

ÁREA TEMÁTICA: 7 GPSS

IDENTIFICAÇÃO: GESTÃO DE PESSOAS

**TÍTULO: ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: PERCEPÇÃO DE
UNIVERSITÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO SUPERIOR (IES) PARTICULAR DE FORTALEZA/CE**

RESUMO

O assédio moral é um tema estudado com mais ênfase a partir da década de 1980, suas causas e consequências possuem aspectos diversos que abrangem desde o ambiente interno ao externo da organização. Tendo como escopo o assédio moral, o estudo desenvolveu-se em uma Instituição de Ensino Superior (IES) destacando como objetivo geral o entendimento dos alunos do curso de Administração sobre o assunto e seus desdobramentos. A metodologia, por sua vez, de natureza quantitativa, com tipologia bibliográfica, estudo de caso, descritiva e explicativa. O instrumento de coleta de dados foi o questionário dividido em três etapas, a primeira, contendo os dados gerais dos sujeitos; a segunda os dados específicos relacionados à percepção quanto à situação de assédio; e a terceira buscou-se verificar a compreensão dos danos causados à saúde dos colaboradores. Por meio da discussão pode-se perceber que a maioria dos alunos identificam as situações de assédio, entendem o comportamento diferenciado entre a organização pública e a privada, possuem noção de que os danos causados são nocivos à saúde mental e física, além de suas consequências para as organizações.

Palavras-chave: Assédio moral. Dignidade humana. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

Moral harassment is a subject studied with more emphasis since the 1980s. The causes and consequences have different aspects, that range from the internal to the external environment and the organization. This study was developed in a Higher Education Institution (HEI), highlighting as a general objective the understanding of the students of Administration course on the subject and its consequences. The methodology is presented as: Quantitative with bibliographic typology, case studies, descriptive and explanatory. The data collection instrument was a questionnaire divided into three stages, the first containing the subjects' general data; the second, specific data, related to the perception of the harassment situation; and the third sought to verify whether students understood the damage caused to the health of employees. The analysis and interpretation of the research results were executed from all information's that were collected from the student's perspective and the theoretical foundation of the main authors of the study, presented through graphs and charts, which allows the conclusion of the research. In that way, it is clear that most students can identify moral harassment situations and their consequences.

Keywords: Moral harassment. Human dignity. Workplace.

1 INTRODUÇÃO

O atual cenário econômico de globalização, a flexibilização das relações de trabalho, a produtividade de baixo custo, aliados a outros fatores, tornam as empresas competitivas. A junção desses fatores tornam o ambiente de trabalho propício a proliferação de patologias sociais, como o assédio moral (AGUIAR, 2008).

As relações que envolvem os diversos ambientes de trabalho têm um histórico de posições de poder, e na literatura, o abuso de poder pode ser chamado também de assédio moral. Para Cassar (2012), é um termo aplicado para denominar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico a uma pessoa. Ou seja, é a exposição, que ocorre de forma repetitiva, intencional e prolongada, direcionada a um colaborador ou equipe, com situações de humilhação e/ou constrangimento durante o exercício de suas funções.

Segundo Wood Jr. (2005) homens e mulheres apresentam respostas diferentes frente ao assédio. As mulheres são as maiores vítimas, são elas que procuram ajuda médica ou psicológica em maior número por serem mais vulneráveis, acabam tornando-se alvo fácil no ambiente de trabalho. Percebe-se dessa forma, uma discriminação de gênero o que para Hirigoyen (2014) tal fenômeno ou prática abusiva atinge cerca de 70% das mulheres no ambiente de trabalho.

Para Nunes (2018), apesar de assédio moral gerar a responsabilidade do dano sofrido pela vítima, o que se tem sentido na prática processual trabalhista é a enorme dificuldade de se provar em juízo o que é alegado na petição inicial. Além da banalização do assunto, principalmente por parte do agente causador.

A prática de violência no ambiente de trabalho é um assunto discutido em diversos países, alguns com mais ênfase que outros, o fato é que, o tema está sendo mais debatido e percebido pela sociedade de uma forma ampla. Dessa forma, o estudo justifica-se por tratar de um tema que afeta a sociedade, o ambiente organizacional, as relações inter e intrapessoais, além de causar distúrbios psíquico e físico, entre outros danos.

Partindo desse relato, o estudo lança como problemática: Qual a percepção dos estudantes do curso de administração de uma Instituição de Ensino Superior (IES) frente ao assédio moral nas organizações? Como objetivo geral: Descrever a percepção de universitários do curso de administração de uma IES sobre o assédio moral nas organizações. E objetivos específicos: Expor o entendimento dos alunos sobre o assédio moral; destacar as principais consequências do assédio moral para o indivíduo e para a organização; e verificar se os alunos compreendem os efeitos causados pelo assédio moral.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Evolução e contexto histórico do assédio moral

O assédio moral não é algo novo, existe desde as primeiras relações de trabalho, mas o debate do tema sim, desde os primórdios da humanidade e do surgimento do trabalho o mesmo existe ou seja: nos casos de escravidão; a substituição da mão de obra escrava pelos imigrantes, nas indústrias da Era Moderna com a Revolução Industrial e perdura até hoje (AGUIAR, 2008).

Silva Júnior (2015) em seu artigo intitulado “História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo”, inicia pela antiguidade remota, no início Era Arqueológica, no qual as relações de trabalho eram desenvolvidas no convívio familiar, com objetivo de garantir a subsistência. No decorrer desse período, o ser humano criou instrumentos

que garantiram sua defesa e superioridade diante dos outros animais. É também nesse período que nasce o patriarcalismo que perdura até a atualidade. As relações de trabalho eram organizadas pelo patriarca, que dividia as funções para todos os membros.

As primeiras civilizações conhecidas nascem com domínio da arte com metais e das atividades desenvolvidas como agricultura e agropecuária. A partir da Idade Antiga são desenvolvidas relações laborais, período que vai da invenção da escrita-4000 A.C, até a queda do império romano do oriente - 476 D.C. antes disso vem a escravidão (SILVA JR, 2015). Na Grécia e na Roma antigas, os escravos eram seres “coisificados”, tratados como objetos, mercadoria para seus senhores. A escravidão perdurou ainda na Idade Média (não representavam a principal mão de obra, já que a servidão era predominante nos feudos) e na Idade Moderna (SILVA JR, 2015).

Com a revolução industrial, os trabalhadores dedicavam muitas horas de trabalho para receber o salário, e na maioria das vezes, a repetição da tarefa e a grosseria dos supervisores os levava a exaustão. No fim dos anos 1990, uma autora chamada Marie France Hirigoyen inaugurou o termo “assédio moral”, além de analisar psicologicamente o fenômeno da violência laboral, as relações de trabalho, suas peculiaridades em relação às vítimas e aos agressores, os tipos e motivos de violência, as consequências destes atos na vida dos trabalhadores e no próprio ambiente de trabalho, entre outros desdobramentos relevantes acerca do tema.

Atualmente, o tema gera atenção na sociedade, devido aos impactos psicológicos e jurídicos. Entretanto, ainda há uma incompreensão por parte da sociedade a respeito de seu significado, devido ao desconhecimento do conceito ou dificuldade de compreensão, por partes, e ao aspecto às vezes subjetivo do tema ou a aspectos culturais.

2.2 Assédio moral no ambiente de trabalho: nomenclaturas e conceitos

O assédio moral pode acontecer de forma sutil no ambiente de trabalho. É um tipo de violência que expõem as pessoas às circunstâncias de humilhação e por vezes é difícil de ser identificado. De acordo com Dallegrave Neto (2013), como passou a ser um assunto percebido internacionalmente, atribui-se vários nomes: *mobbing*, na Suécia, *psicoterror laboral*, na Espanha, *harcèlement moral*, na França e *ijime*, no Japão.

O significado do termo em alguns países como a Alemanha e Itália, é estabelecido como *mobbing*, segundo Hirigoyen (2012, p.77) “(...) vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa máfia”.

O termo *bullying*, é utilizado no Canadá e Inglaterra, sua origem vem do verbo *to bully*, que significa tratamento desumano e grosseiro com as pessoas mais fragilizadas, podendo ser comparado ao tratamento tirânico. O termo *harassment* é mais predominante nos Estados Unidos, relacionado a ataques sistematicamente repetitivos e voluntários entre as pessoas, dando ênfase às consequências maléficas a saúde da pessoa. Contudo, nem sempre podem ser classificados como assédio, podendo ser visto como atitudes grosseiras, realizadas por indivíduos tirânicos que se baseiam em formas sutis de agressão (PASSOS, 2004).

Não há como prever quanto tempo que o agredido aguentará o abuso e o sofrimento, mas segundo Alkimin (2008) pode perdurar por tempo indefinido e as agressões se prolongarem por anos, ferindo a vítima de forma silenciosa, e muitas vezes, sendo imperceptíveis às outras pessoas do mesmo local de trabalho da vítima.

Dessa forma, percebe-se que o fenômeno social, assim tratado por vários autores destacados, não se caracteriza como um ato isolado, pois causam consequências às vítimas, à empresa e ao estado. Não sendo aturável no ambiente de trabalho, e cada vez mais necessário ações para impedir o crescimento de vítimas.

2.3 Tipos de assédio moral

Ao abordar o tema é possível imaginar que as maiores vítimas são operários, servidores, trabalhadores que tenham um nível hierarquicamente inferior. Considerado como o tipo mais comum de assédio. Entretanto, as autoras Alkimin (2011) e Hirigoyen (2012) acrescentam os tipos: vertical descendente, horizontal, vertical ascendente e o assédio misto, conforme Quadro 1.

QUADRO 1: Tipos de Assédio

Tipos	Características
Vertical Descendente	É bastante comum nas organizações, principalmente aquelas cujos níveis superiores assumem cargos por meio de indicação ou temporários. Possui duas causas, conhecidas como <i>mobbing</i> estratégico e <i>mobbing</i> por abuso de poder. O primeiro, também conhecido por " <i>bossing</i> ", é aquele no qual a empresa organiza uma tática para levar o empregado "discriminado" a pedir demissão e o segundo, também versado por " <i>bullying</i> ", o superior hierárquico se utiliza do poder para menosprezar o funcionário, seja por razões políticas, inveja, antipatia, etc.
Horizontal	É aquele praticado por um grupo de empregados do mesmo nível. O fenômeno pode, inclusive, decorrer de ato patronal, consistente no estímulo à rivalidade entre seus empregados, ou seja, pode se configurar quando o empregador estimula conflitos internos com o fito de "se livrar de alguém incômodo, jogando uma pessoa contra a outra, com intuito de pressioná-la a pedir demissão
Vertical Ascendente	Esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência.
Misto	No assédio moral misto, a vítima sofre de todos os lados, ou seja, tanto pelos colegas (horizontalmente), quanto pelo empregador (vertical descendente) quanto pelo superior hierárquico.

Fonte: Adaptado de Guedes (2008), Hirigoyen (2012), Alkimin (2011) e Bruginski (2013)

Dos tipos de assédio expostos no Quadro 1 não há como assegurar que um causa mais danos como: tristeza, dor, vergonha, indisposição, ou é pior que o outro, todos são igualmente considerados como um mal que chegou às organizações.

2.4 Tipos de manifestações de assédio

Segundo a Fundação Oswaldo Cruz (2014), o assédio pode se manifestar de diversas maneiras. O Quadro 2, expõe-se algumas atitudes que, se repetidas contra um mesmo trabalhador ou trabalhadores, podem caracterizarem-se como assédio:

QUADRO 2: Tipos de manifestações e atitudes praticadas

Tipos	Atitudes
Deterioração Proposital das Condições de Trabalho	Retirar a autonomia do trabalhador; criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado; atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências; Dar instruções impossíveis de executar; não transmitir informações úteis à realização de suas tarefas; impedir o acesso aos meios de trabalho necessários; pressionar para que não faça valer os seus direitos; delegar tarefas perigosas que não estão previstas no contrato de trabalho, as quais o trabalhador não foi devidamente treinado; danificar o local de trabalho ou os seus pertences; induzir o trabalhador ao erro na execução de suas tarefas; Restringir o desenvolvimento profissional.

Isolamento e recusa de comunicação	Interrupção constante do trabalhador durante a execução de suas tarefas; O chefe e equipe de trabalho não dialogam com o trabalhador; evitam qualquer contato; separam o trabalhador dos demais membros da equipe; ignoram sua presença na equipe; Proibição aos colegas de trabalho de se comunicarem entre si.
Atentado contra a dignidade	Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar o(a) trabalhador(a); fazer gestos de desprezo como suspiros, olhares desdenhosos etc. Desacreditar dele(a) diante de colegas, superiores ou subordinados; Espalhar rumores a seu respeito atribuindo-lhe problemas psicológicos; Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional; Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas; Atribuir tarefas humilhantes; Ofende-lo(a) usando termos obscenos e degradantes; Não considerar os problemas de saúde ou as recomendações médicas.
Violência verbal, física ou sexual	Ameaçar e/ou agredir o(a) trabalhador(a) verbal e/ou fisicamente; Gritar, xingar, imitar ou apelida-lo(a); Fazer com que circulem boatos maldosos e calúnias sobre a vida particular e hábitos pessoais; Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais dele(a) em público; Seguir e espionar; Produzir qualquer tipo de dano material aos bens (automóveis, imóveis, objetos de uso pessoal); Insinuar atividades sexuais com gestos ou propostas.

Fonte: Adaptado de Fiocruz (2014)

Percebe-se que as atitudes são as mais variadas possíveis para se caracterizar e manifestar como assédio organizacional. E não raramente acontecem situações como as destacadas no quadro em destaque, essas, se realizadas repetidamente são consideradas de assédio moral.

2.5 Consequências do Assédio

Dentre as causas que geram a conduta assediante, podem ser observadas várias, como: deficiências na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas (ALKIMIN, 2008; HIRIGOYEN, 2012).

Gera ainda, graves consequências à sociedade, na vítima pode atingir diretamente seu talento, bem como a autoestima, imagem, honra, saúde física e mental, e conseqüentemente destruir o seu intelecto e potencialidade, ocasionando inúmeras consequências, como improdutividade, desemprego, fragilidade na saúde emocional do trabalhador, depressão e, nos piores casos, o suicídio (MORI, 2013).

Alkimin (2011) destaca que além dos prejuízos à saúde psíquica e física da vítima, são também observados prejuízos ao convívio familiar e social. Ressalta ainda que a insatisfação no trabalho é extremamente danosa também ao convívio familiar e social, a autoestima comprometida afeta de forma negativa a relação com o cônjuge e com os filhos, e com os demais familiares e amigos. E para Carvalho (2013), além de agredir a integridade psicofísica, produzir efeitos negativos também no aspecto patrimonial da vítima por conta dos custos com tratamento médico das sequelas do assédio, além de eventual desemprego.

Segundo Martins (2009) chegará o momento em que se “suicidarão laborativamente” ou simplesmente se afastarão por motivos médicos, seja por Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho - DORT (sequelas físicas), ou Síndrome de Burnout¹, estresse, ansiedade generalizada (sequelas emocionais). Torna-se assustador quando no início dos anos 2000, os autores Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002) consideraram que a relação entre o ambiente de trabalho e o surgimento

1 A síndrome de Burnout conhecida também por Síndrome do Esgotamento Profissional, tem como característica principal a dedicação exagerada à atividade profissional, além do desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho (MARTINS, 2009, p. 45/46)

dos sintomas de doenças osteomusculares se mostrava cada vez mais plausível e elas eram mediadas pela via do estresse ocupacional.

Hirigoyen (2012) acrescenta que existem algumas consequências específicas identificadas em quem já sofreu assédio, como: estresse e ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos, estresse pós-traumático, desilusão, vergonha e a humilhação, perda do sentido, modificações psíquicas (o assédio moral pode provocar uma destruição da identidade influenciando o temperamento da pessoa).

Ampliando a análise, pode-se destacar o Estado, este por sua vez sofre prejuízos, pois custeia o tratamento médico da vítima assediada, além de outras consequências previdenciárias, como, por exemplo, pagamento de seguro-desemprego e eventuais aposentadorias precoces (CARVALHO, 2013).

Desta forma pode-se observar que toda coragem e ânimo para o trabalho torna-se diminuída e assim, causando custo para a organização, além de prejudicial quando há ocorrências de acidentes no ambiente de trabalho, baixa na produtividade, competitividade agressiva e mais uma série de reflexos no comportamento que ocasionam o aumento no custo mensurável e não mensurável.

2.6 Ações para coibir

Para Heloani (2003), existem duas maneiras de coibi-lo dentro das organizações. O primeiro está relacionado às ações dentro da empresa e o segundo volta-se à compreensão dos aspectos mais abrangentes que geram o fenômeno. É importante criar e aplicar códigos de ética, ações que favoreçam a prática da denúncia, como urnas e outros meios que ofereçam sigilo a quem sofre a ação. Sabendo que essas ações não são suficientes e sim um ponto de partida para trabalhar.

Guedes (2008) sugere treinamentos para gerentes com incorporação de habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva. Passos (2004) destaca que além das políticas de informação é necessário apoio jurídico e psicológico para os colaboradores vítimas do assédio, além do preparo técnico dos profissionais de recursos humanos e da equipe de saúde ocupacional, todos capacitados a identificar, orientar e encaminhar os casos.

A violência moral é por vezes invisível e assim sendo, deve ser trabalhada com objetivo de ser suprimida através de informação, sensibilização das consequências individuais e coletivas. Práticas preventivas são essenciais nas mudanças à cultura organizacional. Ressaltando que é dever da organização garantir condições de trabalho que garantam a saúde e segurança dos colaboradores. Compete a empresa a reparação de dano sofrido pelo trabalhador, motivo pela qual a empresa deve buscar se precaver da ocorrência desses atos, uma vez que pode vir a ser punida até mesmo por sua negligência (PASSOS, 2004).

No que se refere ao ambiente externo, a sugestão é rever as condições que determinam o ambiente fortemente competitivo. Essa análise teria como resultado a humanização do trabalho (HELOANI, 2003). A pressão social tem poder de influenciar uma organização em adotar programas sociais de prevenção. A empresa fica de um lado com a opinião pública negativa depois da divulgação de casos e do outro lado, a pressão proveniente do marketing social das organizações sindicais dos trabalhadores (TERRIN, OLIVEIRA 2007).

De acordo com Terrin e Oliveira (2007), ainda que economistas evidenciem que as despesas do assédio moral são bem mais elevadas do que a prevenção, no Brasil ainda não existe a prioridade em investimento na prevenção. Para estudiosos apenas razões econômicas não são capazes de motivar a implementação de programas para combater o terror psicológico. O ideal seria investimento em termos econômicos, pois

são minimizados os custos, causam melhorias na qualidade e produtividades além de melhorar a imagem da organização para clientes e investidores, fatores indispensáveis para a competitividade do mercado.

2.7 Penalidades

Nas atividades laborais, um dos principais focos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial de Saúde (OMS) é o assédio moral, identificado como um fenômeno presente na maioria das organizações, sejam públicas ou privadas. A proteção ao assédio encontra guarida no direito brasileiro a partir da Constituição Federal/88, na Consolidação das Leis Trabalhistas, Código Civil e legislação pertinente, dando suporte necessário às vítimas, inclusive com reparação por danos à saúde psíquica, social e materiais. A proteção ao ambiente do trabalho tem respaldo constitucional no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. O trabalho é direito fundamental social previsto no art.6º da CF-88. Aos empregadores cabe o dever jurídico de assegurar a saúde, a segurança e o bem-estar dos seus trabalhadores (BRASIL, 2019)

Segundo Alkimin (2008) em um ordenamento jurídico pautado pelo respeito a direitos fundamentais, como a dignidade e os chamados direitos de personalidade, o assédio moral no trabalho é um fato social e deve ser arduamente combatido pelo Estado, de forma que os trabalhadores brasileiros possam desenvolver suas atividades laborais sem ter sua dignidade e sua moral feridas por condutas abusivas.

Com relação à responsabilidade civil, compreende-se que causa dano a outro, o causador do dano fica obrigado a reparar os danos causados. No artigo 927, do Código Civil Brasileiro, tal premissa fica explicitada, *in verbis*: “Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 institui o Código Civil. Art. 927. Aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2019).

Dessa forma, percebe-se que, mesmo existindo falhas na prevenção, pode-se identificar suporte da justiça que atua na punição do agente causador. Isso pode gerar segurança ao indivíduo que sofre assédio para fazer denúncias aos órgãos competentes e assim diminuir danos a outros indivíduos e a sociedade.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em uma Instituição de Ensino Superior na cidade de Fortaleza/Ceará, com alunos do curso de administração dos turnos manhã e noite. A instituição atua no segmento de educação desde a metade do século XX, com ensino primário e em 1995, inaugurou a Faculdade de Administração e de Pedagogia de Fortaleza. Em 2012 passou a ser reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura com o Centro Universitário.

O referido estudo quanto a sua natureza foi quantitativo, de acordo com Cooper e Schindler (2016) procura medir, entender e interpretar, ao passo que a qualitativa procura a descrição, de fatos, de profundidade e detalhes e para Marconi e Lakatos (2018, p.300), tem como objetivo “obter uma compreensão particular do objeto que investiga” seu objetivo não é explicar e sim estudar o assunto no contexto que aparece.

Quanto a tipologia, utilizou-se quanto aos fins, à pesquisa descritiva que para Vergara (2016, p. 42): “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Podendo também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”; e quanto aos meios, estudo de caso que para Roesch (2009, p.

121) “se concentra no estudo de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos analógicos, por ele significativamente representativo”.

O instrumento eleito para a coleta de dados foi o questionário com 43 questões, impresso, estruturado com perguntas fechadas, utilizando-se de escala Likert, dividido em 3 partes: levantamento dos dados gerais; dados específicos e danos causados pelo assédio moral nos colaboradores, tendo como referência o questionário desenvolvido por Heinz Leymann, psicólogo alemão pioneiro nos estudos sobre assédio moral, formulado na década de 1984.

Os sujeitos da pesquisa foram 74 estudantes do curso de administração dos turnos manhã e noite, coletados no período de setembro de 2019, expostos a seguir.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Análise das respostas relacionadas à Parte I – Dados Gerais

Com o intuito de identificar o perfil dos alunos, buscou-se levantar dados relacionados ao sexo, a idade, estado civil, se desenvolve atividade remunerada, renda mensal, transporte, dependentes financeiros, semestre do curso de administração e turno cursado, destacados na Tabela 1.

Tabela 1: Dados gerais dos sujeitos da pesquisa

Sexo							
Masculino 50,59%				Feminino 49,41%			
Idade							
Menos de 20 22,35%	21 a 30 anos 64,71%	31 a 40 anos 11,76%	41 a 50 anos 1,18%	Acima 51 anos 0%			
Estado civil							
Casado 3,53%	Divorciado 1,18%	Solteiro 90,59%		União estável 4,71%	Viúvo/outros 0%		
Atividade remunerada							
Sim - 77,65%				Não - 22,35%			
Empresa ou cargo ocupado							
Autônomo 12,94%	Empresa privada 43,53%	Estagiário 15,29%	Func. Público 3,53%	Outros 24,71%			
Faixa de renda							
Até 1.000,00 43,21%	1.000,0 a 3.000,0 40,74%	3.000, a 5.000,0 7,41%	5.000, a 7.000,0 2,47%	Mais de 7.000,0 6,17%			
Transporte utilizado							
A pé 5,88%	Carona 4,71%	Carro próprio 41,18%	Ônibus 38,82%	Aplicativo 5,88%	Outros 3,53%		
Dependentes financeiros							
Não tem - 77,65%		De 1 a 3 - 21,18%			Mais que 3 - 1,18%		
Semestre cursado							
1° 10,59%	2° 8,24%	3° 15,29%	4° 4,71%	5° 15,29%	6° 1,76%	7° 10,59%	8° 23,53%
Turno cursado							
Manhã - 32,94%				Noite - 67,06%			

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Ao se observar a Tabela 1 pode-se perceber que a representatividade maior dos alunos é do sexo masculino, na faixa etária compreendida entre 21 a 30 anos de idade, a maioria solteira, atuando em atividade remunerada, em empresa privada, recebendo até R\$ 1.000,00, utilizando carro próprio como o principal meio de transporte, sem nenhum dependente financeiro, a maioria cursando o 8º semestre, e em seguida o 3º e 5º no turno da noite.

4.2 Análise das respostas relacionadas à Parte II – Dados Específicos

Os quesitos observados foram: Quanto à percepção sobre a existência do assédio moral, situações que podem ser consideradas como assédio moral e danos causados pelo assédio moral nos colaboradores.

4.2.1 Percepção sobre a existência do assédio moral

A tabela 2 a seguir trata da percepção dos sujeitos da pesquisa quanto à existência do assédio moral, ou seja, as perguntas realizadas foram transportadas visando uma melhor compreensão ao leitor dos dados coletados.

Tabela 2: Percepção sobre a existência do assédio moral

I - Acredito que exista, mais nunca vivenciei.				
Discordo Totalmente 14,12%	Discordo 8,24%	Concordo Pouco 11,76%	Concordo 32,94%	Concordo Plenamente 32,94%
II - Acredito que exista e já vi acontecer com colegas				
Discordo Totalmente 5,88%	Discordo 7,06%	Concordo Pouco 18,82%	Concordo 27,06%	Concordo Plenamente 41,18%
III - Acredito que exista e já fui vítima				
Discordo Totalmente 25,88%	Discordo 17,65%	Concordo Pouco 12,94%	Concordo 15,29%	Concordo Plenamente 28,24%
IV - Acredito que já existiu e hoje não existe mais				
Discordo Totalmente 80%	Discordo 10,59%	Concordo Pouco 4,71%	Concordo 2,35%	Concordo Plenamente 2,35%
V - Acredito que existe um exagero por partes das pessoas que se julgam vítimas				
Discordo Totalmente 52,94%	Discordo 22,35%	Concordo Pouco 15,29%	Concordo 5,88%	Concordo Plenamente 3,53%
VI - Só existe na literatura				
Discordo Totalmente 85,88%	Discordo 9,41%	Concordo Pouco 3,53%	Concordo 0,0	Concordo Plenamente 1,18%
VII - Só existe nas empresas públicas				
Discordo Totalmente 84,71%	Discordo 8,24%	Concordo Pouco 3,53%	Concordo 1,18%	Concordo Plenamente 2,35%
VIII - Só existe nas empresas privadas				
Discordo Totalmente 84,71%	Discordo 9,41%	Concordo Pouco 1,18%	Concordo 2,35%	Concordo Plenamente 2,35%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Observa-se que o tema é conhecido pelos entrevistados quando se obtém um total de 77,64% de concordância, opinião que corresponde aos estudos de Silva Júnior (2015) quando destaca que o assédio é um processo que acontece desde as primeiras relações de trabalho. Quanto a segunda indagação, obteve-se, 41,18% com “concordaram plenamente”, outros 27,06% “concordaram” e 18,82% “concordaram pouco”, totalizando 87,06% que acreditam na existência do assédio e/ou já viram acontecer com colegas de trabalho. Cita-se Barreto (2002) ao afirmar quando alguém no grupo sofre assédio, os demais membros tendem a silenciar por medo de também ser vítimas ou de perder o emprego.

Diante da terceira afirmativa obteve-se 12,94% “concordam pouco”, 15,29% “concordam” e 28,24% “concordam plenamente”, desta forma, 56,47% acreditam no assédio e/ou já foram vítimas. Destaca-se Silva e Grosso (2014) quando asseguram que o assédio existe, é violento e que na maioria das vezes se mostra de forma silenciosa e pouco perceptível pelos demais funcionários.

Quanto “Acredito que já existiu e hoje não existe mais”, 80% “discordaram totalmente”, 10,59% “discordou” o que coincide com a opinião de Silva Junior (2015) ao assegurar que as situações de assédios existem desde o início das relações de trabalho, e que isso não mudou ao longo dos anos. A quinta indagação: 52,94% “discordaram plenamente”, 22,35% “discordaram”. Para os 75,29% não há exagero por parte das vítimas. Destaca-se Alkimin (2008) ao tratar das mais diversas consequências do assédio a vítima, entres esses danos a saúde física e psicológica, além dos danos ao convívio familiar e social. Diferente da opinião da maioria, 24,70% ao concordarem que de alguma forma que as vítimas exageram.

Quanto ao sexto questionamento, 95,29% dos entrevistados discordam e apenas 4,71% que acreditam que o assédio ficou no passado. Cita-se Nunes (2018) ao apresentar a nomenclatura do assédio moral em outros países, demonstrado que o objeto não ocorre apenas no Brasil ou em países em processo de desenvolvimento, mas em países desenvolvidos e com uma economia mais forte.

Para o questionamento: “só existe nas organizações públicas”, 7,06% concordaram que só está presente nas organizações públicas. Os outros 92,95% discordaram da afirmação. E quanto ao questionamento de que assédio só ocorre nas organizações privadas, 5,88% não concordam. E os demais 94,12% discordam da afirmação. Assim, pode ocorrer em organizações públicas e privadas, ou seja, 95,29% e 92,95%. E, nesse sentido, Almeida (2011) já havia destacado que dentro das organizações públicas é ainda mais frequente devido à impossibilidade de demissão.

4.2.2 Situações consideradas como assédio moral

Visando uma melhor compreensão do leitor quanto às situações que podem ser manifestações do assédio moral, destaca-se a Tabela 3.

Tabela 3: Situações que podem ser consideradas como assédio moral

I - Quando o colaborador não tem a oportunidade de se comunicar				
Discordo Totalmente 3,53%	Discordo 14,12%	Concordo Pouco 29,41%	Concordo 31,76%	Concordo Plenamente 21,18
II - Quando o colaborador tem sua fala constantemente interrompida				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 9,41%	Concordo Pouco 23,53%	Concordo 36,47%	Concordo Plenamente 28,24%
III - Quando o colaborador tem seus trabalhos criticados com ataques verbais				
Discordo Totalmente 1,18%	Discordo 1,18%	Concordo Pouco 7,06%	Concordo 35,29%	Concordo Plenamente 55,29%
IV - Quando o colaborador tem sua vida privada criticada				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 2,35%	Concordo Pouco 5,88%	Concordo 25,88%	Concordo Plenamente 63,53%
V - Quando o colaborador é aterrorizado com chamadas telefônicas				
Discordo Totalmente 1,18%	Discordo 1,18%	Concordo Pouco 7,06%	Concordo 28,24%	Concordo Plenamente 62,35%
VI - Quando o colaborador é ameaçado verbalmente ou por escrito				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 0,0%	Concordo Pouco 4,71%	Concordo 16,47%	Concordo Plenamente 76,47%
VII - Quando o colaborador é rejeitado (evitam o contato visual mediante gestos de rejeição, desdém ou menosprezo etc.)				
Discordo Totalmente 0,0%	Discordo 4,71%	Concordo Pouco 9,41%	Concordo 25,88%	Concordo Plenamente 60,00%
VIII - Quando a equipe é proibida de falar com um dos colaboradores				
Discordo Totalmente 1,18%	Discordo 3,53%	Concordo Pouco 5,88%	Concordo 30,59%	Concordo Plenamente 58,82%
IX - Quando o colaborador é injuriado, difamado ou caluniado				
Discordo Totalmente	Discordo	Concordo Pouco	Concordo	Concordo Plenamente

0,0%	1,18%	0,0%	28,24%	70,59%
X - Quando o colaborador é ridicularizado				
Discordo Totalmente 0,0%	Discordo 0,0%	Concordo Pouco 2,35%	Concordo 24,71%	Concordo Plenamente 72,94%
XI - Quando o colaborador tem suas crenças políticas ou religiosas atacadas				
Discordo Totalmente 0,0%	Discordo 0,0%	Concordo Pouco 10,59%	Concordo 22,35%	Concordo Plenamente 67,06%
XII - Quando o colaborador tem suas origens ou nacionalidade zombada				
Discordo Totalmente 0,0%	Discordo 2,35%	Concordo Pouco 5,88%	Concordo 22,35%	Concordo Plenamente 69,41%
XIII - Quando o colaborador não recebe nenhuma atribuição de trabalho				
Discordo Totalmente 3,53%	Discordo 11,76%	Concordo Pouco 22,35%	Concordo 37,65%	Concordo Plenamente 24,71%
XIV - Quando o colaborador receber atribuições inúteis ou absurdas				
Discordo Totalmente 1,18%	Discordo 8,24%	Concordo Pouco 23,53%	Concordo 35,29%	Concordo Plenamente 31,76%
XV - Quando o colaborador recebe constantemente atribuições muito inferiores a sua capacidade ou competência profissionais				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 10,59%	Concordo Pouco 27,06%	Concordo 29,41%	Concordo Plenamente 30,59%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A opinião com relação a primeira afirmativa, está em acordo com Leymann (1984) ao destacar que as situações consideradas como assédio moral impossibilita a vítima de se comunicar apropriadamente com os demais colaboradores. Assim, 21,18% “concordam plenamente”, 31,76% “concordam” e 29,41% “concordam pouco”. Corroborando a esse pensamento, Barreto (2002) afirma que por vezes, as vítimas passam cotidianamente por situações que visam o isolamento dos outros empregados.

Quanto a segunda percepção, 23,53% dos entrevistados “concordam pouco”, 36,47% “concordam” e 28,24% “concordam plenamente” que essa ação é uma demonstração de assédio que pode ocorrer dentro da organização. Destaca-se Rufino (2007) ao citar que algumas atitudes, ditas por vezes tem como plano de fundo a violência contra o colaborador. Em relação ao terceiro quesito, observou-se que 55,29% “concordaram plenamente” seguindo por 35,29% que “concordaram”. Enquanto os dados obtidos diante da afirmação “Quando o colaborador tem sua vida privada criticada”, apresentou que a maioria de 95,29% dos entrevistados apontou a afirmação como sendo uma manifestação de assédio, situação já pontuada pela Fundação Fiocruz (2014).

A quarta afirmativa, 97,65% “concordam pouco”, “concordam” e “concordam plenamente” que é uma exemplificação do assédio moral, assim como Prata (2008) afirmando que o assédio não acontece apenas dentro da organização, ocorrendo também à distância. Sobre a percepção de ameaças verbais ou escritas, a maioria dos entrevistados, ou seja, 76,47% “concordam plenamente”, 16,47% “concordam” e 4,71% “concordam pouco” totalizando 97,65% dos que concordam com a afirmação. Acrescenta-se, portanto Hirigoyen (2012) ao destacar que assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva externada, seja por gestos, de forma escrita ou oral, que possam vir a trazer danos, sejam estes físicos ou psíquicos a uma pessoa.

Quanto ao resultado da sétima afirmativa, 9,41% “concordam pouco”, 25,88% “concordam” e 60% “concordam plenamente”. Observa-se que 95,29% dos entrevistados acreditam que a rejeição é uma expressão do assédio moral, assim como Leymann (1984) quando assegura que a rejeição acontece para evitar que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais. E a oitava, obteve-se que 95,29% acreditam que isolar um colaborador por meio da ausência de comunicação

é uma forma de assédio. Opinião que coincide com a pesquisa feita por Fundação Fiocruz (2014), que caracteriza a afirmativa como sendo uma ação de isolamento e recusa de comunicação.

Em seguida, percebeu-se que 70,59% dos entrevistados “concordam plenamente” seguidos por 28,24% que “concordam”, diante de “quando o colaborador é ridicularizado”, 100% dos entrevistados concordaram com a afirmação, e tal resultado converge com a opinião de Cassar (2012) quando afirma que o assédio é caracterizado também por situações de humilhação e/ou constrangimento durante o exercício de suas funções.

Quanto ao ataque de crenças políticas e religiosas, observa-se que 100% dos entrevistados concordaram, corroborando com os estudos de Guedes (2008), ao citar como manifestação de assédio o fato de diminuir alguém por razões políticas, antipatia e outros. Em seguida, em relação as origens zombadas, 97,64% percebe a relação dessa ação com o assédio. Destaca-se Leymann (1984) relacionando ataques a crenças políticas ou religiosas e a nacionalidade a atividades de assédio, com o objetivo de desacreditar ou impedir a vítima de manter sua reputação pessoal ou profissional.

A nona afirmativa, notou-se que 37,65% “concordam”, 24,71% “concordam plenamente” e 22,35% “concordam”. Relaciona-se a pesquisa da Fundação Fiocruz (2014) que classifica a afirmação em destaque como deterioração Proposital das Condições de Trabalho. Para o recebimento de atribuições inúteis ou absurdas, apresenta-se 23,53% que “concordam pouco”, 35,29% que “concordam” e 31,76% que “concordam plenamente”, contribuindo com esse entendimento, Rufino (2007) considerando que é assédio dar tarefas sem sentido ou inúteis, entre outros aos colaboradores.

Finalmente, quanto a atribuições inferiores, 87,06% dos entrevistados de alguma forma relacionaram a ação em destaque ao objeto em estudo. Procurando fundamentar a opinião, a Fundação Fiocruz (2014) classifica a ação como deterioração Proposital das Condições de Trabalho.

4.2.3 Danos causados pelo assédio moral nos colaboradores

A tabela 4 ilustra a percepção dos sujeitos sobre os possíveis danos às saúdes causadas pelo assédio moral. Inicia-se, assim, com o que trata das crises de choro e as perguntas seguintes têm a intenção de apresentar algumas patologias e a percepção dos entrevistados.

Tabela 4: Danos causados pelo assédio moral nos colaboradores

I - Crises de choro				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 2,35%	Concordo Pouco 7,06%	Concordo 34,12%	Concordo Plenamente 54,12%
II - Sentimento de inutilidade				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 1,18%	Concordo Pouco 4,71%	Concordo 29,41%	Concordo Plenamente 62,35%
III - Insônia ou sonolência				
Discordo Totalmente 3,53%	Discordo 4,71%	Concordo Pouco 24,71%	Concordo 23,53%	Concordo Plenamente 43,53%
IV - Depressão				
Discordo Totalmente 1,18%	Discordo 3,53%	Concordo Pouco 3,53%	Concordo 25,88%	Concordo Plenamente 65,88%
V - Dores de cabeça				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 7,06%	Concordo Pouco 14,12%	Concordo 24,71%	Concordo Plenamente 51,76%
VI - Distúrbios digestivos				

Discordo Totalmente 3,53%	Discordo 11,76%	Concordo Pouco 15,29%	Concordo 28,24%	Concordo Plenamente 41,18%
VII - Falta de apetite				
Discordo Totalmente 3,53%	Discordo 10,59%	Concordo Pouco 20,00%	Concordo 21,18%	Concordo Plenamente 44,71%
VIII - Dependência ao alcoolismo				
Discordo Totalmente 4,71%	Discordo 11,76%	Concordo Pouco 21,18%	Concordo 30,59%	Concordo Plenamente 31,76%
IX - Dependência química				
Discordo Totalmente 10,59%	Discordo 10,59%	Concordo Pouco 22,35%	Concordo 28,24%	Concordo Plenamente 28,24%
X - Tentativas de suicídio				
Discordo Totalmente 5,88%	Discordo 11,76%	Concordo Pouco 18,82%	Concordo 20,0%	Concordo Plenamente 43,53%

Dados da pesquisa (2019).

Sobre “crise de choro”, somando-se os que “concordam pouco”, “concordam” e “concordam plenamente”, obteve-se 95,30% que para Barreto (2000) a crise de choro é consequência para 100% das mulheres entrevistadas. Quanto ao sentimento de inutilidade, 96,47% concordam com a afirmação. Barreto (2000) destaca o sentimento de inutilidade como consequência para ambos os sexos, em porcentagens diferentes.

Os resultados sobre Insônia ou sonolência, 91,77% acreditam que a relação entre os dois existe, Martins (2009) coloca essa patologia como uma consequência direta observada nas vítimas. Quanto a perspectiva sobre a depressão, percebe-se que 95,29% acreditam que essa doença pode ocorrer em virtude do fato. Cita-se Martins (2009), Hirigoyen (2012) e outros que consideram que essa patologia é encontrada nas vítimas assediadas.

Quanto a dor de cabeça, 90,59% acreditam que uma vítima pode apresentar essa patologia, assim como os distúrbios digestivos, quando a maioria de 84,71% relaciona a patologia como consequência à exposição ao assédio. Hirigoyen (2012) trata os distúrbios digestivos e outros como consequência específica para quem já sofreu assédio. Para 85,89% dos entrevistados, a falta de apetite é percebida como uma consequência, na pesquisa desenvolvida por Barreto (2002) a consequência em destaque foi apontada em homens e mulheres.

Sobre o alcoolismo, 83,53% concordam que ingerir bebida alcoólica pode ser uma saída encontrada para aqueles que sofrem. E a dependência química, 78,83% acreditam nessa relação. Cita-se Barreto (2000) ao colocar o uso de drogas e a violência doméstica como consequência observada nos homens que sofreram assédio. Quanto a tentativa de suicídio, para Word Jr. (2005) o assédio gera prejuízos moral e material, como ocorrência de doenças psíquicas, estresse, depressão, em casos extremos pode levar o indivíduo a cometer suicídio, totalizando um percentual de 82,35% que acreditam na tentativa de suicídio.

5 CONCLUSÃO

Esse estudo procurou descrever a percepção dos universitários do curso de administração de uma IES particular, localizada em Fortaleza/CE, sobre o assédio moral nas organizações, para tal, lançaram-se objetivos geral e específicos, acostados na seção introdutória, com o intuito de facilitar seu alcance.

Através da pesquisa os sujeitos tiveram a oportunidade de mensurar com clareza os danos causados à saúde dos colaboradores, e conseqüentemente, relacionados aos diversos departamentos das organizações, bem com o desgaste da imagem da empresa ao ser associada a práticas de assédio moral, além desses, tem-se ainda,

os custos com os cuidados da saúde dos colaboradores que porventura sejam afastados em virtude das patologias causadas pela exposição a situações de assédio.

Percebeu-se ainda que, entre as situações dispostas aos entrevistados, duas apresentaram resultados unânimes na classificação, nenhum dos entrevistados discordou que essas são claras representações de assédio moral: primeira, quando o colaborador é ridicularizado e segunda, quando o colaborador tem suas crenças políticas ou religiosas atacadas. Demonstraram assim dois pontos de intolerâncias ao assédio comum a todos. Observou-se a existência de tipo vertical, horizontal, vertical ascendente e misto tanto nas organizações públicas quanto privadas, sendo um pouco mais visível nas públicas, entretanto, na concepção dos alunos ambas assediam seus colaboradores.

Foi possível perceber que as consequências físicas e psíquicas para a saúde do indivíduo/vítima de assédio moral sofreram algumas alterações ao longo dos anos. Porém, tanto os homens como as mulheres estão sujeitos a patologias diversas como crises de choro, insônia, depressão, tendência ao consumo de drogas, e algumas vezes ao suicídio, alguns com mais intensidade que outros, demonstrando mais sensibilidade comportamentais ou fisiológicas. Nenhum está imune.

Diante do exposto, entende-se que os administradores de hoje são os gestores do futuro, e que esses entendem com clareza o que é assédio, sabem identificar as situações, e mais que isso, compreende os danos causados a saúde daqueles que são expostos a situações de assédio moral. Assim, espera-se que esses não cometam atos de assédio e busquem pela prevenção.

Como dificuldade, foi percebido, em diálogos pós-aplicação do questionário, que alguns dos entrevistados ao lerem a palavra assédio, fizeram associação direta a assédio sexual, precisando de um pouco mais de tempo para entender o tema abordado. Sugere-se que a pesquisa seja ampliada para todos os cursos da IES e que futuramente seja realizado um estudo levando em conta a prevenção do assédio.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 13, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/11741>. Acesso em: 8 nov. 2019.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2008.

_____. **Bullying Visão Interdisciplinar**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2011

ALMEIDA, Graciany Neves de. **Assédio moral no serviço público: uma revisão sobre as implicações na saúde dos trabalhadores e o aporte normativo brasileiro**. Monografia apresentada ao Programa de Qualificação e Estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde, ao departamento de Saúde Coletiva, do Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães. Recife: Pernambuco, 2011.

ASSÉDIO MORAL. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?sommaire>. Acesso em: 24 fev. 2019.

_____. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoos_conceituais.pdf?sequence=1. Acesso em: 12 fev. 2019.

_____. Disponível em: http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_assediomoral2.pdf. Acesso em: 12 fev. 2019.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp, 2000.

_____. **Assédio moral**: o risco invisível no mundo do trabalho. In *Jornal da Rede Feminista de Saúde*, nº 25, julho 2002.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil 1988 | **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91972/constituicao-da-republica-federativa-do-brasil-1988#art-170>. Acesso em: 07 mar. 2019.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho**: Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. *In*: Revista eletrônica de Assédio Moral e Assédio Sexual. 2013. Disponível em: http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilha1_2.pdf. Acesso em: 20 abr. 2019.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2009. *Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná v.2 – n.16, março 2013*

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

COOPER, Donald R. e SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de Pesquisa em Administração**, 12ª ed, Porto Alegre: Bookman, 2016;

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O assédio sexual e moral e a sua prova na Justiça do Trabalho**. in *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 2, nº 16, março 2013.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. FIOCRUZ. **Assédio Moral e Sexual no trabalho**: prevenção e enfrentamento na Fiocruz. 2014. Disponível em: www.far.fiocruz.br/wpcontent/uploads/2018/07/cartilha_assedio_moral_e_sexual. Acesso em: 03 mai. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2008

HELOANI, J. R. **Violência Invisível**. *In*: RAE Executiva, vol.2, nº3, ago/ out, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

_____. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. Projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalho de conclusão de curso. 8º ed. São Paulo: Atlas, 2018

MARTINS, Cleber Donizeti. **Suicídio laboral**: um caso real de assédio moral. 2009.

Disponível em:

www.assediomoral.org/.../SuicidioLaboral_Um_Caso_Real_de_Assedio_Moral.pdf. Acesso: em 13 de jun. de 2019

MORI, Amaury Haruo. **O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador**. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 42-71, mar. 2013.*

- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. **Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência.** **R.G.Secr.,GESEC**, v. 9, n. 2, 2018.
- OLIVEIRA, Euler Sinoir. S. de. **Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação.** São Paulo, Revista de Direito do Trabalho. São Paulo. Anos 30. Nº 114, mar. 2013.
- PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações.** São Paulo. Atlas S.A., 2004
- PINHEIRO, F. A., TRÓCCOLI, B. T., & PAZ, M. G. T. **Aspectos psicossociais dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.** In A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira Trabalho em transição, saúde em risco Brasília: UnB, 2002.
- PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia **do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2008.
- ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração.** Guia para estágios, trabalho de conclusão, dissertação e estudo de caso. 3º ed. São Paulo: Atlas, 2009
- RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.
- SILVA, Jerson J.; GROSSO, Camila. **Assédio moral um mal silencioso presente no ambiente de trabalho.** *Colloquium Humanarum*, vol. 11, n. Especial, Jul–Dez, 2014, p. 10-18. ISSN: 1809-8207. DOI: 10.5747/ch.2014.v11. Disponível em: www.unoeste.br/.../assedio%20moral%20um%20mal%20silencioso.pdf. Acesso em: 13 jun. 2019
- SILVA JÚNIOR, Manoel Nicolau da. *In: História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo* (2015). Disponível em: <http://www.Conteudojuridico.com.br/colaboradores&colaborador=64674>. Acesso em: 22 abr. 2019.
- STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil.** Editora RT. Rio de Janeiro: RJ. 2007.
- TERRIN, Kátia Alessandra Pastori e OLIVEIRA, Lourival José de. **Revista De Direito Público**, LONDRINA, v. 2, n. 2, p. 3-24, MAIO/AGO. 2007.
- VASCONCELOS, Yumara Lúcia. **Assédio moral nos ambientes corporativos.** Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, Out.Dez. 2015.
- VERGARA Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 16º ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- WOOD JR, Thomaz. **Gestão empresarial: Comportamento organizacional.** São Paulo: Atlas, 2005