

ASSÉDIO MORAL NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS: UMA VERDADE QUE NÃO APARECE.

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN MICRO AND SMALL BUSINESSES: A TRUTH THAT DOESN'T APPEAR.

Ana Lítilha FLECK

Uceff Itapiranga
premium.itapiranga@uceff.edu.br

Rosiane Oswald FLACH

Uceff Itapiranga
rosiane.oswald@bol.com.br

Artigo recebido em 01/2019 – Aprovado em 06/2020

Resumo

O objetivo do estudo é identificar o assédio moral nas micro e pequenas empresas e sua ligação com o gênero. Realizou-se uma pesquisa quantitativa e descritiva, por meio da aplicação de um questionário com 155 profissionais que atuam em micro e pequenas empresas. Os achados demonstram que o ato de assédio moral ocorre com ambos os gêneros, mas possui uma intensidade maior com as mulheres, sendo reconhecido como uma violência. Desta forma, repercutem seus efeitos no desenvolvimento do trabalho realizado e na vida das vítimas, os quais por motivos de medo e receio de perder o trabalho não efetuam a denúncia. Este trabalho contribui ao suprir a lacuna de pesquisas sobre Assédio Moral e suas consequências nas vítimas e pode auxiliar os responsáveis pela gestão das empresas em compreender melhor quais ambientes são mais favoráveis a este tipo de violência e buscar formas de gestão para inibir este fenômeno.

Palavras-chave: Assédio moral. Micros e Pequenas Empresas. Gênero.

<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea>

ABSTRACT

The aim of the study is to identify bullying in micro and small enterprises and their link with gender. A quantitative and descriptive research was carried out, through the application of a questionnaire with 155 professionals working in micro and small companies. The findings demonstrate that the act of bullying occurs with both genders, but has a greater intensity with women, being recognized as a violence. In this way, they have repercussions on the development of the work carried out and on the lives of the victims, who, for reasons of fear and fear of losing their jobs, do not file a complaint. This work contributes to filling the gap in research on moral harassment and its consequences on victims and can help those in charge of business management to better understand which environments are more favorable to this type of violence and to seek ways of managing it to inhibit this phenomenon.

KEYWORDS: Psychological Harassment. Micro and Small Businesses. Genre.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, nos últimos anos, tem sido um local de violência e humilhações, e tal ato hostil era desconhecido ou simplesmente ignorado. O assédio moral tem sido uma temática que vem ganhando destaque no meio organizacional, assim como também em estudos e pesquisas científicas. Essa notoriedade deu-se por conta do significativo aumento na quantidade de casos com denúncias formais, o que demonstrou ser um grande problema e que precisa ser enfrentado de modo mais eficaz.

De acordo com a autora francesa Hirigoyen (2000), o ato de assédio moral no ambiente laboral pode ser reconhecido como qualquer comportamento impróprio sendo ele com palavras, gestos, conduta e atitudes, que sejam provocados por várias vezes, desmerecendo a dignidade ou a integridade física e psíquica da vítima, podendo ocasionar danos no ambiente de trabalho e ameaças ao seu emprego.

O assédio moral provoca sérias consequências, não somente para o indivíduo, mas como também para a sua família, amigos, meio social que participa e para a empresa no qual o mesmo está inserido. Pode-se incluir, entre as consequências, o adoecimento da vítima sendo com danos físicos ou psicológicos, dificuldades de relacionamentos, desenvolvimento pessoal e profissional (HIRIGOYEN, 2006; SOARES, 2008).

Inicialmente, percebido como algo inofensivo as vítimas não se sentem ofendidas com determinadas afrontas considerando como uma brincadeira, o que com o passar do tempo passa se tornar algo rotineiro e a vítima sente-se constrangido posto em situação de inferioridade, assim o assédio moral propaga-se de forma inclemente (RIBEIRO; MANCINI NETO, 2003).

O assédio moral pode ocasionar no afastamento do funcionário por motivos de doenças e/ou acidente de trabalho, aumentando o nível de absenteísmo e turnover, gerando gastos com reposição de funcionários e custos judiciais com indenizações, ainda perda de qualidade nos serviços, bem como a desmotivação e insatisfação das vítimas (FREITAS, 2007). O ato de assédio moral gera para as empresas consideráveis perdas, sendo em seu ambiente organizacional, a diminuição da produtividade das vítimas, ocasionando sentimento de insegurança, causando o bloqueio da criatividade e inovação (MARTININGO; SIQUEIRA, 2008).

É relevante destacar que entre o período de 2007 e agosto de 2017, foram registradas em 229 empresas, 168.965 denúncias de assédio no Ministério Público do Trabalho, das quais (43,1%) foram na área de relacionamento interpessoal, e (25,66%) estão relacionadas as práticas consideradas abusivas, ligadas ao assédio moral, assédio sexual, agressão física, discriminação e preconceito (ALMEIDA; CAVALCANTI; BATISTA, 2018).

A partir das evidências, surge o questionamento que orienta a realização deste trabalho: identificar o assédio moral nas micros e pequenas empresas? Para responder à questão central, o objetivo do presente trabalho consiste em identificar o assédio moral nas micros e pequenas empresas e sua ligação com o gênero. Evidencia-se a necessidade de estudos na área organizacional das empresas para melhor

compreensão e identificação dos fatos ocorridos no ambiente de laboral, sendo eles ligados as atitudes abusivas e comportamentos inadequados entre os participantes do mesmo.

Assim, a primeira contribuição deste estudo se encontra em identificar as relações estabelecidas no ambiente de trabalho que geram assédio moral, além de discutir como os profissionais se manifestam ao passar pela situação. Neste estudo, o modelo de negócio (micro e pequenas empresas) ganha relevância ao se tornar junto com o assédio moral a variável de interesse.

Para os gestores, identificar os tipos de comportamento mais propensos à ocorrência do assédio moral pode ser uma importante informação no processo de gestão, uma vez que muitos dos problemas existentes no meio organizacional estão relacionados ao abuso de poder, aos níveis excessivos de competição, disputa e preconceito de gênero no que diz respeito à ocupação de cargos, ao que tange à saúde física e psíquica, as perdas corporativas com a diminuição da produtividade, o afastamento do funcionário por motivos de doenças recíprocas do assédio, o que acaba gerando custos adicionais para as empresas.

Ademais, espera-se ampliar o conhecimento e colaborar com a literatura acadêmica, num processo cooperativo para a propagação do saber científico na área de Administração e afins. Assim, este estudo parte da visão de Campos e Rueda (2016), estes que destacam que as pesquisas sobre assédio moral não se esgotaram e precisam de novas investigações.

Para atender ao proposto, adotou-se uma abordagem quantitativa com aplicação de questionário e análise dos dados feita por meio de estatística descritiva. Este artigo está estruturado da seguinte forma: inicia-se com esta introdução, seguida do referencial teórico, onde são discutidos os conceitos de assédio moral e as pesquisas recentes sobre o tema. Após é apresentada a metodologia da pesquisa, e por fim, se apresentarem os dados e resultados seguidos da referida discussão e das considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente estudo apresenta-se dividido em dois tópicos. No primeiro, a abordagem dos principais conceitos teóricos referentes ao assédio moral nas empresas, suas definições e consequências e; o segundo tópico, aponta algumas pesquisas recentes sobre o assédio moral no ambiente laboral das empresas.

2.1 O ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

O assédio moral tem sido um problema presente no ambiente de trabalho, não se constituindo de uma situação nova nas relações laborais, mas que nos últimos anos obteve um aumento significativo em diferentes ambientes de trabalho e categorias

profissionais, sendo uma forma de violência que nem sempre é percebida com tal. Somente na década de 1990, o termo assédio moral passou a ser alvo de estudos, considerando o fato de ser reconhecido como um fenômeno destruidor do ambiente laboral nas empresas (HIRIGOYEN, 2000).

Nesse sentido, Freitas (2001) avaliava o assédio moral como sendo uma prática a qual leva à fragilidade e neutralização da vítima em seu ambiente de trabalho. Inicialmente, o ato de assédio moral é entendido com algo inofensivo e de forma desleal se propaga. As vítimas, de início, não se sentem ofendidas e humilhadas com as afrontas e acabam por levar na brincadeira, mas com o passar do tempo torna-se algo rotineiro e o indivíduo sente-se perseguido posto em situação de inferioridade (RIBEIRO; MANCINI NETO, 2003).

A autora francesa Marie France Hirigoyen (2006) aponta que o assédio moral pode ser identificado no ambiente de trabalho como qualquer posicionamento impróprio sendo ele através de gestos, palavras, comportamento e atitudes, os quais instigados por várias vezes, contra a dignidade ou à integridade física e psíquica da vítima, possam causar danos no ambiente laboral e possíveis ameaças ao seu emprego.

Os autores Freitas, Heloani e Barreto (2008) destacam o aspecto da frequência das práticas, ao retratarem o ato como uma conduta abusiva, de modo intencional, humilhante, frequente e repetida que diminui a vítima, que constrange e desqualifica, a qual tem o intuito de destruir psicologicamente o indivíduo. Uma das questões que favorecem a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho é a não existência de regras internas nas empresas, nem para os comportamentos nem para os métodos, e o poder do líder não possui limites, quando é realizado um pedido aos subordinados (HIRIGOYEN, 2008).

Os danos sociais, referentes ao assédio moral, são inúmeros, uma vez que acaba por afetar todas as esferas de sua vida, incluindo a família, o seu círculo de amizade e convívio social, e por consequência a vítima passa a abandonar seus compromissos e passa a adotar uma postura de ausência sob as pessoas mais próximas, causando perdas de amizades e problemas conjugais (FREIRE, 2009). O assédio moral possui várias faces negativas, como na diminuição da produtividade, no aumento do absenteísmo e turnover, sucedidos dos danos psicológicos causados pela violência. Em uma empresa, o ambiente de trabalho é composto por indivíduos que lutam por seus interesses e, nesse ponto, as empresas possuem uma parcela de culpa, pelo fato de instigar essa tal luta, sob o argumento de que desenvolver competição e audácia é considerado como algo benéfico (MAÑAS, 2009).

Os prejuízos identificados para empresa são de grandes proporções, como por exemplo, gera custos com a contratação e treinamento de novos funcionários, perdas com a ausência do mesmo por motivos de doenças oriundas da violência cometida, redução motivação e queda da produtividade como resultado, custos adicionais com processos judiciais devido a conflitos existentes, perda de trabalhadores qualificados e arruinação do clima interpessoal da empresa, são fatores capazes de destruir a imagem da empresa assim como também a diminuição de sua competitividade no mercado (FREIRE, 2009).

Esse novo perfil, individualista e ambicioso, o qual passou a ser exigido do trabalhador contribui para o desenvolvimento de um comportamento agressivo, posto assim em uma situação de impasse, onde de um lado cria-se a necessidade de ser um indivíduo mais competitivo, qualificado, capaz, criativo e multifuncional; e de outro, sabe que não estar preparado para enfrentar a nova realidade de mercado pode representar a perda do emprego (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Hirigoyen (2008) destaca que a idade média das vítimas de assédio moral é de acima de 48 anos de idade, os quais são julgados pelos agressores como menos produtivos e não oferecem um nível satisfatório suficiente de adaptações no contexto organizacional. O ato de assédio moral prevalece com um maior índice no gênero feminino sendo (70%), enquanto o gênero masculino representa (30%) das violências sofridas, sendo que está taxa percentual pode variar de acordo com o contexto sociocultural; considerando que em alguns países os homens creem que cada mulher inserida no mercado de trabalho é responsável pelo desemprego de um homem.

De acordo com Benevides et al. (2012), as classes de diferenciação de assédio moral que demonstraram um número maior de índices de queixas estão relacionadas à ameaça de demissão pela não execução de metas, bem como a jornada de trabalho, quanto ao sexo do trabalhador, elementos pessoais e domésticos, revelando que o gênero feminino são os que mais formalizam reclamações como vítimas de assédio moral, o que também evidenciou que a faixa etária que mais se sobressaiu foi de 26 a 35 anos de idade.

Teixeira, Reis e Santos (2013) ressaltam que o meio laboral tem sido apontado como palco para as mais diversas formas de violência, desobedecendo aos direitos humanos, assim como suas características e diferenças, tornando uma disputa interna composta por aversão e carência de empatia pelo outro. De acordo com os princípios e direitos dos cidadãos expostos na Constituição Federal, eles firmam proteção ao trabalhador, aos valores sociais do trabalho, à igualdade de direitos e também de suas obrigações nos distintos gêneros, homens e mulheres, à sua livre iniciativa e à defesa da violência da honra e imagem do indivíduo (BOBROFF; MARTINS, 2013).

Com base no princípio da dignidades e compreende direito do uso da autonomia e o discernimento dos limites de expressão de vontade, com relação ao âmbito coletivo em que o indivíduo saiba reconhecer o outro como seu semelhante, constituindo um comportamento ético e de respeito. O assédio é descrito como um conjunto de condutas antiéticas prolongadas e efetivadas de modo vexatório e inapropriado, com objetivo de discriminar, denegrir, humilhar e excluir a vítima (VASCONCELOS, 2015).

Deste modo, a conduta violenta de assédio rompe as expectativas e oportunidades criadas em relação ao trabalho realizado pela vítima, deixando-a sob alvo do medo, ainda comprometendo as possíveis vantagens competitivas da empresa em decorrência da vivência dos indivíduos em um ambiente adverso do que o esperado (VALADÃO JUNIOR; MENDONÇA, 2015). Neste sentido, no subtítulo imediato, serão apresentadas algumas pesquisas recentes que referenciam o ato de assédio moral no ambiente de trabalho, especificadamente nas empresas.

2.2 PESQUISAS RECENTES SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Embora o tema em estudo seja considerado relativamente recente, foram selecionados alguns estudos que apresentam a necessidade do tema se manter em agenda de pesquisa:

Inicialmente, Silva; Nakata (2016) realizaram um estudo cujo objetivo principal foi compreender os motivos pelos quais os indivíduos que sofrem a violência do assédio moral permanecem na organização. Os autores consideram que o assédio moral é um fenômeno cultural, a qual é formada por conjecturas criadas e retratadas pelas pessoas, no qual o seu comportamento está ligado aos seus valores e crenças bem como em sua atuação social.

A pesquisa se deu por meio de um estudo descritivo e de natureza quantitativa, no qual o instrumento de coleta de dados foi um questionário on-line com (16) questões, sendo que os pesquisadores obtiveram (100) respondentes válidos. A amostra se limitou em entrevistar pessoas que já possuíram alguma experiência de trabalho, sendo ela remunerada ou não, mas que se compreende como qualquer atividade de trabalho na qual carecia de disponibilidade física, mental e temporal, e que o mesmo já tivesse sofrido assédio moral (SILVA; NAKATA, 2016).

Conforme Silva e Nakata (2016), as vítimas caracterizaram o ato de assédio moral com condutas e comportamentos que buscam desestruturar a vítima, de modo físico e psíquico. Ainda, a pesquisa possibilitou identificar que as vítimas permanecem no mesmo ambiente de trabalho por motivos financeiros, pois um indivíduo procurar uma atividade remunerada por conta do fim econômico para sua sobrevivência e manutenção. Os autores destacam a importância de desenvolver outros estudos que busque compreender melhor e aprofundar o conhecimento sobre os motivos os quais levam a permanência das vítimas no mesmo local de trabalho.

Já Ventura et. al. (2017) desenvolveram um artigo no qual o objetivo foi analisar as relações de trabalho e seus efeitos na saúde mental dos servidores técnicos e docentes do setor administrativo da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) no estado de MG. A pesquisa ocorreu por meio de um questionário, onde na primeira etapa de aplicação (125) servidores responderam às perguntas, desta amostra (52%) são profissionais técnicos de administração e (48%) são docentes, já na segunda etapa de aplicação participaram (5) servidores que sofreram assédio moral dentro da universidade.

Os resultados indicam que o assédio moral pode ser considerado como um tema multidisciplinar que possibilita uma análise sob diferentes pontos, sendo ele de cunho antropológico, psicológico, médico, jurídico ou administrativo, por vez, no administrativo o foco volta-se para as ações de gestão por ser no ambiente organizacional que o fenômeno do assédio moral ocorre em diferentes formas. O estudo constatou a presença do assédio moral na UFOP, e mesmo que se tenha uma gestão totalmente especializada para coibir o ato ainda existem servidores vítimas da violência que provoca danos à saúde física e psíquica (VENTURA; TEIXEIRA; OLIVEIRA; PORTO, 2017).

Destaca-se que a Instituição possui a consciência da existência desse ato e procura enfrentar a situação e buscar melhorar as condições no ambiente de trabalho. O

sofrimento das vítimas decorrentes do assédio moral tem início muito antes do surgimento de qualquer doença, as situações de violências impostas às mulheres e aos homens acabam por gerar medo de perder o emprego, além de apresentar ineficiência na realização das atividades, diminuição da autoestima, convicção de incompetência, entre outros, originando um efeito desfavorável sobre os indivíduos, causando sérios danos à saúde mental. (VENTURA; TEIXEIRA; OLIVEIRA; PORTO, 2017).

Corroborando os autores Marazzo et. al. (2017) desenvolveram um estudo no qual buscaram conhecer mais este fenômeno devido as inúmeras denúncias de assédio moral e outros tipos de atos de violência no ambiente de trabalho, tendo como objetivo geral propor ações preventivas para coibir a assédio moral no ambiente organizacional. A pesquisa foi de caráter exploratório e qualitativo, realizada com (30) especialistas, os quais responderam um questionário com (10) questões, usando (2) escalas e (1) questão aberta, deste modo pode-se observar que os atos de assédio moral, conforme listados no questionário, ocorreram com uma certa frequência no ambiente laboral, o que demonstrou um impacto significativo no meio organizacional.

O questionário foi aplicado com pessoas que são administradores de grupos fechados nas redes sociais, tendo um resultado além do esperado. Alguns dos participantes responderam e citaram as formas pelas quais sofreram o assédio e de que modo isso acabou impactando em sua vida, o que os tornou defensores da divulgação desse tema servindo como um alerta para outras vítimas (MARAZZO et. al., 2017).

O estudo destacou que o número de denúncias nos últimos anos vem crescendo junto a Justiça do Trabalho, as quais são registradas pelos sindicatos e pela própria vítima, onde que por muitas vezes foi necessário a intervenção da Procuradoria Regional do Trabalho que promoveu a proteção do trabalhador. (MARAZZO et. al., 2017)

Agregando valor, Mendonça, Santos e Paula (2018) realizaram um artigo cujo foco central da pesquisa foi identificar as preferencias metodológicas no desenvolvimento de estudos, bem como elucidar a origem institucional dos autores, as obras mais utilizadas e os campos para novos trabalhos. Para o desenvolvimento do estudo, os dados coletados tiveram como base de informação os periódicos brasileiros do período de 2001 a outubro de 2016, os quais referenciaram as áreas de Administração e Psicologia Social e do Trabalho, também de canais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnAnpad).

A pesquisa desenvolvida elucidou a origem institucional dos autores, as obras mais utilizadas e as lacunas para novos estudos. Observou-se que as publicações nacionais sobre o tema em estudo, vêm destacando-se o que mostra uma média de três trabalhos por ano, e que o período que se obteve publicações foram entre 2008 e 2013, representando (74%) dos trabalhos analisados, foram investigadas (28) revistas onde (12) delas publicaram artigos referentes ao assédio moral no trabalho, das quais (7) possuem escopo na área de Administração e as demais na área de Psicologia, destacando as revistas ERA, Cadernos EBAPE e Psicologia & Sociedade (MENDONÇA; SANTOS; PAULA, 2018).

Parafraseando Mendonça, Santos e Paula (2018), é necessário buscar por mais informações quanto ao tema assédio moral, investigá-los sob diferentes perspectivas, como interrogar os agressores para melhor compreender as multifaces das causas que

desencadeiam essa violência e as ligações de poder que o envolvem. Bem como as possíveis relações entre a formação de administradores e a familiarização do assédio como uma ferramenta de gestão nas empresas, da mesma forma realizar uma melhor compreensão de como essa violência se confronta entre o nível grupal e individual, e os mecanismos de enfrentamento utilizados pelas vítimas para com esse problema no ambiente de trabalho, à violência moral.

Culminando esse pressuposto, Silva, Castro e Dos-Santos (2018) desenvolveram um estudo que buscou investigar a relação entre cultura organizacional, o assédio moral e a satisfação no trabalho. A aplicação ocorreu com trabalhadores de empresas das cidades de Salvador e Feira de Santana, no estado da Bahia, no qual obtiveram (912) questionários respondidos.

Os resultados indicam relações existentes entre os conceitos, haja vista o fato de que as culturas clã e adocrática demonstraram obter uma ligação contrária entre seus membros e o ato do assédio moral, em que ambas as culturas se inclinam para reprimir a existência do assédio moral. Já em contrapartida, a cultura de mercado revelou-se estar associada ao ato de assédio moral e que uma favorece o surgimento da outra. Na comparação da cultura com a satisfação, considerando as culturas hierárquicas e adocrática, demonstraram estar, de modo positivo, associadas com a satisfação, e de modo contrário a cultura de mercado mostrou-se sinais contrários referentes a satisfação. Na análise de estudo a cultura clã não apresentou relevância estatística. E, por fim, ressalta o efeito regulador do assédio moral na atuação da cultura acerca da satisfação, o que demonstra ser muito importante (SILVA; CASTRO; DOS-SANTOS, 2018).

Contudo, diante dos achados ligados ao efeito mediador do ato de assédio moral nas empresas, fortalecem a atenção para a existência desta violência no meio organizacional, onde por mais que as culturas sirvam como inibidoras de tal práticas, a presença do mesmo pode diminuir o efeito negativo ou positivo da cultura com relação a satisfação. A cultura organizacional demonstra ter uma participação expressiva no surgimento ou permanência do assédio moral no ambiente laboral. O que indica a importância de se estender as discussões referentes a este fenômeno, sendo ele precursor de consequências de tamanha intensidade, ao ponto de intervir na cultura organizacional nas empresas (SILVA; CASTRO; DOS-SANTOS, 2018).

Os estudos recentes procuraram elucidar alguns temas acerca do assédio moral dos últimos anos, nos quais os autores buscaram em suas obras conhecer melhor este fenômeno de violência que atinge o ambiente organizacional, bem como identificar as preferências metodológicas no desenvolvimento de estudos e origem institucionais dos autores, e ainda o entendimento da relação entre cultura organizacional, assédio moral e a satisfação no trabalho. O tópico seguinte apresenta as metodologias utilizadas para o desenvolvimento deste presente estudo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo teve como objetivo central identificar o assédio moral nas micros e pequenas empresas e sua ligação com o gênero, por meio do desenvolvimento e aplicação de um questionário estruturado.

O mesmo se caracteriza como sendo uma pesquisa quantitativa com base descritiva, coordenado por uma pesquisa teórico-empírica, por meio da produção e análise de conhecimentos, dado que, afora a coleta de dados secundários em artigos e livros, a pesquisa também envolve fontes primárias, ou seja, através da coleta de dados por meio da pesquisa de campo. Portanto, através de médias, percentuais etc., o estudo procura descobrir as relevantes características necessárias (RICHARDSON, 2011).

Para o desenvolvimento da coleta de dados foi empregado o método de pesquisa survey, considerando que a pesquisa é de cunho teórico-empírica e busca reunir dados primários. Este método de pesquisa utiliza-se de uma forma direta para interrogar as pessoas, com o intuito de descobrir informações de um grupo considerável de indivíduos referente ao problema a ser estudado, por meio da análise quantitativa, alcançando os resultados desejados sendo correspondentes às informações recolhidas (GIL, 2008).

Antecedente à elaboração da pesquisa, o presente estudo foi submetido à aceitação do Comitê de Ética em Pesquisa. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário baseado na obra de Felipe (2016). O questionário foi constituído por (48) questões, de respostas abertas e fechadas, as mesmas foram desenvolvidas em seis seções, em que inicialmente descreveu-se o instrumento de coleta de dados com o questionamento de optar pela participação do mesmo ou não. A segunda seção compreende (17) questões relativas à caracterização do perfil do respondente; a terceira seção é composta por (11) questões à qual refere-se ao trabalho na vida dos(a) entrevistados(a); a quarta seção compreende (12) questões as quais evidenciam as expressões de violência na esfera do trabalho; a quinta seção é composta por (4) questões que buscam destacar as reações diante do assédio moral vivenciado que aborda; e pôr fim a sexta e última seção é composta por (3) questões que refere-se aos mecanismos de enfrentamento ao assédio moral na esfera de trabalho.

Por conseguinte, a coleta de informações iniciou-se no dia 08 de setembro de 2018 com compartilhamento do questionário e encerrou-se 28 dias após. A pesquisa buscou abranger participantes que possuíssem vínculo empregatício ou que já possuíram, de modo que concerne à sua participação. Após concluir esta etapa, a seção seguinte exibirá a análise e discussão dos resultados descobertos durante a pesquisa de campo.

Por fim, a amostra contou com 155 profissionais que atuam ou atuaram em micro e pequenas empresas. Os respondentes tiveram acesso à pesquisa por meio de um link online, o qual foi viabilizado nas redes sociais e encaminhado por e-mails, o mesmo foi estruturado no Google Drive, este que foi utilizado como ferramenta para a tabulação dos dados. O desenvolvimento da análise dos dados aconteceu por meio de estatística descritiva, analisando-se os resultados por frequência, os níveis de percentual, bem como a média e desvio padrão.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise de resultados foi desenvolvida em duas etapas. A primeira, busca descrever o perfil do participante e a relação laboral através de dados primários, a segunda etapa buscar relatar o assédio moral perante a visão e o conhecimento dos mesmos referentes ao tema.

4.1 ANÁLISES DESCRITIVAS DO CONTEXTO DO TRABALHO

Para o desenvolvimento do estudo buscou-se atingir um número mínimo de participantes, sendo (150) respondentes, com a divulgação da pesquisa nas mídias sociais e envio individual, por meio do facebook, e-mail e grupos de aplicativos, foi possível obter uma amostra de (155) respondentes válidos. A Tabela 1 apresenta a descrição do perfil do respondente do questionário:

Tabela 1. Descrição do perfil do respondente.

Definição enquanto raça/cor/etnia				
Negra	Parda	Branca	Indígena	Outra
2 (1,3%)	10 (6,5%)	143 (92,3%)	0	0
Definição enquanto orientação sexual				
Heterossexual	Homossexual	Lésbica	Bissexual	SN/NR
152 (98,1%)	2 (1,3%)	1 (0,6%)	0	0
Região geográfica de sua origem				
Nordeste	Sul	Norte	Centro Oeste	Sudeste
8 (5,2%)	142 (91,6%)	3 (1,9%)	2 (1,3%)	0
Estado civil				
Solteiro	Casado	Divorciado	NS/NR	Viúvo(a)
94 (60,6%)	56 (36,1%)	3 (1,9%)	2 (1,3%)	0
Tem filhos(as)				
Não	Sim			
106 (68,4%)	49 (31,6%)			
Reside em domicílio				
Próprio	Alugado	Financiado	Cedido	Outros
92 (59,4%)	34 (21,9%)	16 (10,3%)	6 (3,9%)	7 (4,5%)

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nas informações registradas é possível destacar que (92,3%) dos respondentes se declaram brancos, enquanto orientação sexual, (98,1%) declaram-se heterossexual e (91,6%) reside na região sul do país. Já no que tange à formação profissional, foi possível identificar que (47,1%) possuem Ensino Superior Incompleto e (36,8%) Ensino Superior Completo, e (92,3%) dos participantes estão trabalhando no momento.

Destaca-se que os respondentes iniciaram no mercado de trabalho através de indicações, via currículo vitae, concurso/seleção pública, por convite, por meio de estágio, e alguns como autônomos. A Tabela 02 apresenta as funções e salários do público investigado.

Tabela 2. Descrição horas, funções e salários.

Carga horária diária de trabalho				
4 horas	6 horas	8 horas	Mais de 8 horas	
10 (6,5%)	11 (7,1%)	82 (52,9%)	52 (33,5%)	
Função desenvolvida				
Operacional	Auxiliar Adm.	Gestor	Outra	
24 (15,5%)	38 (24,5%)	30 (19,4%)	63 (40,6%)	
Faixa salarial				
de 954,00 a 1.500,00	de 1.556,89 a 2.500,00	de 2.500,00 a 3.500,00	de 3.500,00 a 5.000,00	acima de 5.000,00
58 (37,4%)	39 (25,2%)	22 (14,2%)	14 (9%)	22 (14,2%)

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados indicam que grande parte dos respondentes (52,9%) trabalham 8 horas por dia; no que tange à faixa salarial, (37,4%) recebem salários que variam de R\$954,00 a R\$1.500,00, e na descrição de funções laborais desenvolvidas pelos mesmos 40,6% (63) responderam outra classificação para descrever sua função laboral, outros 24,5% (38) exercem a função de auxiliar administrativo, 19,4% (30) ocupam a função de gestor e 15,5% (24) atuam na sessão operacional.

Entre os entrevistados, (82,6%) possuem mais de uma renda salarial no grupo familiar, porém para (16,8%) esta é a única renda para manter as despesas familiares, das quais (25,8%) possuem uma pessoa como dependente, (21,9%) possuem duas pessoas como dependentes, (14,2%) possuem três pessoas como dependentes e (4,5%) possuem quatro pessoas como dependentes.

Ficou evidenciado que grande parte dos respondentes iniciou a vida laboral na adolescência, entre 18 (16,8%) e 16 (14,8%) anos de idade. Sendo interessante destacar que (25,8%) permanecem no mesmo local e (74,2%) já mudaram de local de trabalho, dos quais (74,2%) tiveram seus direitos trabalhistas assegurados e (22,6%) não tiveram. Destaca-se que para (83,9%) o trabalho é muito importante em suas vidas.

Na concepção dos respondentes, no que toca as relações entre homens e mulheres no ambiente laboral, (75,5%) disseram haver igualdade de tratamento, já (13,5%) afirmaram haver desigualdade de relações e (11%) nunca refletiram sobre esta questão, e os mesmos justificaram dizendo que existe a desigualdade salarial, bem como o tratamento com indiferença e desmerecimento da mulher, muitos dos ambientes possuem mais homens e pouca oportunidade para as mulheres. Em conformidade, alguns descreveram haver parcialidade nas relações de gênero no ambiente de trabalho, e outros até o momento não presenciaram ou viram algum tipo de desigualdade de gênero nas atividades laborais.

Em relação à satisfação com o emprego atual, (84,5%) disseram estar satisfeitos, (11%) afirmam não estar e (4,5%) optaram por não responder, no qual os não satisfeitos ressaltaram como principais motivos do descontentamento: salários, clima organizacional, falta de desenvolvimento de carreira, falta de reconhecimento profissional e oportunidades, desrespeito e humilhações.

Com base na satisfação dos respondentes (76,1%) responderam não querer mudar de setor, enquanto (16,1%) desejariam trocar de local de trabalho, tendo como motivos de troca o próprio ambiente de trabalho e o clima conturbado e acintoso, como também, a insatisfação com os níveis hierárquicos.

Ao analisar as informações, é possível compreender que muitos dos fatos de insatisfação que ocorrem no ambiente de trabalho são provenientes de problemas pertencentes ao relacionamento com colegas, a forma como as pessoas se manifestam, bem como, o reconhecimento e desenvolvimento profissional, tanto ligado à carreira como financeiramente.

Diante disto, a satisfação pode ser entendida como sendo uma condição de caráter emocional prazeroso o qual deriva de diferentes pontos do trabalho e que pode ser influenciada pela opinião de mundo e pelos anseios, vivências e características individuais de cada trabalhador, envolvendo formas distintas de enfrentamento dos problemas e a costumeira tomada de decisões (SCHERE; PIRES; SCHWARTZ, 2009). O próximo tópico aborda uma análise dos principais questionamentos quanto o assédio moral no ambiente de trabalho.

4.2 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Nesta sessão busca-se descrever, com base no questionário realizado, uma análise referente as expressões de violência na esfera do trabalho e as reações dos indivíduos diante do assédio moral e os mecanismos de enfrentamentos ao ato de assédio moral no ambiente de trabalho. A Tabela 3 apresenta os dados referente ao ato de violência e assédio moral no ambiente de trabalho, conforme análise do questionário aplicado.

Tabela 3. Dados referente ao ato de violência e assédio moral no ambiente de trabalho

Existe violência na esfera do trabalho				
Sim	Não	NS/NR		
99 (63,9%)	53 (34,2%)	3 (1,9%)		
A violência ocorrem contra				
Mulher	Homem	Os dois	Mais contra ao homem	Mais contra a mulher
15 (13,4%)	2 (1,8%)	54 (48,2%)	1 (0,9%)	40 (35,7%)
Já ouviu falar em assédio moral				
Sim	Não			
140 (90,3%)	15 (9,7%)			
Homens e mulheres sofrem assédio moral de modo igual na esfera de trabalho				
Sim	Não			
68 (43,9%)	87 (56,1%)			

Fonte: Dados da pesquisa.

A grande maioria dos respondentes (63,9%) destacaram a existência do ato de violência dentro do local de trabalho, e que ela pode ocorrer tanto para ambos os gêneros, sendo que para (48,2%) ocorre com mais assiduidade contra as mulheres e 35,7% para com homens. Quanto ao conhecimento do termo assédio moral, (90,3%) dos respondentes já ouviram falar no tema e (9,7%) afirmam não conhecer, em que mais da metade (56,1%) reconhecem haver diferença entre os gêneros e o nível de

violência praticado. O Quadro 1, apresenta as principais causas e razões pelas quais ocorrem a violência do assédio moral no ambiente de trabalho nas empresas, em conformidade com a análise das questões de respostas abertas do questionário.

Quadro 1. Caracterização do assédio moral de ambos os gêneros

Gênero	Caracterização
Feminino	Por ser frágil e vulnerável
	Físico e postura
	Falta de capacidade laboral
	Por serem mais cobradas e criticadas
	Desqualificação da sua capacidade
	Vítima de machismo constante
Masculino	Desigualdade de cargos e salários
	Pressões diárias
	Cobrança em demasia
	Abuso de poder

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme Rui Neto (2008), com a crescente evolução da profissional mulher no mercado de trabalho e o espaço que vem adquirindo no decurso dos anos, mostra uma significativa melhoria da participação feminina no ambiente laboral, porém está inserção não ocorreu de fato de uma maneira justa e igualitária. Devido ao histórico tradicional em que os homens ocupavam as atividades laborais e as mulheres as funções domésticas, houve uma ruptura de barreira a ser conquistada, sendo o pontapé inicial para que as mulheres pudessem alcançar seu espaço no atual ambiente econômica e social, a partir disto as implicações ainda constitui num contexto contemporâneo, o que causou as mulheres diferenciações laborais em comparação aos homens.

De acordo com as justificativas em que ambos os gêneros sofrem assédio moral no ambiente de trabalho, os respondentes descrevem que em determinadas situações ocorre sem ser percebido inicialmente, mas que com o passar do tempo destaca-se pelas palavras inadequadamente ditas e expressões grosseiras. Evidenciam que, em determinados casos, ela pode até possuir uma diferença na intensidade, mas ocorre de forma igual para ambos os gêneros, por meio da pressão e cobrança em demasia, pelo abuso de poder.

Os participantes relatam que o assédio pode atacar pontos distintos em homens e mulheres, sendo de acordo com o objetivo do agressor, e que - por muitas vezes - esta pressão pode estar atrelada ao cargo e não ao gênero, um fato que depende tanto do gestor bem como do funcionário, e como um pedido de ajuda sugerem a disponibilidade e utilização de ferramentas para neutralizar estes atos de humilhação e abuso.

Normalmente a vítima é provida de um nível considerável de responsabilidade acima da média, possui um grau de conhecimento superior aos demais, disposta de uma grande autoestima e, o mais interessante, ela acredita piamente nas pessoas que a cercam, com total confiança. É possível apontar como sendo os principais perfis para as vítimas de assédio moral, os trabalhadores que possuem mais de 35 anos; os indivíduos com salários muito altos; os honestos, escrupulosos e saudáveis;

extremamente dedicados ao trabalho; os que não se deixam subjugar e curvar-se ao autoritarismo; sendo mais competente que o agressor; portadores de algum tipo de deficiência; os homens que estão inseridos em um grupo de mulheres; as mulheres em um grupo de homens; aqueles que possuem uma crença religiosa ou orientação sexual diferente a do assediador (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004).

Já em relação ao conhecimento sobre o assédio moral, 46,4% responderam ser uma violência no espaço de trabalho, enquanto (29,3%) responderam ser uma forma específica de relações desiguais de gênero o espaço laboral, outros (18,6%) destacaram ser uma forma de terror no espaço de trabalho, e os demais (5,7%) reconhecem ser algo que faz parte do dia a dia do profissional. A seguir a Tabela 4 apresentará dados relativos ao assédio moral, em conformidade com os resultados da pesquisa.

Tabela 4. Dados ligados ao assédio moral.

Já vivenciou/vivencia alguma situação de assédio moral no ambiente de trabalho?				
Sim	Não	NS/NR.		
54 (34,8%)	98 (63,2%)	3 (1,9%)		
Caso afirmativo, foi potencializado pelo que?				
Sua capacidade intelectual	Sua indisponibilidade de trabalho em outros horários	Sua aparência	Sua orientação sexual	Outro
18 (28,6%)	18 (28,6%)	9 (14,3%)	9 (14,3%)	9 (14,3%)
Quem praticou o assédio moral?				
A chefia imediata	O(a) Gestor(a)	Colegas do setor		
27 (40,9%)	12 (18,2%)	27 (40,9%)		
Qual o sexo que praticou o assédio moral?				
Feminino	Masculino			
26 (37,1%)	44 (62,9%)			
Esse tipo de violência repercute na qualidade do seu trabalho e/ou em sua vida?				
Sim	Não	NS/NR.		
130 (83,9%)	15 (9,7%)	10 (6,5%)		

Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange ao público investigado, (63,2%) afirmam nunca terem sofrido algum tipo de assédio no ambiente de trabalho. Porém, é pertinente afirmar que o assédio moral muitas vezes não é bem compreendido pelo profissional, e que o mesmo pode estar camuflado no ambiente de trabalho como uma forma de cultura e jeito como as coisas acontecem naquele espaço.

Para o público investigado, o assédio moral é cometido tanto pelas chefias como pelos próprios colegas de setor, com um percentual de (40,9%) ambos os casos, em que o gênero que mais efetuou o assédio foi o masculino com (62,9%) das respostas. Quanto à repercussão dessa violência, (83,9%) afirmaram que a mesma pode influenciar na qualidade do seu trabalho e/ou em sua vida. De acordo com a afirmação anterior, os danos consequentes do assédio moral estão ligados ao âmbito da saúde física (2,3%), no âmbito da saúde psicológico-psíquica (55,5%), no âmbito das relações de trabalho (18,8%), no âmbito do desempenho profissional sendo no rendimento ou produtividade (13,3%), e nas relações de sociabilidade tanto com a família, como nas amizades, na afetiva (10,2%).

O fenômeno do assédio moral quando entreposto no ambiente de trabalho possui como designo atingir diretamente a personalidade e identidade dos empregados, o que resulta na mudança de comportamento e postura do mesmo, em que a vítima acaba por afastar-se de sua realidade cotidiana, que por consequência se vê desconcentrado das suas atividades gerais, tanto no que se refere ao trabalho como também na própria vida familiar (RUI NETO, 2008).

Contudo, para aqueles que já sofreram assédio moral, (65,8%) afirmaram não ter denunciado ou publicado uma notificação referente ao assédio e apenas (4,5%) realizaram algum tipo de manifestação para relatar a ocorrência do assédio moral. O Quadro 2 apresenta a conduta dos respondentes ao efetuar ou não a denúncia contra o assédio moral no ambiente de trabalho, respostas oriundas das questões abertas presentes no questionário.

Quadro 2. A atitude de quem efetuou ou não as denúncias de assédio moral

Caracterização	Justificativa e conduta
Efetuaram a denúncia (22%)	Procura de ajuda e orientação com outras pessoas
	A denúncia chegou até a chefia superior
	A notificação foi aceita e repassada a empresa
	Busca de auxílio no RH da empresa
	Efetuo a denúncia com intuito de coibir a ocorrência do assédio moral
Não efetuaram a denúncia (78%)	Medo e receio de demissão e/ou perseguição
	Por não acreditar que poderia ser resolvido e surtir efeitos
	Por se expor, em casos, mais que o assediador
	Por falta de conhecimento e informação
	Por necessidade de permanecer no trabalho
	Por não levar à sério o caso e caracterizar como algo comum
Falta de coragem	

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados esclarecem a necessidade de desenvolvimento de ferramentas para neutralizar e coibir este ato de violência no ambiente de trabalho. Segundo os respondentes, ao realizar a denúncia (8,3%) afirmaram ter recebido o acolhimento da empresa, (5%) receberam informações quanto aos trâmites legais, (11,7%) não receberam devida valorização. Estes indicadores demonstram que há um significativo caminho a percorrer nas empresas e que os gestores não se encontram preparados para lidar com este tipo de situação.

No que se refere aos mecanismos de enfrentamento ao assédio moral na esfera do trabalho, (62,6%) apontaram a legislação como forma de coibir, (11,6%) destacaram os trâmites institucionais, (5,2%) apontaram presença do apoio sindical e (20,6%) não souberam responder. Como uma forma de auxiliar e facilitar o atendimento aos(a) trabalhadores(a) em caso de assédio moral no ambiente laboral, os respondentes deram como sugestões o atendimento psicológico, ainda poder realizar denúncias por telefone com a opção de ser anônima, maior abertura para conversar com os gestores

referente ao caso, possíveis denúncias nas delegacias e Ministério Público do Trabalho, o uso de ferramentas internas próprias da empresa para informar a violência.

Diante das respostas coletadas através do questionário, é possível perceber que os respondentes destacam como uma fonte eficaz as políticas de conduta e ética no meio organizacional para combater o assédio moral. A prevenção é a melhor opção no combate ao assédio moral no trabalho, a qual pode ocorrer através da promoção, da criação e do oferecimento de ações da construção sobre a prevenção deste fenômeno a todos os profissionais laborais das empresas, independente da categoria ocupada, em conjunto com folhetos informativos referentes a proibição de atos de assédio moral no local de trabalho, ainda sendo possível a criação de uma linha telefônica ou gabinete sigilosos que possam garantir o apoio necessário as vítimas (AVELINO; CONDESSO, 2016).

Defronte ao estudo realizado, e os resultados obtidos nas análises de conhecimento por meio do questionário aplicado, é relevante destacar uma pesquisa a qual foi divulgada pelo site G1 (2015) e realizar um comparativo dos dados alcançados. G1 (2015), ressalta que metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, e (20,1%) das vítimas que efetuaram a denúncia afirmaram terem sido demitidas e (17,6%) alegaram ter sofrido algum tipo de perseguição. O G1 ainda ressalta que em proporções semelhantes, o assédio moral ocorre com mulheres (52%) e homens (48%). De acordo com os dados da pesquisa (52%) dos participantes disseram ter sofrido algum tipo de abuso, sexual ou moral, e (48%) afirmaram não ter sofrido assédio, e do total de vítimas apenas (12,5%) efetuaram denúncia.

Uma vez desenvolvida a análise dos dois grupos de variáveis que este estudo se propôs, o próximo capítulo apresenta as principais considerações finais, bem como as limitações e sugestões de novos estudos referentes ao tema elucidado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente trabalho consiste em investigar como se manifesta o assédio moral nas micro e pequenas empresas e sua ligação com o gênero. Aplicou-se uma pesquisa com 155 profissionais que atuam em micro e pequenas empresas.

Os achados sugerem que o assédio moral ocorre com ambos os gêneros tendo intensidades diferentes em determinados casos, mas as mulheres ainda são as vítimas mais assíduas e prejudicadas, por serem consideradas frágeis e vulneráveis a este tipo de violência, sendo previamente julgadas com certo teor de desigualdade no que se refere à sua capacidade de desenvolvimento na esfera do trabalho, ainda com destaque na diferenciação de cargos e salários. O assédio moral é reconhecido, em sua maioria, como uma violência no ambiente de trabalho que ocorre por consequência advinda da capacidade intelectual das vítimas ou ainda da indisponibilidade de trabalho em outros horários, o qual é difuso por colegas do mesmo setor ou ainda pela chefia próxima, sendo o gênero masculino o principal acometedor do assédio moral. Com grande destaque, os respondentes apontaram que a violência do assédio moral repercute na qualidade do trabalho desenvolvido e/ou na vida da vítima, em que seus principais danos estão ligados a saúde psicológico-psíquica da vítima.

O trabalho se apresenta como muito importante para todos os respondentes, levando em consideração a situação financeira para suprir suas próprias necessidades, custear as despesas familiares, bem como os compromissos de investimentos imobiliários e afins, o que remete a imprescindibilidade de permanecer no trabalho. Desta forma, uma minoria da parcela de vítimas realiza algum tipo de denúncia acerca do assédio moral, isso porque os mesmos têm receio ou medo de perder o emprego, de ser perseguidos, por receber ameaças ou por falta de conhecimento e informações sobre os meios existentes para efetuar a denúncia.

No que se refere aos mecanismos de enfrentamento do ato de assédio, os respondentes apontaram a legislação, em sua maioria, como uma forma de coibir a violência no ambiente laboral, sugerindo a elaboração de ferramentas e métodos que facilite a realização das denúncias de uma forma que não expusesse os denunciantes, tanto no ambiente interno como externo das empresas, como também atividades auxiliares para o atendimento das vítimas.

Um importante ponto de reflexão é que os resultados indicam que o assédio moral acontece de forma “camuflada” no contexto das micro e pequenas empresas. Mesmo em um ambiente empresarial no qual a equipe é formada por menos pessoas, situações de humilhações, pressões emocionais e ameaças parecem fazer parte da rotina de muitos profissionais. O que sinaliza a necessidade de se ampliarem as discussões sobre este fenômeno, já que produz consequências tão fortes, a ponto de ser capaz de influenciar nos aspectos emocionais do profissional e na cultura organizacional da empresa.

Embora os objetivos deste estudo foram alcançados, é necessário destacar que existem limitações. A principal é em relação ao método, uma vez que os estudos quantitativos não são capazes de trazer os aspectos subjetivos que estão ligados ao assédio moral (contexto, cultura, gênero, região). A escolha de Micro e Pequenas Empresas também pode ser uma limitação. Novas pesquisas podem analisar o assédio moral vinculado a outras variáveis, como: cultura organizacional, segmento de atuação e satisfação com o trabalho. Também se sugere ampliar a amostra para públicos maiores e diferentes, além de se realizarem estudos em organizações específicas para se preservar a homogeneidade da amostra e se melhorar a compreensão em maior profundidade do assédio moral. É relevante estudos que investiguem o posicionamento daqueles que ocupam a função de gestor, para confrontar os resultados, assim, buscar soluções que sejam efetivas para mitigar essa violência no âmbito organizacional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C.; CAVALCANTE, G.; BATISTA, H. G. Assédio no trabalho dificulta ascensão de mulheres nas empresas. O Globo, Jan. 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/assedio-no-trabalho-dificulta-ascensao-de-mulheres-nas-empresas-22285265>>. Acesso em: 09 de Dez. de 2018.

AVELINO, A. S. S.; CONDESSO, C. D. F. Assédio moral no trabalho: um fenômeno sombrio. Universidade Autónoma de Lisboa, 2016.

BENEVIDES, S. D.; MATOS, F. R. N.; FIGUEIREDO, N. C.; LOPES, K. L. de A. Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza-Ceará. Revista de Administração UFSM, Santa Maria, v.5, n.2, p 373-385, Mai./Ago.2012.

BOBROFF, M. C. C.; MARTINS, J. T. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Revista Bioética, 2013.

CAMPOS, M. I.; RUEDA, F. J. M. Assédio moral: Evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. Artigo de Avaliação Psicológica da USF – Itatiba-SP, 2016.

FELIPE, J. D. L. Assédio moral contra as mulheres: um estudo com técnicas administrativas da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Dissertação de Pós-Graduação em Serviços Sociais e Direitos Sociais da UERN, 2016.

FREIRE, P. A. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. Psicologia.com.pt. 2009.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.41, n.2, Jan./Jun. 2001.

_____. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? Revista de Administração de Empresas, Jan./Jun. 2007.

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

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 2008.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2000.

_____. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2006.

_____. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2008.

MAÑAS, A. V. Assédio Moral nas Instituições de Ensino: definição, características e soluções. Revista Ciência da Administração, Fortaleza, v. 15, n. 2, Jul./Dez. 2009.

MARAZZO, L. M.; MEIRIÑO, M. J.; MÉXAS, M. P.; VILLELA, F. G.; DRUMOUND, G. M. Assédio moral nas organizações e seus impactos. Revista Gestão Organizacional, v.10, n.1, Jan./Abr. 2017.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. Revista de Administração Mackenzie, v.9, 2008.

MENDONÇA, J. M. B.; SANTOS, M. A. F.; PAULA, K. M. Assédio moral no trabalho: estado da arte e lacunas de estudos. *Gestão & Regionalidade*, v.34, n.100, Jan./Abr. 2018.

RIBEIRO, C. R. B.; MANCINI NETO, P. Assédio moral: o poder perverso nas empresas. *Revista Pretexto*, Belo Horizonte, Jul. 2003.

RICHARDSON, R. J. *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*. São Paulo: Atlas, 2011.

RUI NETO, A. Assédio Moral contra Mulher nas Relações de Trabalho: uma reflexão sobre suas consequências econômicas e psicológicas. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2008.

SILVA, L. P.; CASTRO, M. A. R.; DOS-SANTOS, M. G. Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho. *RAC – Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v.22, n.2, Mar./Abr. 2018.

SILVA, V. V.; NAKATA, L. E. Da deterioração das relações à escolha pela permanência: O assédio moral no trabalho. *Recape Revista de Carreiras e Pessoas*, São Paulo, v.6, n.2, Mai./Jun./Jul./Ago. 2016.

SCHERE, M. D. A.; PIRES, D.; SCHWARTZ, Y. Trabalho coletivo: um desafio para a gestão em saúde. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, SP, v.43, n.4, 2009.

SOARES, L. Q. Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho: “ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TARCITANO, J. S. C.; GUIMARÃES, C. D. Assédio moral no ambiente de trabalho. Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora, 2004.

TEIXEIRA, R. F.; REIS, M. C.; SANTOS, L. M. L. Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná. *Revista de Administração UFSM*, Santa Maria, RS, v.6, n. 4, Dez. 2013.

VALADÃO JUNIOR, V. M.; MENDONÇA, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. *Cadernos Ebape.BR*, Rio de Janeiro, v.13, n.1, Jan./Mar. 2015.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cadernos Ebape.BR*, Rio de Janeiro, v.13, n.4, Out./Dez. 2015.

VENTURA, E. F.; TEIXEIRA, L. A. A.; OLIVEIRA, R. R.; PORTO, L. Assédio moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos. *Revista de Administração e Inovação Hospitalar*, Belo Horizonte - MG, v.14, n.4, Out./Dez. 2017.