

ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS DA ATUALIDADE

Luciane Viana Braga de Carvalho

RESUMO

A exposição de funcionários a situação vexatórias, humilhantes e constrangedoras sempre foi uma constante no ambiente de trabalho.

Muitas vezes disfarçados de brincadeiras, o assédio moral provoca desmotivação, baixo autoestima e frequentemente, diminuição da produção.

O funcionário sob assédio moral, sente-se diminuído, desqualificado, injustiçado e, mesmo diante dessas angústias, preferem não levar o caso ao Recursos Humanos quer seja por medo, quer seja por falta de provas, e, quando não há mais saída, optam por uma nova colocação em outra empresa.

A mudança do funcionário para outra empresa nem sempre é questionada pelo recrutador anterior e nem pelo posterior.

Na entrevista de demissão, o futuro ex-funcionário não revela a causa real de sua saída, pois teme que esse fato gere uma má referência na busca de sua nova colocação.

Na entrevista de admissão da nova empresa, também não revela o fator que motivou a busca da nova colocação, justamente por receio de ser mal interpretado.

A questão do assédio moral nas empresas é antiga e o assunto tem sido discutido, pesquisado e denunciado, embora o número de denúncias ainda não seja expressivo.

Sob o olhar de Aguiar (2005), Guedes (2005), Grimaldi (2015) entre outros, esse trabalho tem por objetivo geral levantar o perfil do assediador e do assediado, verificar o conhecimento do que seja o assédio moral no trabalho e averiguar a existência do assédio moral nas empresas da atualidade, e, adicionalmente, conceituar o termo em seu aspecto etimológico, jurídico e psicológico, amparado por pesquisa de campo exploratória, entrevistas e pesquisas bibliográficas.

Pretende-se chegar à conclusão de que o assédio moral é praticado nas empresas da atualidade ainda que suas vítimas não estejam certas sobre essa prática.

Palavras-chave: Assédio moral. Motivação. Autoestima. Depressão. Medo. Repressão.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho tem por objetivo geral analisar o assédio moral dentro das empresas atualmente e se justifica pela existência de pouca discussão sobre o tema, ainda que seja dentro das organizações, nas relações de trabalho que se passa a maior parte do tempo.

Com pesquisa de campo quantitativa voltada a 265 pessoas, de um universo de 2531, explorou-se o tema assédio moral entre pessoas de 18 a 65 anos em todo o território nacional, através de pesquisa virtual elaborada no aplicativo Survio e divulgada por vinte dias no Facebook, na página de entretenimento Palavras e Vozes que possui mais de quinze mil seguidores.

A pesquisa teve um custo de U\$200,00 e foi divulgada entre os dias 29 de outubro de 2016 e 18 de novembro de 2016.

Convidou-se os participantes da pesquisa a responderem, adicionalmente, uma pesquisa sobre assédio moral no trabalho, com cinco questões abertas.

Do número de participantes – 265 pessoas – 15 aceitaram participar desde que não tivessem seus nomes ou empresas divulgadas.

Entregou-se um termo de confidencialidade a cada um dos participantes, que optaram pela entrevista pelo Whats App, telefone ou e-mail.

A fim de apoiar a pesquisa e a entrevista, fez-se um trabalho de revisão bibliográfica, abordando conceitos, definições e teorias sob o olhar de Aguiar (2005), Guedes (2005) e Grimaldi (2015), entre outros.

O assédio moral é um problema antigo, sempre presente dentro das organizações. A primeira tentativa de defini-lo foi feita em 1976 por Carroll Brodsky, a partir de uma pesquisa publicada nos EUA, sendo descrito como tentativas repetitivas de uma pessoa para atormentar outra por meio de pressões, humilhações e intimidações (EVANGELISTA, FAIMAN; 2015).

Muitas vezes disfarçado de brincadeira, o assédio moral no trabalho tinha por objetivo principal aumentar a produtividade dos funcionários, incutindo nesses o medo de perder o emprego e com isso, o sustento da família (AGUIAR, 2005).

O tempo passou, a globalização chegou, os mercados ficaram mais acirrados e competitivos e ainda assim, o assédio moral continuou presente no ambiente de trabalho (ONESTI, PENHAKI, SANTOS; 1999), fazendo com que o medo de perder o emprego, uma promoção ou até mesmo um bônus por mérito, sujeitem o empregado a situações humilhantes, degradantes e estressantes (JESUS, SILVA; 2015).

De acordo com o Guia Trabalhista, o chefe direto, principal agente do assédio moral, pune o subordinado com palavras, gestos, ações, deixando-o à margem, dando tarefas abaixo de suas qualificações ou até mesmo não passando tarefas a serem executadas.

O funcionário, desta forma, começa a apresentar sinais de irritação, desmotivação, depressão e, mesmo conhecendo a causa, sujeita-se a ela e não procura ajuda dentro da empresa, pois para ele, ao buscar socorro, estará arriscando-se a perder seu emprego (GRIMALDI, 2015).

Segundo a Universidade Federal de Santa Catarina, em seu Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do sujeito, perder o emprego é uma questão de tempo, pois o funcionário que sofre assédio moral acaba pedindo demissão e vai para outra empresa, pois enxerga essa atitude como a única forma de livrar-se da perseguição constante do assediador.

Há casos em que o ex-funcionário entra na justiça contra o empregador por danos morais, mas esses casos referem-se sobretudo a cargos subalternos, pois posições de chefia geralmente requerem referência do empregador anterior, inviabilizando a abertura de um processo por assédio moral.

Muitos são os casos em que funcionários passam a apresentar sintomas recorrentes de fadiga, desmotivação, desinteresse pela função, dores de cabeça, entre outros sinais de mal-estar atrelado ao ambiente de trabalho, como dores nas costas, irritação e faltas frequentes.

O ambiente de trabalho passa a ser encarado como um lugar hostil, onde o funcionário se sente inseguro e deprimido, sem vontade de trabalhar (AGUIAR, 2005).

No entanto, esses sintomas nem sempre são percebidos como consequências do assédio moral no trabalho e sim como efeitos colaterais da função e, somente quando o empregado chega a seu limite é que percebe que pode ter sido mais uma vítima silenciosa do assédio moral no trabalho.

2. ASSÉDIO MORAL: DEFINIÇÃO

Não há uma única definição para o assédio moral, mas notadamente refere-se a uma série de comportamentos repetitivos que visam humilhar, rebaixar, vexar, marginalizar o funcionário, que geralmente está sob a chefia de outrem, causando-lhe desmotivação, insegurança e depressão (GRIMALDI, 2015).

De acordo com o dicionário Houaiss, assédio é a insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém, sitiá-lo, cercar, perseguir com propostas, enquanto, ainda segundo o dicionário Houaiss, moral é a disposição de espírito que uma pessoa possui e faz com ela aja com maior ou menor vigor diante de circunstâncias difíceis.

A pessoa vítima de assédio moral no trabalho tem sua moral enfraquecida e sofre tanto física quanto psicologicamente os efeitos da perseguição.

Segundo Hirigoyen (2002), a ação de atentar contra a dignidade e integridade física e/ou psicológica, ameaçando o emprego e a qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho, define assédio moral.

Barreto (2002) vai além e complementa que o assédio moral surge de relações de trabalho assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas.

Guedes (2005) enfatiza que o assédio moral não faz sentido, mas é uma constante dentro das empresas, seja através de um olhar carregado de ódio ou desprezo, seja pelo desprestígio ou descomposturas sem motivo e em público.

Assim, infere-se que o assédio moral possua algumas características bem definidas como frequência dos ataques objetivando desestabilizar o funcionário, não podendo, pois, ser confundido no momento de uma abordagem profissional mais dura e pontual (GUEDES, 2005).

2.1 Assédio Moral e Legislação Trabalhista

A identificação do assédio moral não é fácil. São muitas visões, teorias e vertentes e depende de provar-se conclusivamente o dano, a conduta abusiva do empregador, o abalo

psicológico do empregado e a finalidade de exclusão e afronta, matéria um tanto quanto subjetiva e de difícil comprovação (JESUS, SILVA; 2015).

Ainda segundo Jesus e Silva (2015), o assédio moral pode ocorrer de duas formas: assédio moral horizontal, que ocorre entre profissionais de mesma hierarquia, e assédio moral vertical, que ocorre entre superior e subalterno.

Apregoa o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho que empregado é toda a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, criando uma relação de trabalho.

Já o art. 2º da CLT define como empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Delgado (2011) define empregador como a pessoa física ou jurídica que contrata uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.

Definindo-se empregado e empregador em suas relações de trabalho, o assédio moral só poderá ser verificado através de prova, dada a dificuldade de caracterizá-lo ou reconhecê-lo.

2.1.1 Influência do assédio moral na motivação do funcionário

O funcionário que sofre assédio moral é desmotivado, chega atrasado, falta muito, está frequentemente doente (GRIMALDI, 2015).

Alves e Paula (2009) alertam ainda para a questão do mobbing e suas consequências no assediado no trabalho.

Mobbing, segundo Guimarães e Rimoli (2006), é o ataque agressivo e sistemático a um alvo pré-determinado, com a intenção de rebaixá-lo, denegri-lo, ameaça-lo, forçando assim seu recuo ou desistência de permanecer em determinado grupo. Essa forma de agressão moral é, segundo Alves e Paula (2009), a principal causa do aparecimento da Síndrome de Burnout em funcionários assediados no trabalho e pode ser verificada em sintomas aparentemente

corriqueiros, tais como transtornos cardiovasculares, distúrbios no sistema respiratório e circulatório.

Além disso, a síndrome pode levar o indivíduo a cometer suicídio, uma vez que a vítima se sente fracassada em seu convívio profissional, familiar e entre amigos (ALVES, PAULA;2009).

Essa teoria é reforçada por Barreto (2000) e seu trabalho realizado com homens e mulheres sobre seus comportamentos físicos/psicológicos no ambiente de trabalho.

De acordo com a entrevista realizada por Barreto (2000), com 870 pessoas entre homens e mulheres, os principais distúrbios apresentados por trabalhadores vítimas de assédio moral vão desde crises de choro até tentativa de suicídio.

Quadro 1 – Uma jornada de humilhações

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crise de choro	100	
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia	69,9	63,3
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Ingestão de bebidas alcoólicas	5	63
Tentativa de suicídio		18,3

Fonte: Puc-SP (2000)

Infere-se da entrevista que as mulheres são mais afetadas pelo assédio moral no trabalho, enquanto que os homens lidam de forma mais preocupante com a situação de assédio, buscando atenuar a angústia causada pelo abuso moral com a ajuda da bebida e, em casos mais extremos, chegando ao suicídio.

Normalmente, o funcionário ou funcionária não é uma mera vítima e o assédio moral começa ou intensifica-se no momento em que é percebido pelo empregado.

Nesse momento de percepção, o empregado passa a procurar uma nova recolocação no mercado, geralmente através de consultorias de emprego como Manager, Michel Page e Robert Half..

O perfil dos candidatos que procuram essas consultorias é, em sua maioria, homens, entre 25 a 40 anos, com grau de instrução a partir do nível superior. Entretanto há diversos candidatos de nível médio procurados pelo mercado de serviços, principalmente pelo varejo, como Carrefour, Extra, Grupo Pão de Açúcar e Magazine Luíza.

Os candidatos ficam em média 2 anos e meio no emprego anterior e geralmente a causa para a busca de uma nova recolocação é a busca de novos desafios.

Todas as consultorias citadas solicitam o número de contato de seus chefes imediatos da penúltima empresa em que trabalhou para o levantamento de referências.

3. METODOLOGIA

É sabido que o assédio moral ocorre na vida do trabalhador bem antes do surgimento do Direito do trabalho e, atualmente, graças a pesquisas e trabalhos sobre esse tema, tem-se discutido sobre o assédio moral mais abertamente.

Para esse projeto de Administração, lançou-se mão de Pesquisa quantitativa – em meio virtual, com um universo de 2531 pessoas e amostra de 265 pessoas, formulada no aplicativo Survio.com e impulsionada pelo Facebook, entre os dias 29 de outubro de 2016 e 18 de novembro de 2016, através da página Palavras e Vozes que possui mais de 15 mil seguidores.

A amostra foi selecionada a partir daqueles, dentro do universo de 2531 pessoas, aceitaram responder à pesquisa.

Divulgada em página do Facebook, a pesquisa atingiu um público de homens e mulheres, entre 18 e 65 anos, em todo o território nacional e foi divulgada através de link patrocinado durante 20 dias, ao custo de U\$200,00.

Como apoio à pesquisa quantitativa, fez-se uma pesquisa bibliográfica sobre o tema, buscando teorias em sites acadêmicos, artigos científicos, livros e revistas de Administração, Direito e Psicologia.

Entrevistas com pesquisados voluntariados – via Whats App, telefone, e-mail, também foi utilizada para a elaboração do trabalho.

Dos 265 participantes, 15 aceitaram participar de uma entrevista com cinco perguntas diretas e abertas sobre o tema, sob a condição de não terem seus nomes ou locais de trabalhos divulgados, recebendo cada um deles, um termo de confidencialidade das informações prestadas.

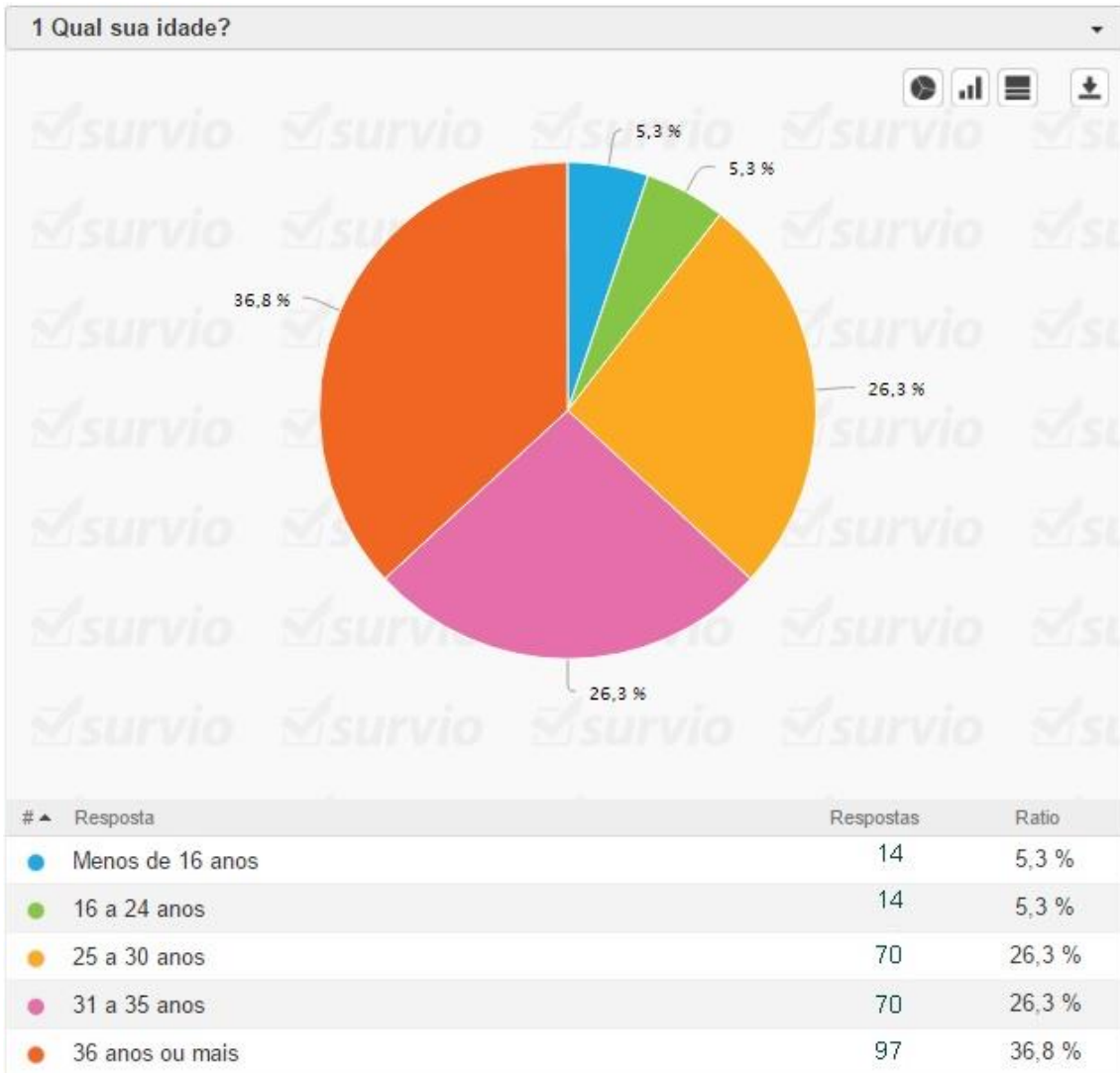
4.ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Gráficos

Para o levantamento das informações, 265 pessoas responderam 14 perguntas diretas, fechadas e objetivas, abordando idade, sexo, grau de instrução, regime de trabalho, etnia, renda, cargo, tempo de serviço e perguntas sobre o tema assédio moral.

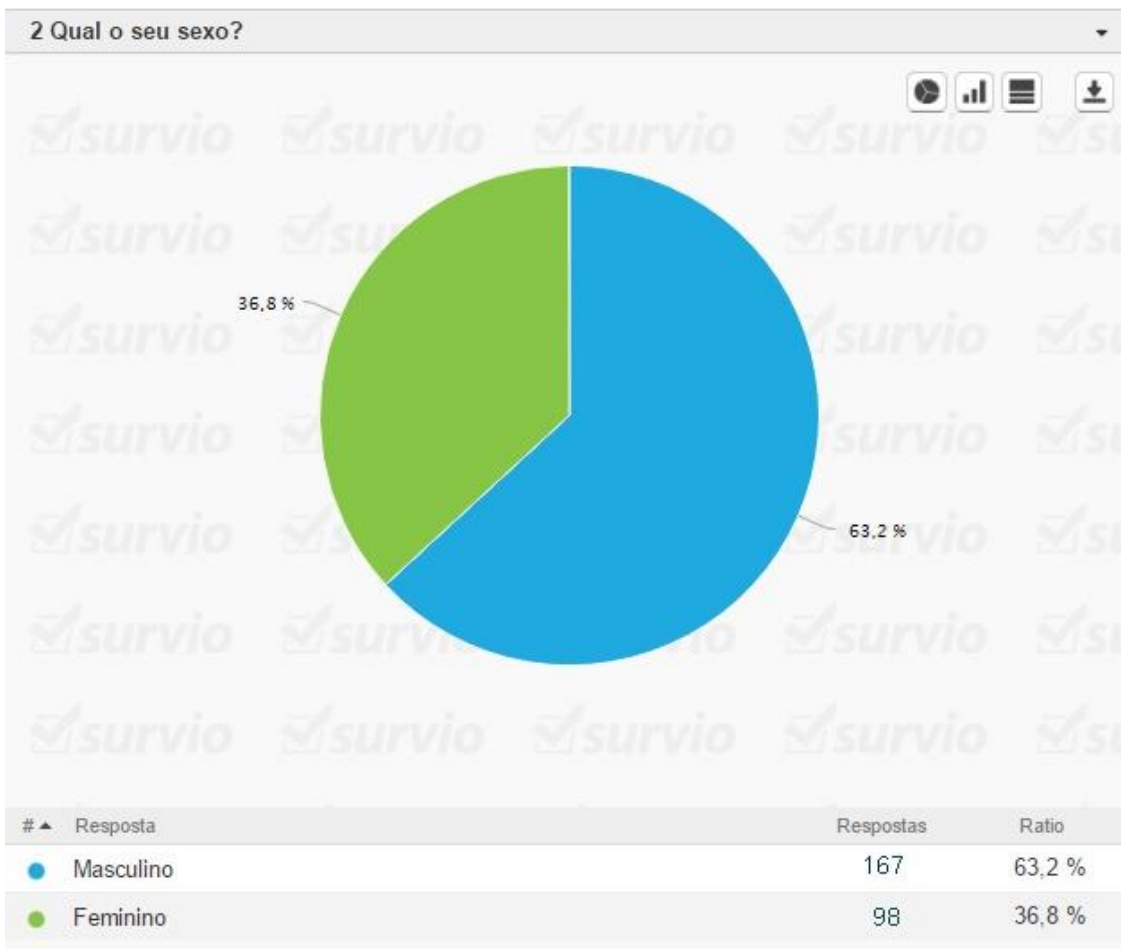
A pesquisa foi elaborada através do aplicativo Survio no site Survio.com ,

A página a seguir traz os gráficos gerados após as respostas.



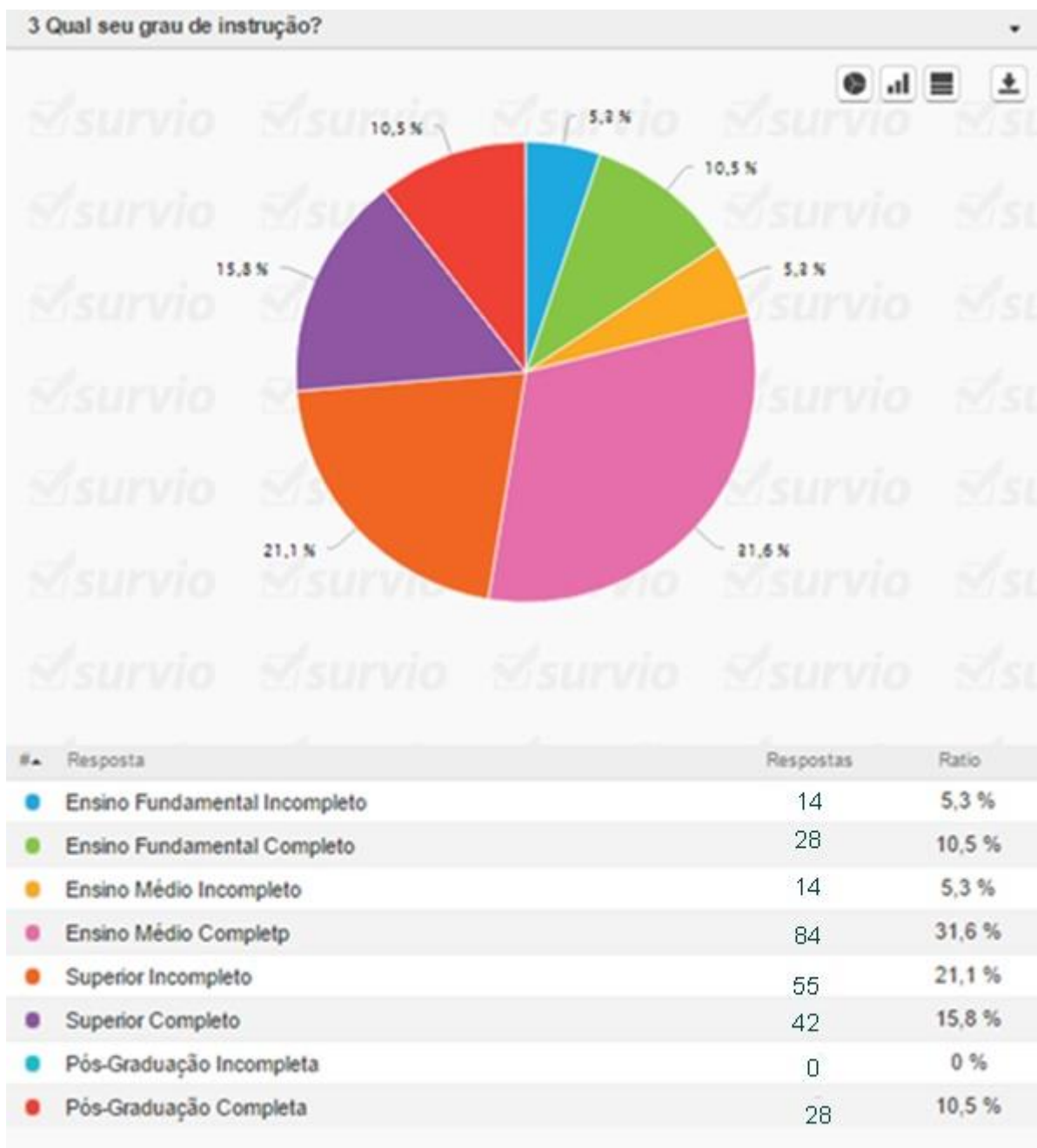
Fonte: Survio.com

A maior parte dos pesquisados tinha mais de 25 anos e a minoria, pouco mais de 5%, estava na faixa dos 16 aos 24 anos ou abaixo dela.



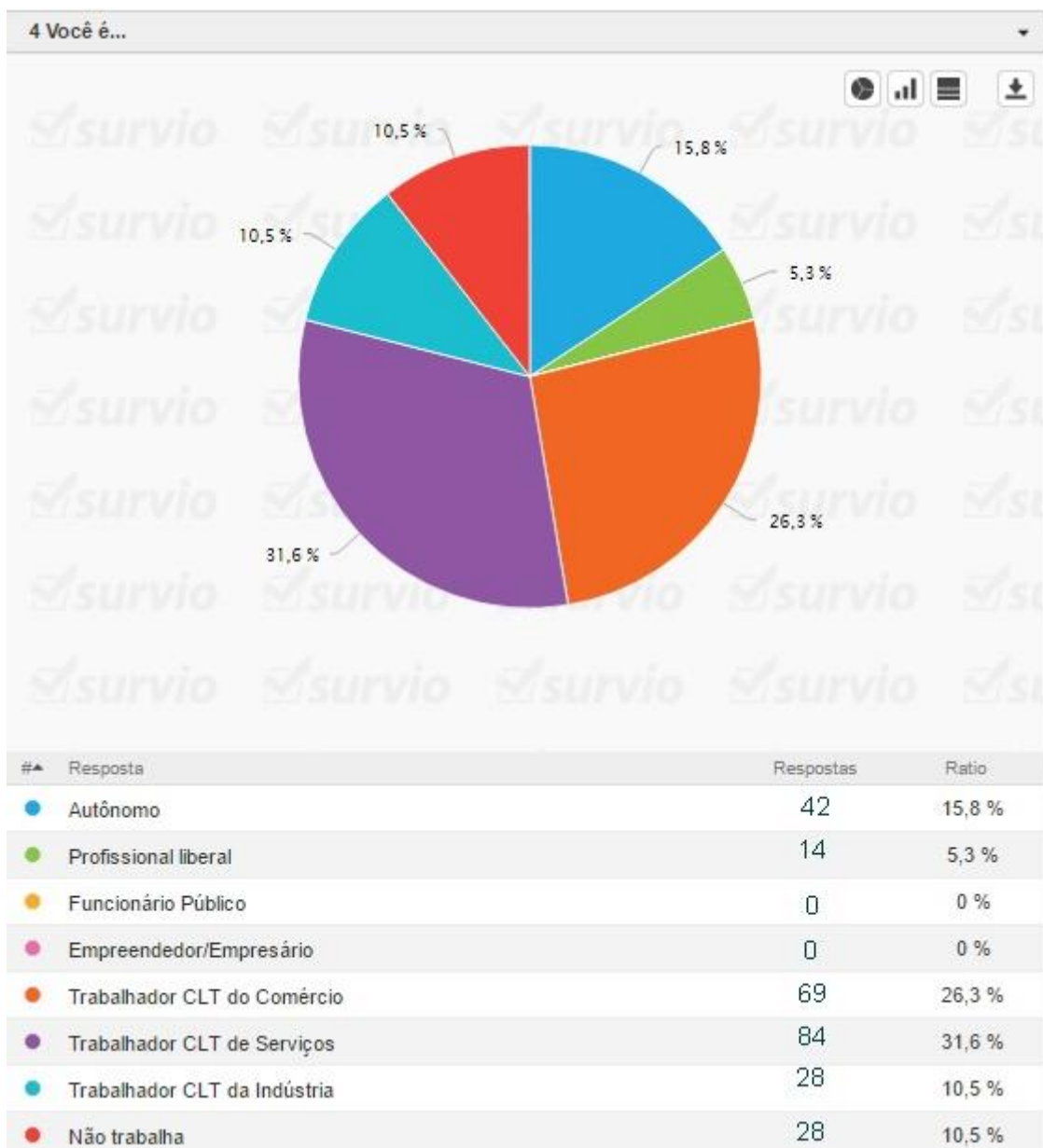
Fonte: Survio.com

Os homens foram maioria na adesão à pesquisa, com 63% de participação, contra 37% de participação feminina.



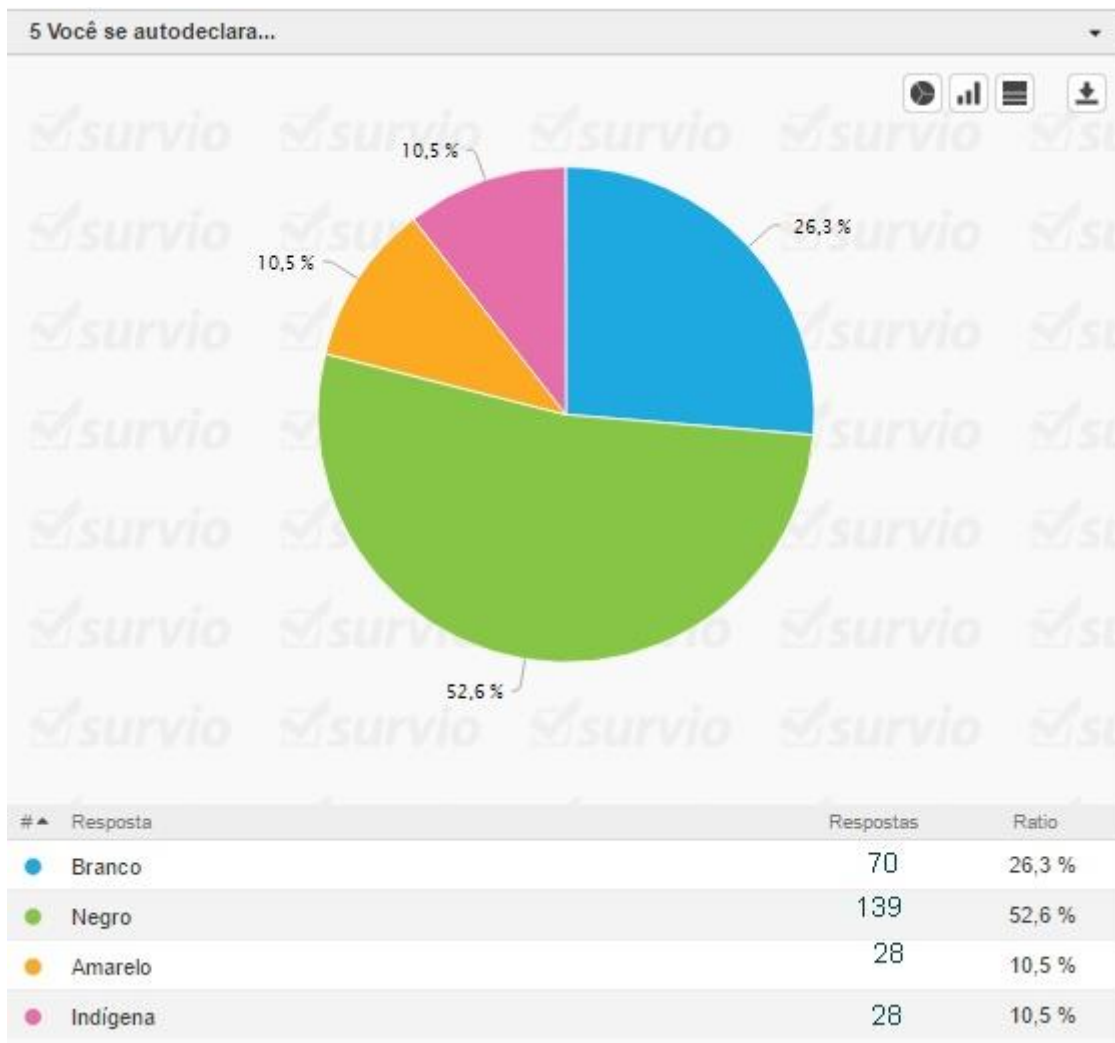
Fonte: Survio.com

A maioria dos participantes da pesquisa (31%) declararam possuir Ensino Médio completo, enquanto 5,3% não chegaram a concluir o Ensino Fundamental.



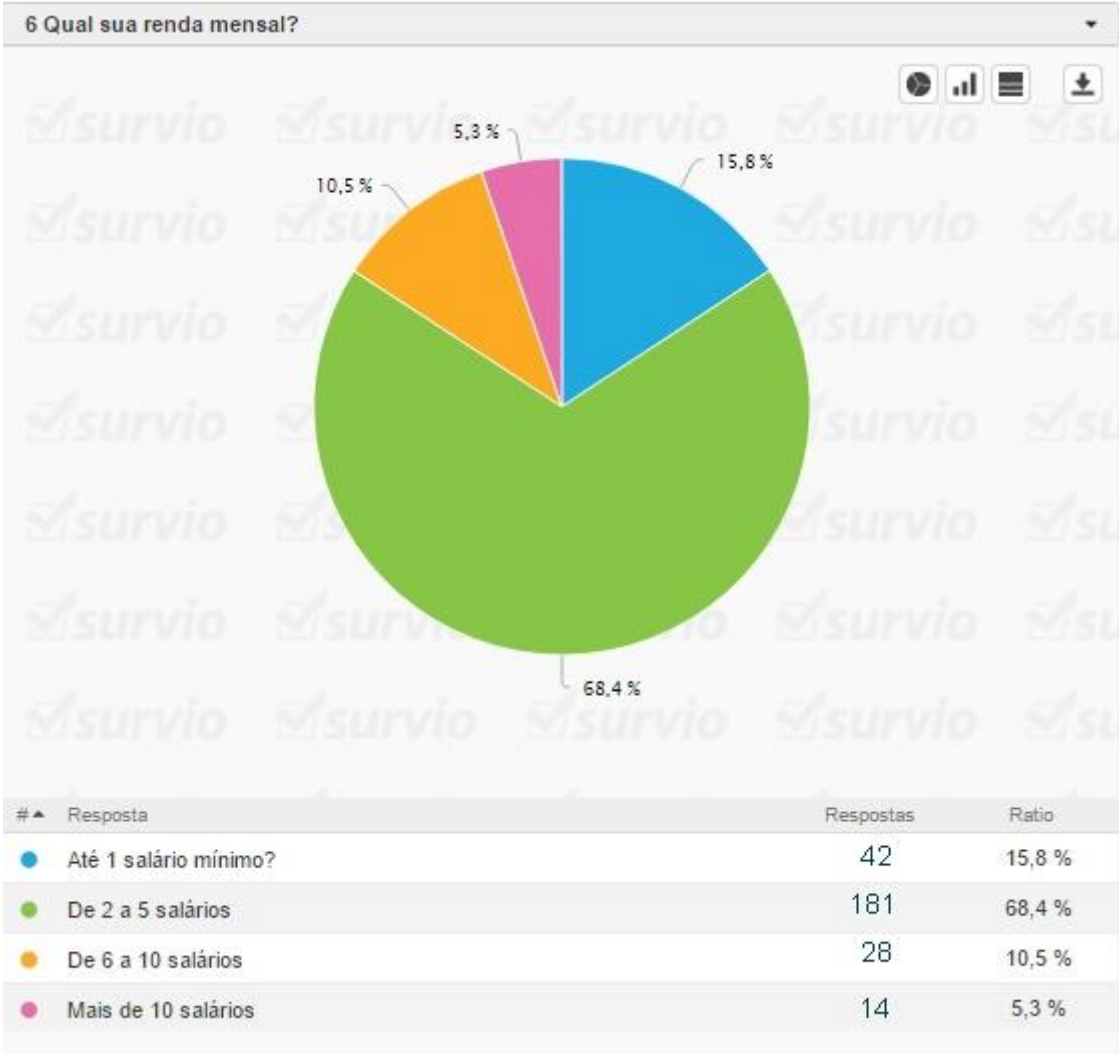
Fonte: Survio.com

Mais de 68% dos pesquisados trabalham no regime CLT, seguidos pelos autônomos (15,8%) e pelos profissionais liberais (5,3%). O restante, 10,5%, não trabalham.



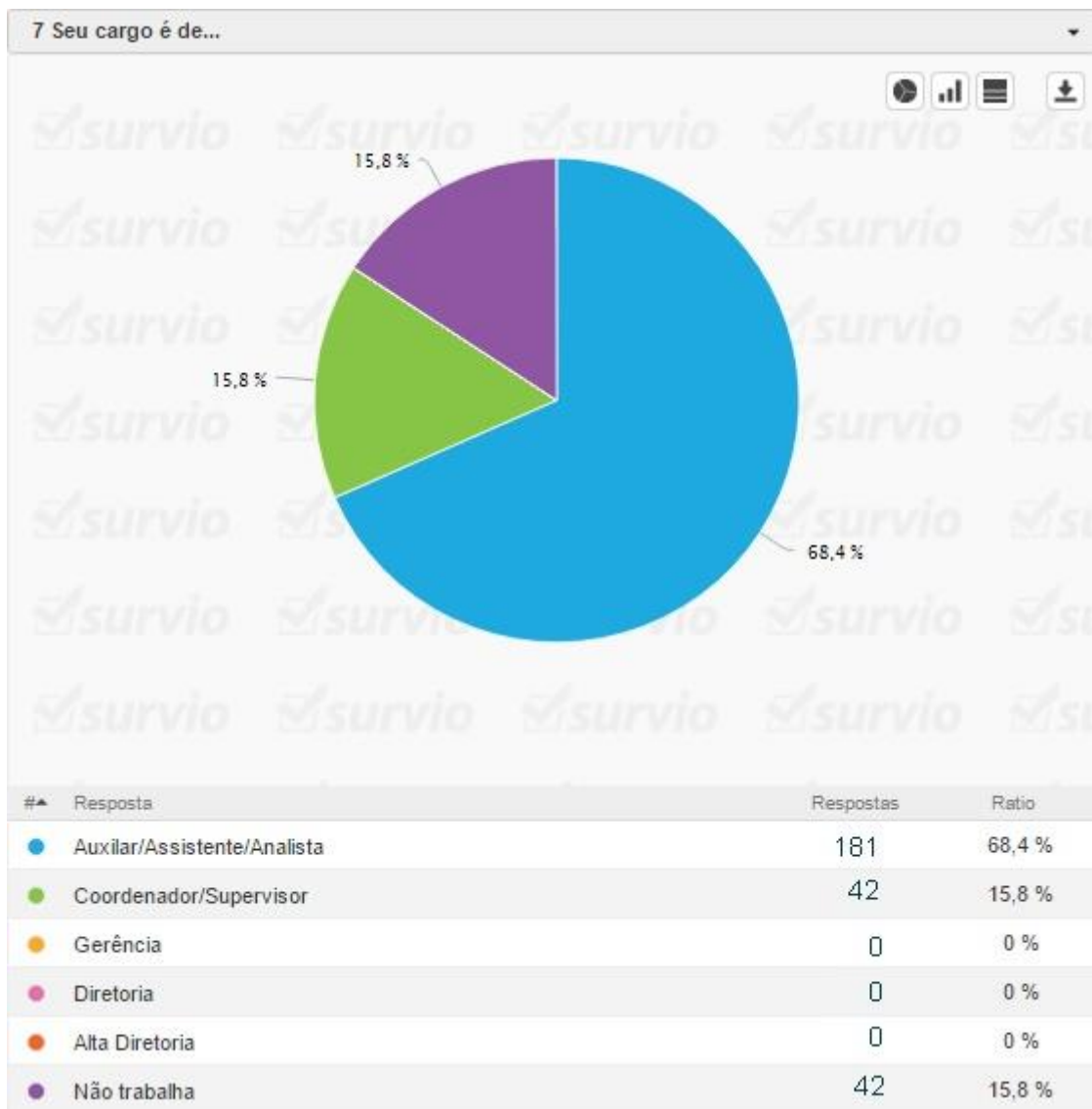
Fonte: Survio.com

Mais da metade dos pesquisados se declara negro (52,6%), seguidos por 26,3% de brancos e 10,5% de amarelos e 10,5% de indígenas.



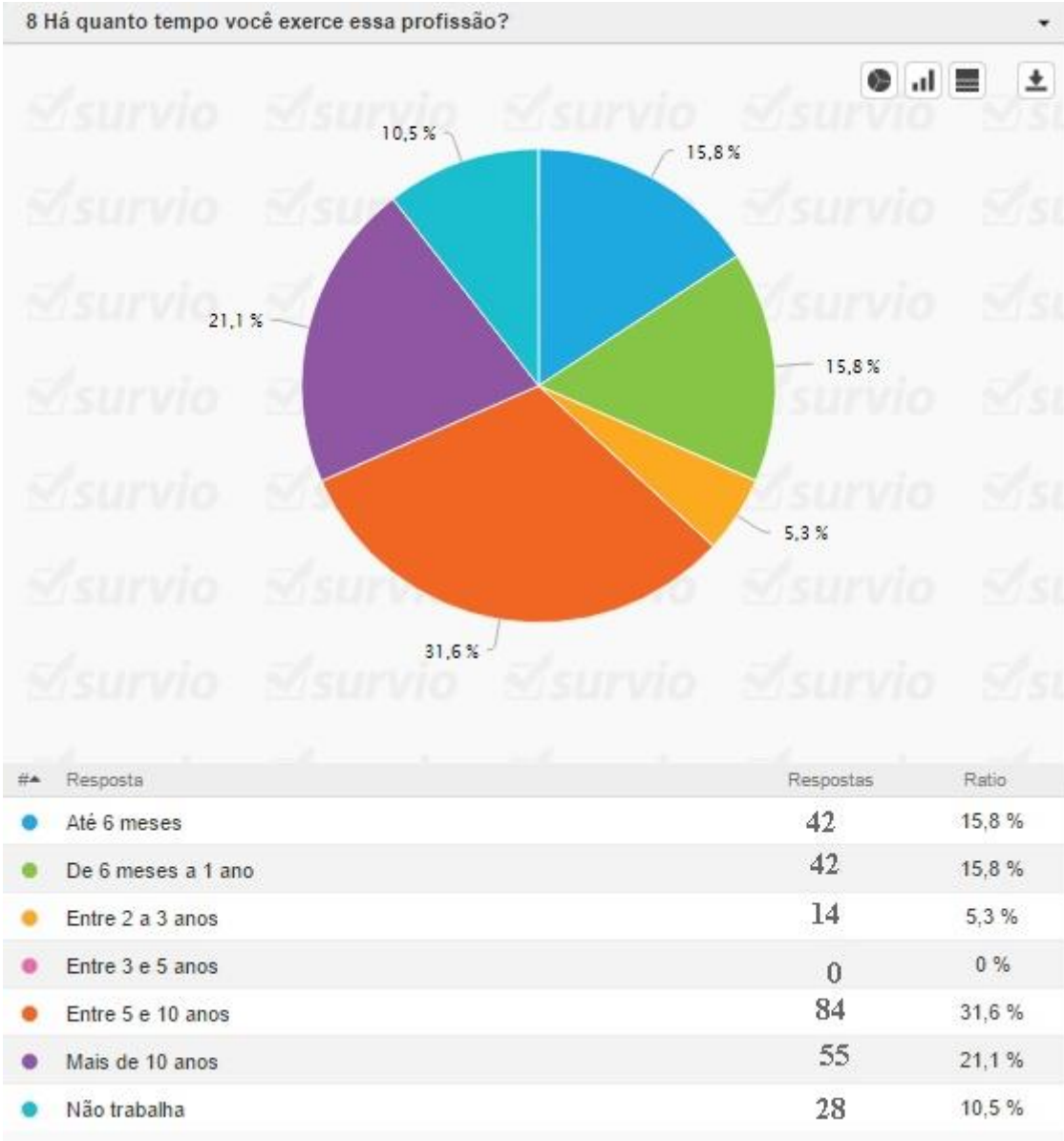
Fonte: Survio.com

A faixa salarial de 68,4% dos pesquisados está entre dois e cinco salários.



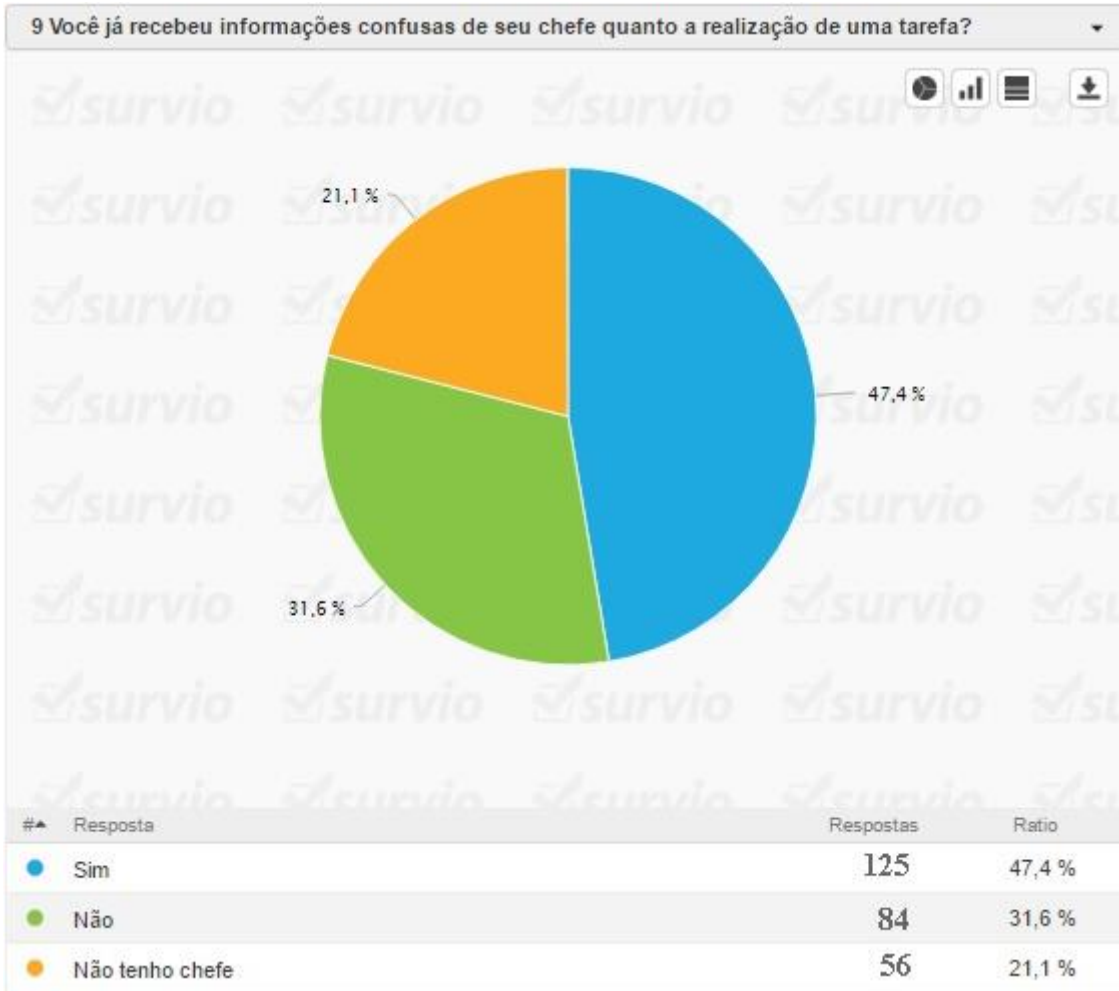
Fonte: Survio.com

A maioria dos pesquisados trabalha em cargos subalternos (68,4%), sob o comando de um chefe.



Fonte: Survio.com

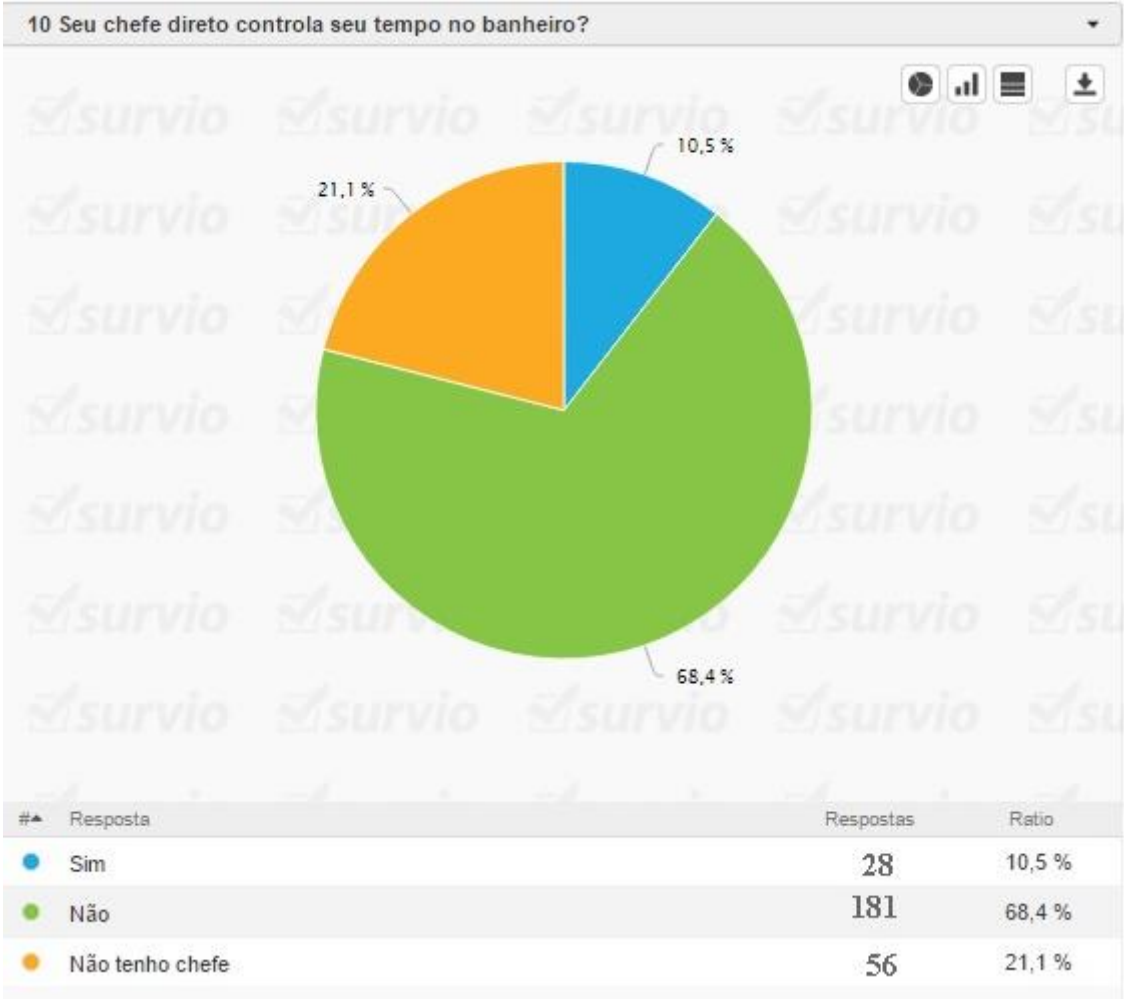
Pouco mais da metade dos entrevistados (52,70%) trabalha há mais de cinco anos.



Fonte: Survio.com

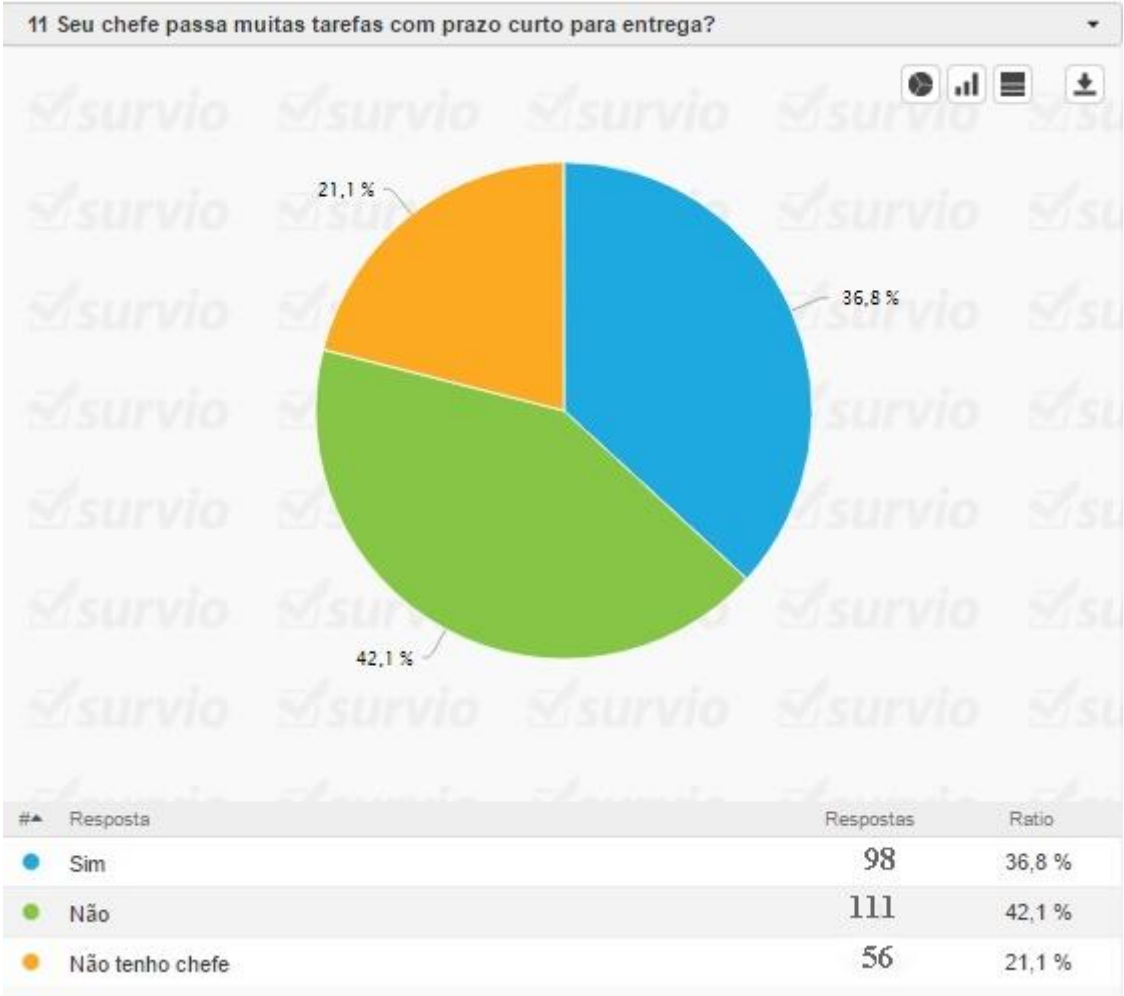
A maioria dos pesquisados afirma que já recebeu instruções confusas de seu chefe.

Capelari (2009) afirma que instruções confusas ou imprecisas fazem parte das características do assédio moral e 47% dos pesquisados responderam que receberam informações confusas para a realização de tarefas.



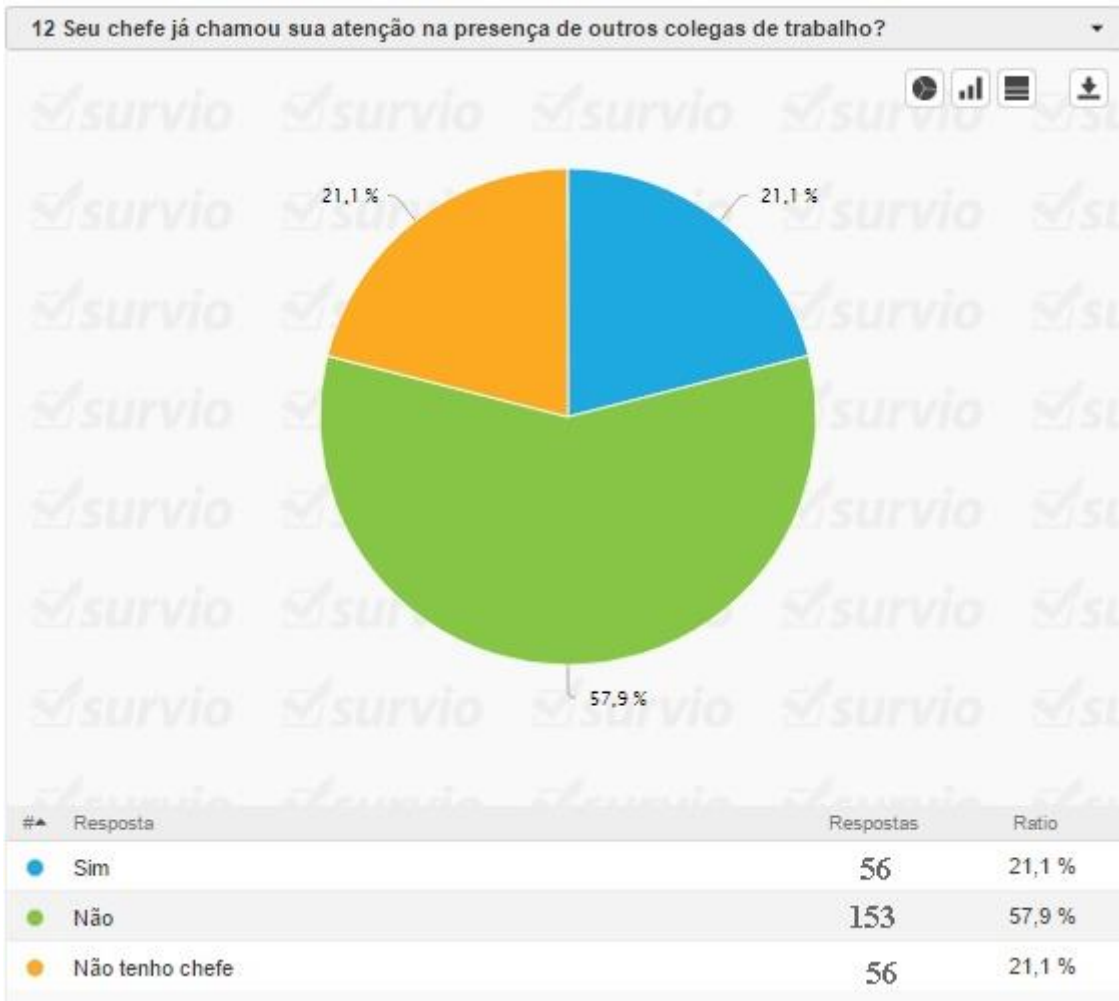
Fonte: Survio.com

Apenas 10,5% de quem participou da pesquisa afirma que já teve seu tempo no banheiro limitado pelo chefe.



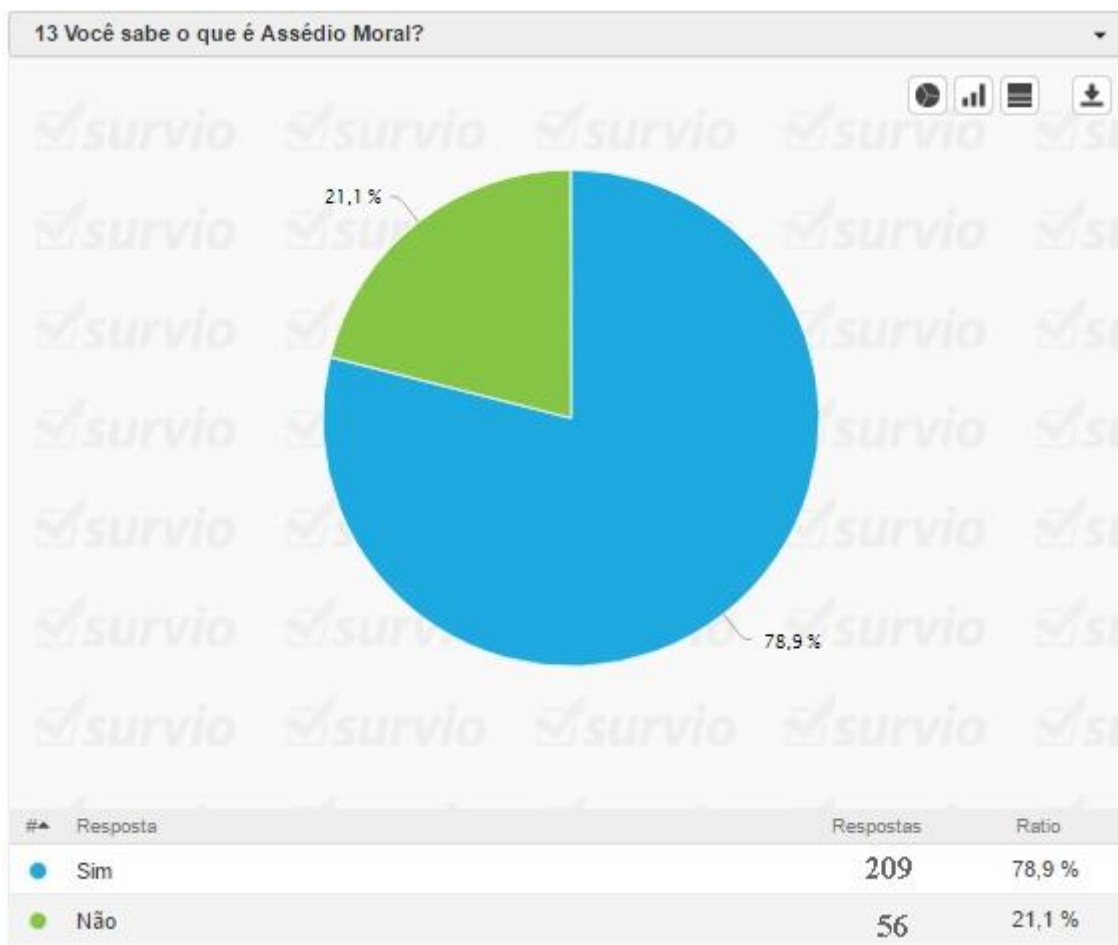
Fonte: Survio.com

Há pouca diferença percentual entre os que afirmam ter prazo curto para entregar tarefas solicitadas pela chefia e os que negam.



Fonte: Survio.com

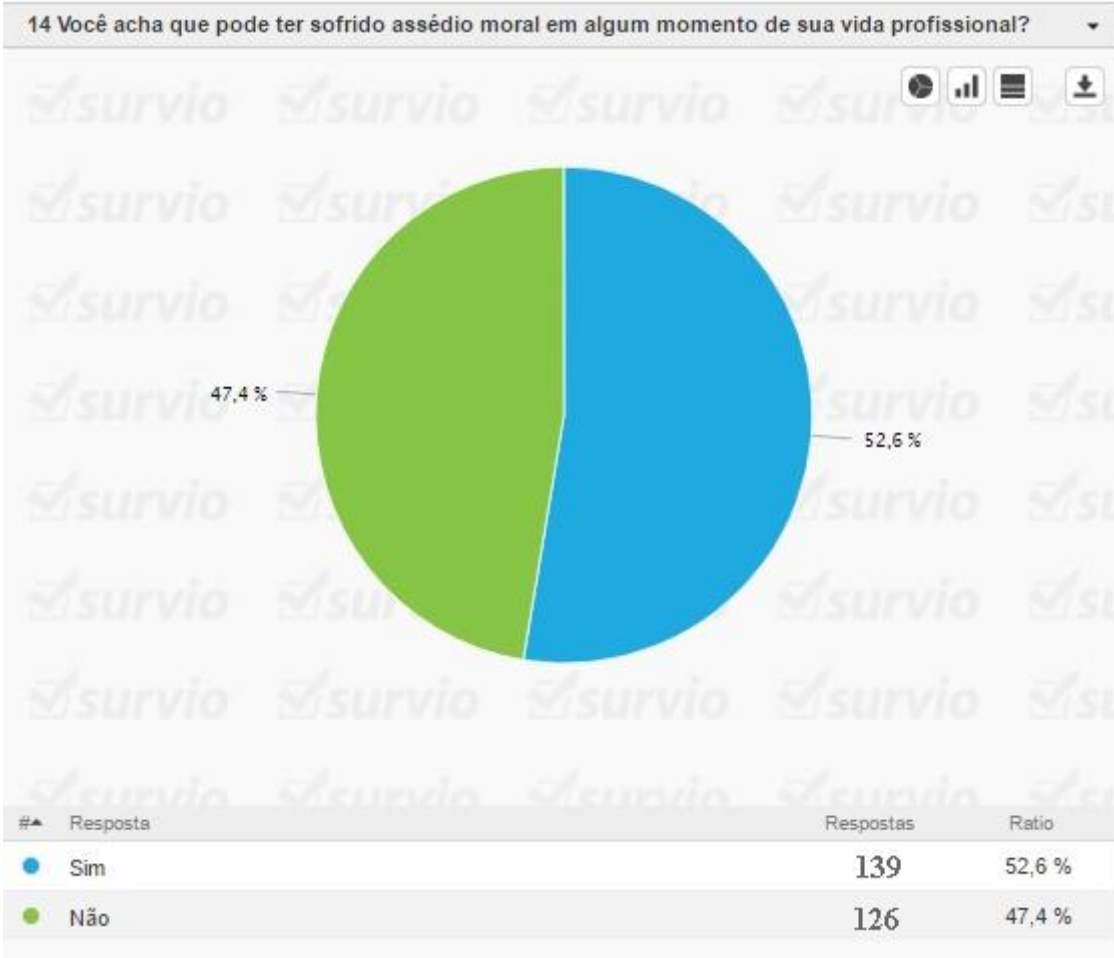
Quase 60% dos pesquisados afirmam não ter levado bronca do chefe na presença de outros colegas de trabalho, enquanto que quase 40% já sofreram essa abordagem ou afirmaram não terem chefe.



Fonte: Survio.com

Para Silva e Poton (2015), identificar o assédio moral é tarefa complexa, sendo necessário que se estejam presentes características marcantes como conduta abusiva do empregador, abalo psicológico do empregado, a exclusão e a afronta ao mesmo.

Ainda assim, mesmo diante da dificuldade em identificar-se o assédio moral, mais de 78% dos pesquisados responderam saber o que é assédio moral.



Fonte: Survio.com

Pouco mais da metade alega ter sofrido assédio moral em seu trabalho, havendo equilíbrio entre os que responderam sim e não a essa pergunta.

Segundo Capelari (2009), identificar o assédio moral não é tarefa fácil, pois o tema é bastante subjetivo e ainda não se tem estatísticas reais sobre a incidência do assédio.

4.1.1 A Entrevista

A entrevista, com 15 participantes, teve por base cinco perguntas sobre o ramo da empresa em que o entrevistado trabalha, sua profissão, a região geográfica brasileira em que a empresa se localiza, se já foi perseguido por seu chefe ou se já perseguiu algum colega de trabalho.

Seis pessoas, 40% dos entrevistados, afirmaram trabalhar na região sudeste do Brasil, no ramo de serviços, em cargos intermediários (assistentes e/ou analistas), alegando nunca terem sofrido qualquer espécie de perseguição pela chefia ou praticarem algum tipo de perseguição. No entanto, deste grupo de entrevistados, 9% afirmam ter presenciado assédio moral em outros setores da empresa, com outros colegas de trabalho.

As palavras mais citadas para definição do assédio moral pelos entrevistados desse grupo foram: perseguição, humilhação, isolamento, desmerecimento, alcunhas, constrangimento.

O assédio moral ofende a personalidade do empregado e está vinculado a sua dignidade enquanto funcionário da empresa. A relação entre chefe e subordinado, faz com que o funcionário acate as demandas de seu superior hierárquico, mesmo quando vexatórias, por medo de perder seu emprego (SILVA, POTON; 2015).

Cinco dos entrevistados, 33% dos entrevistados, é do comércio, na região nordeste do país, atuando em supermercados, lojas de departamentos e sacolões (feiras dentro de galpões, como os mercados municipais), possuindo cargos operacionais (atendentes, recepcionistas, caixas) e afirmam que já foram perseguidos por seus chefes e já fizeram brincadeiras que podem ser classificadas como assédio moral.

Para esse grupo, as características do assédio moral giram em torno de chamar a atenção do funcionário na frente dos outros ou de clientes, brigar, suspender, descontar o dia sem justificativa.

Os quatro entrevistados restantes, 27%, trabalham em empresas nas regiões norte, centro-oeste e sul do país, são analistas, assistentes ou auxiliares do ramo industrial, doméstico ou autônomos.

Deste grupo, somente uma pessoa afirmou ter sofrido assédio moral no trabalho. Esse entrevistado trabalhava no ramo doméstico.

A palavra mais citada por esse grupo foi humilhação, seguida por injustiça.

Embora haja certa dificuldade em se definir o assédio moral, há um consenso que ele – o assédio moral – remete ao comportamento negativo do superior hierárquico a seu subordinado, a frequência dos ataques e perseguições e o desequilíbrio de poder entre assediador e assediado (CARLOTTO, SCUR; 2012).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral existe desde o surgimento das relações do trabalho, agravando-se com o passar do tempo ainda que de forma mascarada e dissimulada (BERGANTINI, 2016), mas ainda assim existem aqueles que afirmam nunca terem sofrido ou praticado assédio moral contra pares ou subordinados.

O assédio moral é mais visível entre os trabalhadores da região nordeste do país e mais pronunciado nos cargos operacionais, nos setores comerciais e serviços, com contato mais estreito com o chefe imediato, não significando que nas demais regiões o assédio moral não exista.

O trabalho sobre assédio moral despertou um ponto de interesse em investigar um pouco mais sobre o perfil do assediado e assediador moral, sobretudo qual sua escolaridade, crença, número de dependentes e tolerância diante de determinadas situações e as direções em que ele ocorre (do chefe para o subordinado, do subordinado para o chefe, entre colegas de mesmo nível).

É possível que o assédio moral esteja ligado a condições pré-existentes de perseguições em outros ambientes, sobretudo no trabalho, que o assediador de hoje tenha sofrido, inclusive por meio das redes sociais numa vertente do cyberbullying.

6. CONCLUSÃO

Embora haja indícios de que os participantes da pesquisa tenham sofrido ou presenciado o assédio moral em seus trabalhos e, apesar de muitos conhecerem o significado dessa expressão, muitos ainda não estão certos se sofreram ou não assédio moral, ensejando um aprofundamento no tema sobre o motivo dessa incerteza.

Outro ponto a ser discutido futuramente sobre o perfil do assediador é que se ele parte somente do chefe a seu subordinado ou pode ocorrer do subordinado ao chefe e até mesmo entre colegas de mesmo nível hierárquico.

A hipótese é de que o assédio moral no trabalho é uma via de mão dupla, ainda submersa na visão de que somente o chefe pode perseguir, humilhar ou vexar seu funcionário.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, M.R.M.G. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. Disponível em: <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23353-23354-1-PB.pdf>. Acesso em 26/12/16.

ALVES, R. G.; PAULA, L. F. Os fundamentos do assédio moral nas relações de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6219. Acesso em 26/12/16.

BARRETO, M.M.S. Uma jornada de Humilhações. São Paulo: PUC, 2002.

BERGANTIN, E. C. S. O assédio moral e suas consequências para o assediado. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 145, fev 2016. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16833&revista_caderno=25. Acesso em 13/01/17.

CAPELARI, L. S. T. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em 13/01/17.

CARLOTO, M.S; SCUR, M.D. Assédio moral: a percepção e vivência dos trabalhadores. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-34822012000200007. Acesso em 13/01/17.

DICIONÁRIO HOUAISS. Definição de Assédio Moral. Disponível em <https://houaiss.uol.com.br/pub/apps/www/v3-0/html/index.htm#2>. Acesso em 26/12/16.

CLT. Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 (CLT). 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr75, 2011.

EVANGELISTA, M.S.; FAIMAN, C.J.S. Assédio moral no trabalho: abordagens ao tema pela academia, por sindicatos e por órgãos governamentais. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/sej/article/view/119306/116681>. Acesso em 20/12/16.

FACEBOOK. Página Palavras e Vozes. Disponível em: <https://www.facebook.com/PalavraseVozes/?ref=bookmarks>. Acesso em 29/10/16.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2ª ed., São Paulo: LTR, 2005.

GUIA TRABALHISTA. Assédio moral contra empregado. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral2.htm>. Acesso em 28/12/2016.

GUIMARÃES, L.A.M; RIMOLI, A.O. Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. Revista Psicologia e Teoria, vol. 22, nº 2. Brasília: Universidade Católica Dom Bosco, 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008. Acesso em 20/12/16.

GRIMALDI, A. O assédio moral no ambiente de trabalho: As consequências e repercussões sobre os (as) trabalhadores (as). Disponível em: http://www.cpsol.com.br/upload/arquivo_download/1872/assedio%20grimaldi.pdf. Acesso em 28/12/2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JESUS, R.P.; SILVA, H.J. Os efeitos jurídicos do assédio moral na relação de emprego. Disponível em: <http://hemersonjs.jusbrasil.com.br/artigos/159522495/os-efeitos-juridicos-do-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>. Acesso em 28/12/2016.

MANAGER. Manter profissionais talentosos ainda é o maior desafio das empresas em todo o mundo. Disponível em: http://www.manager.com.br/reportagem/reportagem.php?id_reportagem=2076. Acesso em 13/01/17.

MICHAEL PAGE. Mapeamento dos desafios de contratação no nordeste do Brasil. Disponível em: <http://www.michaelpage.com.br/central-de-conte%20C3%BA%20do/nossos-insights/mapeamento-dos-desafios-de-contrata%20C3%A7%20o-no-nordeste-do-brasil>. Acesso em 13/10/17.

ROBERT HALF. Mulheres e o mundo corporativo. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/downloads/mulheres-e-o-mundo-corporativo>. Acesso em 13/01/17.

SANTOS, A.B.P; PENHAKI, J.R.; ONESTI, L.A. Globalização, assédio moral e perversidade no cotidiano. Revista Terra e Cultura, ano XIX, nº 37. Disponível em: http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/37/Terra%20e%20Cultura_37-7.pdf. Acesso em 26/12/2016.

SURVIO. Pesquisa on line. Disponível em: http://survio.com/1-br-1-hp-pesquisa/?keyword=survio&matchtype=e&adgroupid=9426028620&adposition=1t1&device=c&trc_cp=BR-PT&gclid=COClh9PbvNECFcQHkQodYRoJsQ. Acesso em 20/10/16.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – NÚCLEO DE ESTUDOS DO TRABALHO E CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO. Assédio Moral no trabalho. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=416. Acesso em 20/12/2016.