



**SHISLEY TEIXEIRA COSTA**

**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: PERCEPÇÃO DE UNIVERSITÁRIOS  
DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**FORTALEZA**

**2019**

**SHISLEY TEIXEIRA COSTA**

**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: PERCEPÇÃO DE UNIVERSITÁRIOS  
DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

Monografia apresentada ao curso de Administração do CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel.

Orientador: Prof.a. Ma. Lise Alcântara Castelo

**FORTALEZA**

**2019**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Centro Universitário Christus - Unichristus  
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do  
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Ca Costa, Shisley Teixeira.  
ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: PERCEPÇÃO DE  
UNIVERSITÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO / Shisley  
Teixeira Costa. - 2019.  
91 f.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro  
Universitário Christus - Unichristus, Curso de Administração,  
Fortaleza, 2019.  
Orientação: Profa. Ma. Lise Alcântara Castelo .  
1. Assédio moral. 2. Dignidade humana. 3. Ambiente de  
trabalho. I. Título.

CDD 658

**Shisley Teixeira Costa**

**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: PERCEPÇÃO DE UNIVERSITÁRIOS  
DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

Monografia apresentada ao Curso de  
Administração do CENTRO UNIVERSITÁRIO  
CHRISTUS, como requisito parcial para  
obtenção do Grau de Bacharel.

10,0  
Média Final

*Lise Alcântara Castelo*  
Prof.<sup>a</sup> Ma. Lise Alcântara Castelo  
Orientadora

*Márcia Paula Chaves Vieira*  
Prof.<sup>a</sup> Dra. Márcia Paula Chaves Vieira  
Examinadora

*Maely Barreto Borges*  
Prof.<sup>a</sup> Dra. Maely Barreto Borges  
Examinadora

**Data da Aprovação: 30/11/2019**

“Quer falar fale, mas fale algo que  
valha mais que o seu silêncio”  
(ARISTÓTELES)

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus dono de todas as coisas, por minha vida, por meus dons e talentos.

Aos meus pais, por toda dedicação, eu devo cada conquista a vocês. Ao meu irmão, minha pessoa no mundo, obrigada por seu amor incondicional.

A minha orientadora Lise Castelo, por sua voz doce e segura todas as vezes que precisei. Eu não poderia ter feito escolha melhor, obrigada por toda paciência, dedicação e carinho, sem você esse sonho não seria possível.

Aos professores e corpo docente, obrigada por todo conhecimento compartilhado. A banca examinadora por todas as contribuições enriquecedoras. E a todos da Unichristus que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação.

Ao meu sogro e chefe, essa conquista também é sua. Obrigada por tornar essa caminhada mais fácil.

A todos os alunos que se dispuseram a fazer parte dessa pesquisa. Por todas as sugestões, disponibilidades e histórias compartilhadas.

Aos meus amigos e familiares, por todo apoio, orações e desejo de sucesso.

Aos amigos que graduação me deu, sem vocês essa jornada teria sido mais difícil. Leilany Porto, Halison Cesar, Matheus Sampaio, Waleska Barros, Alexandra Winkler, Leane Ribeiro, Nayara Gomes, Bruno Santos, Rafaela Barros... sou grata a Deus pela vida de vocês.

Ao meu compadre, família e amigo, Marcos Muniz, obrigada por abrir meus olhos, por todo incentivo e por acreditar em mim.

E ao meu namorado, pela parceria incrível.

## RESUMO

O assédio moral é um tema que vem sendo estudado com mais ênfase a partir da década de 1980, suas causas e consequências possuem aspectos diversos que abrangem desde o ambiente interno, externo e ao estado. Este estudo desenvolveu-se em uma Instituição de Ensino Superior (IES), destacando o entendimento dos alunos do curso de administração sobre o tema e seus desdobramentos. Assim, apresentou como objetivo geral, o assédio moral nas organizações: percepção de universitários do curso de administração. Enquanto os objetivos específicos basearam-se em expor o entendimento dos alunos sobre o assédio moral; destacar as principais consequências para o indivíduo e organização; e verificar a compreensão sobre os efeitos causados. Na metodologia, a natureza foi quantitativa, com tipologia bibliográfica, estudo de caso, descritiva e explicativa. O ambiente foi uma IES com mais de vinte anos de atuação em Fortaleza-CE. Visando atingir os objetivos propostos no estudo, utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário dividido em três etapas, a primeira contendo os dados gerais dos alunos; a segunda os dados específicos, relacionados à percepção quanto à situação de assédio; e na terceira parte buscou-se verificar se os alunos compreendiam os danos causados a saúde dos colaboradores. A análise e interpretação dos resultados da pesquisa foram realizadas a partir dos dados coletados como perfil e percepções dos entrevistados a luz da fundamentação teórica dos principais autores do estudo, apresentados por meios de gráficos e tabelas, que possibilitaram a conclusão da pesquisa. Assim, percebeu-se que a maioria dos alunos identificam as situações de assédio, bem como suas consequências. Desse modo, pretendeu-se com este estudo trazer o tema à discussão, provocando a reflexão e mudança na cultura em benefício da qualidade de vida para os colaboradores e organização de forma geral.

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

## ABSTRACT

Moral harassment is a subject that has been studied with more emphasis since the 1980s. Those causes and consequences have different aspects, impacting the internal and external environment. This study was developed in a Higher Education Institution, highlighting the understanding of the students of administration course about moral harassment. Therefore, this research has the objective of analyzing the moral harassment in the organizations, under the perception of college students from the business administration course. While the specific objectives were based on exposing students understanding of moral harassment; emphasize the main consequences between the individual and the organization; and identify the effects caused by moral harassment, the nature of the methodology is presented as: Quantitative with bibliographic typology, case study, descriptive and explanatory. In order to achieve the main purpose of the study, it was used as a research instrument a questionnaire divided into three stages: First part: Containing general information of the students; second part: Specific information that was related to the perception of harassment; third part: To confirm if the students understood the damages caused by moral harassment and what it causes to the employees health. 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. Therefore, the objective of this study is to bring the subject to discussion, provoking reflection and change the culture in favor of quality of life for the employees and organization in general.

**Keywords:** Moral harassment. Human dignity. Workplace.



## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1</b> - Sexo .....	44
<b>GRÁFICO 2</b> - Idade.....	45
<b>GRÁFICO 3</b> - Estado Civil.....	46
<b>GRÁFICO 4</b> - Desenvolve atividade remunerada .....	46
<b>GRÁFICO 5</b> - Tipo de empresa e/ou cargo em atuação .....	47
<b>GRÁFICO 6</b> - Faixa de renda.....	47
<b>GRÁFICO 7</b> - Transporte utilizado .....	48
<b>GRÁFICO 8</b> - Dependentes financeiros .....	48
<b>GRÁFICO 9</b> - Qual semestre está cursando em 2019.2 .....	49
<b>GRÁFICO 10</b> - Qual o turno cursado em 2019.2 .....	49
<b>GRÁFICO 11</b> - Acredito que exista, mais nunca vivenciei. ....	51
<b>GRÁFICO 12</b> - Acredito que exista e já vi acontecer com colegas .....	52
<b>GRÁFICO 13</b> - Acredito que exista e já fui vítima .....	53
<b>GRÁFICO 14</b> - Acredito que já existiu e hoje não existe mais .....	53
<b>GRÁFICO 15</b> - Acredito que existe um exagero por partes das pessoas que se julgam vítimas .....	54
<b>GRÁFICO 16</b> - Só existe na literatura .....	55
<b>GRÁFICO 17</b> - Só existe nas empresas públicas .....	55
<b>GRÁFICO 18</b> - Só existe nas empresas privadas.....	56
<b>GRÁFICO 19</b> - Quando o colaborador não tem a oportunidade de se comunicar ....	58
<b>GRÁFICO 20</b> - Quando o colaborador tem sua fala constantemente interrompida ..	59
<b>GRÁFICO 21</b> - Quando o colaborador tem seus trabalhos criticados com ataques verbais.....	60
<b>GRÁFICO 22</b> - Quando o colaborador tem sua vida privada criticada.....	60
<b>GRÁFICO 23</b> - Quando o colaborador é aterrorizado com chamadas telefônicas....	61
<b>GRÁFICO 24</b> - Quando o colaborador é ameaçado verbalmente ou por escrito .....	61

<b>GRÁFICO 25</b> - Quando o colaborador é rejeitado (evitam o contato visual mediante gestos de rejeição, desdém ou menosprezo, etc.).....	62
<b>GRÁFICO 26</b> - Quando a equipe é proibida de falar com um dos colaboradores.....	63
<b>GRÁFICO 27</b> - Quando o colaborador é injuriado, difamado ou caluniado.....	63
<b>GRÁFICO 28</b> - Quando o colaborador é ridicularizado .....	64
<b>GRÁFICO 29</b> - Quando o colaborador tem suas crenças políticas ou religiosas atacadas .....	64
<b>GRÁFICO 30</b> - Quando o colaborador tem suas origens ou nacionalidade zombada .....	65
<b>GRÁFICO 31</b> - Quando o colaborador não recebe nenhuma atribuição de trabalho	66
<b>GRÁFICO 32</b> - Quando o colaborador receber atribuições inúteis ou absurdas.....	66
<b>GRÁFICO 33</b> - Quando o colaborador recebe constantemente atribuições muito inferiores a sua capacidade ou competência profissionais .....	67
<b>GRÁFICO 34</b> - Crises de choro.....	69
<b>GRÁFICO 35</b> - Sentimento de inutilidade .....	70
<b>GRÁFICO 36</b> - Insônia ou sonolência .....	70
<b>GRÁFICO 37</b> - Depressão .....	71
<b>GRÁFICO 38</b> - Dores de cabeça.....	71
<b>GRÁFICO 39</b> - Distúrbios digestivos .....	72
<b>GRÁFICO 40</b> - Falta de apetite .....	72
<b>GRÁFICO 41</b> - Dependência ao alcoolismo.....	73
<b>GRÁFICO 42</b> - Dependência química .....	73
<b>GRÁFICO 43</b> - Tentativas de suicídio .....	74

## LISTA DE QUADROS

<b>QUADRO 1:</b> Nomenclaturas .....	15
<b>QUADRO 2:</b> Estudo do fenômeno assédio moral .....	17
<b>QUADRO 3:</b> Tipos de manifestações e atitudes praticadas .....	27
<b>QUADRO 4:</b> Diferenças entre conflitos saudáveis e situações de assédio moral.....	28
<b>QUADRO 5:</b> Consequências do assédio moral a saúde (em porcentagem) .....	31
<b>QUADRO 6:</b> Indicações de possíveis custos mensuráveis e não mensuráveis decorrentes do assédio moral nas organizações. ....	33

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Resumo dos dados coletados - Parte I .....	50
<b>Tabela 2:</b> Resumo dos dados coletados - Parte II Dados Específicos - Percepção sobre a existência do assédio moral .....	57
<b>Tabela 3:</b> Resumo dos dados coletados - Parte II Dados Específicos - Situações que podem ser consideradas como assédio moral .....	68
<b>Tabela 4:</b> Resumo dos dados coletados - Parte III Dados Específicos - Danos causados pelo assédio moral nos colaboradores.....	75
<b>Tabela 5:</b> Barreto (2000) x Dados da pesquisa (2019) .....	76

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIALTEÓRICO</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1</b>	<b>Nomenclaturas, Evolução e contexto histórico do assédio moral</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2</b>	<b>Assédio moral no ambiente de trabalho: Conceitos</b> .....	<b>17</b>
<b>2.3</b>	<b>Tipos de assédio</b> .....	<b>20</b>
	<i>2.3.1 Assédio Moral Vertical Descendente</i> .....	<i>20</i>
	<i>2.3.2 Assédio Moral Horizontal</i> .....	<i>21</i>
	<i>2.3.3 Assédio Moral Vertical Ascendente</i> .....	<i>22</i>
	<i>2.3.4 Assédio Moral Misto</i> .....	<i>22</i>
<b>2.4</b>	<b>Consequências do assédio moral: transfiguração do comportamento humano na esfera física e psicológica</b> .....	<b>23</b>
<b>2.5</b>	<b>Tipos de manifestações de Assédio</b> .....	<b>26</b>
<b>2.6</b>	<b>Consequências do Assédio</b> .....	<b>28</b>
<b>2.7</b>	<b>Assédio moral nas organizações públicas e privadas</b> .....	<b>33</b>
	<i>2.7.1 Assédio moral nas organizações públicas</i> .....	<i>34</i>
<b>2.8</b>	<b>Ações para coibir o assédio moral</b> .....	<b>35</b>
<b>2.9</b>	<b>Penalidades</b> .....	<b>36</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	<b>40</b>
<b>3.1</b>	<b>Ambiente da pesquisa</b> .....	<b>40</b>
<b>3.2</b>	<b>Natureza da pesquisa</b> .....	<b>41</b>
<b>3.3</b>	<b>Tipos da pesquisa</b> .....	<b>41</b>
<b>3.4</b>	<b>Universo da pesquisa</b> .....	<b>42</b>
<b>3.5</b>	<b>Instrumento de coleta e tratamento dos dados</b> .....	<b>42</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>44</b>
<b>4.1</b>	<b>Análise das respostas relacionadas à Parte I – Dados Gerais</b> .....	<b>44</b>

<b>4.2</b>	<b>Análise das respostas relacionadas à Parte II – Dados Específicos .....</b>	<b>51</b>
	<i>4.2.1 Percepção sobre a existência do assédio moral.....</i>	<i>51</i>
	<i>4.2.2 Situações que podem ser consideradas como assédio moral .....</i>	<i>57</i>
<b>4.3</b>	<b>Danos causados pelo assédio moral nos colaboradores.....</b>	<b>69</b>
<b>4.4</b>	<b>Comparativo dos dados coletados por Barreto (2000) com os dados coletados na pesquisa.....</b>	<b>75</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>78</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>80</b>
	<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>86</b>
	<b>APÊNDICE B .....</b>	<b>88</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As organizações são entidades sociais formadas por pessoas que de forma contínua buscam por inovação em seus processos, sejam eles: produtivos, de gestão, tecnológicos e/ou marketing. Apresentam-se como públicas ou privadas, e em ambas possuem objetivos a atingir.

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. Ocorre que, as junções desses fatores tornam o ambiente de trabalho propício a proliferação de patologias sociais, como o assédio moral (AGUIAR, 2008).

As relações que envolvem o ambiente de trabalhos têm um histórico de posições de poder. O tema é relevante quando se observa que a origem histórica do trabalho conta com repetidos relatos de abusos contra o trabalhador.

A visão do trabalho começou a mudar no período do capitalismo. O trabalho gera benefício tanto ao indivíduo como a sociedade, dessa forma as atividades ganharam uma nova perspectiva. O trabalho ganhou uma nova compreensão, no entanto, ainda existem relatos de abuso de poder que discorrem até os dias atuais (SILVA JÚNIOR, 2015).

Na literatura, o abuso de poder pode ser chamado também de assédio moral. Para Cassar (2012), o assédio 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.

Observa-se que o assédio moral não é praticado unicamente por pessoas de nível hierárquico superior para com seus subordinados. Embora seja considerado o mais comum (vertical descendente); O inverso (vertical ascendente), ainda que seja considerado raro, pode acontecer. Uma pessoa hierarquicamente inferior pode assediar seu superior. Tem-se ainda, o assédio moral entre pessoas com o mesmo nível hierárquico dentro da organização (horizontal); E por fim, o assédio moral organizacional, no qual o empregado sofre violência psicológica da própria empresa (ALKIMIN, 2008; HIRIGOYEN, 2011).

No ambiente corporativo, o assunto em pauta não é uma novidade, (Barreto, 2002); nem tão pouco o assédio sexual (assédio sexual foi no seu início um assédio moral) são práticas antigas e contemporâneas. O fato é que ambos são distúrbios de comportamento de indivíduos que através de seus cargos e suas autoridades, chegam a se aproveitar da posição e da fraqueza de seus subordinados.

As vítimas que são assediadas não costumam fazer denúncias, ora por medo de represálias, que tornaria o cotidiano do agredido ainda mais difícil, ora por medo da demissão. Além disso, denunciar tornaria a humilhação pública o que traria ainda mais sofrimento para aquele indivíduo (BARRETO, 2002).

Tal comportamento acarreta danos psíquicos, morais, laborais ao colaborador e equipe, entre eles: depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, pensamentos ou tentativas de suicídios entre outros que configuram um cotidiano sofrido por uma pessoa vítima de assédio moral (BARRETO, 2002).

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 pois, 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 (2011) 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 (FELKER 2010), 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 diversos distúrbios psíquico e físico, entre outros danos (BARRETO 2002). Assim a academia tem percebido a importância e relevância do tema visto que é um

problema que envolve a conquista de direitos fundamentais adquiridos (ALKIMIN 2008).

Partindo desse relato, o estudo lança como problemática a seguinte indagação: Qual a percepção dos estudantes do curso de administração de uma Instituição de Ensino Superior (IES) frente ao assédio moral nas organizações?

E tem como objetivo geral: Descrever a percepção de universitários do curso de administração de uma IES sobre o assédio moral nas organizações. E como objetivos específicos:

- a) Expor o entendimento dos alunos sobre o assédio moral;
- b) Destacar as principais consequências do assédio moral para o indivíduo e para a organização;
- c) Verificar se os alunos compreendem os efeitos causados pelo assédio moral.

A estrutura da pesquisa está dividida em três seções; A primeira seção, a Introdutória, é apresentado o contexto, a justificativa, a problemática, o objetivo geral e os objetivos específicos; Na segunda seção, composta pelo Referencial Teórico, destaca os conceitos, a importância e os diversos estudos na opinião de autores; A metodologia da pesquisa encontra-se na terceira seção; Na quarta seção a análise dos resultados; Na quinta seção a conclusão. Por fim, as referências utilizadas para a consecução do estudo.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o intuito de identificar a percepção de universitários sobre o assédio moral nas organizações, foram pesquisados anteriormente temas relacionados à gestão, ética empresarial, identificação do conceito, consequências para colaboradores e organização e prevenção.

Assim, autores reconhecidos na área como Wald (1989), Barreto (2002), Passos (2004), Word Jr (2005), Alkimin (2008), Hirigoyen (2011), dentre tantos outros que são ressaltados, bem como sites jurídicos, artigos e periódicos na área pesquisada, conforme expostos na seção das referências.

### 2.1 Nomenclaturas, Evolução e contexto histórico do assédio moral.

A construção de relações de trabalho saudáveis é o esperado nos ambientes organizacionais, entretanto, nem sempre acontece conforme planejado. Vários fatores interferem no dia a dia de uma instituição, e um deles é o assédio moral, o assunto está em crescimento nos debates acadêmica, na seara jurídica, administrativa, médica e outras.

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 assédio moral existe e 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 ainda e até hoje (AGUIAR, 2008).

Etimologicamente, o significado do termo em alguns países como a Alemanha e Itália, é estabelecido como *mobbing*, segundo Hirigoyen (2002, p.77) “(...) vem do verbo inglês *tomob*, 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”.

Segundo Felker (2010), o tema pode ser entendido nos diversos idiomas falados pelo mundo, conforme expostos no Quadro 1 a seguir.:

**QUADRO 1:** Nomenclaturas

<b>Países</b>	<b>Nomenclaturas</b>
França	<i>Harcèlement moral</i>
Inglaterra, Austrália e Irlanda	<i>Bulling, bossing e harassment</i>
Estados Unidos, Itália, Países Nórdicos, Bálticos e Europa Central	<i>Mobbing</i>
Japão	<i>Ijime Murahachibu</i>
Portugal	<i>Coação moral</i>
Países Hispânicos	<i>Acoso moral, acoso psicológico, psicoterrorismo</i>
Brasil	<i>Assédio moral, violência psicológica</i>

Fonte: Adaptado de Felker (2010)

O Quadro 1 apresenta como o tema é conhecido pelos diversos países, ou seja, é realmente um fenômeno conhecido e repudiado por todos, porém ainda muito praticado, conforme destaca Felker (2010).

De acordo com Aguiar (2008) o ato interfere na rotina do ambiente de trabalho e na História é tratado como algo corriqueiro. Atualmente, o tema gera atenção na sociedade, devido aos impactos psicológicos e jurídicos.

Entretanto, ainda há uma incompreensão por parte da sociedade a respeito do que significa o assédio moral, devido ao desconhecimento do conceito ou dificuldade de compreensão, por partes, e ao aspecto às vezes subjetivo do tema ou a aspectos culturais.

Muito além da dificuldade, o assédio moral pode ser confundido com outras situações diárias no ambiente de trabalho. Entre elas pode-se identificar a hostilidade pontual (por vezes resultado de conflitos de interpessoais), as condições desfavoráveis de trabalho, os desgastes gerados por cargas de trabalho, cobranças, as metas irreais isso somado ao exercício de autoridade e poder (BARRETO 2000).

Com o intuito de compreender o contexto histórico das relações de trabalho e o assédio moral, se faz necessária uma retrospectiva histórica.

Segundo Silva Júnior (2015) em seu artigo intitulado “História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo”, pode se iniciar 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 histórico 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 (SILVA JÚNIOR, 2015).

As primeiras civilizações conhecidas nascem com domínio da arte com metais e também 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).

Ainda de acordo com o autor supracitado, 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”. Analisou 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.

Desta forma, para referida autora o termo *mobbing* está relacionado à seguinte ocorrência:

Foi presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo dos animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras dentro das escolas. Em 1972, ele publicou um livro sobre *mobbing*, que trata da violência de um grupo de crianças (HIRIGOYEN, 2010, p. 24)

Seu relato como forma de estudo vem ocorrendo há bastante tempo, conforme ilustra o Quadro 2, a seguir.

**QUADRO 2:** Estudo do fenômeno assédio moral

Período	Características / consequências
Década de 70	Christophe Dejours, psiquiatra, psicanalista e médico do trabalho, francês, publica vários trabalhos com a temática saúde e trabalho. Também realizou várias pesquisas sobre as relações de trabalho, o prazer e desprazer que a carga psíquica do trabalho pode proporcionar para os sujeitos.
Década de 80	Heinz Leymann, Doutor em psicologia do trabalho na Alemanha, é considerado o precursor de pesquisas sobre as condições do ambiente de trabalho e a saúde. Iniciou seus estudos sobre sofrimento psíquico no trabalho no início de 1980
Década de 90	Marie France, Psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar francesa, lança o livro: “Harcèlement Moral: La violence perverse au quotidien”, que foi traduzido para o português com o título: “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”. Esta pesquisadora foi a primeira pessoa que usou o termo “assédio moral”, para falar sobre a violência perversa nas relações de trabalho e no cotidiano familiar

Fonte: Adaptado de Wood Jr. (2005)

O Quadro 2 apresenta os primeiros pesquisadores que se interessaram pelo estudo do assédio como um fenômeno que conseguia destruir a moral do indivíduo, e depois daí muitos estudos foram realizados provando quão nocivo era para a saúde do trabalhador.

A seção a seguir destacara diversos conceitos sobre o tema na visão dos principais pesquisadores.

## 2.2 Assédio moral no ambiente de trabalho: Conceitos

O assédio moral pode acontecer de forma sutil no ambiente de trabalho. É um tipo de violência que expõem as pessoas à 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.

Já o termo bullying, é mais utilizado no Canadá e Inglaterra, sua origem vem do verbo to *bully*, que significa tratamento desumano e grosseiro para com as pessoas mais fragilizadas, podendo ser comparado ao tratamento tirânico. O termo *harassment* é mais predominante nos Estados Unidos, relacionado também 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).

Heloani (2003), ao pesquisar sobre o conceito, destaca que o mesmo é caracterizado pela intencionalidade deliberada e constante de desqualificação do outro, o que acarreta sua conseqüente fragilização.

Segundo Martins (2008, p.434) o termo assediar significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Assédio quer dizer cerco, limitação”. Entretanto, o assédio moral, segundo o autor, consiste em:

Uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém (MARTINS, 2008, p. 434).

Outra opinião que merece ser destacada é a de Guedes (2008) quando o associa a um conjunto de práticas de violência psicológica que visam o isolamento, o prejuízo da reputação e a depreciação do trabalho da vítima, o que atinge, de forma reiterada, várias esferas da sua vida.

Aguiar (2008), no seu artigo intitulado “Assédio moral: problema antigo, interesse recente”, diz, ao descrever o assédio:

[...] estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, aparentemente despropositadas, insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com uma frequência predeterminada, que vão desde o olhar carregado de ódio, o desprezo e a indiferença, passam pelo desprestígio profissional, por descomposturas desarrazoadas e injustas, tratamento vexatório, gestos obscenos, palavras indecorosas, culminando com o isolamento e daí descambando para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional e existencial da vítima [...] alguns aspectos afiguram-se essenciais para a caracterização do fenômeno: a regularidade dos ataques e a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima, afastando-a do trabalho. Imprescindível, portanto, que exista uma conotação persecutória nos atos praticados, caracterizada pela repetição sistemática da violência durante considerável lapso de tempo, aliada à finalidade inabalável de destruir psicologicamente a vítima até sua completa eliminação do ambiente de trabalho. (AGUIAR, 2008, p.5).

De acordo com as palavras de Hirigoyen (2014, p. 65) nas organizações o assédio moral é definido como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Com as definições supracitadas percebe-se que um ato isolado não configura uma situação de assédio, sendo necessária a frequência, repetição e intenção para determinar a ação, o que não torna o ato isolado justificável ou sem danos. Desta feita, cita-se a definição de Barreto (2002, p. 20): "as desqualificações vão aos poucos minando a autoconfiança do trabalhador e da trabalhadora, predominando o sentimento de insegurança e culpa que o tempo não é capaz de amenizar".

Segundo Wood Jr (2005) ao descrever sobre as pesquisas de Leymann, na década de 80, assegura que o assédio moral se desenvolve em uma situação hostil, um indivíduo constrange outro de forma a deixá-lo em uma condição de fraqueza psicológica.

Diante da ameaça iminente de perder o emprego, alguns funcionários se submetem e silenciam diante de situações de humilhação. Isso gera prejuízos moral e material, como ocorrência de doenças psíquicas, estresse, depressão, em casos extremos pode levar o indivíduo a cometer suicídio.

Assim, o assédio moral é uma experiência subjetiva que interfere nos sentimentos e emoções, altera o comportamento, agrava doenças pré-existentes ou desencadeia novas doenças podendo, inclusive, culminar no suicídio. Individual ou enquanto 'política da empresa' contra o coletivo, o assédio moral se caracteriza por ações revestidas de maldades e astúcias, que atormenta, impõe medo e sofrimento, compromete o emprego, degrada as relações de trabalho, desestabiliza as relações em família, aumenta a violência doméstica, o isolamento social e, principalmente entre os homens, o uso de drogas (BARRETO, 2002, p. 21).

Não há como prever quanto tempo que o agredido aguentara 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 pelas 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 causam consequências para vítimas, para a empresa e o estado. De forma alguma aturável no ambiente de

trabalho, sendo cada vez mais necessário ação para impedir o crescimento de vítimas.

### 2.3 Tipos de assédio moral

A prática do assédio moral por vezes é provocada pela falta de compreensão para interpretar e aceitar a individualidade e o perfil que cada pessoa constrói no seu desenvolvimento.

Para Oliveira (2013), o assédio moral é resultado:

[...] em numa sociedade capitalista globalizada onde a competição em busca do lucro marca as relações entre as empresas, independente do local onde elas estejam, crescem as pressões por resultados em todos os âmbitos. O local do trabalho torna-se o principal palco dessa situação onde, além da cobrança de resultados, convive-se também com o próprio estresse pela manutenção dos cargos de trabalho - que rapidamente estão diminuindo por consequência das novas tecnologias. Nesse ambiente de riscos empresariais e pessoais, cresce as oportunidades de assédio moral (OLIVEIRA, 2013, p,130).

Ao abordar o tema é possível imaginar que as maiores vítimas são: operários, servidores, trabalhadores que tenham um nível hierarquicamente inferior. Na verdade, esse tipo é o mais comum de assédio. E que de acordo com Dallegrave Neto (2010, *apud* Bruginski, 2013, p. 32) tem-se que:

Incontestavelmente, o empregador é o principal agente causador de violência psicológica no local de trabalho, na medida em que possui o poder diretivo traçado pelo art. 2º da CLT e o empregado está a ele subordinado juridicamente (art. 3º da CLT). O que ocorre no assédio é que as atitudes do agressor extrapolam o poder patronal e atingem a pessoa do empregado e não a sua atividade.

Entretanto, destacam-se outros tipos existentes, conforme classificam as autoras Alkimin (2008) e Hirigoyen (2011) como: vertical descendente, horizontal e o vertical ascendente. Há também o assédio misto. É o que se descreve a seguir.

#### 2.3.1 Assédio Moral Vertical Descendente

Para Nascimento (2011), o assédio vertical descendente configura-se em relações marcadas pela subordinação e pela diferença de posição na hierarquia. É

bastante comum nas organizações, principalmente aquelas cujos níveis superiores assumem cargos por meio de indicação ou temporários.

Esse tipo de relação é a mais corriqueira. Ocorre quando o nível hierárquico superior ou com maior poder na hierarquia organizacional, ou seja, diretor, gerente, assessor, etc. se valem da autoridade para cometer atos abusivos.

Nas palavras de Guedes (2008), esse tipo possui duas causas, conhecidas como *mobbing* estratégico e *mobbing* por abuso de poder. O primeiro, também conhecido por “*bossing*”, é aquele no qual a empresa organiza uma tática para levar o empregado “discriminado” a pedir demissão e o segundo, também versado por “*bullying*”, o superior hierárquico se utiliza do poder para menosprezar o funcionário, seja por razões políticas, inveja, antipatia, etc.

De acordo com Bruginski (2013, p. 32), “O empregador, ao usar de sua superioridade hierárquica para constranger um subordinado, pratica o assédio vertical ou descendente”.

Opinião que vai de encontro às escritas de Nascimento (2011, p. 481), ao destacar que “o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas”.

Desta forma, pode-se assegurar que o tipo vertical ou descendente é o mais comum tanto nas organizações privadas quanto públicas.

### 2.3.2 Assédio Moral Horizontal

Para os autores Ramos e Galia (2012), o assédio 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” (RAMOS; GALIA, 2012, p. 47).

De acordo com Alkimin (2011, p. 36), esse tipo ocorre com maior frequência quando a situação é assim observada:



Por conflitos pessoais em razão da aparência, da sexualidade, da falta de cooperação, do destaque junto ao superior hierárquico; rivalidade para obter destaque na empresa ou manter-se em determinado cargo. Em decorrência da estimulação, por parte do empregador, da produtividade, tem-se como consequência o ensejo à competitividade cruel entre os colegas de trabalho. Tal competitividade acarreta práticas individualistas, que instauram uma desarmonização no ambiente de trabalho, restando prejudicado o bom relacionamento entre colegas de serviço.

É uma situação observada quando dois empregados estão disputando o mesmo cargo na organização, visando uma promoção ou transferência, ou seja, existe uma rivalidade visível entre os dois.

### 2.3.3 Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio vertical ascendente, ou seja, aquele praticado de baixo para cima na hierarquia organizacional, ou que segundo Bruginski (2013, p. 34):

É praticado pelos subordinados contra o chefe, que, assim como nas demais modalidades, pretende tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando o superior hierárquico a tomar a iniciativa, por qualquer meio, de deixar o cargo ocupado ou, até mesmo, da dissolução do contrato de trabalho.

Em geral, o assédio inicia com agressões de baixa intensidade, progredindo gradativamente segundo a vulnerabilidade da vítima, o quanto ela aceita e o efeito causado.

Nas palavras de Alkimin (2011) 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.

### 2.3.4 Assédio Moral 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.

Hirigoyen (2011), ao dissertar sobre o assunto, descreve que a agressão sempre possui um ponto de partida, podendo iniciar pelos diversos meios destacados anteriormente, daí rapidamente pode se espalhar, ou seja:

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas de trabalho, a designação se estende rapidamente a todo grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que der errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar (HIRIGOYEN, 2011, p. 114).

Portanto, os tipos de assédio conforme expostos anteriormente podem ser de quatro maneiras, e 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 Consequências do assédio moral: transfiguração do comportamento humano na esfera física e psicológica**

No século XXI, o tema tem sido objeto de estudos na área jurídica, de forma destacada no Brasil, principalmente quanto a sua ocorrência nas relações de trabalho. Busca-se ainda entendimento na área da Psicologia para melhor conceituação do tema, bem como entender suas consequências e ainda buscar formas de prevenção, minimizando assim os danos às vítimas, agressores e sociedade.

O psicológico Heinz Leymann é considerado o precursor do estudo desse fenômeno no campo psicológico ao descrever sua pesquisa em sua obra “Psicologia do Trabalho”, que em sua publicação de ensaio científico em 1984, iniciou as pesquisas sobre o tema em toda Europa.

Outra pioneira no conceito foi Marie-France Hirigoyen (2002) que alertou a comunidade europeia desse fenômeno nas relações de trabalho, a partir da publicação de sua obra “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano”.

Os autores e pesquisadores citados em sequência, que investigam o tema, advertem tratar-se de uma agressão muitas vezes silenciosa cujo agredido se encolhe por medo e muda seu comportamento normal, passando a ter condutas que não condizem com “ele mesmo”.

Para Bruginiski (2013, p. 30), "o contexto da violência perpetrada e a justificativa da escravatura não são os mesmos de hoje, porém e em verdade, a agressão psicológica contra o trabalhador só ganhou nome e sobrenome na Sociedade Pós-Industrial: assédio moral". Assim, revela a origem histórica do assédio contra empregados.

Barreto (2002) trata o tema como sendo uma frequente e prolongada exposição dos trabalhadores à situação de humilhação e constrangimentos, com o objetivo de destruir as relações de vítima com o ambiente de laboral, forçando-a a desistir do emprego.

A vítima escolhida passa cotidianamente por situações como: o isolamento do grupo, a ridicularização, imputação de culpa e, inclusive, descrédito diante dos outros empregados. Os demais membros do grupo, muitas vezes, por medo do desemprego e medo de ser colocado no lugar da vítima, costumam não reagir a essa situação. A vítima, por sua vez, gradativamente se desestabiliza; tal condição vai, aos poucos, afetando de forma negativa sua autoestima (BARRETO, 2002).

Segundo Alkimin (2008), a coação moral nos dias de hoje é considerada como um dos problemas mais sérios a ser enfrentado pela sociedade. É um quadro de ofensa à própria dignidade da pessoa humana e aos seus direitos de personalidade, causando-lhe dor física e mental, que na maioria das vezes obriga a vítima a afastar-se do emprego.

Complementando o conceito sobre a interferência do tema no intelecto e equilíbrio humano, pode-se citar Rufino (2007, p. 62) quando configura assédio moral no trabalho:

Algumas condutas explicitam-se com maior frequência, como ocorrência de gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhações repetidas, como inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar ou ridicularizar. Risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar, fazendo adoecer pelo e para o trabalho, colocá-los/as em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver, ou ignorar sua presença, rir daquele/a que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, das tarefas sem sentido, ou que jamais serão utilizadas, ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas por meio de terceiros, ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do/a subordinado/a, não explicar a causa da perseguição.

Desta forma, percebe-se que o indivíduo exposto a situações humilhantes não é salutar nem para a organização nem para o próprio. De tanto sofrimento calado, tende a depressão, desespero e até medo do local do trabalho.

Para Vasconcelos (2015, p. 824) no ambiente corporativo, o assédio moral "configura-se como o emprego deliberado de poder ou influência psicológica, na forma de ameaça contra terceiros, com potencial de causar lesões, danos psicológicos, privações, ou mesmo transtornos ao desenvolvimento psicofísico do indivíduo".

Ainda de acordo com Vasconcelos (2015, p.824), o assédio moral:

Promove a degradação do ambiente de trabalho, comprometendo a qualidade de vida das pessoas na organização, afetando o ânimo pessoal. Em consequência, cresce a rotatividade funcional, os custos de entrada e saída, e ainda os gastos com reintegração.

Tem-se ainda que o assédio moral não se restrinja ao local físico do trabalho, ele se faz presente nas relações desenvolvidas entre assediador e assediado, mesmo que à distância.

Prata (2008, p. 57), ao descrever sobre o conceito do tema, amplia-o assegurando o maior mal causado é psicológico, apesar de existir também danos físicos:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual e coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos, ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. (PRATA, 2008, p. 57)

Assim, pode-se determinar que o assédio moral caracteriza-se por atos intencionais e repetidos que, utilizando da astúcia, aos poucos destroem a autoestima da vítima, provocando sérios danos à saúde do assediado, ao atacá-lo na dignidade humana.

Os propósitos do agressor podem ser os mais variados, entre eles pode-se citar: prejudicar a imagem profissional da vítima, desacreditando-a; prejudicar processos organizacionais; desestruturar o exercício profissional de um indivíduo ou do grupo; criar um ambiente de competições; satisfação pessoal; desestabilizar o

ciclo de relacionamentos do assediado, tornando-o fragilizado e vulnerável a novas ocorrências, entre outros (VASCONCELOS, 2015).

O agressor, normalmente busca promover o isolamento social para impedir eventual reação e minimizar a comunicação da vítima. Vale ressaltar que para que seja configurado o assédio moral numa relação de emprego é fundamental a identificação e caracterização do ato agressor e o dano à dignidade do trabalhador.

E para configurar o ato é necessária a confirmação das seguintes características: A repetição sistemática, a intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego), a direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório), a temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) e por fim a degradação deliberada das condições de trabalho (BARRETO, 2000).

Analisando as características definidas por Barreto (2000), pequenos atos por vezes corriqueiros e aparentemente normais como: gestos ásperos, e-mails incisivos ou ainda palavras e comportamentos agressivos, podem ser assédio. É imprescindível que o trabalhador saiba reconhecer os primeiros sinais de assédio moral e faça registro, para comprová-los em uma eventual ação trabalhista contra o agressor, visando coibir e reparar os danos sofridos.

## **2.5 Tipos de manifestações de Assédio**

Conforme visto anteriormente, existem quatro maneiras de se depreciar a estrutura física e psicológica do ser humano. Para Aguiar (2008, p.8), existem várias forma de praticar assédio, a seguir, algumas delas:

Dentre as inúmeras condutas de que se vale o assediador, uma das mais comuns consiste em impedir a vítima de se expressar, seja porque não é chamada a opinar sobre nenhum assunto da empresa, seja porque ao começar a expor suas ideias é bruscamente interrompida antes de conseguir concluí-las. [...] Outra conduta bastante utilizada pelo agressor é a de ridicularizar e culpabilizar a vítima perante seus colegas de trabalho, desqualificando-a publicamente e fazendo comentários maldosos acerca de sua incapacidade, levando-a, pouco a pouco, a desacreditar de si mesma. Sempre visando abalar a auto-confiança da vítima, o perverso busca constrangê-la, [...] deixa de repassar serviços ao trabalhador, para que o mesmo, pela ociosidade vivida diariamente, sinta-se inútil à organização empresarial.

Ainda de acordo com Aguiar (2008, p.08), após conseguir isolar a vítima do grupo, ocorrem os danos ao colaborador assediado, são eles:

A vítima fica, então, completamente fragilizada e com a auto-estima destruída, tendo seu estado de saúde agravado e, em inúmeros casos, recorrendo ao uso de drogas e álcool, conseguindo o agressor, finalmente, atingir seu intento de eliminá-la do meio ambiente de trabalho, seja através de um pedido de demissão forçado, seja despedindo-a por justa causa, ou, nos casos mais extremos, em virtude do seu suicídio.

Segundo a Fundação Oswaldo Cruz (2014), o assédio pode se manifestar de diversas maneiras. O Quadro 3, expõe-se algumas atitudes que, se repetidas reiteradamente contra um mesmo trabalhador ou trabalhadores, podem caracterizar o assédio:

**QUADRO 3:** Tipos de manifestações e atitudes praticadas

<b>Tipos</b>	<b>Atitudes</b>
Deterioração Proposital das Condições de Trabalho	Retirar a autonomia do trabalhador; criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado; retirar o trabalho que habitualmente compete àquela pessoa; 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 (computador, telefone, mesa, etc.); pressionar para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios, etc.); delegar tarefas perigosas que não estão previstas no contrato de trabalho, e para 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 a equipe de trabalho não dialogam com o trabalhador; evitam qualquer tipo de 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 diante do(a) trabalhador(a), tais como suspiros, olhares desdenhosos, etc. Desacreditar o(a) trabalhador(a) diante de colegas, superiores ou subordinados; Espalhar rumores a respeito do(a) trabalhador(a) atribuindo-lhe problemas psicológicos; Expor e criticar a vida privada do trabalhador(a); Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional; Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas; Atribuir tarefas humilhantes; Ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes; Não levar em consideração 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 apelidar o(a) trabalhador(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 do (a) trabalhador (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.

O Quadro 4 apresenta situações nas quais ocorrem conflitos saudáveis e situações de assédio moral.

**QUADRO 4:** Diferenças entre conflitos saudáveis e situações de assédio moral

<b>Conflitos saudáveis</b>	<b>Assédio moral</b>
Regras e tarefas claras	Regras ambíguas
Relações em que há colaboração	Comportamento sem colaboração/boicote
Objetivos comuns e compartilhados	Falta de previsão
Organização saudável	Relações interpessoais ambíguas
Conflitos e confrontos ocasionais	Ações sem ética e de longa duração
Estratégias abertas e francas	Estratégias equivocadas
Conflitos e discussões abertas	Ações encobertas e negação de conflito
Comunicação sincera e honesta	Comunicação indireta e evasiva

Fonte: Adaptado de Rodrigues e Freitas (2014)

De acordo com Rodrigues e Freitas (2004), conforme disposto no Quadro 4, são apresentados situações diferentes em conflitos saudáveis das situações de assédio moral.

Os autores destacam através de situações corriqueiras a presença de elementos relacionados ao assédio ou a conflitos saudáveis.

Nas relações de assédio moral observa-se: atitudes antiéticas, nas quais as regras não são passadas de forma clara ou de fácil compreensão, a comunicação é indireta e confusa.

Por outro lado, nas situações com conflitos saudáveis, observa-se que mesmo existindo um desconforto típico de situações de conflitos, ainda assim, não foram observados elementos citados nas situações de assédio moral, como violência psicológica e outros.

## **2.6 Consequências do Assédio**

Os sintomas apresentados pelas vítimas acometidas de assédio moral são os mais diversos e variam de acordo com a intensidade e a duração da agressão.

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 (HIRIGOYEN, 2012; ALKIMIN, 2008).

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

São prejudicados todos os envolvidos, desde a vítima até o agressor, envolvendo também a empresa, comprometem a imagem e reputação da empresa junto ao mercado de trabalho e causam também dano econômico ao empregador e o próprio Estado.

Como indica Alkimin (2008, p. 83), o assédio moral pode ser compreendido como um fenômeno imoral, “antissocial e antijurídico relevante para o direito e, como tal, implica violação ao dever jurídico traçado pela norma jurídica que visa delimitar o agir humano para que as relações na sociedade sejam pacíficas e assentadas no bem comum”.

De acordo com Rufino (2007), as condutas agressivas e vexatórias fazem com que a vítima passe a sentir diversas emoções negativas, como medo, angústia, ansiedade, vergonha e inferioridade.

Sabendo da dificuldade em identificar os danos psíquicos de uma pessoa causados pelo assédio moral, Pamplona Filho (2006, p. 7082) destaca os critérios que devem ser usados para análise do fenômeno:

Sendo o assédio moral a conduta lesiva, o dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima [...] De fato, a doença psíquico-emocional, como patologia, pode advir do assédio, mas não necessariamente ocorrerá, nem é elemento indispensável, pois o que é relevante, na caracterização do *mobbing*, é a violação do direito da personalidade, cuja materialização ou prova dependerá do caso concreto.



Alkimin (2008) destaca que além dos prejuízos à saúde psíquica e física da vítima, são também observados prejuízos ao convívio familiar e social. A autora continua o estudo ainda ressaltando 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.

Carvalho (2013) destaca que o assédio, 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.

Ainda de acordo com Carvalho (2013) o assédio moral traz resultados negativos também para a empresa onde ele acontece. Algumas empresas acabam sendo vítimas da sua própria cultura. Assim quando ocorre o assédio moral, a empresa tem prejuízos com a queda de produtividade do trabalhador insatisfeito e desmotivado.

Ampliando a análise, pode-se destacar o Estado, este por sua vez também tem prejuízos, conforme o autor supracitado o Estado que custeia o tratamento médico da vítima do assédio moral, além de outras consequências previdenciárias, como, por exemplo, pagamento de seguro-desemprego e eventuais aposentadorias precoces (CARVALHO, 2013).

Hirigoyen (2002) destaca ainda 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).

O Quadro 5 destaca o resultado da pesquisa feita por Barreto (2000). Tal estudo foi investigado através de entrevistas realizadas com 870 pessoas, entre homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional, com exemplos mais concretos do assédio moral na vida dessas pessoas.

O comparativo entre homens e mulheres torna-se importante para a organização, observa-se percentuais de alguns sintomas que são exclusivos ou predominantemente maiores em um dos sexos, esse dado são essenciais para a criação de políticas assertivas para prevenção de assédio.

**QUADRO 5:** Consequências do assédio moral a saúde (em porcentagem)

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	0
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	Zero	18,3

Fonte: Adaptado de Barreto (2000)

Observa-se que a pesquisa foi realizada nos anos 2000, no entanto os danos apontados são atuais. A consequência de tal fenômeno é degradante para o ser humano, seja ele masculino ou feminino.

Colaborando com o estudo de Barreto (2002), tem-se Wood Jr. (2005) homens e mulheres apresentam respostas diferentes frente ao assédio. Analisando o quadro observa-se que as patologias que mais acometem as mulheres são: crises de choro, palpitações e tremores, sentimento de inutilidade, distúrbios digestivos, falta de apetite.

Os homens, por vezes, são culturalmente os responsáveis por prover o lar, suas patologias e danos seguem outra linha, como depressão, sede de vingança, ideias de suicídio, alcoolismo e tentativa de suicídio frente a uma situação de assédio, muitas vezes por não saberem como proceder diante a situação.

Segundo Martins (2009) chegará o momento em que se “suicidarão laborativamente” ou simplesmente se afastarão por motivos médicos, seja por

Doenças Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - DORT (sequelas físicas), ou Síndrome de Burnout<sup>1</sup>, estresse, ansiedade generalizada (sequelas emocionais).

Martins (2009) relata em sua obra “Suicídio Laboral: um caso real de assédio moral”, o passo a passo sofrido na empresa aonde trabalhava, em alguns momentos chegou a sentir diversas manifestações físicas, a saber:

Não sabia ao certo o que tinha, mas conhecia bem os sintomas. Dentre os mais comuns como cefaleia, tontura, lapsos de memória, depressão, dores estomacais e pelo corpo todo, obtendo-se como um dos diagnósticos a fibromialgia<sup>2</sup>. Mesmo assim, com o corpo e a mente exauridos de forças, eu trabalhava muito além do normal, inclusive aos sábados. As dores, é verdade, incomodavam bastante, mas o que mais se destacava em mim, quando da suspensão do medicamento era um ódio incontrollável. “Pavio curto” era pouco para mim. O simples cair de uma caneta no chão me fazia destruir tudo. Esmurrava paredes, quebrava as coisas, sem contar que a pobre caneta (ou qualquer outra coisa que fosse) desintegrava-se debaixo de minha fúria.[...]Além dos sintomas clássicos das crises de ansiedade e depressão, fui contemplado também com uma diplopia<sup>3</sup> e perambulei por oftalmologistas, neurologistas e clínicos geral, sem resultado do que eu tinha. Inúmeros exames, inclusive mapeamento no cérebro perturbado e nada. Passei cerca de dois meses vendo tudo dobrado e a solução paliativa foi um tampão no olho esquerdo, um verdadeiro pirata. Todos esses fatores se devem a distúrbios psicossomáticos (MARTINS, 2009, p. 58).

Desta forma torna-se assustador quando no início dos anos 2000, os autores Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002) consideram que a relação entre o ambiente de trabalho e o surgimento dos sintomas de doenças osteomusculares se mostra cada vez mais plausível e elas são mediadas pela via do estresse ocupacional.

E todo esse transtorno causado pelo assédio moral não é um problema organizacional sem custos. No Quadro 6 são apresentados alguns tipos de custos mensuráveis e não mensuráveis, que servem de indicativo do quanto a organização pode perder quando o assédio é praticado.

---

<sup>1</sup> 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. A literatura médica apresenta doze estágios da Síndrome de Burnout: necessidade de se afirmar, dedicação intensificada, descaso com as necessidades pessoais, recalque de conflitos, reinterpretação dos valores, negação de problemas, recolhimento, mudanças evidentes de comportamento, despersonalização, vazio interior, depressão e esgotamento profissional levando ao colapso físico e mental (MARTINS, 2009, p. 45/46)

<sup>2</sup> Caracteriza-se por dor muscular e tendinosa difusa crônica em pontos dolorosos de localização anatômica específica, causando dor crônica nos músculos e nos ligamentos. Os principais sintomas são: dores generalizadas, fadiga, sono superficial, não reparador e insônias, depressão, ansiedade, dor de cabeça, dormência de mãos e pés, dor abdominal com períodos de prisão de ventre intercalados com diarreia (MARTINS, 2009, p. 56)

<sup>3</sup> Visão Dupla

**QUADRO 6:** Indicações de possíveis custos mensuráveis e não mensuráveis decorrentes do assédio moral nas organizações.

<b>Custos mensuráveis</b>	<b>Custos não mensuráveis</b>
Acidentes de trabalho	Abalo na reputação da empresa
Afastamento por doenças profissionais	Clima organizacional com tensão
Alteração na qualidade dos serviços / produtos	Deficiência nas relações com o público externo
Aumenta de demandas trabalhistas com pedidos de indenizações	Mais retrabalho
Aumento da rotatividade de pessoal e mais custo com treinamento	Menor criatividade
Aumento do absenteísmo	Menor iniciativa
Danos aos equipamentos	Menor produtividade das testemunhas
Menor eficiência	Perda de motivação
Queda de produtividade	Resistência entre os trabalhadores

Fonte: Adaptado de Rodrigues e Freitas (2014)

Os danos podem ter aspectos qualitativos, quantitativos, motivacionais e financeiros. Além dos danos ao clima organizacional, o quadro 6 apresenta os custos organizacionais decorrentes das atitudes cometidas pelos assediadores frente aos assediados. Percebe-se que quanto mais fechado o clima organizacional, menos motivação tem o colaborador frente ao trabalho.

Desta forma pode-se observar que toda coragem e animo 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.

## **2.7 Assédio moral nas organizações públicas e privadas**

Com o mundo cada vez mais capitalista, as empresas em geral costumam, pensam somente no seu ganho financeiro a qualquer custo, os funcionários ficam mais propensos a desenvolverem comportamentos não condizentes com o meio social, desta forma, como meio de mostrar resultados plausíveis e mensurados ora nas organizações privadas, ora com o intuito de

mostrar serviço nas organizações públicas, com o intuito de alcançar seus objetivos esses cometem violência contra outros colaboradores que se apresentam mais frágeis e “aptos” a absorverem os atos. Essa violência pode se apresentar de diferentes formas, em sua maioria se mostram de forma silenciosa, e pouco perceptível pelos demais funcionários do ambiente (SILVA; GROSSO, 2014).

### 2.7.1 Assédio moral nas organizações públicas

Nos serviços públicos, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor, não podendo demiti-lo desmotivadamente, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas, ou não repassa tarefas, indiferente ao custo social de sua postura, quase sempre impune (ALMEIDA, 2011). Em muitos casos percebe-se que as pessoas que ocupam cargos de confiança não possuem qualificação técnica e preparo para o desempenho da função.

Ainda tomando, por exemplo, as palavras de Almeida (2011, p. 30) tem-se que:

Serviço público é um conjunto de atividades e serviços ligados a administração estatal através de seus agentes e representantes, mais também exercida por outras entidades, mesmo que particulares, sempre visando o bem-estar a disposição da coletividade, para fruição direta dos seus membros individualmente. Estas atividades, prestadas pelo estado para a sociedade, são desempenhadas pelos funcionários públicos que estão integrados nas entidades governamentais, tais como entidades políticas/administrativas, de direito público e de segurança pública.

Assim, em razão deste ambiente no qual os colaboradores indicados, ou comissionados, ou cargos de confiança, aparecem por determinado período de tempo, querendo apresentar autoridade, liderança autoritária e mostrar serviço, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão da quase de impossível demissão, citada anteriormente.

Entretanto, quando o servidor é concursado ou de carreira, por assim dizer, destacam-se as palavras de Stoco (2007) quando em seus estudos expõe que uns dos maiores motivos que originam o grande número de profissionais que sofrem por “*mobbing*” na Administração Pública é o acentuado número de pessoas que compõem o quadro da administração pública o que torna o anonimato uma

constante. Assim, para se diferenciar do resto da massa, e poder angariar funções comissionadas, alguns chefes começam a pisar em seus subalternos.

Ainda de acordo com o autor supracitado, não é raro que uma repartição inteira seja oprimida pelo agressor, há casos, inclusive, de todo um setor colocar o cargo ou função à disposição por não suportar o assédio por parte de seus chefes (STOCO, 2007).

## **2.8 Ações para coibir o assédio moral**

De acordo com Heloani (2003), existem duas maneiras de coibir o assédio moral dentro das organizações. O primeiro está relacionado às ações dentro da empresa e o segundo está relacionado à compreensão dos aspectos mais abrangentes que geram o fenômeno.

Ainda de acordo com o autor, no ambiente interno da organização, é importante criar e aplicar códigos de ética. Ele sugere ainda 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 o assunto dentro da organização (HELOANI, 2003).

Existem outros métodos de prevenção adicionais. Estudiosos sugerem treinamentos para gerentes com incorporação de habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva (GUEDES, 2008).

Para Passos (2004) além das políticas de informação é necessário apoio jurídico, apoio 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 casos de assédios.

A violência moral é por vezes invisível e assim sendo, deve ser trabalhada com objetivo de ser suprimida, isso pode acontecer através de informação sobre o assunto, 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 (PASSOS, 2004).

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 é um fator relevante para organização. Ela tem poder de influenciar uma organização em adotar programas sociais de prevenção. A empresa fica de um lado com a opinião pública contra a companhia depois da divulgação de casos de assédio moral 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. Alguns estudiosos dizem que, via de regra, apenas razões econômicas não são capazes de motivar a implementação de programas para combater o terror psicológico.

Concluem os referidos autores que é um erro, como demonstrado por algumas empresas multinacionais, o investimento nessa área representa um bom negócio 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.

## **2.9 Penalidades**

Nas atividades laborais, um dos principais focos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e também 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 o suporte necessário às vítimas, inclusive com reparação por danos à saúde psíquica e social e materiais.

Conforme o inciso VIII do art. 200 da Constituição Federal/88, o ambiente do trabalho pode ser conceituado como: “o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa” (BRASIL, 2019).

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. Sendo que os empregadores têm o dever jurídico de assegurar, a saúde, a segurança e o bem-estar dos seus trabalhadores.

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

Observando o tema, o sítio eletrônico âmbito Jurídico (2019) indica que qualquer comportamento no ambiente de trabalho que supere deliberadamente os limites do respeito infringe os direitos fundamentais, o que a Constituição Federal veda e, inclusive, diz ser reparável por indenização.

A sua prática no ambiente de trabalho se aplica da seguinte forma:

- I. O direito com a dignidade da pessoa humana no instante em que aquele que comete o ato de assédio não respeita direitos como: direito à honra, à vida, à saúde, à igualdade, à segurança, entre outros direitos da vítima,
- II. O princípio da razoabilidade, este garante que as pessoas tenham um tratamento razoável, semelhante ao senso normal de pessoas equilibradas e respeitadas,
- III. O princípio da igualdade, que visa garantir que devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, de modo que a justiça seja atingida.

Como dito, o princípio da dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, embaixadores da proteção em comento, são previstos no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal/1988, *in verbis*:



Artigo 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento: (...) III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ainda expondo o assunto conforme a Constituição da República Federativa do Brasil (1988), cita-se o artigo 170, que estabelece, *in verbis*:

Artigo 170 – A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VIII – busca do pleno emprego.

Com relação à responsabilidade civil, compreende-se que é aquele 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”.

Ainda de acordo com Código Civil, em seu artigo 186 expõe da definição de ato ilícito, *in verbis*:

CC – Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 institui o Código Civil. 32 Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

O artigo 187 do Código Civil também descreve a respeito daquele que comete o ato ilícito, *in verbis*:

CC – Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 institui o Código Civil. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes.

Assim, aquele que violar direito ou causar dano ao outro, comete diretamente um ato ilícito.

Dessa forma, percebe-se que, mesmo existindo falhas na prevenção do assédio moral nas organizações de trabalho, 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 metodologia adotada neste estudo foi desenvolvida com o intuito de atingir os objetivos propostos e está estruturada da seguinte forma: tipo de pesquisa, ambiente de pesquisa, universo de estudo e amostra, procedimento de pesquisa e coleta de dados. A seguir, são demonstrados os procedimentos utilizados nas etapas supracitadas.

Na visão de Gil (2010, p.1), a pesquisa é definida como o "procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos" diz ainda que "a pesquisa se desenvolve ao longo de um processo que envolve inúmeras fases, desde a formulação do problema até a satisfatória apresentação dos resultados".

Segundo Mascarenhas (2012, p. 35), a metodologia "serve para explicar tudo o que foi feito durante um estudo. O objetivo é descrever o método, os participantes, o tipo de pesquisa e os instrumentos utilizados, entre outras coisas".

Por fim, para Vergara (2016) pesquisa está relacionada a caminhos, formas, maneiras, procedimentos, modelos para atingir determinado fim.

#### **3.1 Ambiente da pesquisa**

A pesquisa foi realizada em uma Instituição de Ensino Superior na cidade de Fortaleza, no estado do 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 e em 2012 passou a ser reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura com o Centro Universitário.

Contando hoje com cursos de graduação e cursos de pós-graduação funcionando nos três turnos e em cinco bairros distintos de Fortaleza, optou-se por pesquisar o curso de Administração de Empresas que funciona nos turnos da manhã e noite na Av. Dom Luís, bairro Aldeota.

Diante da missão: "A formação de profissionais competentes e atualizados, nos vários campos de conhecimento, com base nas inovações científicas e tecnológicas nacionais e internacionais, valorizando os princípios

humanistas e éticos na busca da cidadania plena e universal” defendida pela instituição o estudo se torna pertinente, o objetivo geral está relacionado à percepção dos estudantes da instituição quanto ao assédio moral.

### **3.2 Natureza da pesquisa**

Com relação à abordagem, as pesquisas podem ser classificadas como sendo de natureza qualitativa ou quantitativa, ou ainda quali-quantitativa. Para o referido o método quantitativo é o mais apropriado, entretanto, torna-se necessário destacar alguns conceitos para uma correta fundamentação.

De acordo com Cooper e Schindler (2016), a pesquisa pode ser quantitativa e qualitativa. A quantitativa procura medir, entender e interpretar ao passo que a qualitativa procura de descrição, de fatos, de profundidade e detalhes.

Para Marconi e Lakatos (2018, p.300), a pesquisa qualitativa 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.

A pesquisa quantitativa tem pensamento lógico, com atributos mensuráveis ao passo que, a pesquisa qualitativa tenta trabalhar com aspectos relacionados a experiência humana, dando maior importância ao objetivo, ao contexto e trazendo maior proximidade ao pesquisador.

Assim, tanto a pesquisa quantitativa quanto a pesquisa qualitativa apresentam diferenças com pontos fracos e fortes, os pontos se complementam (quali-quantitativa) e são fundamentais para o desenvolvimento da pesquisa.

A presente pesquisa é de natureza quantitativa. A fase quantitativa se dá na aplicação do questionário, objetivando responder aos objetivos deste estudo.

### **3.3 Tipos da pesquisa**

Para esta pesquisa, utilizou-se quanto aos fins, à pesquisa descritiva e quanto aos meios, estudo de caso. Assim, passa-se a descrever as principais características das referidas tipologias utilizadas no estudo.

Para Vergara (2013, p. 42), “A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Podendo também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”.

Segundo Roesch (2009, p. 137), a pesquisa descritiva “não procura explicar alguma coisa ou mostrar relações causais” ela tem o objetivo de obter informações sobre a população.

Com relação ao estudo de caso, para Severino (2010, p. 121) “pesquisa que se concentra no estudo de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos analógicos, por ele significativamente representativo”.

Segundo Roesch (2009), é uma estratégia de pesquisa que busca examinar um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto. Opinião compartilhada pelos autores Cooper e Schindler (2016) quando acrescentam que é uma metodologia de pesquisa poderosa que pode combinar entrevista em grupo com análise de registros e observações.

### **3.4 Universo da pesquisa**

O estudo foi baseado no tipo de amostra probabilística por conglomerados, que "seleciona conglomerados, entendidos esses como empresas, edifícios, famílias, universidades e outros elementos" (VERGARA 2016, p.46).

Portanto, como universo entende-se pelo complexo da Instituição de Ensino Superior no estado do Ceará, que atua há mais de 20 anos no mercado da educação, e a amostra foi a unidade de análise ou sujeito da pesquisa que foi designada como os estudantes do curso de administração, cursando qualquer semestre no ano de 2019.2.

### **3.5 Instrumento de coleta e tratamento dos dados**

O instrumento eleito para a coleta de dados foi o questionário impresso, distribuído nas salas de aula do curso de administração da instituição em estudo. O período de coleta de dados ocorreu no mês de agosto de 2019.

Optou-se como instrumento de pesquisa um questionário estruturado com perguntas fechadas, utilizando-se de escala Likert, dividido em 3 partes: levantamento

dos dados gerais; dados específicos e Danos causado pelo assédio moral nos colaboradores, totalizando em 43 perguntas.

As perguntas de dados específicos e danos causados tem como base o questionário desenvolvido por Heinz Leymann, psicólogo alemão pioneiro nos estudos sobre assédio moral, formulado na década de 1984 para pesquisa cujo tema está relacionado ao terror psicológico sofrido pelos trabalhadores, o questionário foi aplicado a mais de 300 pessoas.

O questionário é usado na coleta de dados, com ele é possível uma medição mais precisa do que se pretende isso devido ao conjunto de questões logicamente relacionadas a um problema central. "Devem ser propostas perguntas que conduzam facilmente às respostas de forma a não insinuarem outras colocações" (CERVO; BERVIAN; SILVA 2014, p. 53).

Conforme Cooper e Schindler (2016), o questionário contém três categorias. As questões administrativas, que identificam o participante, o entrevistador, o local as condições da entrevista, essas questões normalmente não são feitas ao participante, são usadas na identificação de possíveis erros. Seguido pelas questões de categorias, que são as demográficas que permitem a identificação de padrões a serem estudados. E por fim as questões objetivas, que apresentam um aspecto investigativo, elas podem ser estruturadas (questões fechadas) e não estruturadas (questões abertas).

As perguntas foram estruturadas utilizando a escala Likert (ela é útil para situações em que precisa-se da intensidade da opinião dos entrevistados) de cinco pontos. A escala de cinco pontos demonstra maior facilidade na aplicação com a mesma precisão da escala de sete pontos apresentando ainda mais comodidade para ser respondida (DALMORO; VIEIRA, 2013).

Dessa forma, foram aplicados 85 questionários aos alunos do curso de administração de uma IES particular, nos turnos manha e noite, com o intuito de atingir o objetivo proposta no estudo.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Visando obter os resultados para a pesquisa, foram delineados dois instrumentos de pesquisa, em formato de questionário, Apêndice A e Apêndice B, acostados ao final do estudo, com o intuito de coletar dados.

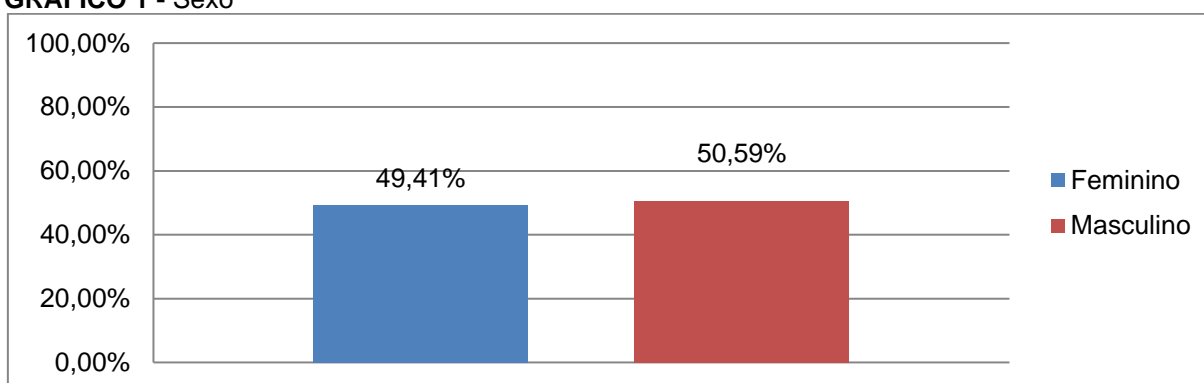
Dessa forma, passa-se a descrever o que foi coletado procurando correlacionar a pesquisa aos objetivos propostos, em forma de gráficos e quadros a seguir.

### 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.

Assim, o Gráfico 1 destaca a resposta obtida através da pergunta inicial, ou seja, o sexo dos futuros administradores. Percebe-se ao observar o gráfico, que na instituição de ensino escolhida para pesquisa, existe equilíbrio entre aluno do sexo masculino, com 50,69% e do sexo feminino com 49,41% de alunos.

**GRÁFICO 1 - Sexo**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

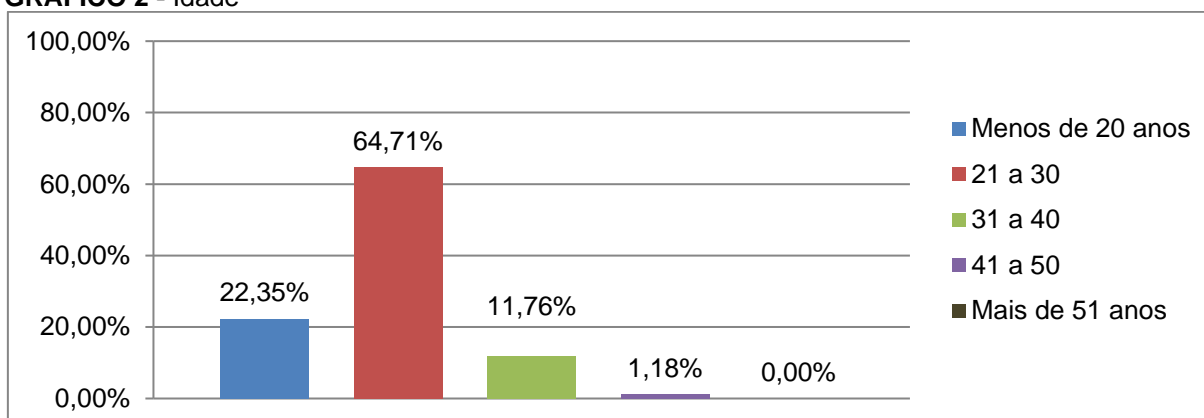
No Gráfico 2 foram levantados os dados relacionados à idade dos alunos e apresentada em blocos.

Conforme exposto no Gráfico, 22,35% dos alunos são menores de 20 anos, ou seja, adolescentes, segundo a Lei 8.069 da constituição, são adolescentes pessoas entre 12 a 18 anos, e em alguns casos específicos até os 21 anos de idade.

Porém, 64,71% dos alunos entrevistados têm entre 21 a 30 anos, essa idade compreende o fim da adolescência e início da vida adulta. Etapa caracterizada pelo processo de construção da vida profissional e financeira. 11,76% são de adultos entre 31 a 40 anos e apenas 1,18% são maiores de 41 a 50, observou-se ainda que nenhum aluno é maior de 51 anos de idade.

Assim, pode-se observar que maior parte dos entrevistados é composta por adultos.

**GRÁFICO 2 - Idade**

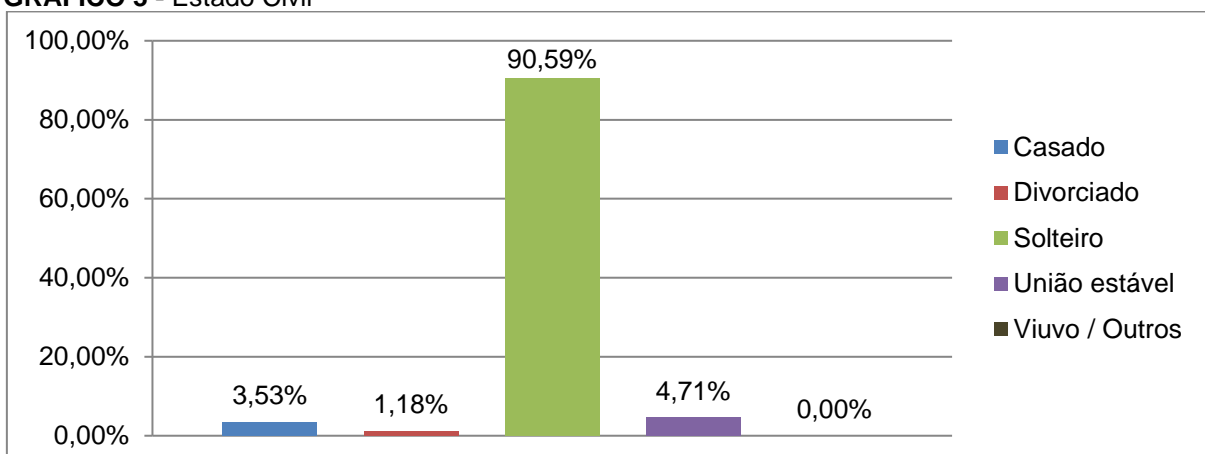


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 3 destaca os resultados referente ao estado civil dos alunos entrevistados. Conforme dados expostos verifica-se que 90,59% são de solteiros, o que caracteriza a grande maioria dos alunos.

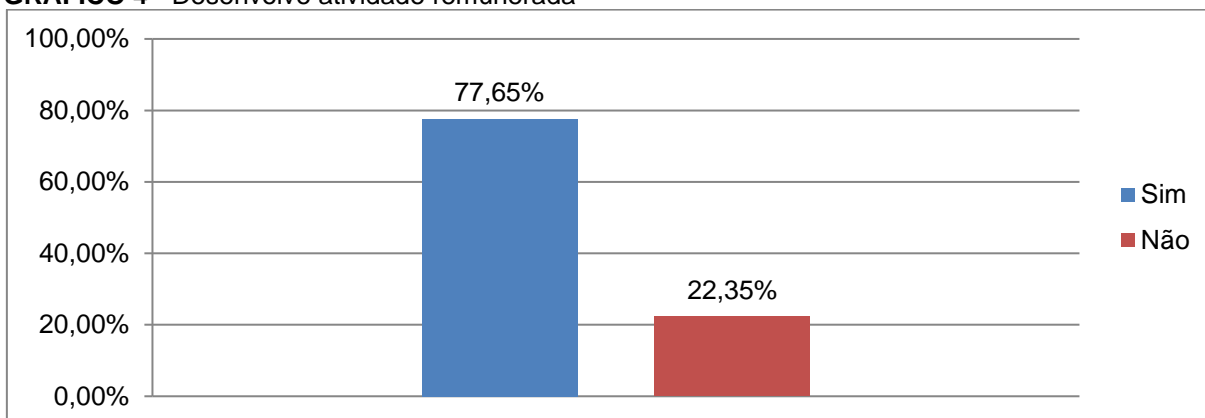
Observou-se que 3,53% são de alunos casados, apenas 1,18% de alunos são divorciados e 4,71% são de alunos que estão em uma união estável. Não foi observado na pesquisa nenhum indivíduo viúvo ou em outra forma de relação diferente das citadas a cima.



**GRÁFICO 3 - Estado Civil**

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No Gráfico 4 registra o resultado dos entrevistados que desenvolvem atividade profissional. Diante das informações obtidas, observou-se que 77,65% dos entrevistados desenvolvem atividade remunerada, o que favorece a pesquisa desenvolvida, por já possuírem experiência de mercado. E que 22,35% dos alunos, atualmente não estão desenvolvendo uma atividade remunerada.

**GRÁFICO 4 - Desenvolve atividade remunerada**

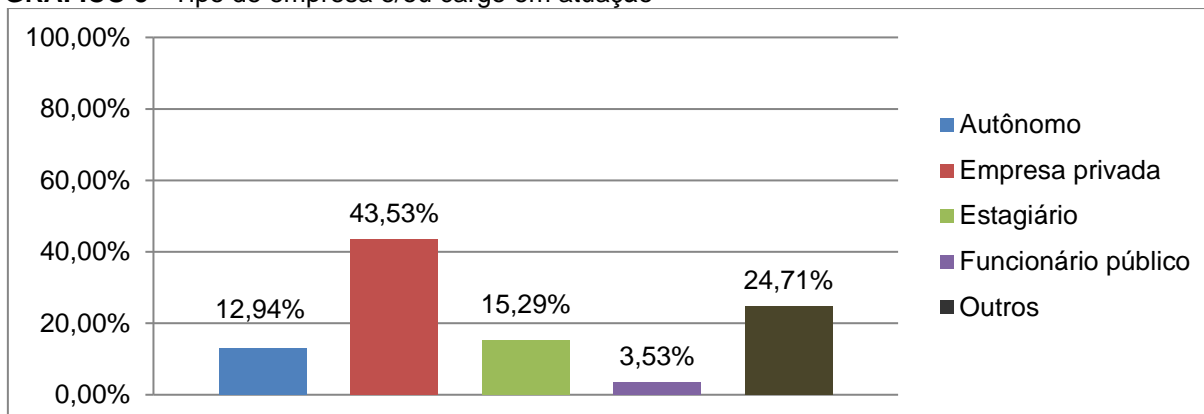
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Buscando um maior entendimento a respeito da vivência de mercado dos entrevistados, expõe-se o Gráfico 5, com dados referentes ao tipo de empresa e/ou cargo em atuação. Buscou-se saber se os entrevistados têm seus próprios negócios, se atuam em empresa pública, privada ou outros.

O gráfico evidencia que 12,94% dos entrevistados são autônomos, que outros 43,53% dos entrevistados atuam em empresas privadas, esses são a maioria.

Os demais, 15,29% são estagiários, 3,53% são funcionários públicos e 24,71% desenvolvem outras atividades diferentes das citadas anteriormente.

**GRÁFICO 5 - Tipo de empresa e/ou cargo em atuação**



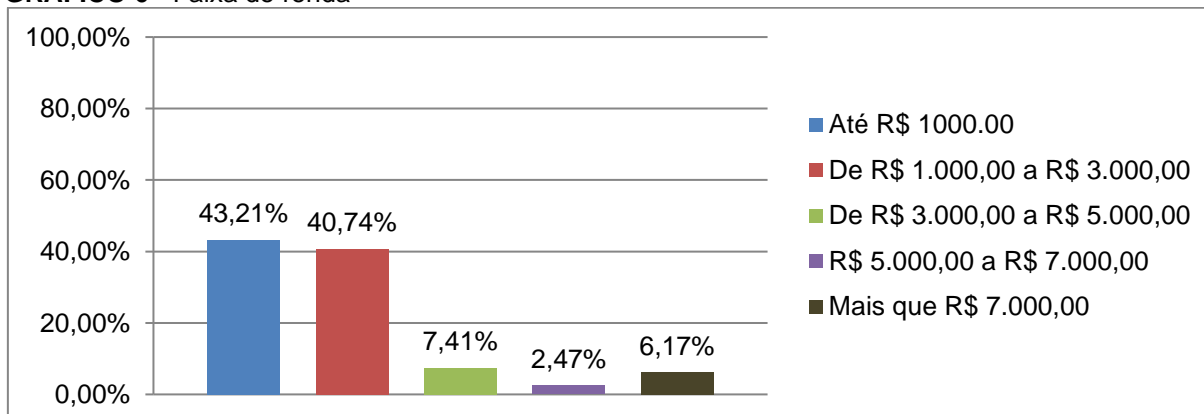
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 6 ilustra o resultado obtido sobre a faixa de renda dos entrevistados. De acordo com o resultado expostos no gráfico, 43,21% dos entrevistados recebem até R\$ 1.000,00 por suas atividades desenvolvidas, outros 40,74% recebem entre R\$ 1.000,00 a R\$ 3000,00. Dos demais, 7,41% recebem entre R\$ 3.000,00 a R\$ 5.000,00,

Apenas 2,47% recebem de R\$5000,00 a R\$ 7000,00 e somente 6,17% deles recebem mais que R\$ 7000,00.

Observa-se que a maior parte dos entrevistados recebe R\$ 1.000,00, o que representa um valor próximo a atual salário mínimo do Brasil.

**GRÁFICO 6 - Faixa de renda**

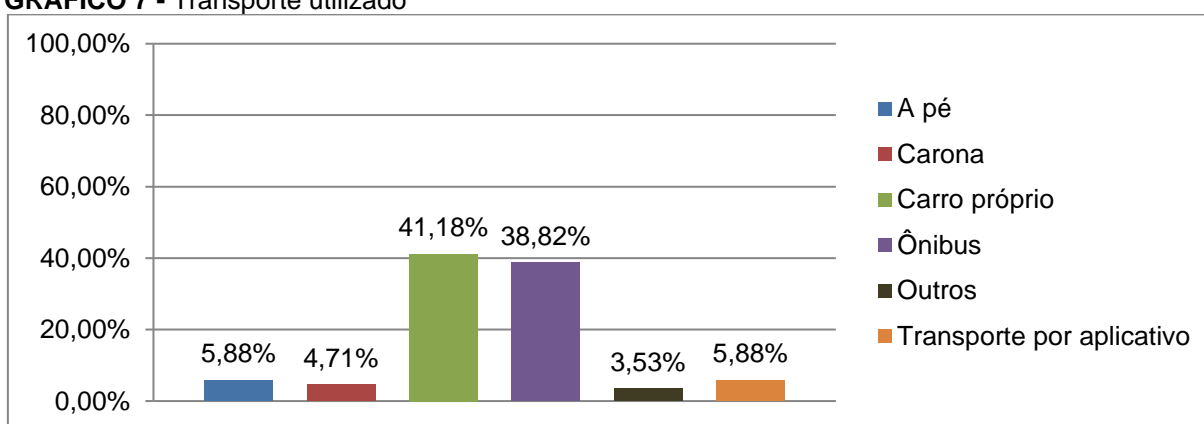


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 7 destaca os resultados obtidos sobre o transporte usado com mais frequência pelos entrevistados. Conforme ilustrado no gráfico, 5,88% dos entrevistados se deslocam com mais frequência a pé, demonstrando que suas residências ficam próximas à faculdade e ao trabalho, que 4,71% usam caronas no dia a dia.

Porém, 41,18% dos entrevistados utilizam carro próprio, 38,82% usam transporte público. Tem-se ainda, 3,53% dos entrevistados, que se deslocam de outras maneiras e por fim, 5,88% que usam transporte por aplicativo.

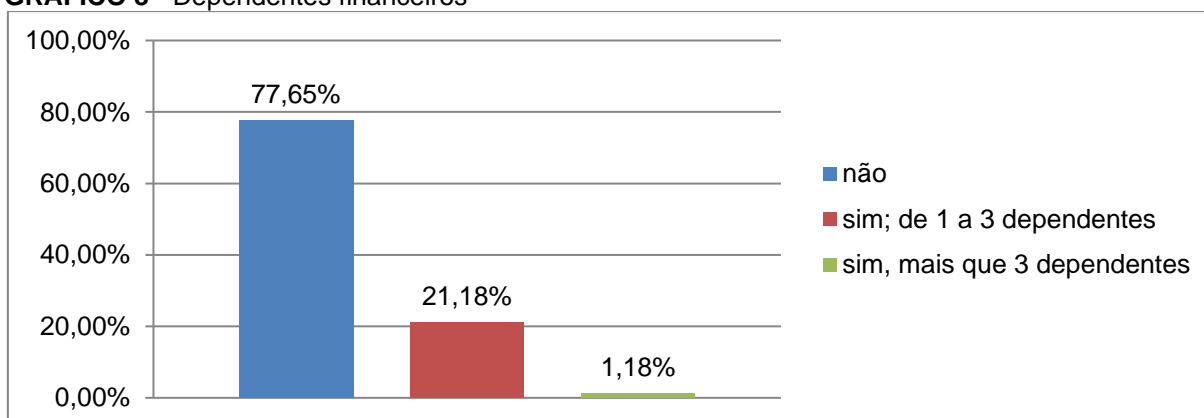
**GRÁFICO 7 - Transporte utilizado**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 8 apresenta os resultados para dependentes financeiros. Observa-se que 77,65% não possuem dependentes financeiros, o que representa a maioria dos alunos. Porém, 21,18% já possuem até 3 dependentes e apenas 1,18% apresentaram mais que 3 dependentes.

**GRÁFICO 8 - Dependentes financeiros**

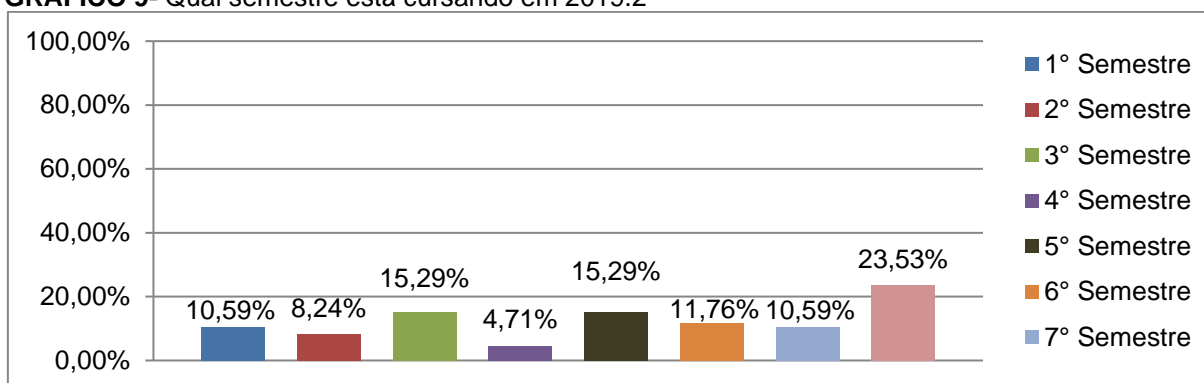


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 9, tem-se a representação gráfica para o semestre em curso no ano de 2019.2; O gráfico seguinte destaca, de forma bem diversificada os sujeitos da pesquisa.

Conforme o gráfico os alunos do 1º semestre representam 10,59%, os alunos do 2º semestre representam 8,24%, seguido pelos alunos do 3º semestre que representam 15,29% dos entrevistados. Os alunos do 4º semestre são 4,71% dos entrevistados, dos 5º semestre são 15,29%, já os alunos do 6º semestre representam 11,76% e 10,59% são representados pelos alunos do 7º semestre. Por fim, o maior número de alunos é do 8º e último semestre composto por 23,53% dos entrevistados.

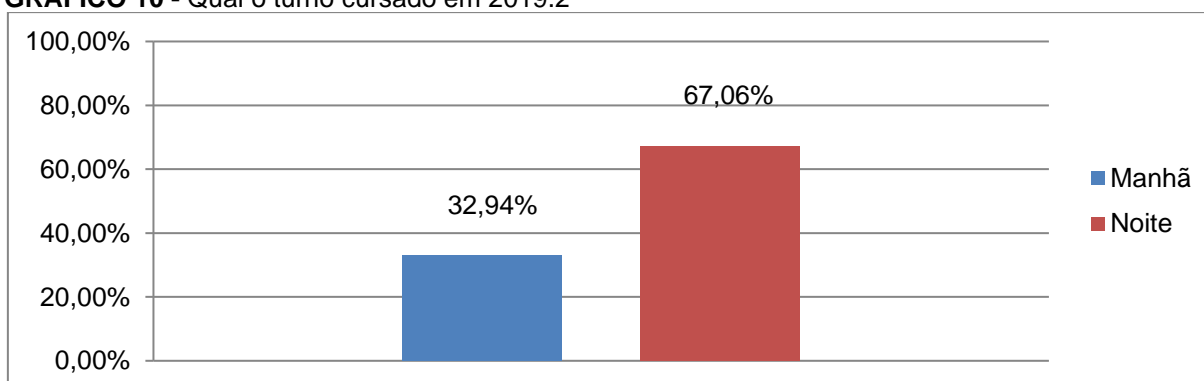
**GRÁFICO 9-** Qual semestre está cursando em 2019.2



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A pergunta do Gráfico 10 é relacionada ao turno que o aluno está matriculado, ao que se pode observar que a maioria, com 67,06% pertence ao turno da noite.

**GRÁFICO 10 -** Qual o turno cursado em 2019.2



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Visando uma melhor compreensão do leitor quanto aos dados demográficos apurados com o Apêndice A, destaca-se adiante Tabela 1 que apresenta o resumo de todos os gráficos ilustrados anteriormente.

**Tabela 1:** Resumo dos dados coletados - Parte I

<b>Sexo</b>							
Masculino 50,59%				Feminino 49,41%			
<b>Idade</b>							
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%			
<b>Estado civil</b>							
Casado 3,53%	Divorciado 1,18%	Solteiro 90,59%	União estável 4,71%	Viúvo/outros 0%			
<b>Atividade remunerada</b>							
Sim 77,65%				Não 22,35%			
<b>Empresa ou cargo ocupado</b>							
Autônomo 12,94%	Empresa privada 43,53%	Estagiário 15,29%	Func. Público 3,53%	Outros 24,71%			
<b>Faixa de renda</b>							
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%			
<b>Transporte utilizado</b>							
A pé 5,88%	Carona 4,71%	Carro próprio 41,18%	Ônibus 38,82%	Aplicativo 5,88%	Outros 3,53%		
<b>Dependentes financeiros</b>							
Não tem 77,65%		De 1 a 3 21,18%			Mais que 3 1,18%		
<b>Semestre cursado</b>							
1º 10,59%	2º 8,24%	3º 15,29%	4º 4,71%	5º 15,29%	6º 1,76%	7º 10,59%	8º 23,53%
<b>Turno cursado</b>							
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, encontram-se na faixa etária compreendida entre 21 a 30 anos de idade, sendo 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, cuja maioria encontra-se cursando o 8º semestre, sendo em seguida o 3º e 5º no turno da noite.

Passa-se a seguir a analisar os dados relacionados aos objetivos específicos do estudo.

## 4.2 Análise das respostas relacionadas à Parte II – Dados Específicos

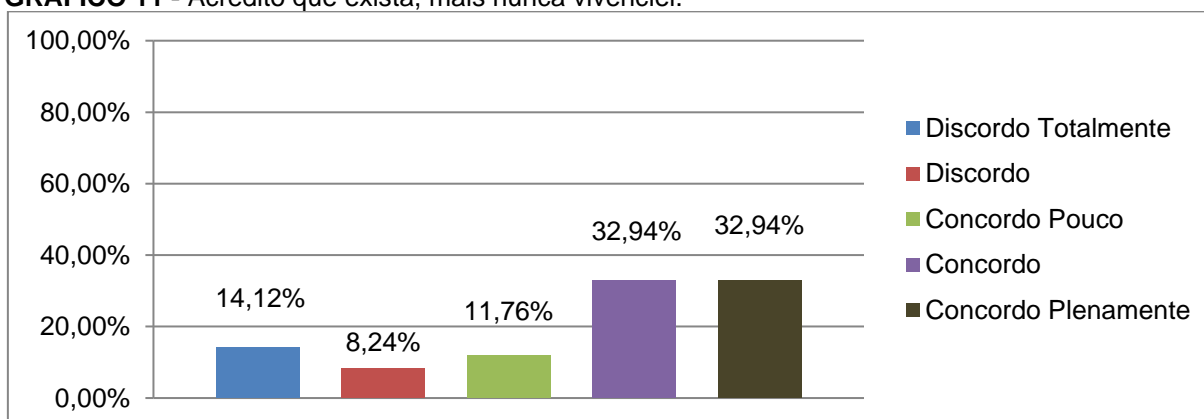
Conforme exposto no apêndice B, os quesitos observados foram: Quanto à percepção sobre a existência do assédio moral, situações que podem ser consideradas como assédio moral e danos causados pelo assédio moral nos colaboradores. Tais itens serão observados separadamente por subitens a seguir.

### 4.2.1 Percepção sobre a existência do assédio moral

Os gráficos a seguir tratam da percepção dos sujeitos da pesquisa quanto à existência do assédio moral, ou seja, as perguntas realizadas foram transformadas em ilustrações através de gráficos visando uma melhor compreensão ao leitor dos dados coletados.

Assim, o Gráfico 11 destaca a percepção sobre a crença dos pesquisados sobre o tema. 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.

**GRÁFICO 11** - Acredito que exista, mais nunca vivenciei.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

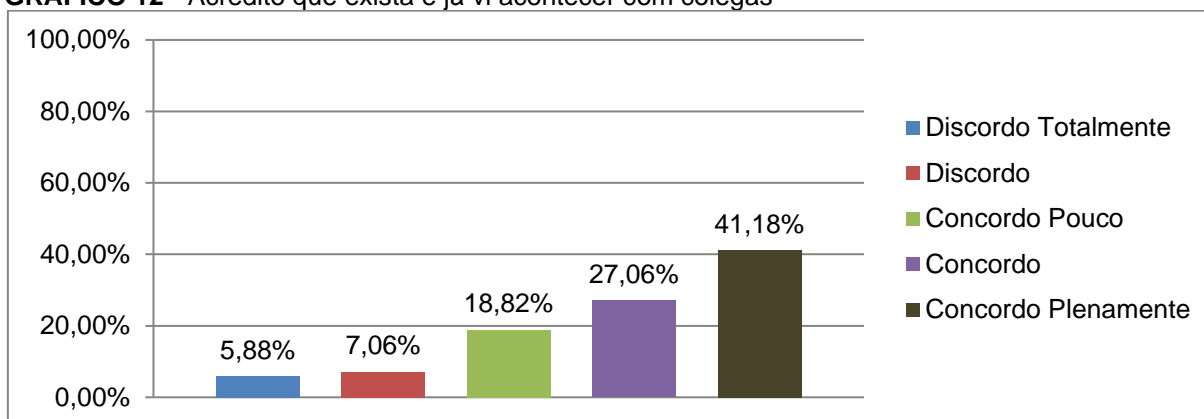
O Gráfico 12 aborda a afirmação “acredito que exista e já vi acontecer com colegas”. Conforme exposto no gráfico, 41,18% dos entrevistados “concordaram plenamente”, outros 27,06% “concordaram” e 18,82% “concordaram

pouco”, totalizando 87,06% que acreditam na existência do assédio e/ou já viram acontecer com colegas de trabalho.

Avesso a esses, 12,94% dos alunos que não concordam com a afirmação, dessa forma, pode-se dizer que não acreditam na existência do assédio e/ou não viram acontecer no seu cotidiano.

Assim, percebe-se que 87,06% dos pesquisados acreditam que o fato realmente ocorra, junto a eles, tem-se Barreto (2002) ao destacar que quando alguém no grupo sofre assédio, os demais membros tendem a silenciar por medo de também ser vítimas ou de perder o emprego.

**GRÁFICO 12** - Acredito que exista e já vi acontecer com colegas

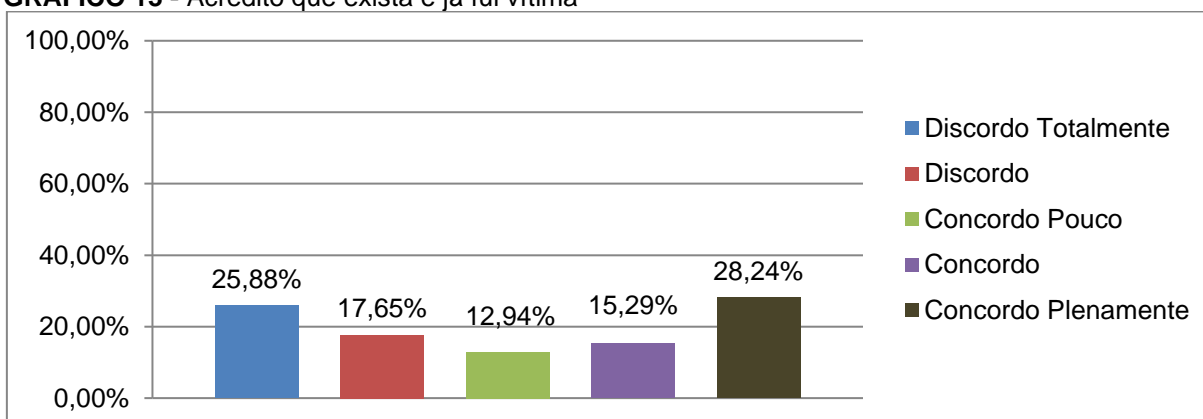


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 13 ilustra os dados obtidos diante da afirmação “acredito que exista e já fui vítima”. Os resultados obtidos foram os seguintes: Dos alunos entrevistados, 25,88% “discordam totalmente”, 17,65% “discordam” da afirmativa, assim pode-se destacar que 43,53% não acreditam no assédio e/ou não foram vítima.

Em contrapartida tem-se 12,94% que “concordam pouco”, 15,29% que “concordam” e 28,24% que “concordam plenamente”, desta forma, 56,47% dos alunos que acreditam no assédio e/ou já foram vítimas.

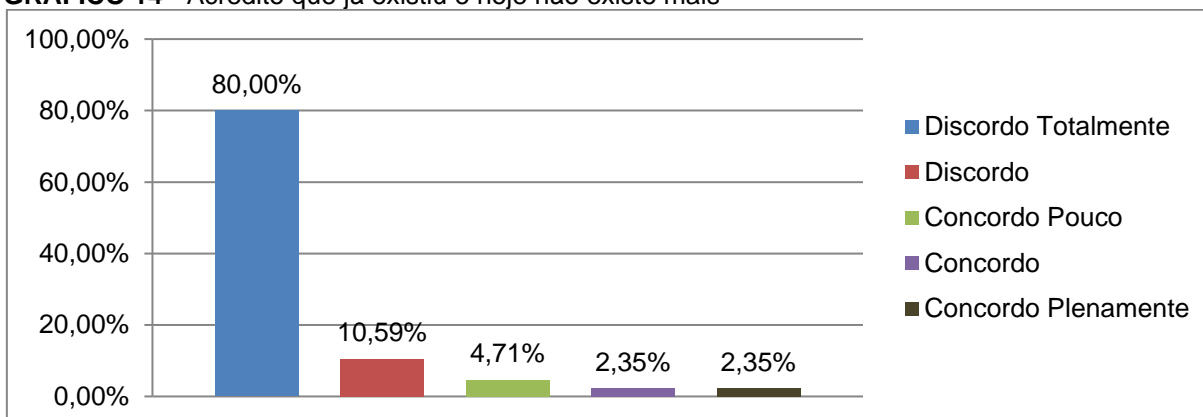
Assim cita-se Silva e Grosso (2014) quando asseguram que o assédio existe, é violento e que na maioria das vezes se mostra de forma silenciosa e pouco perceptível pelos demais funcionários.

**GRÁFICO 13 - Acredito que exista e já fui vítima**

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 14 analisa a opinião dos alunos sobre a afirmativa “Acredito que já existiu e hoje não existe mais”. De acordo com o gráfico, 80% deles “discordaram totalmente”, 10,59% “discordou” o que coincide com a opinião de Silva Junior (2015), ao afirmar que as situações de assédios existem desde o início das relações de trabalho, e que isso não mudou ao longo dos anos.

Dos demais entrevistados 9,41% “Concordam pouco”, “Concordam” e “Concordam plenamente” com a afirmação em destaque.

**GRÁFICO 14 - Acredito que já existiu e hoje não existe mais**

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

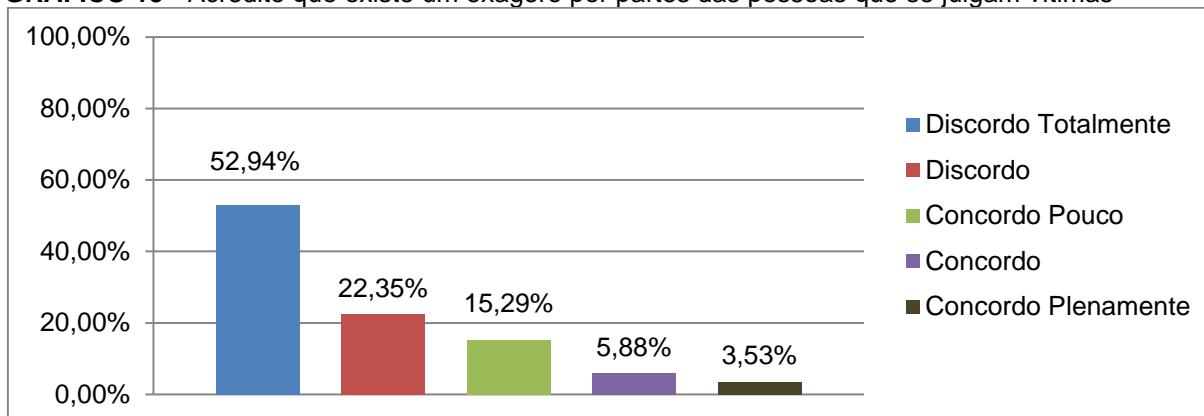
O Gráfico 15 ilustra a percepção dos alunos ao serem questionados sobre a afirmativa “acredito que existe um exagero por parte das pessoas que se julgam vítimas”. Conforme os dados obtidos e expostos no gráfico, para essa assertiva 52,94% “discordaram plenamente”, 22,35% “discordaram”. Para esses 75,29% não existe exagero por parte das vítimas.



Concordando com o percentual de 75,29% destaca-se Alkim (2008) que trata das mais diversas consequências do assédio a vítima, entres esses danos a sua saúde física e psicológica, além dos danos ao seu convívio familiar e social.

Diferente da opinião da maioria, 24,70% dos entrevistados concorda que de alguma forma que as vítimas exageraram.

**GRÁFICO 15** - Acredito que existe um exagero por partes das pessoas que se julgam vítimas

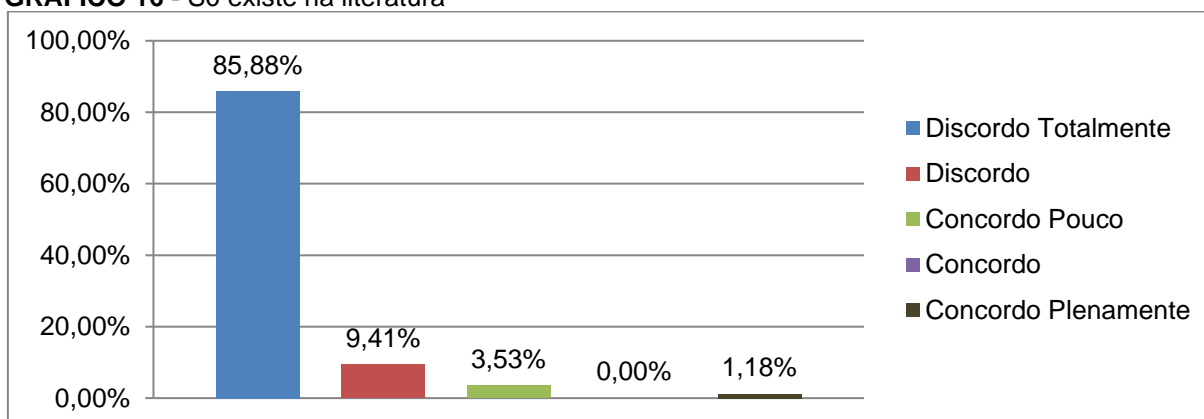


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 16 ilustra a percepção dos alunos ao serem questionados sobre a afirmativa “Só existe na literatura”. Diante da afirmação percebe-se que 95,29% dos entrevistados discordam como a afirmação, e apenas 4,71% que acreditam que o assédio ficou no passado.

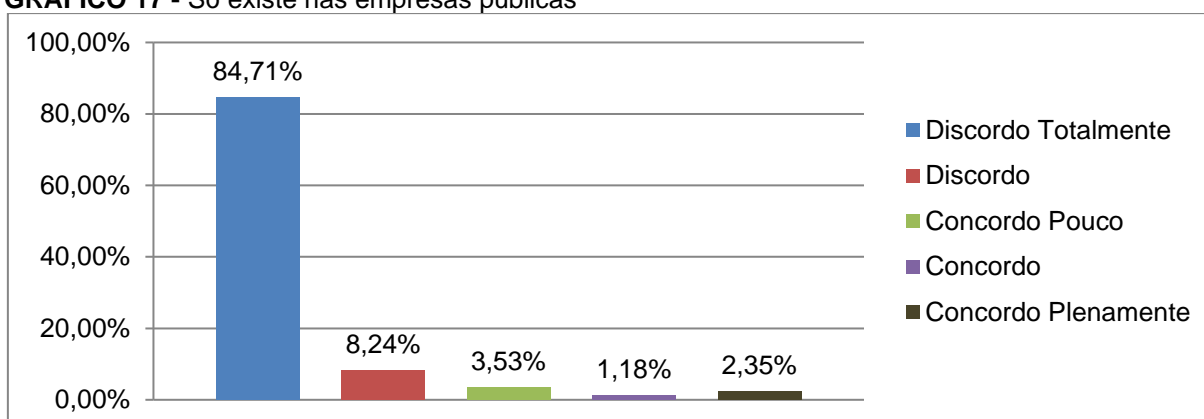
Assim, Felker (2010) descreve qual a nomenclatura do assédio moral em outros países, demonstrado que o objeto em estudo não ocorre apenas no Brasil ou em países em processo de desenvolvimento, como também em países desenvolvidos e com uma economia mais forte, como é o caso dos EUA.

Tem-se ainda Aguiar (2008) no seu artigo intitulado “Assédio moral: problema antigo, interesse recente”. Afirmando que o cenário econômico de globalização aliado a outros fatores como produtividade a baixo custo e outros, promovem um ambiente propício ao assédio moral.

**GRÁFICO 16 - Só existe na literatura**

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 17 foi à afirmativa em destaque é: “só existe nas organizações públicas”. Quando questionados sobre a afirmação 7,06% dos alunos concordaram que o assédio moral só está presente nas organizações públicas. Os outros 92,95% discordaram da afirmação.

**GRÁFICO 17 - Só existe nas empresas públicas**

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No Gráfico 18 o questionamento é se o assédio só ocorre nas organizações privadas. Para essa afirmação, 5,88% dos alunos entrevistados não concordam. E os demais 94,12% discordam da afirmação.

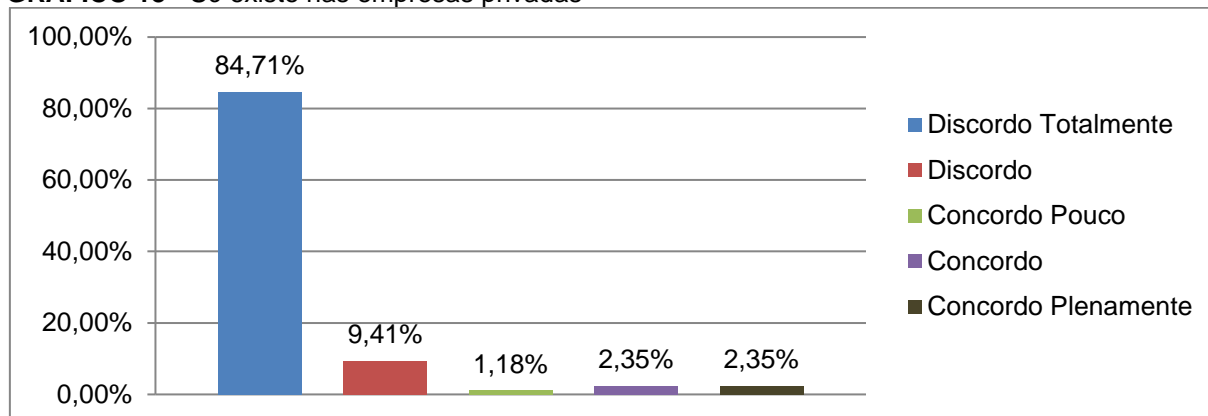
Assim concluiu-se que a maior parte dos alunos acredita que o objeto em estudo pode ocorrer em organizações públicas e privadas.

Entretanto, observa-se que os dados contidos nos gráficos 17 e 18 apresentam percentuais semelhantes, muito embora se questione sobre a existência

apenas nas organizações públicas ou privadas, ou seja, 95,29% e 92,95 respectivamente, acreditam que não existe apenas nas públicas e nas privadas.

E, nesse sentido, discordando dos dados obtidos pelos sujeitos coloca-se Almeida (2011) ao dissertar que o assédio moral dentro das organizações públicas é ainda mais frequente devido à impossibilidade de demissão.

**GRÁFICO 18** - Só existe nas empresas privadas



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Tendo em vista uma melhor compreensão do leitor quanto à percepção sobre a existência do assédio moral, apurados com o Apêndice B na parte I, destaca-se adiante Tabela 2 que apresenta o resumo de todos os gráficos ilustrados anteriormente.

**Tabela 2:** Resumo dos dados coletados - Parte II Dados Específicos - Percepção sobre a existência do assédio moral

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

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Ao observar a Tabela 2 pode-se perceber que a representatividade maior dos alunos acredita na existência do assédio, nunca vivenciaram e não foram vítimas, que acreditam que exista e já viu acontecer com os colegas, mas quando questionados se já acreditam e já foram vítimas, quase houve uma igualdade entre os que concordam e os que discordam.

A maioria percebe a ocorrência do assunto em destaque na atualidade, que não existe exagero por parte das vítimas de assédio moral. E que pode ocorrer nas organizações públicas e privadas.

Passa-se a seguir a analisar os dados relacionados aos objetivos específicos do estudo com o intuito de verificar as situações consideradas como assédio mora.

#### 4.2.2 Situações que podem ser consideradas como assédio moral

Os gráficos a seguir tratam da percepção dos sujeitos da pesquisa quanto a situações, se essas de alguma forma se relacionam com o assédio moral, ou seja,

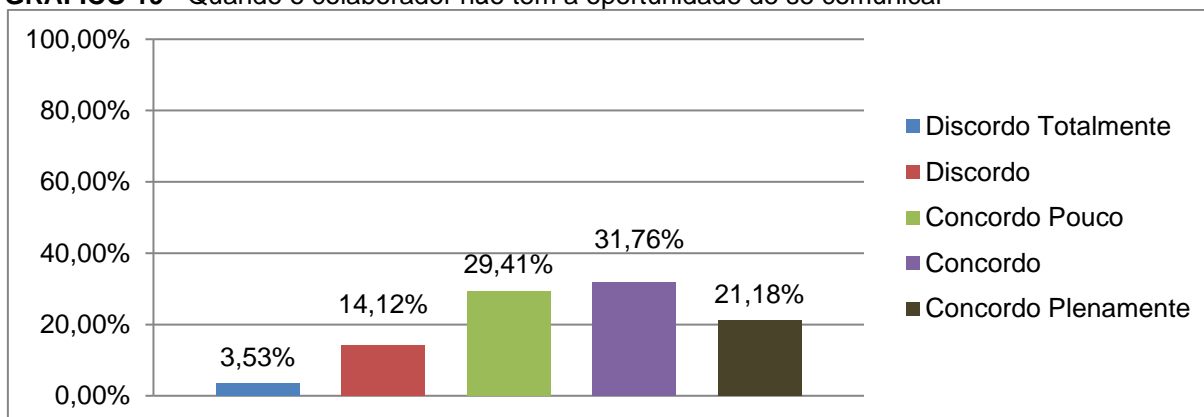
as perguntas realizadas foram transformadas em ilustrações através de gráficos visando uma melhor compreensão dos dados coletados.

No Gráfico 19, questiona-se a comunicação, com a afirmativa “quando o colaborador não tem a oportunidade de se comunicar”. A opinião da maioria está em acordo com Leymann (1984) quando destaca que as situações representadas nos gráficos 19 a 25 são consideradas como assédio moral, que impossibilitar a vítima de se comunicar apropriadamente com os demais colaboradores.

Conforme dados exposto não existe unanimidade nos resultados encontrados. Assim, 21,18% “concordam plenamente”, 31,76% “concordam” e 29,41% “concordam pouco”, dessa forma, a maioria dos entrevistados percebem na afirmação uma ação de assédio moral. Oposto a essa percepção estão 17,65% que não concordam com a maioria.

Corroborando a esse pensamento, Barreto (2002) afirma que por vezes, as vítimas passam cotidianamente por situações que visam o isolamento dos outros empregados.

**GRÁFICO 19** - Quando o colaborador não tem a oportunidade de se comunicar



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

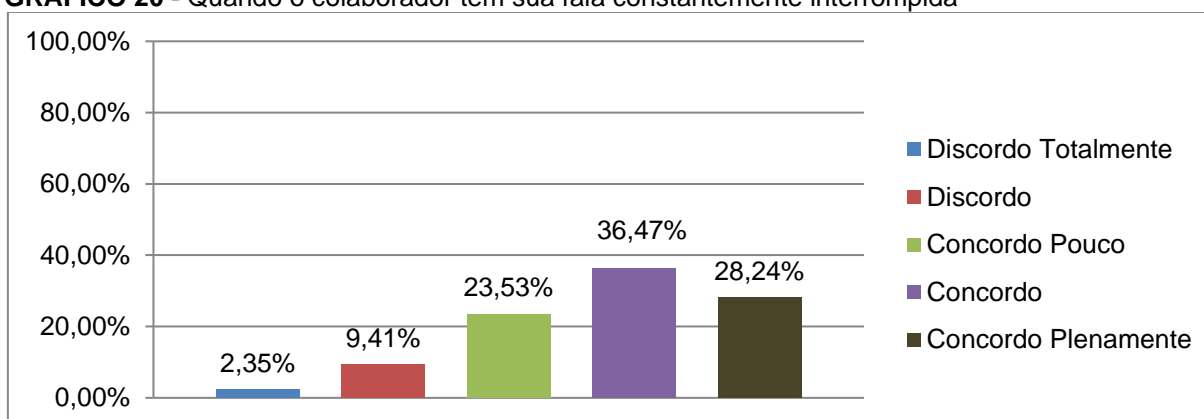
O Gráfico 20, aborda a percepção sobre a afirmação “quando o colaborador tem sua fala constantemente interrompida”.

Com os resultados obtidos, percebe-se que 2,35% dos entrevistados “discordam totalmente” e 9,41% “discordam” que essa atitude exemplifica um assédio.

Por outro lado, 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.

Opinião de 88,24% dos entrevistados assemelha-se ao do autor Rufino (2007) ao citar que algumas atitudes, ditas por vezes corriqueiras tem como plano de fundo a violência contra o colaborador.

**GRÁFICO 20** - Quando o colaborador tem sua fala constantemente interrompida

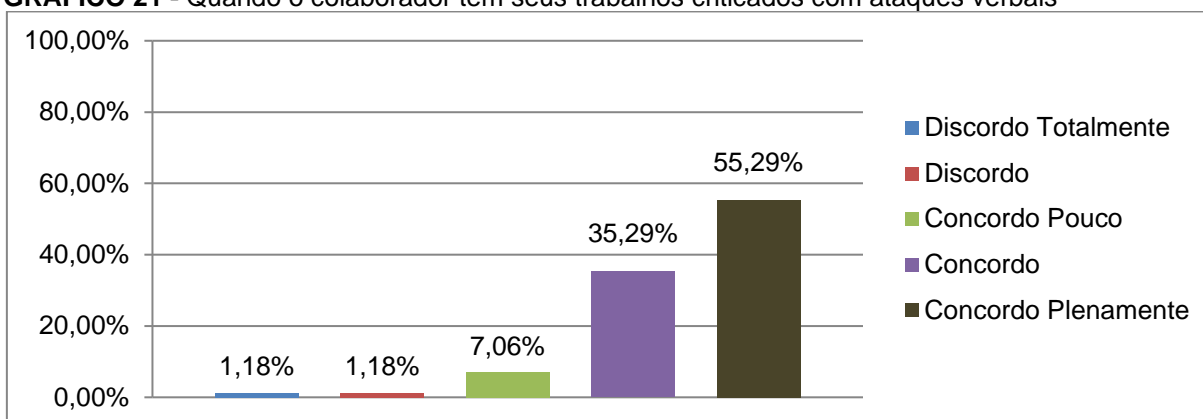


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 21, a afirmação objeto de interesse é “quando o colaborador tem seus trabalhos criticados com ataques verbais”. Para essa afirmação observou-se que 55,29% “concordaram plenamente” seguindo por 35,29% que “concordaram” e 7,06% que “concordaram pouco” com a relação da afirmação com assédio moral.

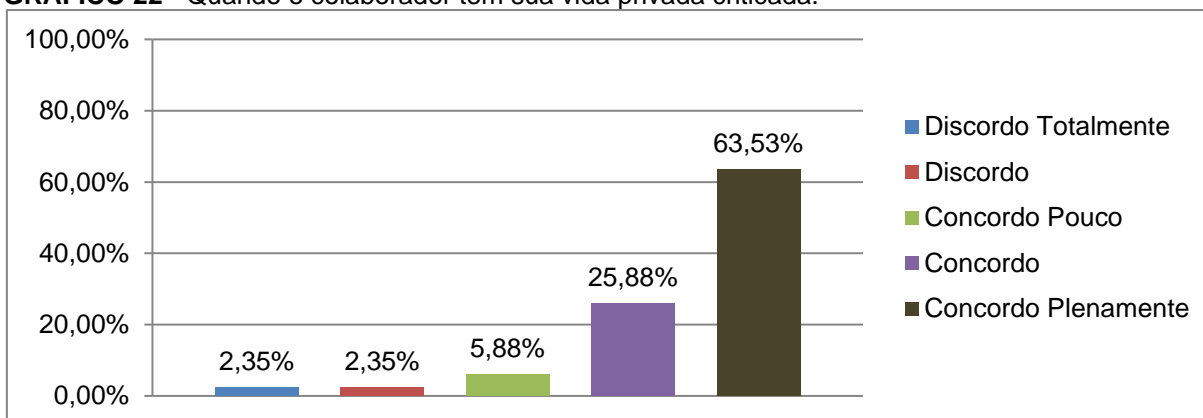
Em harmonia com a maioria está a Fundação Fiocruz (2014) que destaca essas e outras atitudes, como também a abordada no gráfico 22, como sendo um exemplo de violência verbal.

Em desacordo com esses, 1,18% que “discordam” e outros 1,18% que “discordam totalmente” com a relação apresentada.

**GRÁFICO 21** - Quando o colaborador tem seus trabalhos criticados com ataques verbais

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

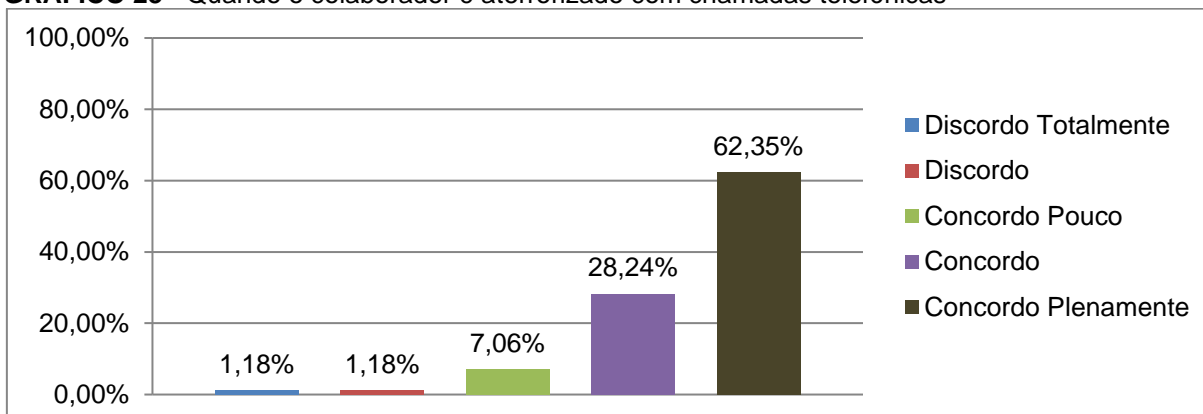
O Gráfico 22 ilustra os dados obtidos diante da afirmação “Quando o colaborador tem sua vida privada criticada”. Os resultados obtidos diante da afirmação foram os seguintes: a maioria de 95,29% dos entrevistados apontou a afirmação como sendo uma manifestação de assédio, situação já pontuada pela Fundação Fiocruz (2014). A minoria de 4,7% não concorda com essa relação.

**GRÁFICO 22** - Quando o colaborador tem sua vida privada criticada.

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A seguir, o Gráfico 23 a afirmativa em destaque é “quando o colaborador é aterrorizado com chamadas telefônicas”. De acordo com o gráfico, apenas 2,36% dos alunos não caracterizam essa ação como assédio moral.

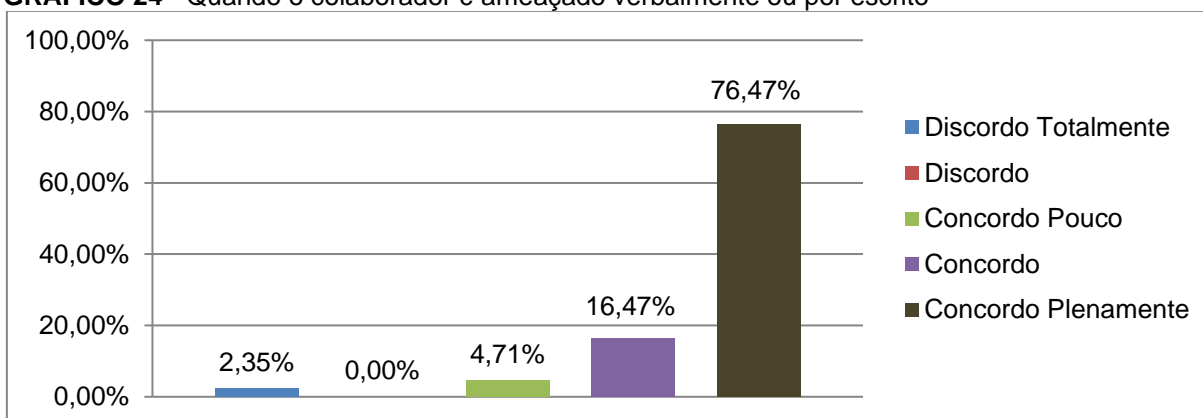
Ao contrário desses, 97,65% que “concordam pouco”, “concordam” e “concordam plenamente” que a afirmativa é uma exemplificação do assédio moral, assim como, Prata (2008) afirmando que o assédio não acontece apenas dentro da organização, ocorrendo também à distância.

**GRÁFICO 23** - Quando o colaborador é aterrorizado com chamadas telefônicas

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 24 ilustra a percepção sobre ameaças verbais ou escritas. De acordo com o resultado obtido no gráfico, pela pergunta em foco é visto como assédio pela 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. Dos entrevistados, apenas 2,35% “discordam totalmente”.

A maioria com 97,65% estão de acordo com Hirigoyen (2011) 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.

**GRÁFICO 24** - Quando o colaborador é ameaçado verbalmente ou por escrito

Fonte: Dados da pesquisa (2019).



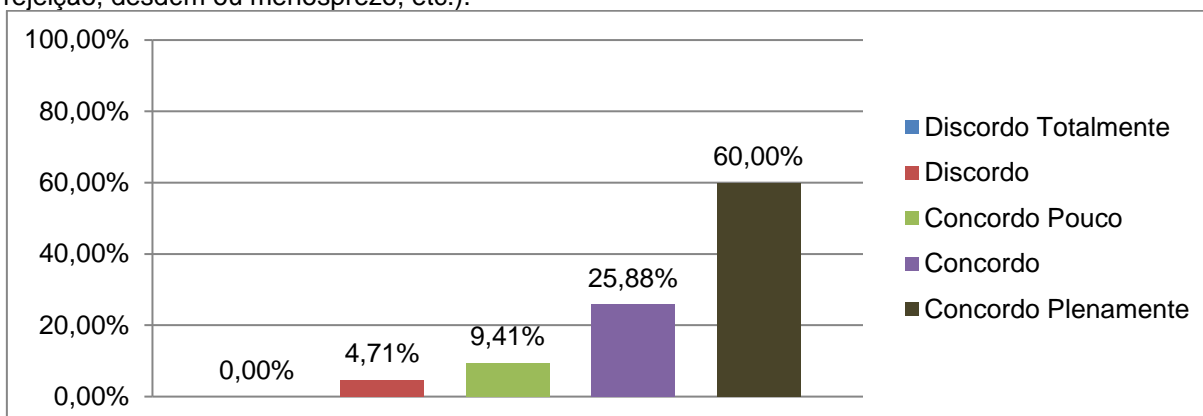
O Gráfico 25, apresenta o resultado obtido sobre afirmação “quando o colaborador é rejeitado (evitam o contato visual mediante gestos de rejeição, desdém ou menosprezo, etc.)”.

Conforme o gráfico aponta-se um percentual de 4,71% dos entrevistados que não correlacionam a afirmativa com o assédio moral.

Divergindo da minoria 9,41% que “concordam pouco”, 25,88% “concordam” e 60,00% “concordam plenamente” que a afirmação.

Dessa forma 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.

**GRÁFICO 25** - Quando o colaborador é rejeitado (evitam o contato visual mediante gestos de rejeição, desdém ou menosprezo, etc.).

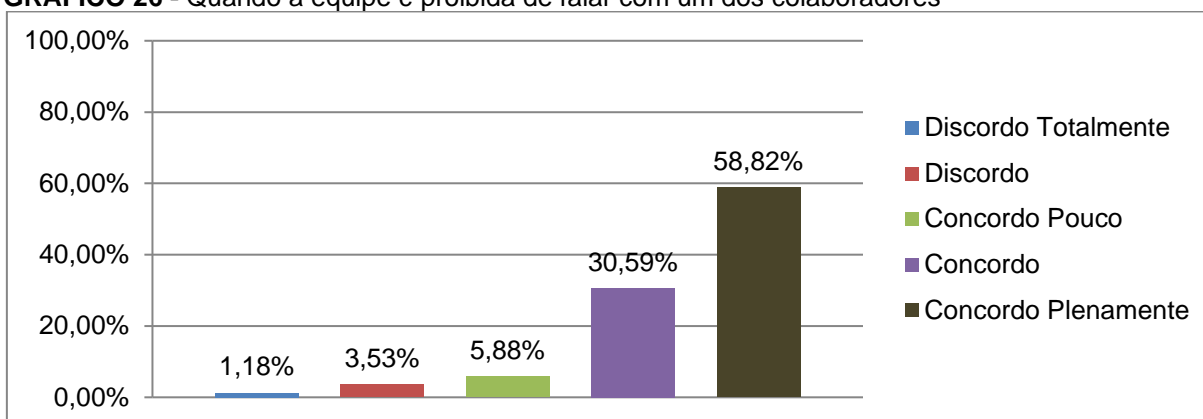


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 26 traz a percepção dos alunos sobre “quando a equipe é proibida de falar com um dos colaboradores”. De acordo com os resultados obtidos, 95,29% dos entrevistados 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.

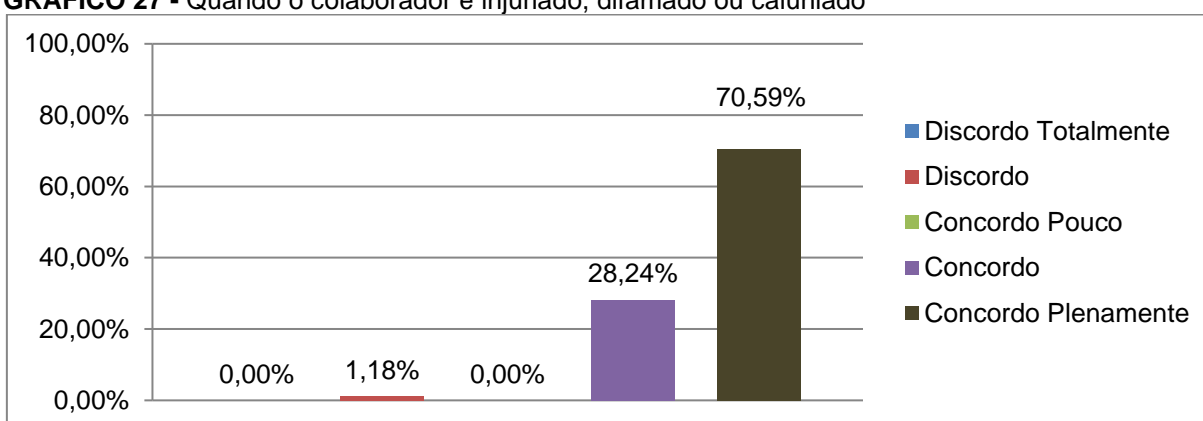
Opondo-se a esses, 4,71% dos entrevistados, que não concordam com a relação feita acima.

**GRÁFICO 26** - Quando a equipe é proibida de falar com um dos colaboradores

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 27 a afirmativa em destaque é “o colaborador é injuriado, difamado ou caluniado”. Diante da afirmação, percebe-se que 1,18% dos entrevistados, a minoria, não correlacionam a mesma ao assédio. Ao contrário desses, 70,59% dos entrevistados “concordam plenamente” seguidos por 28,24% que “concordam” que a afirmação descrita a pouco é uma configuração de assédio moral contra o colaborador.

Buscando fundamentar esse resultado, Rufino (2007) apresenta algumas ações, entre as quais está a abordada neste item e do item seguinte, como uma ação de assédio moral.

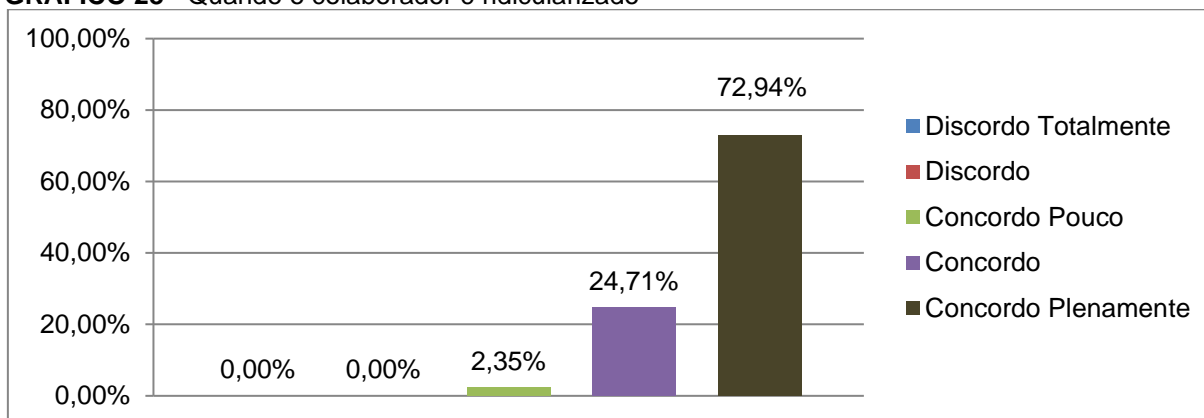
**GRÁFICO 27** - Quando o colaborador é injuriado, difamado ou caluniado

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 28 traz os dados encontrado para a afirmação “quando o colaborador é ridicularizado”. Diante do gráfico, 100% dos entrevistados concordaram com a afirmação. Nenhum dos entrevistados discordou da relação

entre a afirmação em destaque e o objeto em estudo, 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.

**GRÁFICO 28** - Quando o colaborador é ridicularizado

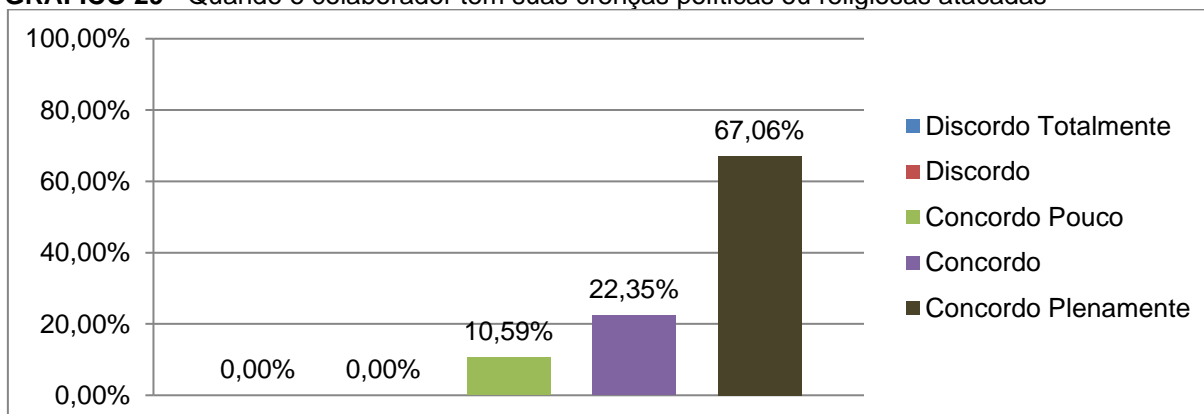


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 29 apresenta a percepção dos alunos sobre ataque de crenças políticas e religiosas. Conforme exposto no gráfico, observa-se que 100% dos entrevistados concordaram que tal atitude é uma forma de assédio.

Entende-se, dessa forma que esse item da pesquisa corrobora com os estudos de Guedes (2008), ao citar como manifestação de assédio o fato de diminuir alguém por razões políticas, antipatia e outros.

**GRÁFICO 29** - Quando o colaborador tem suas crenças políticas ou religiosas atacadas



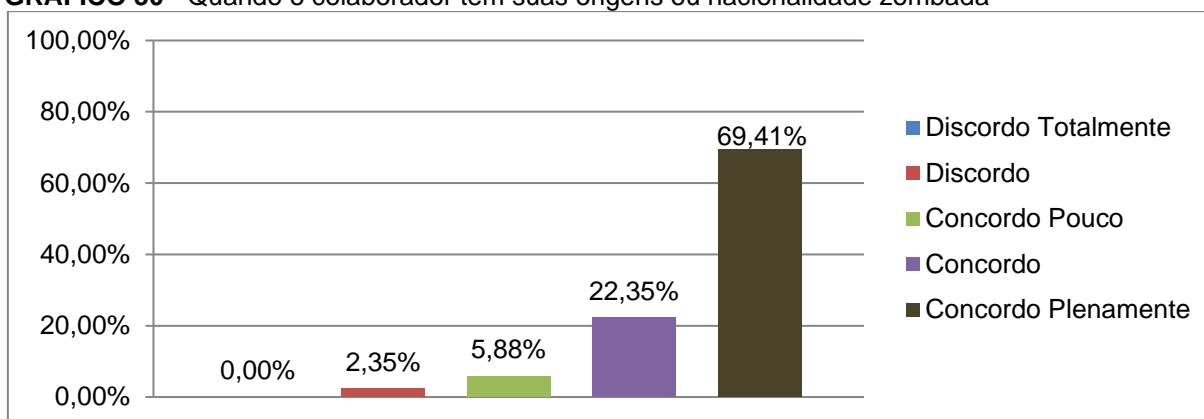
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 30 a afirmativa em destaque é “quando o colaborador tem suas origens ou nacionalidade zombada”. Observou-se que a minoria de 2,35% dos

alunos “discordam” dessa afirmativa. Entretanto, a maioria de 97,64% dos alunos percebe a relação dessa ação com o assédio.

A pesquisa feita pela Fundação Fiocruz (2014) concorda com a maioria dos alunos, quando classifica a afirmativa como atentado contra a dignidade. E também 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.

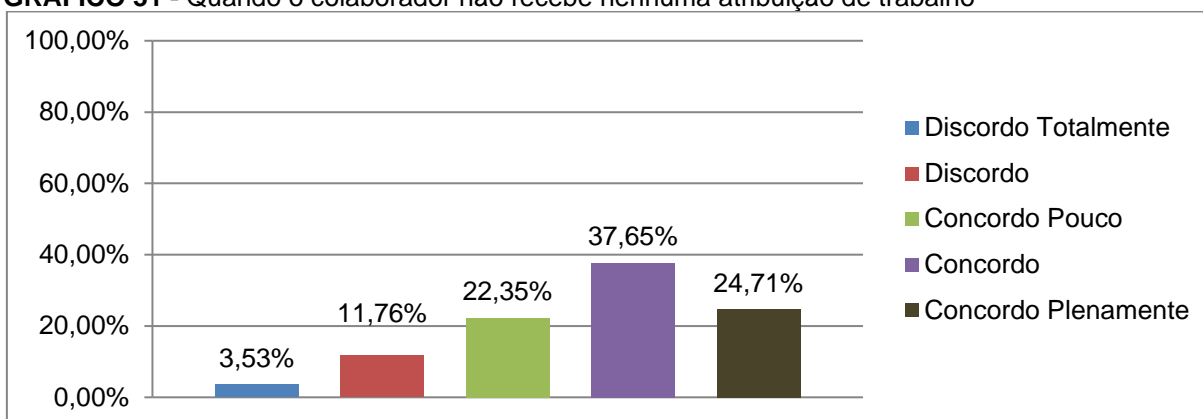
**GRÁFICO 30** - Quando o colaborador tem suas origens ou nacionalidade zombada



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 31 a afirmação proposta é “quando o colaborador não recebe nenhuma atribuição de trabalho”. Observou-se que 37,65% dos alunos “concordam” que tal ação é considerada assédio moral, 24,71% “concordam plenamente” e 22,35% “concordam” com a afirmação.

Dos entrevistados 15,29% não relacionam a afirmativa objeto em estudo opondo-se à pesquisa feita por Fundação Fiocruz (2014) que classifica a afirmação em destaque como deterioração Proposital das Condições de Trabalho.

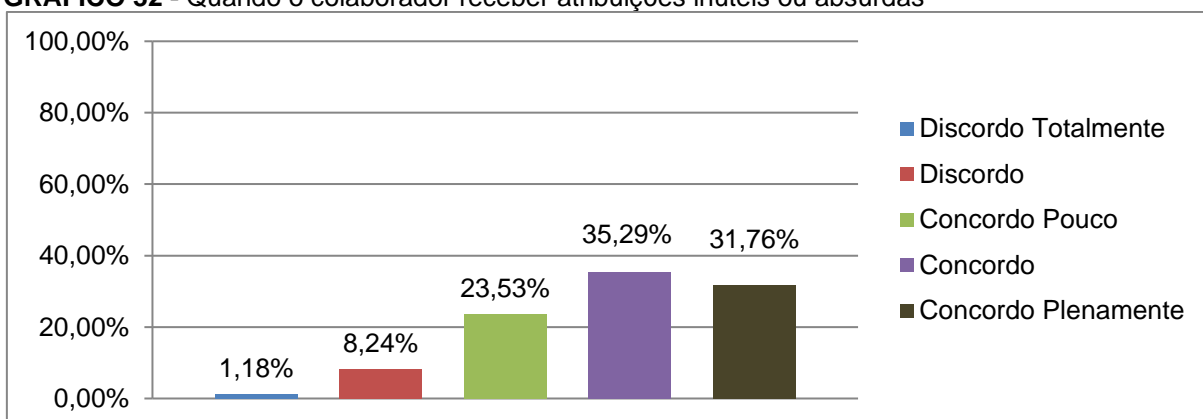
**GRÁFICO 31** - Quando o colaborador não recebe nenhuma atribuição de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 32 o tema abordado é o recebimento de atribuições inúteis ou absurdas. De acordo com o gráfico, 9,42% dos alunos “discordam” ou “discordam totalmente” que passar tarefas inúteis ou absurdas possa estar relacionado a assédio moral.

Contraopondo-se a essa opinião, apresenta-se 23,53% que “concordam pouco”, 35,29% que “concordam” e 31,76% que “concordam plenamente” que tal ação é apontada como assédio moral.

Contribuindo com esse entendimento, Rufino (2007) considerando que é assédio dar tarefas sem sentido ou inúteis, entre outros aos colaboradores.

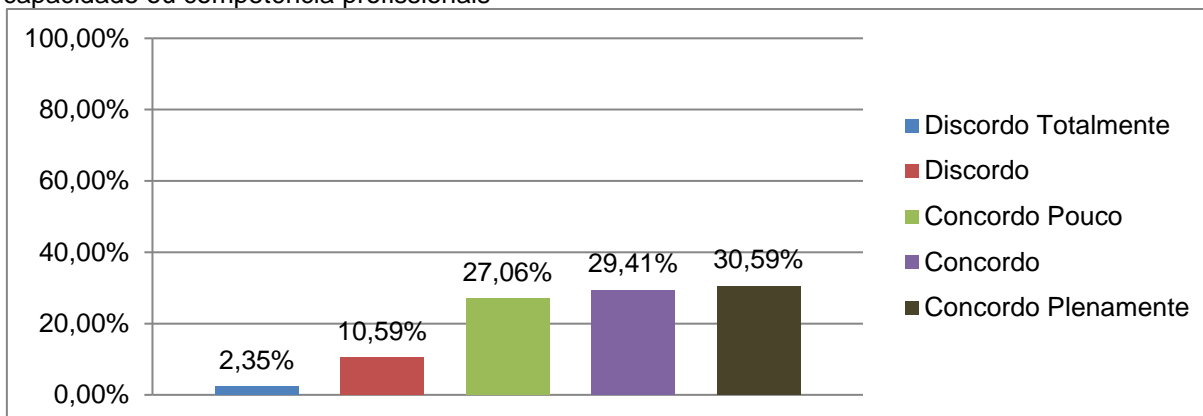
**GRÁFICO 32** - Quando o colaborador receber atribuições inúteis ou absurdas

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 33, é abordado à situação: “quando o colaborador recebe constantemente atribuições muito inferiores a sua capacidade ou competência profissionais”. Diante da afirmação percebe-se que 87,06% dos entrevistados de

alguma forma relacionam a ação em destaque ao objeto em estudo. Procurando fundamentar a opinião dos 87,06% citados, a Fundação Fiocruz (2014) classifica a ação como deterioração Proposital das Condições de Trabalho.

**GRÁFICO 33** - Quando o colaborador recebe constantemente atribuições muito inferiores a sua capacidade ou competência profissionais



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Tendo em vista uma melhor compreensão do leitor quanto às situações que podem ser manifestações do assédio moral, apurados com o Apêndice B na parte II, destaca-se adiante Tabela 3, que apresenta o resumo de todos os gráficos ilustrados anteriormente.

**Tabela 3:** Resumo dos dados coletados - Parte II Dados Específicos - Situações que podem ser consideradas como assédio moral

<b>Quando o colaborador não tem a oportunidade de se comunicar</b>				
Discordo Totalmente 3,53%	Discordo 14,12%	Concordo Pouco 29,41%	Concordo 31,76%	Concordo Plenamente 21,18
<b>Quando o colaborador tem sua fala constantemente interrompida</b>				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 9,41%	Concordo Pouco 23,53%	Concordo 36,47%	Concordo Plenamente 28,24%
<b>Quando o colaborador tem seus trabalhos criticados com ataques verbais</b>				
Discordo Totalmente 1,18%	Discordo 1,18%	Concordo Pouco 7,06%	Concordo 35,29%	Concordo Plenamente 55,29%
<b>Quando o colaborador tem sua vida privada criticada</b>				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 2,35%	Concordo Pouco 5,88%	Concordo 25,88%	Concordo Plenamente 63,53%
<b>Quando o colaborador é aterrorizado com chamadas telefônicas</b>				
Discordo Totalmente 1,18%	Discordo 1,18%	Concordo Pouco 7,06%	Concordo 28,24%	Concordo Plenamente 62,35%
<b>Quando o colaborador é ameaçado verbalmente ou por escrito</b>				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 0,0%	Concordo Pouco 4,71%	Concordo 16,47%	Concordo Plenamente 76,47%
<b>Quando o colaborador é rejeitado (evitam o contato visual mediante gestos de rejeição, desdém ou menosprezo, etc.)</b>				
Discordo Totalmente 0,0%	Discordo 4,71%	Concordo Pouco 9,41%	Concordo 25,88%	Concordo Plenamente 60,00%
<b>Quando a equipe é proibida de falar com um dos colaboradores</b>				
Discordo Totalmente 1,18%	Discordo 3,53%	Concordo Pouco 5,88%	Concordo 30,59%	Concordo Plenamente 58,82%
<b>Quando o colaborador é injuriado, difamado ou caluniado</b>				
Discordo Totalmente 0,0%	Discordo 1,18%	Concordo Pouco 0,0%	Concordo 28,24%	Concordo Plenamente 70,59%
<b>Quando o colaborador é ridicularizado</b>				
Discordo Totalmente 0,0%	Discordo 0,0%	Concordo Pouco 2,35%	Concordo 24,71%	Concordo Plenamente 72,94%
<b>Quando o colaborador tem suas crenças políticas ou religiosas atacadas</b>				
Discordo Totalmente 0,0%	Discordo 0,0%	Concordo Pouco 10,59%	Concordo 22,35%	Concordo Plenamente 67,06%
<b>Quando o colaborador tem suas origens ou nacionalidade zombada</b>				
Discordo Totalmente 0,0%	Discordo 2,35%	Concordo Pouco 5,88%	Concordo 22,35%	Concordo Plenamente 69,41%
<b>Quando o colaborador não recebe nenhuma atribuição de trabalho</b>				
Discordo Totalmente 3,53%	Discordo 11,76%	Concordo Pouco 22,35%	Concordo 37,65%	Concordo Plenamente 24,71%
<b>Quando o colaborador receber atribuições inúteis ou absurdas</b>				
Discordo Totalmente 1,18%	Discordo 8,24%	Concordo Pouco 23,53%	Concordo 35,29%	Concordo Plenamente 31,76%
<b>Quando o colaborador recebe constantemente atribuições muito inferiores a sua capacidade ou competência profissionais</b>				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 10,59%	Concordo Pouco 27,06%	Concordo 29,41%	Concordo Plenamente 30,59%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Observa-se, desta forma, que os alunos entrevistados concordam que são manifestações de assédio dentro das organizações: Impedir a comunicação, interromper a fala, atacar verbalmente os trabalhos apresentados, criticar a vida

peçoal, aterrorizar com chamadas telefônicas, ameaças verbais ou escritas, rejeição, impedir a comunicação entre os colaboradores, injuriar, difamar, caluniar, ridiculariza, atacar as crenças políticas e religiosas, zombar das origens, negar atribuições de trabalho ou da atribuição inferiores à capacidade, bem como da atribuição absurdas ou inúteis.

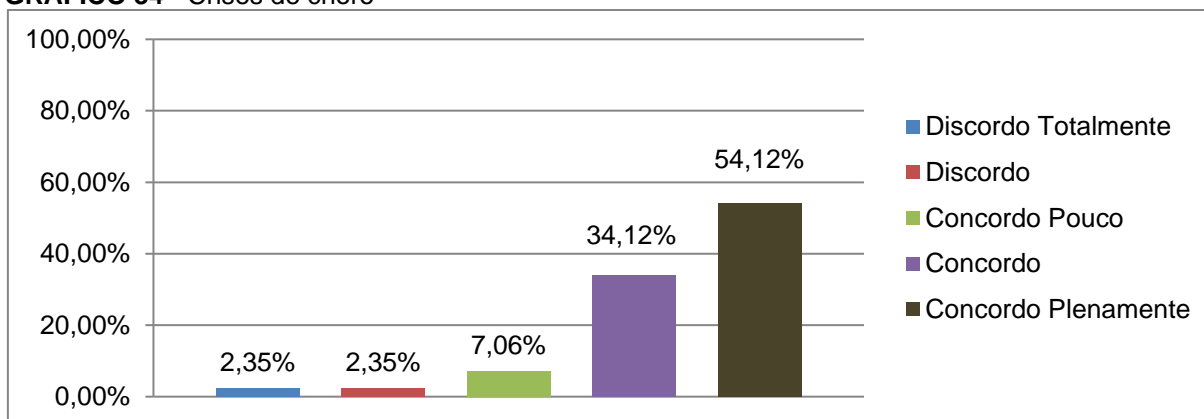
### 4.3 Danos causados pelo assédio moral nos colaboradores

Os gráficos a seguir procuram ilustrar a percepção dos sujeitos sobre os possíveis danos à saúde causados pelo assédio moral. Inicia-se, assim, com o Gráfico 34 que trata das crises de choro e os seguintes têm a intenção de apresentar algumas patologias e percepção dos entrevistados quanto à relação dessas com assédio moral.

Ao serem questionados sobre “crise de choro” como consequência para o assédio moral, 4,7% não acreditam nessa consequência. Ao contrário desses, 7,06% que “concordam pouco”, 34,12% que “concordam” e 54,12% que “concordam plenamente” com essa relação de causa e consequência, ou seja, 95,30% entenderam que o sintoma em questão é realmente decorrência do abuso.

Barreto (2000) em sua pesquisa apresentou a crise de choro como consequência para 100% das mulheres entrevistadas, ainda segundo a mesma pesquisa, para os homens o resultado é zero. Dessa forma é possível presumir que as consequências são diferentes para homens e mulheres que sofrem assédio moral.

**GRÁFICO 34** - Crises de choro



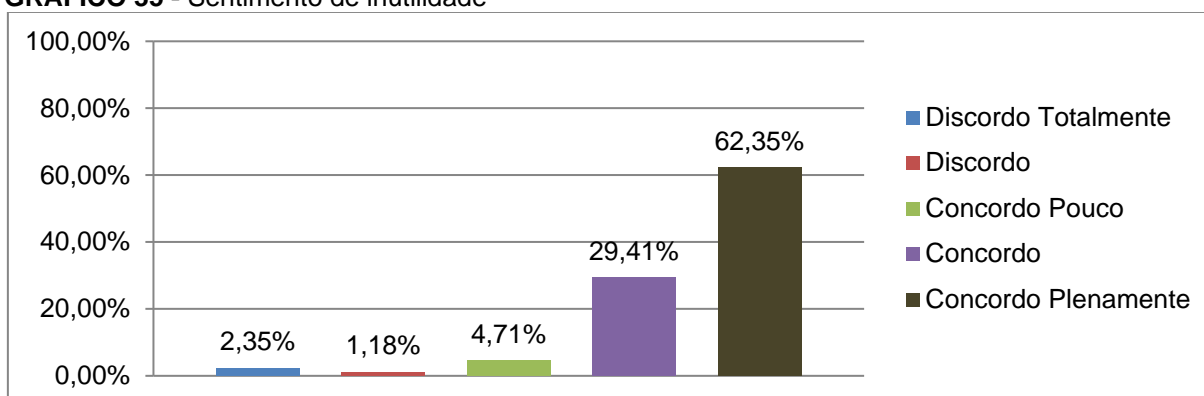
Fonte: Dados da pesquisa (2019).



O Gráfico 35 trata do sentimento de inutilidade. Observa-se pelo gráfico, que 96,47% dos entrevistados concordam com a afirmação. Entretanto 3,53% dos entrevistados “discordam” ou “discordam totalmente” que a afirmativa possa ser uma consequência para o assédio moral.

Assim como a maioria, Barreto (2000) apresentou o sentimento de inutilidade como consequência para ambos os sexos, em porcentagens diferentes.

**GRÁFICO 35** - Sentimento de inutilidade

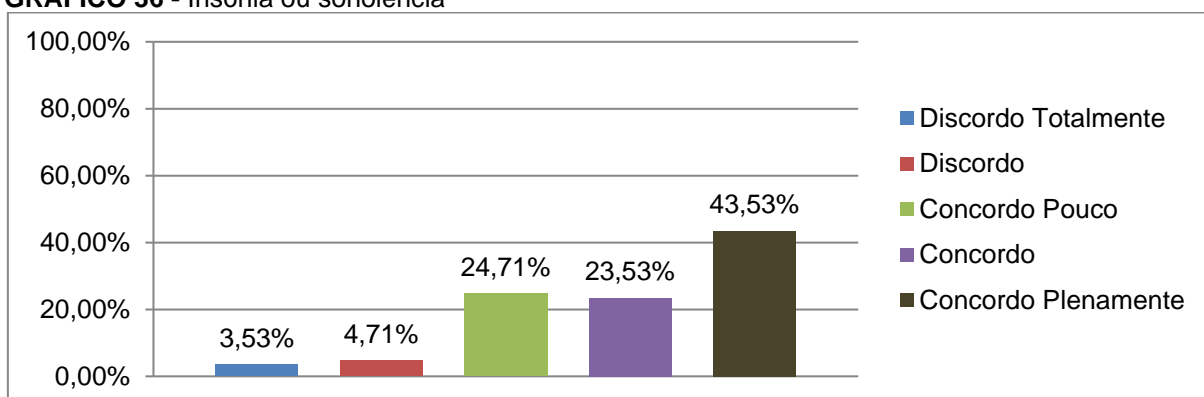


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 36 apresenta os resultados sobre Insônia ou sonolência. Observa-se no gráfico 36 que 8,24% dos entrevistados não concordam que os distúrbios relacionados ao sono podem ser uma consequência do assédio moral.

Outros 91,77% acreditam que a relação entre os dois existe, Martins (2009) coloca essa patologia como uma consequência direta observada nas vítimas do objeto em estudo.

**GRÁFICO 36** - Insônia ou sonolência

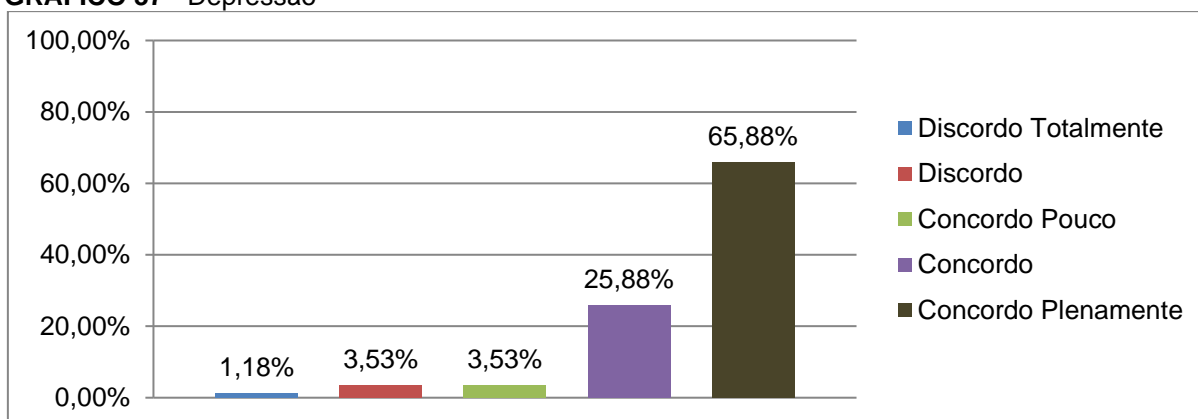


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 37 aborda a perspectiva sobre a depressão. De acordo com os resultados obtidos no gráfico, percebe-se que 4,71% dos alunos não acreditam que a depressão seja uma patologia ligada ao assédio moral. Outros 95,29% acreditam que essa doença pode ocorrer em virtude da exposição ao assédio moral.

Em acordo com 95,29% dos entrevistados, estão os autores Martins (2009), Hirigoyen (2002), Barreto (2000) e outros que consideram que essa patologia é encontrada nas vítimas de assédio.

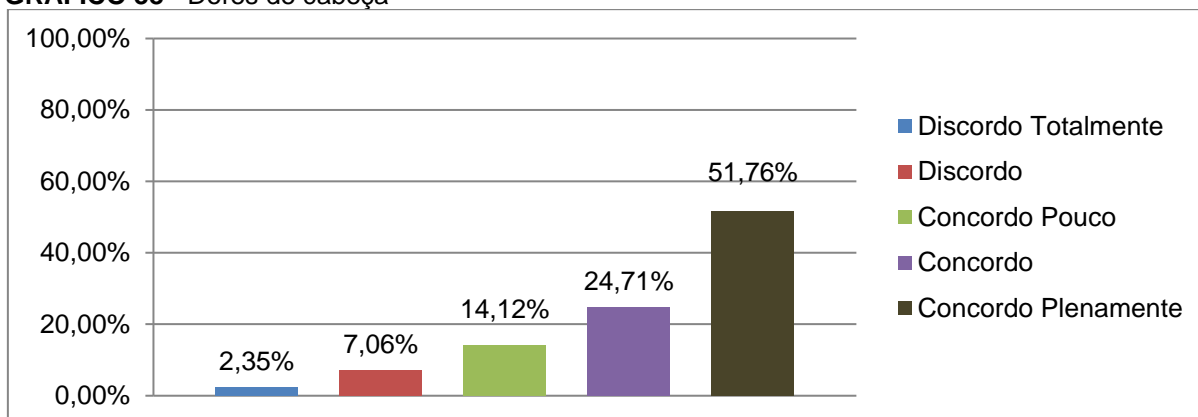
**GRÁFICO 37 - Depressão**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 38 aborda a patologia: dor de cabeça. De acordo com o gráfico a maioria de 90,59% acredita que uma vítima do objeto em estudo pode apresentar essa patologia, assim como Martins (2009) e Barreto (2000) citados no Referencial Teórico.

**GRÁFICO 38 - Dores de cabeça**

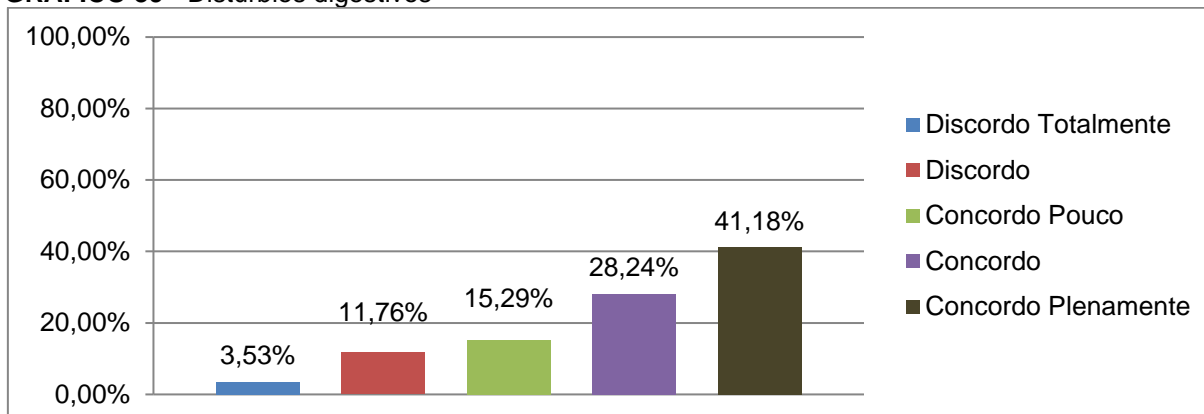


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 39 aborda os distúrbios digestivos. Conforme dados expostos no gráfico, a maioria de 84,71% relaciona a patologia como consequência à exposição ao assédio, ainda assim, 15,29% não correlacionam às duas coisas.

Colaborando com os 84,71%, Hirigoyen (2002) trata os distúrbios digestivos e outros como consequência específica para quem já sofreu assédio.

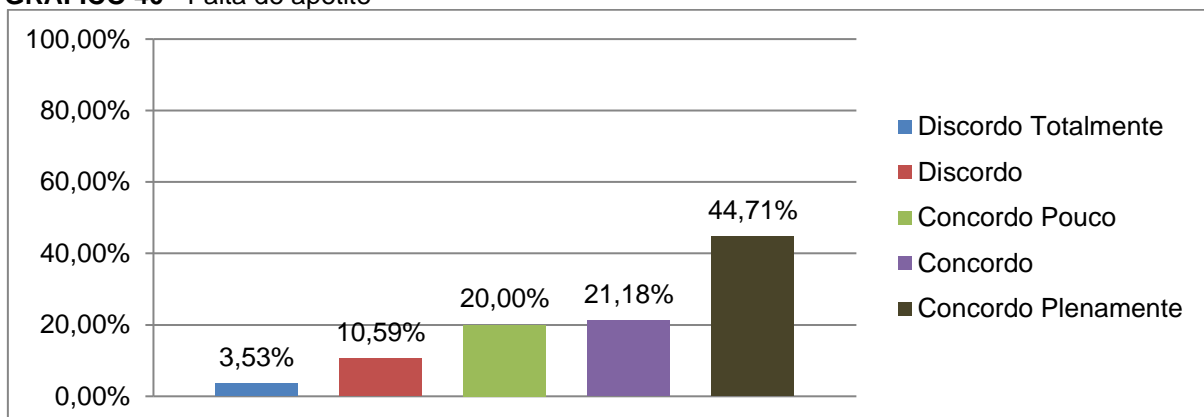
**GRÁFICO 39 - Distúrbios digestivos**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 40 abordando a falta de apetite. Para 85,89% dos entrevistados, a falta de apetite é percebida como uma consequência do assédio moral, na pesquisa desenvolvida por Barreto (2002) a consequência em destaque foi apontado em homens e mulheres.

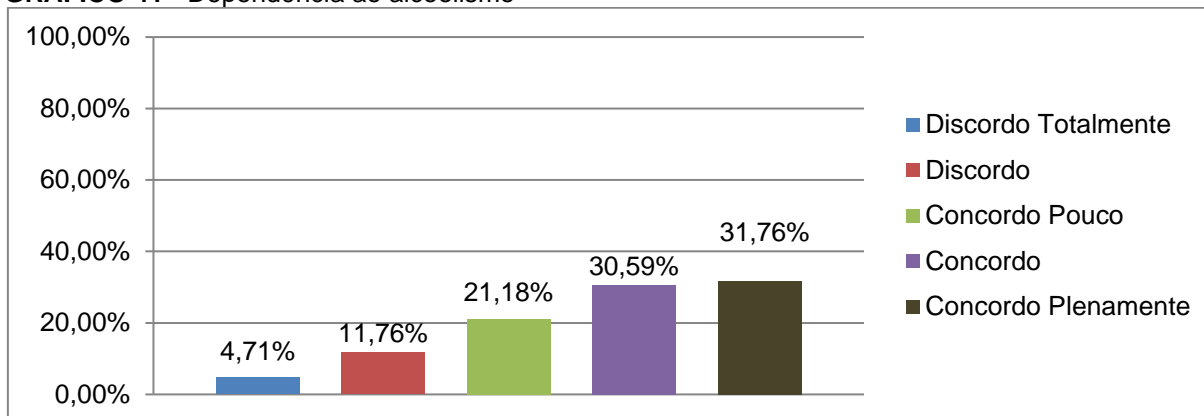
**GRÁFICO 40 - Falta de apetite**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 41 que trata do alcoolismo. Na pesquisa desenvolvida por Barreto (2000) a alcoolismo foi observado em maior quantidade nos homens. De acordo com os dados analisados no gráfico, 83,53% dos alunos entrevistados concordam que ingerir bebida alcoólica pode ser uma saída encontrada para aqueles que sofrem com assédio.

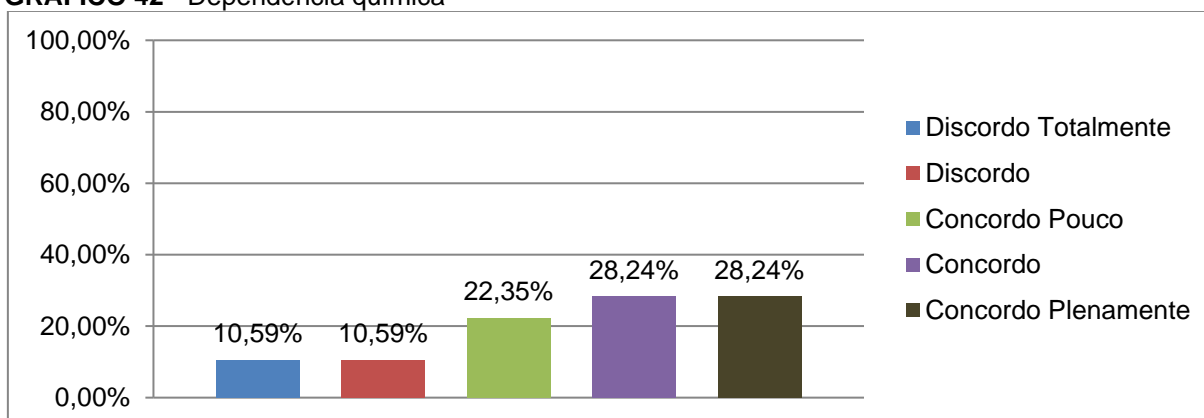
**GRÁFICO 41 - Dependência ao alcoolismo**



Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 42 aborda a dependência química. Ao analisar o gráfico, 21,18% dos alunos não acredita na relação entre o uso de drogas ilícitas e o assédio moral. Discordando da minoria, 78,83% dos entrevistados acreditam nessa relação. Mais uma vez, cita-se Barreto (2000) que coloca o uso de drogas e a violência doméstica como consequência observada nos homens que sofreram assédio.

**GRÁFICO 42 - Dependência química**



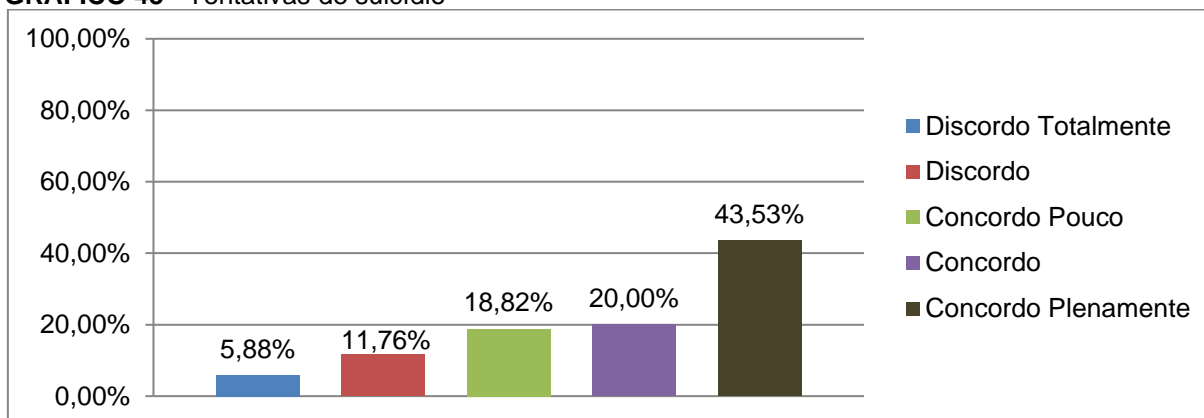
Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 43 foi abordada a tentativa de suicídio. Sobre o gráfico, segundo o Word Jr (2005) o assédio moral gera prejuízos moral e material, como ocorrência de doenças psíquicas, estresse, depressão, em casos extremos pode levar o indivíduo a cometer suicídio.

De acordo com os dados obtidos no gráfico, 43,53% “concordam plenamente”, 20,00% “concordam” e 18,82% “concordam pouco”, totalizando assim em 82,35% dos entrevistados que acreditam que o assédio moral pode levar a tentativa de suicídio. Indo contra a esse pensamento, 17,64% dos alunos não veem a tentativa de suicídio como uma consequência do assédio moral.

Pode-se citar ainda, a pesquisa feita por Barreto (2000), apontando que 18,83% dos homens entrevistados tentaram suicídio. Dessa forma, observa-se que mesmo passado quase duas décadas a pesquisa feita por Barreto, o tema suicídio ainda apresenta relevância ao ser associado a assédio moral.

**GRÁFICO 43** - Tentativas de suicídio



Dados da pesquisa (2019).

Buscando uma melhor compreensão do leitor quanto às consequências a saúde da vítima, apurados com o Apêndice B na parte III, destaca-se adiante Tabela 4 que apresenta o resumo de todos os gráficos ilustrados anteriormente.

**Tabela 4:** Resumo dos dados coletados - Parte III Dados Específicos - Danos causados pelo assédio moral nos colaboradores

<b>Crises de choro</b>				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 2,35%	Concordo Pouco 7,06%	Concordo 34,12%	Concordo Plenamente 54,12%
<b>Sentimento de inutilidade</b>				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 1,18%	Concordo Pouco 4,71%	Concordo 29,41%	Concordo Plenamente 62,35%
<b>Insônia ou sonolência</b>				
Discordo Totalmente 3,53%	Discordo 4,71%	Concordo Pouco 24,71%	Concordo 23,53%	Concordo Plenamente 43,53%
<b>Depressão</b>				
Discordo Totalmente 1,18%	Discordo 3,53%	Concordo Pouco 3,53%	Concordo 25,88%	Concordo Plenamente 65,88%
<b>Dores de cabeça</b>				
Discordo Totalmente 2,35%	Discordo 7,06%	Concordo Pouco 14,12%	Concordo 24,71%	Concordo Plenamente 51,76%
<b>Distúrbios digestivos</b>				
Discordo Totalmente 3,53%	Discordo 11,76%	Concordo Pouco 15,29%	Concordo 28,24%	Concordo Plenamente 41,18%
<b>Falta de apetite</b>				
Discordo Totalmente 3,53%	Discordo 10,59%	Concordo Pouco 20,00%	Concordo 21,18%	Concordo Plenamente 44,71%
<b>Dependência ao alcoolismo</b>				
Discordo Totalmente 4,71%	Discordo 11,76%	Concordo Pouco 21,18%	Concordo 30,59%	Concordo Plenamente 31,76%
<b>Dependência química</b>				
Discordo Totalmente 10,59%	Discordo 10,59%	Concordo Pouco 22,35%	Concordo 28,24%	Concordo Plenamente 28,24%
<b>Tentativas de suicídio</b>				
Discordo Totalmente 5,88%	Discordo 11,76%	Concordo Pouco 18,82%	Concordo 20,0%	Concordo Plenamente 43,53%

Dados da pesquisa (2019).

Percebe-se, conforme destacado anteriormente que os itens destacados no apêndice B, como consequências do assédio moral: as crises de choro, sentimento de inutilidade, insônia ou sonolência, depressão, distúrbios digestivos, falta de apetite, dependência química e/ou alcoólica e tentativa de suicídio.

#### **4.4 Comparativo dos dados coletados por Barreto (2000) com os dados coletados na pesquisa (2019)**

Buscando fazer um comparativo entre os dados obtidos nessa pesquisa e a pesquisa feita por Barreto (2000), conforme exposto na segunda seção, item 2.6, Quadro 5, obteve-se o resultado apurado conforme a Tabela 5, adiante.

**Tabela 5:** Barreto (2000) x Dados da pesquisa (2019)

Sintomas	Barreto (2000)		Dados da pesquisa (2019)	
	Mulheres	Homens	Mulheres (concordam)	Homens (concordam)
Crises de choro	100%	0	48,24%	47,06%
Sentimento de inutilidade	72%	40%	45,88%	50,59%
Insônia ou sonolência excessiva	69,6%	63,6%	43,53%	48,24%
Depressão	60%	70%	47,06%	48,24%
Dor de cabeça	40%	33,2%	45,88%	44,71%
Distúrbios digestivos	40%	15%	45,88%	38,82%
Ideia de suicídio	0	18,3%	42,35%	40,0%
Passa a beber	5%	63%	42,35%	41,18%

Dados da pesquisa (2019)

Observando-se a Tabela 5 é importante mencionar que os entrevistados da pesquisa da Barreto (2000) foram questionados sobre situações que já haviam vivenciado. Por outro lado, esta pesquisa busca coletar dados sobre a percepção dos alunos de administração frente ao assédio, identificando situações e mais especificamente nessa tabela, as patologias.

Para crise de choros, na pesquisa de Barreto (2000) apenas as mulheres se identificaram, ao passo que nesta pesquisa, homens e mulheres apresentaram percepções semelhantes diante da patologia em destaque, com uma pequena variação, a maior para as mulheres, ou seja, 48,24%.

Quanto ao sentimento de inutilidade e insônia ou sonolência excessiva, na pesquisa da Barreto (2000) as mulheres apresentaram valores superiores com 72% e 69,6%, respectivamente. Na coleta obtiveram-se valores superiores nos homens com percentuais de 50,59% e 48,24%, ou seja, os homens demonstraram mais sensibilidade na identificação dessas patologias.

A depressão é uma doença que acomete ambos os sexos, desta forma a pesquisa da autora em foco resultou que 70% dos homens eram mais suscetíveis à doença, a recente pesquisa obteve um resultado praticamente equivalente, com uma leve superioridade para os homens, com 48,24%.

Ao analisar, dor de cabeça, as mulheres aparecem em destaque nas duas pesquisas.

Quanto aos distúrbios digestivos, na pesquisa de Barreto (2000), as mulheres apresentam maior número, nesta pesquisa, as mulheres apresentaram uma percepção maior, ainda assim, as quase duas décadas mudaram a percepção dos homens, nesta pesquisa, homens e mulheres apresentam percentuais com variação menor que a pesquisa da autora em destaque.

Diante da ideia de suicídio e do uso de álcool, na pesquisa de Barreto (2000) os homens foram as maiores vítimas com 18,3% e 63% respectivamente. Oposta a isso, nesta pesquisa, homens e mulheres identificam o suicídio e o uso de álcool como sendo um resultado possível às vítimas do assédio moral e as mulheres apresentaram um percentual semelhante aos homens, apresentando apenas uma pequena diferença.

Assim, a pesquisa demonstra que os homens apresentam percepções semelhantes às mulheres, não existindo mais sintomas sentidos apenas por um ou por outro e sim por ambos os sexos e que a percepção mudou ao longo dos 19 anos se comparada a pesquisa de Barreto (2000).



## 5 CONCLUSÕES

Esse estudo teve como escopo 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 específicos, acostados no item introdutório, com o intuito de facilitar o alcance do mesmo.

Para fundamentar e embasar o assunto, autores renomados que pesquisam e exploram o tema foram empregado na seção denominada referencial teórico, colaborando, desta forma, com o enriquecimento do estudo.

A metodologia empregada para a sua realização foi de natureza quantitativa, com tipologia bibliográfica, exploratória e descritiva, na qual o instrumento de coleta de dados pode agrupar percentuais significativos sobre o tema em destaque.

Os alunos abordados foram convidados a expor suas opiniões e percepções por meio do questionário, frente a situações de assédio moral nas organizações, ora públicas, ora privadas. Tal experiência proporcionou aos mesmos a oportunidade de expor suas compreensões nos diferentes itens apontados com relação ao tema.

Percebeu-se ainda que 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.

Percebe-se ainda que entre as situações disposta aos entrevistados, duas apresentaram resultados unânimes na classificação, nenhum dos entrevistados discordaram que essas são claras representações de assédio moral, são elas: 1) Quando o colaborador é ridicularizado e 2) Quando o colaborador tem suas crenças políticas ou religiosas atacadas. Demonstraram assim dois pontos de intolerâncias ao assédio comum a todos.

Diante do comparativo feito entre a pesquisa desenvolvida por Barreto (2000) e esta pesquisa, foi possível perceber que as conseqüências físicas para a

saúde do indivíduo/vítima de assédio moral sofreram algumas alterações ao longo de quase duas décadas. Que os homens, nesta pesquisa apresentam percepções muito semelhantes às mulheres. Demonstrando mais sensibilidade às patologias disponibilizadas para análise, que os dados apresentados anteriormente.

Diante do exposto, entende-se que, partindo do pressuposto 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, que esses precisaram 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.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **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, às 20:05

\_\_\_\_\_. Disponível em:  
[http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo\\_2353\\_assediomoral2.pdf](http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_assediomoral2.pdf). Acesso em: 12 fev. 2019, às 01:10

\_\_\_\_\_. Disponível em:  
[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013\\_pamplona\\_filho\\_rodolfo\\_nocoas\\_conceituais.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoas_conceituais.pdf?sequence=1). Acesso em: 12 fev. 2019, às 20:30

\_\_\_\_\_. Disponível em:  
[http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo\\_2353\\_assediomoral2.pdf](http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_assediomoral2.pdf). Acesso em: 12 fev. 2019, às 01:10

\_\_\_\_\_. Disponível em:  
[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013\\_pamplona\\_filho\\_rodolfo\\_nocoas\\_conceituais.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoas_conceituais.pdf?sequence=1). Acesso em: 12 fev. 2019, às 01:10

\_\_\_\_\_. Disponível em :  
[http://www.fucape.br/premio\\_excelencia\\_academica/upld/trab/1/karine.pdf](http://www.fucape.br/premio_excelencia_academica/upld/trab/1/karine.pdf). Acesso em: 22 abr. 2019, às 22:30

\_\_\_\_\_. Disponível em :  
<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011300981.pdf>. Acesso: em 22 abr. 2019, às 00:15

\_\_\_\_\_. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11433](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433). Acesso: em 12 de jun. de 2019

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

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

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](http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilha1_2.pdf). Acesso em: 20 abr. 2019.

Constituição da Republica 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, às 03:54

CARVALHO, Maria Cristina Neiva de. **Sistemas de justiça e direitos humanos relações interdisciplinares**. Curitiba, 2012.

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.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino e Silva, Roberto da. **Metodologia científica**. 6º ed, São Paulo: Person, 2014.

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

CUNICO, M. M. **Saindo do silêncio**: o assédio moral quase destruiu minha vida. Curitiba: Cunico, p. 9-18, 2014.

DALMORO, Marlon.; VIEIRA, K. M. **Dilemas na construção de escala tipo Likert**: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados?. *Revista Gestão Organizacional*, v. 6, n. 3, 2013.

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, marco 2013.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 3. Ed., rev. São Paulo: Ltr, 2010. 304 p. [000885909]TST 331.44 F316 D 3.ED.

FIOCRUZ. Fundação Oswaldo Cruz. **Assédio Moral e Sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento** na Fiocruz. 2014. Disponível em: Acesso em: 03 mai. 2019.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2018

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr. 2004.

\_\_\_\_\_. **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. **Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 224 p. Título original: Le harcèlement moral.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no Trabalho**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, p.352. 2002. Título original: Malaise dans le travail.

\_\_\_\_\_. **Violência Invisível**. *In*: RAE Executiva, vol.2, nº3, ago/ out, 2003.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral** – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. zRAE-eletrônica, vol. 3, n. 1, jan-jun, 2004.

\_\_\_\_\_. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

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

MASCARENHAS, Sidnei Augusto. **Metodologia científica**. São Paulo, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS Eva Maria. **Metodologia científica, Ciência e conhecimento científico.** Métodos científicos, Teoria, hipóteses e variáveis, metodologia jurídica. 7 ° ed. São Paulo: Atlas, 2018

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. 8° ed. São Paulo: Atlas, 2018

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

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](http://www.assediomoral.org/.../SuicidioLaboral_Um_Caso_Real_de_Assedio_Moral.pdf).

MELO, Raul Henrique Bezerra; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS, Stéfani Linhares. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo.** Disponível em:< <https://jus.com.br/artigos/assedio-moral>>. Acesso em: 21 abr. 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.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado. **Revista O Trabalho**, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

\_\_\_\_\_. **Assédio Moral.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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. DOI:

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, abr-jun. 2004.

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.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego.** **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, nº 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.

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 (Orgs.), Trabalho em transição, saúde em risco (Cap. 3, pp. 65-85). Brasília: UnB, 2002.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia **do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

RAMOS, Luís Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

RODRIGUES, Míriam. FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência**. Cad. EBAPE.BR, v. 12, nº 2, artigo 6, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2014.

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.

SEREVINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23º ed. São Paulo: Cortez, 2010.

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.nesp.000503. Disponível em: [www.unoeste.br/.../ASSÉDIO%20MORAL%20UM%20MAL%20SILENCIOSO.pdf](http://www.unoeste.br/.../ASSÉDIO%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.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – CETES. Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora, 2004.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori e OLIVEIRA, Lourival José de. **Revista De Direito Público**, LONDRINA, v. 2, n. 2, p. 3-24, MAIO/AGO. 2007.

THOME, C. F. **O assédio moral nas relações de emprego**. In: SEGOVIA, A. M. et al. (Orgs.). Direito individual do trabalho. São Paulo: Elsevier, p. 219-238. 2011.

TRABALHO. Disponível em: <http://euquerotrabalho.com/etica-protestante-do-trabalho.html>. Acesso em: 25 fev. 2019

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**. 14º ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VERGARA Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16º ed. São Paulo: Atlas, 2016.

WALD, Arnaldo. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1989.

WOOD JR, Thomaz. **Gestão empresarial Comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 2005

WYZYKOWSKI, A.; BARROS, R. C. L. G.; PAMPLONA FILHO, R. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTR, p.19-21, 2014.



## APÊNDICE A

### QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ALUNOS DA INSTITUIÇÃO

Este questionário tem por objetivo coletar informações para finalizar o estudo monográfico da aluna Shisley Teixeira Costa, do Curso de Administração do Centro Universitário Christus - UNICHRISTUS, sob a orientação da Professora Lise Alcântara Castelo. A pesquisa tem como objetivo analisar a percepção de universitários sobre o assédio moral nas organizações. A finalidade deste estudo é exclusivamente acadêmica. As perguntas tem como base o questionário desenvolvido por Heinz Leymann, formulado na década de 80 para pesquisa relacionada ao terror psicológico sofrido pelos trabalhadores. As respostas serão tratadas de forma confidencial e os dados serão relatados apenas de forma agregada. Para que os resultados sejam atingidos é fundamental sua participação. Seus dados serão mantidos em completo sigilo. Obrigada pela colaboração.

#### PARTE I - DADOS GERAIS

1. Sexo  
 Feminino       Masculino       Outros
  
2. Idade  
 Menos de 20 anos     21 a 30       31 a 40       41 a 50       Mais de 51
  
3. Estado civil  
 Casado     Divorciado     Solteiro     União estável     Viúvo / Outros
  
4. Desenvolve atividade remunerada  
 Sim       Não
  
5. Se sim  
 Autônomo       Empresa privada       Estagiário  
 Funcionário público     Outros
  
6. Faixa de renda  
 Até R\$ 1000,00       De R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00  
 De R\$ 3.000,00 a R\$ 5.000,00       De R\$ 5.000,00 a R\$ 7.000,00  
 Mais que R\$ 7.000,00
  
7. Qual sua ferramenta de transporte mais comum  
 A pé     Carona     Carro próprio     Ônibus  
 Outros     Transporte por aplicativo
  
8. Possui dependentes financeiros  
 não       sim; de 1 a 3 dependentes     sim, mais que 3 dependentes
  
9. Qual semestre está cursando em 2019.2  
 1° Semestre     2° Semestre     3° Semestre     4° Semestre

5° Semestre    6° Semestre    7° Semestre    8° Semestre

10. Qual o turno esta cursando em 2019.2

Manhã    Noite

**APÊNDICE B**  
**PARTE II - DADOS ESPECÍFICOS**

Para cada afirmativa são oferecidas ao entrevistado cinco opções: “Discordo Totalmente”; “Discordo”; “Pouco concordo”; “Concordo” e “Concordo Plenamente”, desta forma, caberá a senhora grifar a opção selecionada.

Discordo totalmente (DT)	Discordo (D)	Concordo pouco (PC)	Concordo (C)		Concordo plenamente (CP)	
PERGUNTAS		DT	D	PC	C	CP
<b>I – Percepção sobre a existência do assédio moral</b>						
1. Acredito que exista, mas nunca vivenciei						
2. Acredito que exista e já vi acontecer com colegas						
3. Acredito que exista e já fui vítima						
4. Acredito que já existiu e hoje não existe mais						
5. Acredito que existe um exagero por partes das pessoas que se julgam vítimas						
6. Só existe na literatura						
7. Só existe nas empresas públicas						
8. Só existe nas empresas privadas						
<b>II – Situações que podem ser consideradas como assédio moral</b>						
9. Quando o colaborador não tem a oportunidade de se comunicar						
10. Quando o colaborador tem sua fala constantemente interrompida						
11. Quando o colaborador tem seus trabalhos criticados com ataques verbais						
12. Quando o colaborador tem sua vida privada criticada.						
13. Quando o colaborador é aterrorizado com chamadas telefônicas						
14. Quando o colaborador é ameaçado verbalmente ou por escrito						
15. Quando o colaborador é rejeitado (evitam o contato visual mediante gestos de rejeição, desdém ou menosprezo, etc.).						
16. Quando a equipe é proibida de falar com um dos colaboradores						
17. Quando o colaborador é injuriado, difamado ou caluniado						
18. Quando o colaborador é ridicularizado						
19. Quando o colaborador tem suas crenças políticas ou religiosas atacadas						
20. Quando o colaborador tem suas origens ou nacionalidade zombada						

21. Quando o colaborador não recebe nenhuma atribuição de trabalho					
22. Quando o colaborador receber atribuições inúteis ou absurdas					
23. Quando o colaborador recebe constantemente atribuições muito inferiores a sua capacidade ou competência profissionais.					
<b>III – Danos causado pelo assédio moral nos colaboradores</b>					
24. Crises de choro					
25. Sentimento de inutilidade					
26. Insônia ou sonolência					
27. Depressão					
28. Dores de cabeça					
29. Distúrbios digestivos					
30. Falta de apetite					
31. Dependência ao alcoolismo					
32. Dependência química					
33. Tentativa de suicídio					