



22º Congresso de Stress da ISMA-BR
(International Stress Management Association)

24º Fórum Internacional de Qualidade
de Vida no Trabalho

14º Encontro Nacional de Qualidade
de Vida na Segurança Pública

14º Encontro Nacional de Qualidade
de Vida no Serviço Público



ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA E GÊNERO.

Carla Rosângela Binsfeld

INTRODUÇÃO: A independência financeira tornou-se prioridade, portanto estar em um ambiente de trabalho que se possa prosperar, nunca foi tão importante, por esta razão o assédio moral no ambiente de trabalho vem sendo um dos atos mais perigosos para saúde física e mental da população. Uma vez que afeta a pessoa—alvo de várias formas, intimidando, ridicularizando, agredindo psicologicamente é claro o assédio moral por gênero, raça ou idade, estes acarretam uma série de questões tanto psíquicas quanto sociais. Em tempos de pandemia o trabalho dividiu-se nas organizações entre equipes presenciais e home Office, por isso dentro desse cenário acolheu-se em unidades de saúde várias trabalhadoras e trabalhadores vivendo várias crises de ansiedade, depressão e medo de perder seu trabalho. **Por isso a pesquisa tratar-se-á de responder o seguinte problema: Quais as características do assédio moral em tempos de pandemia? O objetivo geral: Conhecer as características do assédio moral em tempos de pandemia. Objetivo Específico: Perceber as diferenças do assédio moral antes e depois da pandemia principalmente entre homens e mulheres. MARCO CONCEITUAL:** Na literatura pesquisada percebe-se que o assédio moral é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistirem do emprego ou produzindo absenteísmo ou presenteísmo, onde baixa a produtividade do trabalhador. Ainda alguns autores trouxeram a comparação com o sofrimento do bullying observando vários termos similares usados para descrever os delitos nas leis 12250/06 (lei contra o assédio moral) e lei 13185/15 (Bullying). **MÉTODO:** Partindo das categorias sociológicas de gênero para a compreensão da organização do trabalho, este estudo de revisão bibliográfica integrativa busca compreender o AMT tendo como questão norteadora: Partindo do pressuposto de que nos últimos anos a temática do AMT tem sido objeto de estudos de pesquisadores brasileiros, a revisão integrativa e metodologia qualitativa permite sintetizar a produção científica nacional com pesquisas empíricas e teóricas já debatidas conciliando com os estudos de casos devidamente respeitando o sigilo ético de cada entrevistado apresentado no grupo de estudos e pesquisa da rede-PENSÉE/ICCA de forma multidisciplinar. Sendo a primeira etapa de revisão bibliográfica no contexto brasileiro e a segunda etapa da pesquisa, os estudos foram utilizando pesquisa de dados sociodemográfico e entrevista semi-estruturadas. **Resultados:** Análise de dos dados são preliminares até o presente momento: A pesquisa apontou que: 80 por cento das Mulheres sofreram assédio moral no trabalho. 78 por cento dos trabalhadores se sentem assediados no trabalho nesse tempo de pandemia e as características se intensificaram como agressividade, perseguição e de serem rebaixados através de palavra à pessoa e seu trabalho. (trabalhadores). Somente dois Programas de saúde, onde um é a consulta com o médico do trabalho e outro o encaminhamento para o serviço de saúde mental terceirizado e nenhum espaço de escuta dentro da organização e nem retorno de relatórios das instituições terceirizadas para entendimento do problema dos setores e dos seus colaboradores. Sem presença do RH'S. **CONSIDERAÇÕES FINAIS Preliminares:** O assédio moral dentro do ambiente de trabalho causa danos para quem estiver envolvido, muitas vezes grave, ao assediado, e a empresa que para evitar tais danos fazerem programas preventivos para integração de funcionário, saber usar o poder hierárquico corretamente trabalhando liderança. Pensar em gestão de pessoas e cuidados com saúde mental o resultado seria maiores benefícios e rentabilidade para empresa e trabalhadores. Outro ponto de um espaço de cuidado é prevenir que muitos mais casos acontecessem. Sugere-se com urgência um programa de saúde mental, educação executiva restaurativa e mediadora, bem como programas de Liderança e ética. **Palavras Chaves:** Assédio Moral, Gênero, Trabalho, Organização.

Referências Bibliográficas:

AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia*. 2003. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) - Unifacs, Salvador, 2003. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/AGUIAR_A_L_S_Assedio_moral_nas_organizacoes.pdf Acesso em: 18 de março 2022.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio Moral. Revista Lançamentos/Jornal Exclusivo, Porto Alegre Rio Grande do Sul, 1º abr. 2008.

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira. *Assédio moral na universidade: a violência velada nas relações de trabalho*. Curitiba: Appris, 2015.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 2, p. 8-19, jun. 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000200002 Acesso em: 15 março. 2022. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000200002

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho* São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GALVÃO. Assédio Moral no trabalho com Mulheres. Consulta fevereiro de 2022. <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>

Currículos Resumidos:

Carla Rosângela Binsfeld: Formação Psicanalítica, Mestre em Educação UNINORTE (PY), Mestranda em Psicologia IMED, Esp. Neuropsicológica, Especialista em Psicologia Forense e Jurídica Unylea, Especialista em Saúde Mental Faculdade Dom Bosco, Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho Faculdade Dom Bosco, MBA Gestão Empresarial FGV, MBA COACHING FESPSP, Professora MBA “s Univates-Lajeado entre outros”. E-mail: carla.binsfeld@hotmail.com

Paulo Ricardo Nazário Vicelli: Cardiologista(SBC), Intensivista(AMIB), Coordenador da unidade de COVID-19 do HSPV, Doutorado(USP), Pós doutorando(FIOCRUZ), Docente pesquisador do curso de Medicina da UNIJUI. Diretor do Instituto de Cardiologia-(ICCA).

Brenda da Silva: Biomedicina (UNICRUZ), Mestre em Atenção em Integral à Saúde(UNICRUZ), Doutoranda em Farmacologia(UFSM), Docente na Universidade de Ijuí(UNIJUI), Coordenadora de pesquisa no Instituto Cruzaltense de Cardiologia. E-mail: brenda.s@unijui.edu.br

Paola Ebling Stefanello: Tec. Administrativa(FACCENTRO), Bacharel em Direito(UNICRUZ), MBA em Gestão Empresarial (FGV). E-mail: pah_olaa@hotmail.com

Cláudia Rosana de Freitas Dutra: Bacharel em Direito(UFN-SM), MBA em Gestão de Projetos e Metodologia Ágeis(PUC), Especialização em Gestão de Projetos sociais(UNYLEA), Diretora de Projetos REAFRO. E-mail: clarodutra4090@gmail.com

Jerson Moacir Gubert: Juiz de Direito, Especialista em Direito Penal, Direção Associação dos Magistrados do Brasil. E-mail: jmgubert@tj-rs.gov.br

Pauline Souza Gubert: Procuradora do Município, advogada. E-mail: paulinesgubert@gmail.com

Tatiana Delazari: Advogada grupo Garcia, MBA Gestão Empresarial FGV. E-mail: tatianadelazeri@garciaegarcia.com.br

Juliana Oliveira Fank: Formação Química (UNICRUZ) Mestrado em Resíduos (UFSM), Coach de carreira, Coordenadora pedagógica do EAD-redepensée. E-mail: julianafank@gmail.com