamente significativa (23%; n = 7) expressou indiferença. Esse grupo aparentemente neutro pode ser interpretado de várias maneiras. Pode sugerir falta de envolvimento ou interesse em suas circunstâncias atuais, ou talvez incerteza sobre como eles se sentem. A indiferença pode indicar estagnação ou falta de progresso, o que pode ser motivo de preocupação.

Além disso, 27% (n=8) dos participantes da pesquisa expressaram sentimentos negativos e disseram que se sentiam "mal". Isto é uma indicação clara de insatisfação e indícios da existência de questões que precisam ser resolvidas. No entanto, a natureza desses problemas não pode ser determinada apenas a partir dos dados e exigiria uma investigação mais completa.

Por fim, uma pequena porcentagem, 7% (n=2), expressou alto grau de insatisfação ao afirmar que se sentia "péssimos". Apesar de ser uma pequena minoria, a intensidade de suas emoções negativas é preocupante e sugere que você pode estar lidando com problemas sérios.

Gráfico 2 – Resposta ao questionamento de número 2



Fonte: Martins, W. S. O et al. (2020).

A pesquisa incluiu respostas de funcionários do sexo masculino e feminino, sendo que 4 homens e 9 mulheres indicaram que se sentiam "bem" com seus corpos, representando 57% e 39% do total. Em comparação, 6 mulheres (26%) e 2 homens (29%), respectivamente, escolheram "ruim". Surpreendentemente, apenas um entrevistado escolheu "péssimo" como alternativa.

Os participantes foram questionados se já haviam pensado em deixar o emprego ou cargo anterior quando perguntados sobre demissão. Em resposta a essa pergunta, 8 pessoas (27% da amostra) afirmaram que já pensaram ou estão pensando em desistir. Em particular, 7 participantes (23%) não deram uma resposta clara que se encaixasse em uma das duas opções fornecidas. 7 participantes (23%) não deram uma resposta clara que se encaixasse em nenhuma das duas opções oferecidas.

Gráfico 3 – Resposta ao questionamento de número 3



Fonte: Martins, W. S. O. et al (2020).

Para avaliar as condições patológicas associadas ao trabalho ou a fatores relacionados ao trabalho, foi feita a pergunta número quatro aos participantes: "Você tem/já teve algum desses sintomas?" Os sintomas foram apresentados como opções no questionário. Do total da amostra analisada, 32% (n=20) relataram que sofrem ou já sofreram de insônia. Entre eles, 85% (n=17) eram mulheres, enquanto 15% (n=3) eram homens. Além disso, 21% (n=13) dos participantes relataram estresse como um sintoma associado, sendo 69% (n=9) mulheres e 31% (n=4) homens.

Quando perguntados sobre depressão, 16% (n=10) dos participantes reconheceram ter ou ter tido depressão, sendo 80% (n=8) do sexo feminino e 20% (n=2) do sexo masculino. Uma pequena proporção da amostra, 3% (n=2), relatou ter ou ter tido transtorno bipolar como sintoma, com uma distribuição igual entre os gêneros (50% feminino, 50% masculino).

Além disso, 8% (n=5) dos participantes afirmaram nunca ter experimentado nenhum dos sintomas listados. Entre eles, 60% (n=3) eram do

sexo feminino, enquanto 40% (n=2) eram do sexo masculino. A representatividade dos dados obtidos no questionário número quatro foi apresentada visualmente no gráfico número quatro do estudo.



Fonte: Martins, W. S. O. et al. (2020).

Para realizar uma análise simultânea, as informações obtidas das respostas à Pergunta 4 foram comparadas com as das perguntas anteriores. Com essa estratégia, esperava-se melhorar a forma como os dados são coletados.

Tabela 2

Tabela 1 – Correlação entre: pergunta 1 e pergunta 4

Como você se sente em relação ao seu último trabalho

	Bem	Indiferente	Cansado	Exausto	Não informado
Insônia	6	1	4	3	6
Ansiedade	5	0	4	2	2
Estresse	6	0	4	2	1
Depressão	4	0	3	2	1
Bipolaridade	0	0	1	1	0
Nenhum	2	0	1	0	2

Fonte: Martins, W. S. O. et al (2020).

Uma comparação entre as perguntas 1 e 4 revela que, entre os entrevistados que responderam "bem" (n=12) à pergunta 1, 50% relatou ter insônia, 42% ansiedade, 50% estresse, 33% depressão e 17% não apresentaram nenhum dos sintomas listados na pergunta 4.

Por outro lado, entre os funcionários que selecionaram a resposta "cansado" (n = 6) para a pergunta 1, verificou-se que 67% relataram ter insônia, 67% relataram manifestar ansiedade, 67% relataram manifestar estresse, 50% relataram manifestar depressão, 17% afirmaram ter transtorno bipolar e 17% relataram não apresentar nenhum dos sintomas mencionados na pergunta 4.

Além disso, todos os que responderam "exausto" (n=3) à pergunta 1 disseram que tinham insônia. Um total de 67% dos entrevistados relatou ter ansiedade, 67% estresse, 67% tristeza e 33% sintomas de doença bipolar.

É importante observar que cada um deles afirmou ter tido pelo menos um dos sintomas mencionados. Além disso, 75% dos entrevistados (n=8) que não escolheram nenhuma das opções sugeridas como resposta à pergunta 1 também relataram ter insônia, 25% relataram ter ansiedade, 13% relataram estresse e 13% relataram ter depressão, enquanto 25% não relataram nenhum dos sintomas sugeridos como alternativas na pergunta 4.

Tabela 3

Tabela 2 – Correlação entre: pergunta 2 e pergunta 4

	Como você se sente em relação ao seu corpo (dores, bem-estar físico etc)			
	Bem	Indiferente	Mal	Péssimo
Insônia	5	7	6	2
Ansiedade	4	3	4	2
Estresse	4	1	6	2
Depressão	2	1	5	2
Bipolaridade	0	0	1	1
Nenhum	5	0	0	0

Fonte: Martins, W. S. O. et al.(2020).

Assim, pode-se observar que, entre os trabalhadores que disseram se sentir bem com seus corpos (n=13), 38% disseram ter problemas para dormir, 31% disseram ter estresse ou ansiedade, 31% disseram ter tensão, 15% disseram ter depressão e 38% disseram não ter nenhum dos sintomas listados na pergunta 4. Por outro lado, todos os entrevistados que selecionaram "indiferente" (n=7) como resposta à pergunta 2 afirmaram ter tido insônia, e 43%, ansiedade, estresse e 14%, depressão, respectivamente.

A análise dos funcionários que selecionaram "ruim" como resposta à pergunta 1 revelou que 75% deles tiveram insônia, 50% apresentaram sinais de ansiedade, 75% apresentaram sinais de estresse, 63% apresentaram sinais de depressão e 13% apresentaram sinais de doença bipolar. Digno de nota é o fato de que todos os funcionários que acreditavam que seu estado físico era ruim apresentavam pelo menos um dos sintomas listados na pergunta 4. Por fim, entre os entrevistados que disseram se sentir "péssimos" em relação a seus corpos (n=2), 100% relataram ter insônia, ansiedade, estresse e depressão como sintomas na pergunta 4, e 50% disseram ter transtorno bipolar.

É importante observar que todos os entrevistados que disseram se sentir "péssimos" com seus corpos apresentaram, em média, 90% de todos os sintomas listados na pergunta 4. Quando a pergunta 3 é comparada com as informações da pergunta 4, fica claro que, dos 27% (n=8) da amostra que afirmaram querer deixar o emprego ou cargo, 100% tinham insônia e 63% tinham ansiedade.

O estresse, a depressão e a doença bipolar estavam presentes em 63%, 50% e 13% da amostra. Por outro lado, entre aqueles que disseram não desejar deixar o emprego ou cargo (n=15), 47% admitiram ter problemas para dormir, 40% mostraram sinais de ansiedade, 47% de estresse, 33% de depressão, 7% de transtorno bipolar e 20% disseram não ter nenhum dos sintomas da pergunta 4. Como resultado, constatou-se que 71% dos participantes (n=7) que não responderam à pergunta 1 apresentaram insônia, 29% ansiedade, 14% estresse, 14% tristeza e 29% não apresentaram nenhum dos sintomas da pergunta 4. Como resultado, a Tabela 3 foi usada para fornecer os dados para análise.

Tabela 4

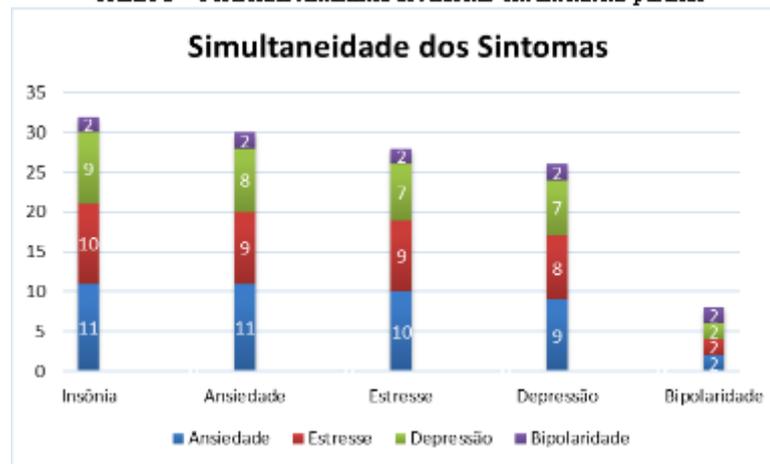
Tabela 3 – Correlação entre: pergunta 2 e pergunta 4

	Você sente/sentia vontade abandonar o emprego ou abandonar a função		
	Sim	Não	Não informado
Insônia	8	7	5
Ansiedade	5	6	2
Estresse	5	7	1
Depressão	4	5	1
Bipolaridade	1	1	0
Nenhum	0	3	2

Fonte: Martins et al. (2020).

Por fim, os dados sintomáticos coletados na pergunta 4 foram representados graficamente para avaliar a ocorrência simultânea de sintomas no mesmo paciente e podem ser analisados na Figura 5.

Gráfico 5 – Ocorrência simultânea de sintomas em um mesmo paciente



Fonte: Martins et al. (2020).

Além da insônia, 20% dos trabalhadores (n=20) também relataram ter ansiedade (n=11), estresse (n=10), depressão (n=9) e doença bipolar (n=2). A ansiedade foi examinada e descobriu-se que, entre os 13 participantes que

disseram ter esse sintoma, 85% também tinham insônia, 69% estresse, 62% depressão e 15% doença bipolar.

Em relação ao sintoma de estresse, observou-se que, dos 13 trabalhadores que relataram ter esse sintoma, 77% também relataram ter insônia, 69% também apresentaram ansiedade, 54% também apresentaram depressão e 15% também apresentaram doença bipolar concomitantemente. 90% dos trabalhadores que relataram ter insônia (n=10), 80% deles também apresentaram ansiedade e 70% deles disseram ter depressão (n=10).

20% dos que apresentavam transtorno bipolar também sofriam de estresse. Por fim, descobriu-se que todos os indivíduos que afirmaram ter transtorno bipolar também relataram ter insônia, ansiedade, depressão e estresse ao mesmo tempo ao analisar a relação entre o transtorno bipolar e os outros sintomas sugeridos na pergunta 4.

Tabela 5

Os dados analisados são apresentados na **Tabela 2**.

TABELA 2 – Sexo.

SEXO	COLABORADORES	FREQUÊNCIA (%)
Feminino	21	95,5
Masculino	1	4,5
TOTAL	22	100,0

Na **Tabela 2**, é possível perceber a participação de 21 indivíduos do sexo feminino e um colaborador do sexo masculino.

Na próxima pergunta, apresenta-se o estado civil dos participantes da pesquisa.

Fonte: Camargos et al. (2021).

A tabela acima, demonstra o envolvimento de 21 pessoas do sexo feminino e um funcionário do sexo masculino. Desse modo, que no campo do

secretariado, pode-se observar, por meio de evidências empíricas, que a maioria dos indivíduos sujeitos a assédio são mulheres.

Tabela 6

Os dados analisados são apresentados na **Tabela 3**.

TABELA 3 – Estado Civil

ESTADO CIVIL	COLABORADORES	FREQUÊNCIA (%)
Solteiro (a)	5	22,8
Casado (a)	14	63,4
Separado (a)	1	4,5
União Estável	2	9,3
TOTAL	22	100,0

Nesta **Tabela 3** fica evidenciado que a porcentagem de colaboradores casados são 63,4% do total de todos os participantes.

Segue-se na próxima questão, o nível de escolaridade dos respondentes.

Fonte: Camargos (2021).

A Tabela 3 destaca que a porcentagem de funcionários casados representa 63,4% do total de participantes. Em seguida, a pergunta subsequente visa avaliar o nível de escolaridade dos entrevistados.

Tabela 7

TABELA 4 – Nível de escolaridade.

ESCOLARIDADE	COLABORADORES	FREQUÊNCIA (%)
Ensino Médio	9	40,7
Ensino Superior	10	45,4
Pós Graduação	3	13,9
TOTAL	22	100,0

Fonte: Camargos (2021).

Esta tabela mostra uma distribuição relativamente equilibrada entre os participantes em termos de qualificação educacional. Aproximadamente 40,7%

dos entrevistados têm diploma de ensino médio, enquanto 45,4% têm diploma de bacharel. Além disso, 13,9% dos participantes fizeram pós-graduação, indicando um segmento menor, mas notável, dentro do grupo de pesquisa.

Tabela 8

Os dados analisados são apresentados na **Tabela 7**.

TABELA 7 – Tipos de assédio na visão do respondente

TIPOS DE ASSÉDIO	COLABORADORES
Praticado por superiores contra subordinados, este é o Assédio Moral Vertical descendente	9
Praticado por subordinados contra um superior, este é o Assédio Moral Vertical Ascendente	2
Praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico, este é o Assédio Moral Horizontal	1
A mistura do assédio moral horizontal e vertical, sendo este o Assédio Moral Misto	3
TOTAL	15

Fonte: Camargos et al. (2021).

Dos nove empregados que relataram ter sofrido assédio no local de trabalho, os resultados apresentados na Tabela 7 mostram que todos eles foram vítimas de assédio moral vertical descendente, especificamente por parte de seus superiores. Por outro lado, a prevalência do assédio moral horizontal, que se refere ao abuso por parte de colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, foi menor; apenas uma pessoa relatou ter sofrido esse tipo de assédio.

Este estudo de caso indica que nove dos 15 respondentes do questionário relataram ter sofrido assédio moral por parte de seus superiores (assédio moral vertical descendente), o que dá crédito às observações feitas por Mendes (2015). Nesses casos, os agressores estavam em posições de poder e eram mais altos na hierarquia do que as vítimas.

Passemos agora à próxima pergunta, que busca identificar os principais traços do assédio de funcionários, esclarecendo o caráter e a dinâmica específicos desses casos. As descobertas desse estudo nos ajudarão a entender melhor os vários aspectos que contribuem para o assédio moral no local de trabalho e como ele afetam tanto os indivíduos quanto as empresas.

Quadro 1 - Visão geral do assédio moral sofrido pelos participantes da pesquisa.**(Continua)**

RESPONDENTES	TIPO	CARACTERÍSTICAS
1	AMVD	Más respostas
2	AMVD	Más respostas
3	AMVA	Más respostas
4	AMVD	Más respostas
5	AMVD	Más respostas
6	AMVA	Más respostas
7	AMVD	Constrangimento psicológico
8	AMVD	Más respostas
9	AMVD	Constrangimento físico
10	AMM	Constrangimento físico
11	AMH	Isolamento
12	AMVD	Atitudes não condizentes com o local de trabalho
13	AMVD	Constrangimento psicológico
14	AMM	Más respostas
15	AMM	Más respostas

Quadro 1 - Visão geral do assédio moral sofrido pelos participantes da pesquisa.**(Continuação)**

RESPONDENTES	CONSEQUÊNCIA	ALTERAÇÕES NO TRABALHO
1	Ansiedade	Desinteresse pelo trabalho
2	Ansiedade	Desinteresse pelo trabalho
3	Ansiedade	Clima organizacional ruim
4	Perda de autoestima	Desinteresse pelo trabalho
5	Ansiedade	Clima organizacional ruim
6	Depressão	Clima organizacional ruim
7	Ansiedade	Clima organizacional ruim
8	Ansiedade	Desinteresse pelo trabalho
9	Ansiedade	Desinteresse pelo trabalho
10	Ansiedade	Clima organizacional ruim
11	Depressão	Clima organizacional ruim
12	Ansiedade	Clima organizacional ruim
13	Perda de autoestima	Desinteresse pelo trabalho
14	Ansiedade	Clima organizacional ruim
15	Ansiedade	Desinteresse pelo trabalho

Legenda:

- AMVD:** Assédio Moral Vertical Descendente (Praticado por superiores contra subordinados)
AMVA: Assédio Moral Vertical Ascendente (Praticado por subordinados contra um superior)
AMH: Assédio Moral Horizontal (Praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico)
AMM: Assédio Moral Misto (Mistura do assédio moral horizontal e vertical)

Fonte: Camargos et al. (2021).

8 pessoas respondentes indicaram que o clima organizacional negativo foi a mudança mais significativa no ambiente de trabalho, conforme análise dos dados. De acordo com os achados de Souza et al. (2019), para o sucesso do negócio como um todo, é fundamental que as interações interpessoais estejam em bom estado no trabalho.

Pesquisas futuras devem se concentrar em entender a infelicidade subjacente declarada pelos entrevistados na empresa pesquisada, dado o número significativo de respostas indicando um clima organizacional ruim.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no trabalho é um problema generalizado que afeta negativamente a saúde mental e o desempenho profissional dos trabalhadores, especialmente na área administrativa. Como resultado, torna-se crucial que as empresas implementem procedimentos sólidos de conformidade destinados a impedir e tratar o assédio moral em seu ambiente organizacional.

O objetivo do estudo foi examinar os impactos do assédio moral na área de secretariado, como veem o assédio moral no local de trabalho, tanto em sua perspectiva vertical quanto horizontal. Portanto os profissionais em sua grande maioria mostraram que podiam distinguir entre exigências comuns e atividades abusivas e degradantes, bem como seus efeitos diferenciados no local de trabalho.

Os profissionais de secretariado devem ter uma compreensão completa da ideia de assédio moral no local de trabalho. Enfatizando que uma proporção considerável dessa atividade em empresas vem de colegas (assédio moral horizontal), quando o assédio parte de um superior para funcionário ou de um subordinado para superior (assédio moral vertical).

Com o estudo sobre o conceito de assédio moral no local de trabalho, as características das vítimas e dos agressores, bem como a associação dos funcionários da área secretarial com o assédio moral no local de trabalho, tem-se, a necessidade de os superiores instruírem seus subordinados.

Ademais, sobre o assédio moral no local de trabalho persiste, apesar da existência de regras, leis e regulamentos que regem esses incidentes, pois isso ajudará a evitar problemas futuros que poderiam afetar a empresa. Está claro que lidar e prevenir o assédio moral no local de trabalho é importante para manter um ambiente de trabalho positivo e respeitoso, o que é vantajoso para todas as partes envolvidas.

A pesquisa sobre o assédio moral na área secretarial é muito importante para a sociedade, especialmente para os profissionais que já sofreram, sofrem ou podem sofrer esse tipo de comportamento dentro da empresa. Ela traz à

tona um problema que afeta a saúde mental e o bem-estar dos funcionários, além de prejudicar a produtividade e o ambiente de trabalho.

Ao aumentar a conscientização sobre o assédio moral, ajudar a identificar suas causas e consequências e apoiar a implementação de medidas preventivas e corretivas, esta pesquisa é vital. A pesquisa pode ajudar a criar políticas e práticas melhores no ambiente de trabalho e dar aos trabalhadores que sofrem de assédio moral um senso de auto validação.

É essencial usar uma abordagem multifacetada que inclua aumentar a conscientização dos funcionários, criar políticas claras e eficazes e incentivar uma cultura positiva na empresa. Algumas medidas significativas incluem: estabelecer regras e protocolos claros para lidar com assédio moral, incluindo canais de denúncia seguros e confidenciais. Também é fundamental aplicar nas organizações treinamento para capacitação de colaboradores efetivando a ética de compliance.

5. REFERENCIAS

ALESSIO, H. M. **Online Learning Platforms and Their Use in Academic Online Exams**. [s.l.: s.n.], 2017.

Assédio Moral e Liderança Autoritária dentro das organizações: Uma revisão narrativa. Disponível Artigo científico na ABNT: Guia completo para formatação. [s.l.: s.n., s.d.].

Assédio moral no trabalho: Um problema que pode ser evitado. Genebra, 2010. • ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Genebra**, 2010.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 544–561, 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>>.

BRANCH, S.; RAMSAY, S.; BARKER, M. Experiências de bullying no local de trabalho entre funcionários administrativos em universidades do Reino Unido: o papel da personalidade e do ambiente de trabalho. **Personalidade e diferenças individuais**, v. 54, p. 680–685, 2013.

CAMARGOS, Kenia. **Gestão de pessoas e relação de trabalho: estudo de caso realizado em PSFs sobre assédio moral no ambiente de trabalho**. Diss: [s.n.], 2021.

COOK, C. M. **Changing State Policy in Texas for Remedial/Developmental Education**. [s.l.: s.n.], 1998.

COUZIN, R. **Invented Traditions: Latin Terminology and the Writing of Art History**. [s.l.: s.n.], 2018.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D. **Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice**. [s.l.]: CRC Press, 2020.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; *et al.* The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. *In: Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. [s.l.]: CRC Press, 2011, p. 3–40.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; *et al.* **Bullying no local de trabalho: sua natureza, causas e consequências.** [s.l.]: John Wiley & Filhos, 2017.

EINARSEN, Ståle. The concept of bullying and harassment at work. *Bullying and harassment in the workplace developments in theory, research, and practice.* p. 3–39, 2020.

EMIKE, A. J.; IYIOLA, O. J.; DANDIGA, A. G. Using English to Write Enchanting Research Papers. 2019.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 183–191, 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcmj/>>. Acesso em: 2 ago. 2023.

Influence Of Sexual Harassment On Job Performance Of Secretaries In An Organization. Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *In: Harassment in the Workplace: Leadership Impact and the Role of the Compliance and Ethics Practitioner.* [s.l.: s.n., s.d.].

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European journal of work and organizational psychology**, v. 5, n. 2, p. 165–184, 1996. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414853>>.

Martins, M. D. C. F., & Ferraz, A. M. S. (2011). Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. *Psico-USF*, 16, 163-173.

Martins, W. S. O., Ribeiro, C. A., Crescencio, L. N. P., Huebra, P. da M.,

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Coun*, 32(3), 335-356.

MEDICINA DO TRABALHO, São Paulo; EINARSEN, S.; HOEL, H.; *et al.* **Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice.** [s.l.]: CRC Press, 2006.

Moral harassment at work model and inability - IOS Press. Assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade de profissionais da saúde: construção e validação de instrumento.

Moura, M.C.S., de Souza, L.H., Pereira, M.C.B., & Castro, T.C. (2022). Análise da percepção dos docentes da área de Secretariado Executivo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. *SCRIBES-Revista Brasileira de Estudos em Administração e Secretariado*, 3(1), 21-34.

Moura, M.C.S., de Souza, L.H., Pereira, M.C.B., & Castro, T.C. (2022). Análise da percepção dos docentes da área de Secretariado Executivo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. *SCRIBES-Revista Brasileira de Estudos em Administração e Secretariado*, 3(1), 21-34.

Munia, T. (2020). Social Compliance Policy Of Aarong. Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 32(2), 107-129.

Nielsen, M. B., Einarsen, S., & Notelaers, G. (2015). Measuring exposure to workplace bullying. In *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (pp. 149-174). CRC Press.

Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979.

O assédio moral nas relações de trabalho do profissional de secretariado executivo. *SCRIBES - Brazilian Journal of Management and Secretarial Studies*, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2020.

Oliveira, M. A. (2019). Moral harassment at work: a multidisciplinary approach.

Pereira, Adriana Maria Nogueira. “Principais impactos na saúde do profissional de secretariado acometido por assédio moral.” (2018).

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. Metodologia do trabalho: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico: 2. Ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

Rapti, D., Gerogiannis, D., & Soulis, S. (2022). The effectiveness of augmented reality for English vocabulary instruction of Greek students with intellectual disability.

SALIN, Denise. Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. **Human relations; studies towards the integration of the social sciences**, v. 56, n. 10, p. 1213–1232, 2003. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1177/00187267035610003>>.

Sampaio, R. M. F., & Silva, R. M. G. da C. (2020). Condições de saúde mental e física do trabalhador / Worker's mental and physical health conditions. *Brazilian Journal of Development*, 6(11), 85248–85262.

Silva, L. P. da, & Pereira, L. C. B. (2021). Assédio moral no trabalho na perspectiva de profissionais da área secretarial: implicações para o desenvolvimento. Universidade Federal de Viçosa.

TCC (graduação em Secretariado Executivo) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza/CE, 2017.

Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63-69.

Vartia, M. A. L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63-69.

Weiner, L. (2017). The Pros and Cons of Online Learning Platforms.

Workplace Harassment: How to Recognize and Report It - Business News Daily. CASTRO, Leticia Saboia de. O assédio moral nas relações de trabalho do profissional de secretariado executivo. 2017. 62 f.

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.