

Revista Processus Multidisciplinar

Página da revista:

<https://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/index>



Resenha do artigo intitulado “Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura”¹

Review of the article entitled “Bullying at work interventions: a literature review”

 ARK: 44123/multi.v7i13.1678

Elisa Rodrigues de Almeida²

 <https://orcid.org/0009-0000-2111-9658>

 <http://lattes.cnpq.br/4491560083956305>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil

E-mail: elisa.era01@gmail.com

Resumo

Esta é uma resenha do artigo intitulado “Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura”. Este artigo é de autoria de: Débora Miriam Raab Glina E Lis Andreia Soboll. O artigo aqui resenhado foi publicado no periódico “Revista Brasileira de Saúde Ocupacional”, no Ano XX, Vol.I, n.1, set., 2012.

Palavras-chave: Perseguição em ambientes corporativos. Providência. Interferência.

Abstract

This is a review of the article entitled “Bullying at work interventions: a literature review”. This article is authored by: Débora Miriam Raab Glina: Lis Andreia Soboll. The article reviewed here was published in the journal “Brazilian Journal of Occupational Health”, in Year XX, Vol. I, n 1, sep., 2012.

Keywords: Persecution in corporate environments. Action. Interference.

Resenha

Esta é uma resenha do artigo intitulado “Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura”. Este artigo é de autoria de: Débora Miriam Raab Glina e Lis Andreia Soboll. O artigo aqui resenhado foi publicado no periódico “Revista Brasileira de Saúde Ocupacional”, no Ano XX, Vol.I, n.1, set., 2012.

Sobre as autoras do artigo, entendamos um pouco a respeito do currículo delas. Os diversos conhecimentos que integram a instrução e o domínio de uma autora são de relevante colaboração para a análise temática dos assuntos que escreve. Conheçamos um pouco sobre cada autora.

¹ Resenha de aproveitamento da disciplina TC (Trabalho de Curso), do curso *Bacharelado em Direito*, do Centro Universitário Processus – UniProcessus, sob a orientação dos professores Jonas Rodrigo Gonçalves e Danilo da Costa. A revisão linguística foi realizada por Roberta dos Anjos Matos Resende.

² Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Processus – UniProcessus.

A primeira autora é Débora Miriam Raab Glina. Graduada em Psicologia; Psicóloga, Doutora em Psicologia Social, professora colaboradora no curso de especialização em Medicina do Trabalho. *Lattes* iD: <http://lattes.cnpq.br/3897644516119079>. Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-2288-8157>.

A segunda autora é Lis Andreia Soboll. Graduada em Psicologia; Psicóloga, Doutora em Medicina, Docente na Universidade Federal do Paraná, Departamento de Psicologia, e na FAE Centro Universitário Francis Cano, no Programa de Mestrado em Organizações e Desenvolvimento, Curitiba, PR, Brasil. Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0001-7540-1907>.

Este artigo é dividido nos seguintes capítulos: Resumo, Palavras-chave, *Abstract*, *Keywords*, Introdução, Considerações finais, Contribuições de autoria e Referências. A obra resenhada obtém dois capítulos: 1- Procedimentos metodológicos; e 2- Resultados e discussão.

O resumo do manuscrito resenhado é dividido em justificativa; objetivo; método; resultados e discussão; e conclusão a fim de que haja uma breve introdução do que será debatida dentro da obra.

O tema do artigo é “Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura”. Discutiu o seguinte problema: “Apesar de assédio moral ser um assunto bastante estudado desde a década de 1980 (LEYMANN, 1996), este dilema tem aumentado em decorrência de mudanças e pressões existentes no mundo corporativo (SHEEHAN, 2004)”. O artigo partiu da seguinte hipótese: “Mesmo esse tema sendo tão explorado, não há uma análise suficiente para intervir e prever este cenário de perseguição no trabalho (BESWICK; GORE; PALFERMAN, 2006)”.

Neste trabalho, o objetivo é que os modos de intervir nas perseguições em ambientes corporativos sejam discernidos e regularizados.

O assunto do estudo obtém a justificativa: Apesar dos assédios em ambientes corporativos serem analisados desde a década 1980, os temas de administração e diligência continuam carecendo de análise e regularização mais eficazes.

A metodologia empregada para a composição do estudo utilizado na obra foi feita por meio de análises históricas do assunto fundado em conhecimentos (Medline, Psycinfo, SciELO e Lilacs), obras, dissertação e páginas da internet com especialização (1980 a 2010).

As autoras, de forma relevante, afirmam que os registros de convenções e assembleias sobre agressão e abusos igualmente foram analisados, bem como itens de obras, discursos e argumentos disponíveis em rede mundial de computadores e adquiridos em decorrência de pesquisas feitas em buscador de *sites*, buscador de *sites* no âmbito acadêmico e em páginas sobre abusos. A análise é um estudo documental cujo objetivo está voltado para as interferências nas perseguições em ambientes corporativos.

Glina e Soboll, de modo claro, dizem que a perseguição em ambientes corporativos está relacionada a um modelo de relações entre indivíduos num ambiente corporativista. Os fundamentos centrais descobertos, que são usados como ferramentas para dar o diagnóstico de abuso, em ambientes corporativos são: atitudes êmulas, a perseguição, sendo um procedimento com etapas de avanços violentos (procedimento escalonado, sequelas no bem-estar físico e psíquico, contraposição de atributo e propósito) e questões temporárias.

Débora e Lis, claramente, afirmam que o abuso é tratado de uma forma que a sua capacidade provoque sequelas graves e destruidoras no sujeito foco dos ataques, citando várias formas de prejuízos no corpo e na mente. O tempo que duram é alterável, no entanto, prevalece como parâmetro um período maior do que 6 meses. É um

procedimento cujo fim é prevenir e interferir previamente é necessário entender de que maneira e em que tempo o abuso ocorre. Em inúmeros conceitos, a atitude proposital é citada, seja com o dolo de afastar um sujeito do ambiente corporativo, seja para fazer alguém se demitir da empresa, e várias outras formas propositais.

O artigo alega, de forma relevante, que o abuso em ambiente de trabalho é considerado uma maneira grave de gerar irritação e divergência coletiva, não solucionada, aumentando progressivamente o desequilíbrio de energias. Este problema é tratado como um grande causador de estresse coletivo gravíssimo (ZAPF; EINARSEN, 2005). Neste contexto, a perseguição em ambientes corporativos é tratada como um grande perigo psicossocial (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2009). Seu estudo compreende os mesmos valores e procedimentos fundamentais que devem ser adotados em outros perigos existentes no ambiente corporativo.

O artigo resenhado demonstra, de modo eficaz, que providências de precaução de abusos em ambientes corporativos podem acontecer de maneira simultânea com as de perigos psicossociais, como a irritação no emprego. Há três pontos de vista fundamentais: precaução de nível 1, a de nível 2 e a de nível 3 (LEKA; COX, 2008). As interferências de nível 1 estão relacionadas com as questões de natureza cujo objetivo é diminuir os perigos. As de nível 2 tratam de respostas devidas. As de nível 3 objetivam diminuir e reparar os prejuízos provocados pelo abuso e agressão.

A obra resenhada, de maneira clara, afirma que as interferências carecem de qualificação quanto à posição, ou seja, a posição da pessoa, posição da área de interação do indivíduo *versus* a corporação, o grau corporativista e o enfoque de atitudes, ou seja, precaução, resposta e reparação/providências de cunho punitivo. O fundamento da administração do abuso e da agressão em ambientes corporativos caracteriza-se como uma intransigência para qualquer forma de agressão, seja corpórea, psíquica, dentro ou fora do ambiente da corporação (LEKA; COX, 2008). Destarte, a reação mais preferível seria ir atrás dos fatores que causam as sequelas do abuso e da agressão em ambientes corporativos.

De acordo com a European Agency for Safety and Health at Work (2002a), as interferências em grau particular têm por objetivo crescer as maneiras de enfrentar a irritação. Tratando de forma exclusiva dos ambientes corporativos, o TCC versa sobre a questão do debate sobre os melhores métodos para lidar com a irritação: rede de suporte, assistência, canal de denúncias, maneiras de cura e reaparecimento no ambiente em que se trabalha são instrumentos necessários para aqueles que sofreram perseguições em ambientes corporativos.

Namie e Namie (2000) fazem múltiplas sugestões sobre a assistência aos que foram perseguidos nos ambientes de trabalho. O artigo, de forma objetiva, afirma que o único meio favorável foi fugir da discussão. Um dos recursos utilizados pelos assediados com bastante êxito foi a troca de setor e de equipe de serviço.

A obra resenhada, de modo claro, demonstra que é capaz um ouvidor ou confessor, seja este interno ou externo, acolher o encargo de escutar qualquer indivíduo que no seu ponto de vista se vê como vítima de perseguição. O estudo do caso do paciente numa condição de conciliador pode ser igualmente envolvido pelos departamentos de saúde ocupacional. Uma transformação social para a instalação de conciliação nas competições trabalhistas é de utilidade pública.

O artigo, de maneira relevante, afirma que a precisão de assistência ou rede de suporte aos depoentes que assistiram aos abusos em ambientes corporativos é incontestável, pois podem sofrer impactos em seu bem-estar psíquico (SOARES, 2006). Com base na European Agency for Safety and Health at Work (2002a), o grau da área

compartilhada da pessoa com a corporação teria de procurar um aperfeiçoamento nas convivências trabalhistas, o aperfeiçoamento da apropriação pessoa-ambiente ou da independência. Segundo Leymann (1996), Einarsen, Raknes e Matthiesen (1994), uma situação de perseguição em ambientes corporativos é uma característica de provocação vinda de uma confusão relacionada ao serviço.

O artigo, de forma clara, aduz que para ocorrer perseguição em ambientes corporativos, seus componentes terão de estar num costume corporativo que aprove e até mesmo favoreça tais formas de condutas. Quando a corporação recusa a suposta existência de perseguição, intensifica o perigo presente no ambiente de trabalho (HARTIG; FROSCHE, 2006). Outra questão é que esses abusos nem sempre são prejudiciais ao empregador. O abuso em ambientes de trabalho pode surgir como forma de se defender psicologicamente (BATISTA, 2008; BRANDT; DAMERGIAN, 2008).

Há uma concordância na ciência de que é essencial o surgimento de um regime contra abuso em ambientes de trabalho realizado pelas corporações (ver, por exemplo, EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2002a; EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2002b; BESWICK; GORE; PALFERMAN, 2006).

A obra resenhada, de modo eficaz, afirma que a necessidade da propagação e do conhecimento sobre perseguição em ambientes corporativos é unânime entre os autores pesquisados. Segundo Beswick, Gore e Palferman, (2006) e Soares e Ferreira (2006), para haver a precaução de abusos em ambientes corporativos, é necessária uma documentação determinando um regime contra o abuso moral. Esse é um requisito importante, porém, não é eficiente. Diversos motivos conectados ao ambiente de trabalho têm sido estabelecidos como grandes causadores de perseguições, como função e ambiente com alta concorrência (SALIN, 2001). Existem dois tipos de conduta imprópria contra as quais se pode agir diante de um momento de confusão: colaborar com a situação de forma horizontal, elevando a desavença; e recusar a existência do atrito entre as partes.

Algumas complicações da associação trabalhista e dos beneficiadores de abuso são: ofensas intensas no serviço, constante ausência dos colaboradores hierarquia demasiada, deveres mal estabelecidos, ausência de conhecimento, orientações falhas e técnicas de serviços inapropriadas (CASSITO *et al.*, 2003; BECKER, 1993; KILE 1990; LEYMAN 1992b; NIEDL, 1996). A subcontratação e o desdobramento de anexos com características sociais desiguais podem criar momentos que negligenciam os aspectos humanos (CASSITO *et al.*, 2003). As autoras, de forma relevante, afirmam que consideram igualmente a independência no serviço; diminuir o número de serviço enfadonho e contínuo; expandir o conhecimento sobre as metas institucionais; e expandir o estabelecimento de trabalhos e serviços de forma transparente.

Para que as interferências se transformem em atos positivos, Leka e Cox (2008) aconselham algumas atitudes. Esse artigo é muito respeitável, pois afirma que dar primazia aos empenhos de consulta, na análise das interferências e na divulgação dos atos, é importante. Os atos praticados pelo RH têm de ser considerados. A análise dos processos de transformações corporativas e a adaptação da ação de saúde do trabalho são técnicas no nível corporativo.

Por fim, Gliná e Soboll encerram a obra alegando que debater, de forma extensiva, sobre o dilema e fiscalizar regularmente as práticas de combate ao abuso dentro do ambiente de trabalho é necessário.

Referências

BATISTA, J. **Violência e assédio moral: patologias da solidão e do silêncio**. In: SOBOLL, L. A. P. (Org.) **Assédio moral e violência psicológica no trabalho: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

BECKER, M. **Mobbing-ein neues Syndrom [Mobbing – a new syndrome]**. Spektrum der Psychiatrie und Nervenheilkunde, v. 22, p. 108-110, 1993.

BESWICK, J.; GORE, J.; PALFERMAN, D. **Bullying at work: A review of the literature. Health and Safety Laboratory**. Working Paper Series, v. 6, n. 4, 2006. Disponível em: www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hsl0630.pdf.

BRANDT, J.; DAMERGIAN, S. **A violência psicológica como uma estratégia quando outros recursos gerenciais fracassam**. In: SOBOLL, L. A. P. (Org.) **Assédio moral e violência psicológica no trabalho: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

CASSITO, M. G. *et al.* **Raising awareness of psychological harassment at work: advice to health professionals, decision makers, managers, human resources directors, legal community, unions and workers**. Geneva: World Health Organization, 2003. (Protecting Workers' Health Series, n. 4).

DI MARTINO, V. **Violence at the workplace: the global response**. Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, v. 9, n. 1, p. 4-7, 2002.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress**. Systems and Programmes, 2002a. Disponível em: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/309>.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, **Preventing psychosocial risks at work: European perspectives**. Closing event of the European Week for Safety and Health at Work 2002, Bilbao, Spain, 25 November 2002b. Disponível em: <http://osha.europa.eu/en/campaigns/ew2002/closingprogramme.pdf>.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, **Prevention of work-related stress in the education sector**. E-Facts 31, 2009. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact31>.

GLINA, Débora M. R.; SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. Ano I, Volume I, nº 1, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200008>. Acesso em: 15 ago. 2025.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 3, n. 7, p. 95-107, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3969652. Disponível em: <http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/41>. Acesso em: 3 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, p. 29-55, 2019. DOI:

10.5281/zenodo.4319105. Disponível em:
<<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/122>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um projeto de pesquisa de um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, p. 01-28, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4319102. Disponível em:
<<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/121>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Escolha do tema de trabalho de curso na graduação em Direito. **Revista Coleta Científica**. Vol. 5, n. 9, p. 88-118, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5150811. Disponível em:
<<http://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/58>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

HARTIG, K.; FROSCHE, J. **Workplace Mobbing Syndrome: the silent and unseen occupational hazard**. In: NATIONAL CONFERENCE ON WOMEN AND INDUSTRIAL RELATIONS, 1., 2006, Brisbane. [abstract]. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/absmobbingssyndrome.html>.

KILE, S. M. **Helsefarleg leiarskap: ein eksplorerande studie [Health-endangering leadership-An exploratory study]**. Bergen, Norway: Institutt for Samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen, 1990.

LEKA, S.; COX, T. (Ed.). **PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. protecting workers'**. Geneva: WHO, 2008. (Health Series, 9).

LEYMANN, **Fran mobbning til utslagning i arbetslivet [From bullying to expulsion from working life]**. Stockholm, Sweden: Publica, 1992b.

LEYMANN, **The content and development of mobbing at work**. European Journal of Work and Organizational Psychology, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

NAMIE, G.; NAMIE, R. **The bully at work: what you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job**. Naperville, Illinois: Sourcebooks Inc., 2000.

NIEDL, K. **Mobbing and well-being: economic and personnel development implications**. European Journal of Work and Organizational Psychology, v. 5, n. 2, p. 239-249, 1996.

SALIN, D. **Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying**. European Journal of Work and Organizational Psychology, v. 10, n. 4, p. 425-441, 2001.

SHEEHAN, M. **Workplace mobbing: a proactive response**. 2004. Trabalho apresentado na Workplace Mobbing Conference, Brisbane, Australia, 14 e 15 out. 2004. Disponível em: <http://www.lindas.internetbasedfamily.com/f/ModMS.pdf>.

SOARES, L. Q.; FERREIRA M. C. **Pesquisa participante como opção metodológica para a investigação de práticas de assédio moral no trabalho**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 6, n. 2, p. 85-109, 2006.

ZAPF, D.; EINARSEN, S. E. **Mobbing at work: escalated conflicts in organizations.** In: FOX, S.; SPECTOR, P. E. (Ed.). **Counterproductive workplace behaviour: investigations of actors and targets.** Washington, DC: American Psychological Association, 2005. p. 237-270.