

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Fernanda Mendonça da Costa [1]

Renata Silva Rodrigues [2]

Patrícia Francisca dos Santos Medeiros [3]

RESUMO

O assédio é caracterizado por toda conduta que cause constrangimentos físicos e psicológicos à pessoa, afetando o equilíbrio emocional e mental da vítima, tendo como consequência a dificuldade de se relacionar com o mundo e as demais pessoas ao seu redor. Com base nessas informações, este trabalho tem como foco o assédio moral no ambiente de trabalho, e tem como hipótese o fato de que, tal assédio pode provocar ao trabalhador, baixa autoestima, desmotivação, estresse, situações de conflitos, e conseqüentemente, o afastamento do trabalho. Sendo assim, tem-se como objetivo demonstrar o que é o assédio moral no ambiente de trabalho, descrever as formas, suas consequências, e as atitudes tomadas pelas empresas e profissionais, bem como o foco das pesquisas publicadas, no Brasil, sobre o tema, entre 2006 a 2016. Esse estudo se justifica por caracterizar as formas de assédio moral e também o que pode ser causado por ele, além de servir de base teórica para novos trabalhos e de orientação para pesquisas neste campo. A literatura confirmou a hipótese do presente trabalho, pois em todos os resultados dos artigos analisados, foi possível perceber o que o assédio moral gera no ambiente de trabalho: causa baixa autoestima, desmotivação, estresse, somatização de situações de conflitos, e o afastamento do trabalho. Os objetivos foram todos atingidos no desenvolvimento desde trabalho. A pesquisa não indicou a forma exata de prevenção, mais deixou bem claro os modos de caracterizá-lo, como reagir, e as formas de punição, de acordo com o tipo de agressor.

Palavras-chave: Assédio moral. Organizações. Sociedade.

1. INTRODUÇÃO

O assédio é caracterizado por toda conduta que cause constrangimentos físicos e psicológicos à pessoa. Dentre as formas existentes temos duas formas mais distinguidas nas empresas: o assédio moral e o assédio sexual.

O assédio sexual e/ou moral pode trazer grandes consequências para a pessoa, sejam elas morais ou psicológicas. No ambiente de trabalho lidar com esse fato muitas vezes pode ser insuportável para o profissional, causando o pedido de demissão, afastamento, ou resultando em baixas de rendimento no trabalho.

Com base nessas informações, é importante ressaltar que este trabalho terá como foco o assédio moral, já que é constante a sua ocorrência em diferentes meios, seja em residências, comércios, instituições, entre outros. Assim, questionam-se quais as consequências que o assédio moral no ambiente de trabalho provoca em funcionários.

O assédio moral é um fato que traz sérias consequências para a vítima, afetando seu desempenho dentro da empresa, sua vida pessoal e profissional, uma vez que o assediador tenta de toda maneira eliminar a vítima do local de trabalho, fazendo com que ela passe por situações humilhantes e constrangedoras. E são essas situações que prejudicam a saúde mental do trabalhador, afetando até mesmo a sua personalidade.

Assim, tem-se como hipótese que, o assédio moral no ambiente de trabalho pode provocar baixa autoestima, desmotivação, estresse, somatização de situações de conflitos, e por fim, provocando o afastamento do trabalho.

Nesta direção, estabeleceu-se como objetivo geral caracterizar as formas de assédio moral no ambiente de trabalho e pesquisas publicadas sobre o tema nos últimos seis anos. Especificamente busca demonstrar o que é o assédio no ambiente de trabalho; descrever sobre os tipos de assédio presentes no ambiente de trabalho; destacar as consequências de assédio; descrever as atitudes que estão sendo tomadas pelas empresas e funcionários sobre o assédio moral, bem como o foco dos artigos publicados no Brasil no período de 2006 a 2016 voltado para o assédio moral no trabalho.

Esse estudo justifica-se por poder apresentar as formas de agressão que uma pessoa pode sofrer em um ambiente de trabalho, mostrando suas implicações e as formas de se defender desses atos de agressão. Assim sendo, sua importância social é estar expondo as formas de assédio moral bem como evidenciando o que pode ser causado por ele.

Completando, a justificativa científica que abrange este trabalho direciona-se na forma de comunicação científica, servindo de base teórica para novos trabalhos e servindo de orientação para pesquisas neste campo, acrescentando novos conhecimentos sobre o tema estudado, propiciando futuras pesquisas e mais ações nesta área. Além disso, por se tratar das relações de trabalho, pode possibilitar melhorias relacionadas à efetivação dos direitos e deveres desses cidadãos.

Na introdução há uma apresentação breve referente ao tema, os objetivos da pesquisa e a importância da mesma.

O referencial teórico está dividido em quatro tópicos. O primeiro tópico traz o assédio moral, seus significados e conceitos. O segundo tópico relata os tipos de assédio

moral no trabalho, revelando as formas com que acontece, além de vermos os tipos de assediadores, revelando as características de possíveis pessoas de cometer esses crimes. O tópico três, por sua vez, retrata as consequências do assédio moral, mostrando os transtornos gerados por essa ação. Por fim, o tópico quatro abrange as formas de se identificar o assédio moral no trabalho e reagir a ele.

Na metodologia, foi abordado o tipo de pesquisa, o tipo de amostra, o instrumento e procedimento de coleta de dados e o procedimento de análise de dados.

Nos resultados e discussões, confrontaram-se os dados analisados, juntamente com os resultados obtidos e os objetivos alcançados.

Nas considerações finais, foram apresentadas as reflexões e argumentações referentes à pesquisa realizada além da contribuição para que outras pessoas possam aprofundar as pesquisas neste tema.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 - ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

Cabe nesta parte do trabalho fazer algumas considerações sobre o conceito de ética nos negócios, Nash (1993, p.6) explica que é o:

[...] resultado da forma pela qual as normas morais pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos da empresa comercial. Não se trata de um padrão moral separado, mas do estudo de como o contexto dos negócios cria seus problemas próprios e exclusivos à pessoa moral que atua como um gerente desse sistema (NASH, 1993, p. 6).

Desta forma, entende-se que a ética nos negócios tem como objetivo trabalhar honestamente nos negócios com as normas exigidas dentro da empresa, respeitando os direitos e os limites de cada colaborador dentro da organização.

Determina ainda Nash (1993) que a ética nos negócios trabalha com normas morais pessoais nas atividades e nos objetivos da organização, levando em conta os problemas que podem ocorrer a um gerente, caso não haja a ética nesse contexto dos negócios.

A importância da ética nas empresas cresceu a partir da década de 80, com a redução das hierarquias e a consequente autonomia dada às pessoas, assim, os chefes, já não tinham tanto poder para controlar a atitude de todos, ditando o que era correto ou errado,

havendo desse modo uma elevada disputa por cargos e, com ela, o desejo de se sobressair a qualquer custo (ARRUDA, 2002).

Atuar eticamente nos negócios vai além de não roubar ou não fraudar a empresa. Está associada ao respeito com que os clientes são tratados, ao estilo de gestão do líder da equipe, sendo uma qualidade fundamental para ter uma carreira sólida. As empresas que desejam hoje permanecer no mercado têm de implantar um programa de ética e monitorar o seu cumprimento, inclusive muitas organizações criam seus códigos de ética que pode abranger vários parâmetros para nortear a conduta moral dos colaboradores (ARRUDA, 2002).

Essas práticas podem ser um diferencial competitivo dentro da organização, assim, quanto mais empresas tenham preocupações éticas, mais a sociedade na qual essas empresas estejam inseridas tenderão a melhorar, no sentido de constituir um espaço agradável onde as pessoas sintam-se realizadas.

2.2 O papel do Administrador

A administração, bem como o papel de um administrador, têm como finalidade, por meio de suas funções, extraírem o melhor de sua equipe para obter os resultados esperados.

Administrar é obter resultados por meio de pessoas, ou seja, é o ato de trabalhar com pessoas para realizar os objetivos da organização e de seus membros. O administrador é aquele que conduz um grupo de pessoas para os resultados desejados. A essência do papel do administrador é obter resultados pelo desempenho da equipe que ele supervisiona e coordena (LACOMBE, 2009, p.3).

A administração e a função de um administrador possuem significados parecidos, mas não são iguais. Eles estão relacionados um com o outro, contudo, administrar diz respeito à obtenção de resultados por meio do trabalho em equipe, já a função do administrador remete-se ao fato de alcançar metas e objetivos por meio da equipe que ele lidera e coordena.

De uma forma resumida, o administrador exerce sua função com base no conceito da administração, sendo o trabalho em equipe o foco principal de seus significados.

2.3 ASSÉDIO MORAL

Para Aguiar (2005, p.28) “o assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Dentre suas espécies, verificamos existir pelo menos dois tipos de assédios que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral”.

Dentre as formas citadas se destaca, nesse trabalho, o assédio moral, por ser mais comum dentro das organizações e se caracterizando como qualquer forma abusiva que afete a saúde mental do trabalhador. Ele se dá com palavras, gestos, comportamentos ou atitudes que atentem contra a integridade física ou psíquica de uma pessoa (FERRARI e MARTINS, 2008).

São relatadas várias formas de assédio moral, porém algumas são mais comuns, como por exemplo: piadas sobre o físico da vítima, a respeito da religião ou orientação sexual; isolamento ou exclusão da vítima; intromissão em sua vida privada; ameaças de violência; humilhação perante os colegas de trabalho ou superiores; instigação dos colegas contra a pessoa; entre outras, que têm o caráter de ferir a moral e afetar o emocional e profissional da vítima em seu ambiente de trabalho.

A vítima de assédio moral, portanto, passa por várias situações constrangedoras, que afeta diretamente o emocional e sua autoestima tornando-a presa fácil, acarretando aí em algumas doenças.

2.4 Tipos de assédio moral no trabalho

De acordo com Alkimin (2006), quanto às espécies, o assédio moral classifica-se em: vertical descendente, horizontal simples ou coletivo e vertical ascendente.

O assédio moral vertical é também conhecido como estratégico, assédio moral descendente ou assimétrico e ainda como “*bossing*”, e ocorre quando a violência é realizada pelo superior hierárquico, no qual este se utiliza dos demais trabalhadores, inclusive até dos próprios colegas da vítima para realizar o mal. Comumente nota-se este tipo de assédio nas relações de trabalho regidas pelo regime estatutário, onde a demissão é muito difícil em razão da estabilidade (FERRARI e MARTINS, 2008).

O assédio moral horizontal ou simétrico é aquele realizado entre os colegas de trabalho, onde não há uma relação hierárquica, ocorrendo devido à disputa de uma

promoção ou um cargo, além de diversos motivos como: inveja, preconceitos, antipatia, xenofobia, racismo, entre outros (SCHIAVI, 2008).

Esclarece Alkimin (2006) que pode haver uma forma mista entre o assédio moral horizontal e o assédio moral vertical quando há o conhecimento e a conivência dos superiores hierárquicos.

O assédio moral ascendente ocorre quando o superior hierárquico é assediado por um ou mais trabalhadores subordinados ou não a ele diretamente, ocorrendo um ataque de baixo para cima. Este tipo é mais difícil de ocorrer, contudo, pode ser percebido quando há um grupo de trabalhadores que estão unidos para destituir um superior hierárquico (FERRARI e MARTINS, 2008).

Apesar dos diferentes tipos de assédio moral, é importante esclarecer que para a correta definição do que seja o assédio moral no ambiente de trabalho, é necessário que qualquer das atitudes agressivas, ou qualquer dos procedimentos utilizados ocorra de forma reiterada, ou seja, a violência deve ocorrer de tempos em tempos, seja diariamente ou semanalmente, configurando assim a reiteração que atenta contra a dignidade da vítima, que destrói seu ambiente de trabalho e causa-lhe danos psicológicos ou físicos (NASCIMENTO, 2008).

2.5 Tipos de assediadores

De acordo com Barros (2004) existe a enumeração dos perfis de alguns assediadores. São eles:

Profeta: acredita que sua missão é demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tornar a máquina a mais enxuta possível, assim a demissão para ele é uma grande realização, ressaltando que ele gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em “esmagar” elegantemente.

Pit-bull: humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações, demite friamente e humilha por prazer. (BARROS, 2004).

Troglodita: é aquele que sempre tem razão, estabelece normas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinados devem obedecer sem reclamar, sendo uma pessoa brusca, grotesca, se considera o dono da razão. (BARROS, 2004).

Tigrão: quer ser temido para esconder sua incapacidade, é repleto de atitudes grosseiras e necessita de público para recebê-las, sentindo-se assim respeitado e temido por todos. (BARROS, 2004).

Mala-babão: é um capataz moderno que bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com “mão de ferro”, gosta de perseguir os que comandam, é confuso, inseguro e capaz de emitir ordens contraditórias. (BARROS, 2004).

Grande Irmão: Finge que é sensível e amigo dos trabalhadores não só no trabalho, mas fora dele, busca saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador na “primeira oportunidade” que surgir, usando o que sabe para recebê-lo, assim usa as informações contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo e demiti-lo ou exigir produtividade. (BARROS, 2004).

Garganta: Vive contando vantagens, mesmo não conhecendo bem o seu trabalho, não admite que seus subordinados saibam mais que ele e submete-os a situações vexatórias como, colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função. (BARROS, 2004).

Tasea (“tá se achando”) – É aquele que não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores; é confuso e inseguro. Não tem clareza de seus objetivos, dá ordens contraditórias, não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, diz que o fez, e em caso contrário, responsabiliza a incompetência dos seus subordinados (BARROS, 2004).

2.6 Características e atitudes dos assediadores

O agressor procura de todas as formas isolar a vítima no seu ambiente de trabalho para que nenhuma outra pessoa possa ter contato com ela e ajudá-la a sair de alguma forma daquela situação agressiva.

Hirigoyen (2002, p. 76), esclarece que foram traçados perfis das atitudes manipuladoras de assediadores moral e de suas motivações. São eles:

O infeliz: aquele que se utiliza de instrumentos equivocados e atitudes desvirtuadas, desenvolvendo um prazer perverso ao imaginar que conseguiu atingir a felicidade. Busca na opressão àqueles que se encontra num patamar hierarquicamente inferior, suprir carências e traumas adquiridos em sua vida, tanto no contexto pessoal quanto no contexto profissional. Com o assédio moral, sente-se poderoso e inatingível.

O desequilibrado: um ser humano que perdeu ou nunca teve, o sentido de equilíbrio. Sua conduta se aproxima dos extremos: é um indivíduo que tem medo

de tudo e de tudo foge. Não enfrentando nada, torna-se um covarde ou audacioso: o primeiro refere-se ao indivíduo acomodado em seu cargo, que não se lança em projetos de vanguarda, temendo a ascensão de outros companheiros mais competentes. É um covarde porque foge de seus próprios preconceitos ao invés de lutar contra eles e dominá-los. Desta covardia geralmente surge o assédio moral provocado por motivações racistas. O segundo, é voluntarioso, enfrenta todos os perigos de forma temerária, sendo impulsionado pelo desejo de eliminar qualquer tipo de obstáculo ou problema em seu caminho.

O Desregrado: é intemperante e se entrega totalmente a qualquer tipo de prazer, sem realizar ponderações. Neste perfil, o assediador faz de tudo para alcançar ou preservar seu objeto de contentamento.

O Reprimido: rejeita todo e qualquer tipo de prazer, incomodando-se ao extremo quando percebe que seus subordinados estão experimentando qualquer espécie de satisfação e fica indignado com a alegria do semelhante.

O Mesquinho: digno de grandes realizações e grandes homenagens, enxergando-se como alguém acima do bem e do mal, mesmo que a função que ocupa não seja de tanta relevância no contexto da Administração. Desse modo subjuga seus subordinados, especialmente aqueles que mais o incomodam, utilizando o assédio moral como instrumento de afirmação de sua grandiosidade.

O Poderoso: é um indivíduo vaidoso e prepotente, que confunde honra com poder, sendo motivado pela ambição desmedida e acreditando que sua vítima é um obstáculo a seu acesso ou à manutenção do poder.

O Humilde: é destituído de qualquer tipo de ambição em relação à honra, considera a ascensão de um subordinado como um fator de ameaça à sua função e utiliza a relação hierárquica para desestabilizar o subordinado perante aos colegas de trabalho.

O Colérico: é uma pessoa rancorosa que se exalta facilmente, alimentando-se de situações geralmente de menor importância, mas que de alguma forma atingem seu ego.

O Injusto: é um indivíduo ímprobo, sendo por essência ganancioso, utilizando sua posição para obter ou manter bens, que para ele são expressão de prosperidade (HIRIGOYEN, 2002, p. 76).

Em síntese o assédio moral é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e covarde, realizada por um indivíduo perverso, tanto vertical quanto horizontalmente, que intenciona afastar a vítima do trabalho.

2.7 Consequências do assédio moral no trabalho

O assédio moral pode causar ou agravar muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais à vítima, prejudicar sua relação com familiares e amigos, afetar seu rendimento no trabalho, resultando muitas vezes num pedido de afastamento de suas funções, e isso pode acarretar à empresa prejuízos econômicos.

Como Freire (2009) cita a vítima com transtornos psicopatológicos possui características de humor deprimido, com perda de interesse, autoestima e autoconfiança, falta de apetite, insônia, entre outras.

Freire (2009) destaca que os transtornos [...]

[...] Psicossomáticos: incluem todos os sintomas físicos, mas que têm uma origem ou uma gênese psíquica, como, hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio (labirintite ou síndrome de Menière), torcicolos, lombagos, queda de cabelo (alopecia), dores musculares e/ou articulares de origem tensional, estresse (FREIRE, 2009, p.06).

Sendo assim, entende-se que os transtornos psicossomáticos se caracterizam por muitas queixas aparentemente sem explicação. É uma síndrome crônica onde a vítima faz queixas cardíacas, circulatórias, de distúrbios digestivos e respiratórios, se caracterizando por sintomas que não se confirmam por exames especializados. Essas doenças psicológicas criadas pela vítima afetam sua rotina do dia a dia, deixando-a sem confiança, com perda de autoestima.

Os transtornos comportamentais são os primeiros sintomas que as pessoas desenvolvem quando passam a serem vítimas dessa crueldade.

Comportamentais: reações agressivas (consigo mesmo ou com outras pessoas do convívio social), transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social. (FREIRE, 2009, p. 6).

As consequências dos transtornos comportamentais podem durar meses e anos, e podem se tornarem em depressão, esquizofrenia, e distúrbios emocionais que podem começar na infância da vítima.

2.8 Formas de se identificar o assédio moral no trabalho e reagir a ele

O assédio moral pode ser identificado quando o agressor age contra seu colega de trabalho, agressivamente, com ofensas, piadinhas e diversas formas de tratar mal a vítima deixando-a sem reação em situações humilhantes.

Quando identificado essa crueldade, a vítima deve procurar seu superior ou departamento responsável e notificar essas atitudes. A empresa deve tomar atitudes que acabem com esse fenômeno. Existem leis que defendem o direito do profissional de trabalhar num local onde ele seja tratado com respeito. Essas leis deixam bem claro que nenhum profissional pode ameaçar ou prejudicar o desempenho do colega de trabalho.

Uma das formas de prevenção frente ao assédio moral é educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho. Diante disso, as normas

de comportamento devem ser definidas, a fim de que fiquem claras as situações que não serão toleradas pela organização (FERRARI; MARTINS, 2008).

A preparação de gestores e funcionários é de fundamental importância, haja vista que na visão de Freire (2009), o empregador tem o dever de garantir aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável e tomar medidas para eliminar toda e qualquer forma de humilhação, constrangimentos e discriminações no trabalho.

Nesse sentido, fica claro que as organizações têm interesse em coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem. Assim é possível e necessário que ela desenvolva políticas que inibam práticas perversas em seu ambiente, eliminando toda e qualquer forma de violência de suas relações (NASCIMENTO, 2004).

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo de Estudo

O presente estudo se caracterizou como uma pesquisa documental, que segundo GIL (2010), é desenvolvido a partir de material já elaborado, e que é constituído de livros e principalmente artigos científicos, e que embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

3.2 Amostra

Como amostras, foram utilizados artigos buscados em banco de dados do site do SciELO Brasil, limitados ao período de 2006 a 2015 e publicados em português.

Através da busca no banco de dado do SciELO Brasil, foram encontrados 63 artigos publicados através do tema “O Assédio moral”. Destes artigos, foram selecionados apenas 8, que estavam dentro dos critérios de inclusão, ou seja, foram publicados entre 2006 e 2016, publicados em português com a palavra-chave assédio moral, assédio, administração ética, ética, e gestão de pessoas/assédio moral e que não se repetiu no outro banco de dados.

3.3 Critérios de inclusão e exclusão

Critérios de inclusão pesquisada e publicada online em português no período de 2009 a 2015, no banco de dados SciELO. As pesquisas devem trazer no seu tema a palavra-chave assédio moral, assédio, administração ética, ética, e gestão de pessoas/assédio moral e que não se repetiu no outro banco de dados.

As publicações que estavam fora dos critérios de inclusão foram excluídas da pesquisa.

3.4 Procedimentos de coleta de dados

Como instrumento de pesquisa foi utilizado um roteiro de pesquisa, (APENDICE 1), contendo as seguintes questões: ano da publicação, autor(es), título da publicação, profissão do pesquisador, objetivo e resultado obtidos. Este roteiro conduziu a pesquisa investigando e identificando os fatores vigentes nos objetivos.

3.5 Procedimento de Análise de Dados

Para análise dos dados, foi realizado uma leitura de cada documento pesquisado seguindo o roteiro (APENDICE 1) e os critérios de inclusão. Em seguida foi realizada a análise de cada publicação e preenchido o roteiro de pesquisa em forma de tabela de acordo com as categorias: ano da publicação, autor(es), título da publicação, profissão do pesquisador, objetivo e resultado obtidos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos artigos que atendeu os critérios de inclusão foi agrupado em ano de publicação, nome dos autores, título de publicação, profissão dos pesquisadores, objetivos do artigo e resultados.

4.1 Gêneros dos pesquisadores

Sobre os gêneros dos artigos, em relação aos autores, é verificada a presença 100% feminina, o que denota uma maior preocupação das mulheres frente ao assédio moral nas organizações. Isto pode estar relacionado ao fato das mulheres serem as vítimas mais acessíveis dentro das empresas, para a prática de atitudes que configuram o assédio moral, que normalmente é amplamente realizado por indivíduos do sexo masculino.

4.2 Anos de publicação

No banco de dados do SciELO, foram encontrados 63 (sessenta e três) artigos, porém, apenas 08 (oito) estavam dentro dos critérios de inclusão e exclusão estabelecidos no trabalho.

Tabela 2: Quantidade de artigos por ano de publicação.

Ano	Quantidade
2009	1
2011	1
2012	2
2013	2
2015	2
Total	8

Fonte: Dados coletados pela autora em abril e maio de 2016.

4.3 Titulação dos pesquisadores

Analisando a profissão dos pesquisadores, observou-se que três deles tem profissão na área de administração. Mesmo tendo vários profissionais descrevendo sobre o assédio moral em empresas, nota-se maior interesse dessa temática pelos administradores, provavelmente por ocorrer dentro das organizações empresariais e pela equipe multidisciplinar de saúde, por atuar sobre a integridade do indivíduo, podendo gerar consequências sobre a saúde do trabalhador.

Tabela 3: Distribuição da profissão do primeiro autor de cada artigo.

Profissão	Quantidade
Administrador	3
Assistente Social	1
Advogada	1
Enfermeira	1

Psicóloga	1
Saúde Pública	1
Total	8

Fonte: Dados coletados pela autora em abril e maio de 2016.

Nesse aspecto, ressalta-se também a região do país onde o artigo foi elaborado, como demonstra a Tabela 4.

Tabela 4: Distribuição dos artigos de acordo com a região do Brasil em que foram elaborados.

Região do Brasil	Quantidade
Sul	2
Nordeste	3
Sudeste	3
Total	8

Fonte: Dados coletados pela autora em abril e maio de 2016.

Observa-se a presença dos artigos selecionados em três das cinco regiões brasileiras, com maior concentração da produção destes artigos na região Nordeste e Sudeste. Nota-se que o interesse pela temática, mesmo sendo expresso aqui em três regiões, é abrangente, pois todo o país está concentrado em ampliar o conhecimento sobre o assédio moral.

4.4 Objetivos dos artigos

Tabela 5: Objetivos dos artigos.

Objetivo geral do artigo	Quantidade
Proteger a saúde mental.	1
Assédio moral nas áreas de Saúde.	1
Identificar os métodos de intervenção.	1
Discursos sobre assédio moral.	1
Violência interpessoal.	1
Assédio moral com homossexuais.	1

Caracterizar o assédio moral nos ambientes corporativos	1
Fazer uma análise sobre o assédio moral.	1

Fonte: Dados coletados pela autora em abril e maio de 2016.

Silva e Rachelis (2015) objetivaram fazer uma análise sobre o assédio moral, uma vez que assédio moral é definido como uma modalidade de agressão psicológica, independente do meio utilizado, sejam textos, postagens nas redes sociais, e-mails, gestos e atitudes. No ambiente de trabalho, essa agressão, de caráter continuado, expõe o indivíduo a situações humilhantes e, por isso, constrangedoras do ponto de vista social.

Ainda em relação a esse estudo, nota-se que o assédio moral se consolida e expande num ambiente de insegurança, medo da perda do emprego e aumento da competitividade entre os trabalhadores, enfraquecendo a luta coletiva e descartando aqueles que não respondem satisfatoriamente à política de gestão institucional. Nesse contexto, o trabalhador é submetido a situações vexatórias e humilhantes que se repetem e se prolongam durante a jornada de trabalho, provocando danos morais e doenças físicas e emocionais que fatalmente culminarão no afastamento do trabalho ou na demissão.

Os objetivos referem-se ao assédio moral nas organizações, acredito que isso ocorra devido ao fato das consequências devastadoras que essa ação causa, tanto psíquica quanto fisicamente.

Carrieri; Aguiar; Diniz (2013) teve por objetivo conhecer o assédio moral sobre os trabalhadores masculinos, nesse contexto, o homem é livre no limite dos moldes culturais do sistema socioeconômico no qual se insere. Assim, quando um indivíduo se mostra singular, distinto do sistema e dos outros indivíduos, ele sofre com os preconceitos de uma sociedade que aparenta zelar pela liberdade e pela singularidade, configurando o assédio moral.

Nessa visão, nota-se que existe uma elevada presença de violência no espaço organizacional em que o trabalhador homossexual busca a sua expressão como sujeito trabalhador e os homossexuais continuam buscando reconhecimento, dignidade e identidade profissional.

Pinto e Paula (2013) objetivaram ponderar sobre assédio moral como fator determinante da violência interpessoal, pois a relação em que o assédio moral se manifesta é

discriminada, ainda, pela assimetria, real ou suposta, entre as pessoas envolvidas, sendo assim, aquele que põe em ação a violência define-se como existencialmente superior ao outro, o que é em geral aceito por aquele que recebe a violência.

Afirmando ainda que algumas críticas à aceção dos trabalhadores no estudo refere-se a pouca atenção dada à percepção dos sujeitos quanto àquilo que consideram ou relatam desapercibidamente, como violência; a necessidade da recursividade para caracterizar o assédio moral; a limitação de seus impactos à esfera do trabalho; a qualificação do assediador como perverso narcisista; a premeditação do assediador; a posição passiva do assediado, entre outros aspectos. A partir de tais apreciações, elaboramos um conceito para violência interpessoal, que não se restringe a considerar a intencionalidade do sujeito, sem, contudo, ignorar o mérito e romper com todo o conteúdo desenvolvido pelos estudiosos do assédio moral no trabalho.

Em consonância, Glina e Soboll (2012) tiveram como objetivo identificar e sistematizar os métodos de intervenção em assédio moral, consistindo em que o assédio moral no trabalho vem crescendo no mundo todo, na esteira das transformações e das pressões no mundo do trabalho, sendo importante mencionar os danos que pode trazer ao indivíduo assediado e aos colegas de trabalho, já que são nocivos à funcionalidade do local de trabalho.

Com isso, o assédio moral no trabalho é fruto de um momento histórico e de um contexto social e econômico definidores da forma de organização do trabalho e do desenho das relações humanas neste contexto. Em última instância, trata-se de uma questão ética e de respeito à dignidade humana (GLINA; SOBOLL, 2012).

Garbin e Fischer (2012) objetivaram analisar os discursos sobre assédio moral veiculados na mídia jornalística impressa, abordando o conceito de assédio, também denominado violência moral que acontece no local de trabalho, ao longo da jornada, de forma repetitiva contra o trabalhador, numa situação constrangedora, vexatória por parte do superior hierárquico ou multilateral, caracterizando-se por relações desumanas eticamente inadequadas, pois o outro não é considerado igual em direitos.

Evidenciou-se que as situações de violência, no caso o assédio moral no trabalho, incidem sobre a dignidade da pessoa, seus afetos e sentimentos, sua perspectiva de vida e seu mundo relacional, causando sofrimento.

No artigo de Cahú e Rosenstock (2011) objetivou-se fazer uma revisão em revistas *online* nas áreas de Saúde, Ciências Sociais e Humanas, no período de 2002 a 2010 sobre assédio moral, abrangendo que é inegável que as consequências do assédio moral

transcendem aos prejuízos causados às vítimas. O psicoterror ocasiona efeito negativo para o empregador, para a sociedade e para o Estado, em virtude da queda da lucratividade, da diminuição da qualidade de vida, assim como do elevado gasto com as enfermidades provenientes dessa prática.

Menciona ainda que independentemente do cenário onde ocorre o assédio moral, não há legislação específica sobre o tema, porquanto as medidas são embasadas em leis mais gerais, em que se utiliza para as demandas a legislação concernente ao dano moral e à responsabilidade civil, promovendo-se a indenização do assediado e a punição do assediador.

Esclarece Capelari (2009) que o objetivo do seu trabalho foi dar uma ajuda aos empregadores para que possam proteger não só a vida do trabalhador como também sua qualidade mental. Envolve ainda a caracterização do assédio moral, em que é preciso qualquer conduta agressiva ou vexatória, com o objetivo de constranger a vítima, humilhá-la, fazendo-a se sentir inferior. É exatamente por isso que o Assédio Moral também é conhecido como terror psicológico e/ou violência psicológica.

O Assédio Moral é uma realidade e deve ser levado em consideração pelas empresas para que possam fazer suas adaptações, principalmente quanto à relação entre os empregados, pois certamente responderão por suas consequências. Mesmo que não tenham conhecimento, serão as responsáveis pela composição dos danos causados à vítima, pois devem estar cientes de todas as situações ocorridas dentro da organização.

Em seu trabalho Vasconcelos (2015) teve por objetivo caracterizar o assédio moral nos ambientes corporativos, observando que o assédio moral, do ponto de vista jurídico, consiste numa violação de deveres contratuais, além de desrespeito aos princípios da dignidade e da boa-fé, sendo caracterizado por condutas antiéticas prolongadas e materializadas por meios diversos (gestos, postagens nas redes sociais, e-mails, palavras e outros escritos com teor constrangedor, vexatório e inapropriado), visando estabilizar, discriminar, humilhar, denegrir, excluir, censurar. A Prática despojada de valoração moral, o assédio moral corporativo atinge, além da vítima, famílias e pessoas próximas, podendo tornar-se o gatilho que catalisa comportamentos sociais violentos, o que amplia o alcance social do problema e chama atenção para a relevância do tema, apontando para uma caracterização imprecisa do assédio moral, dificultando sua configuração aplicada ao caso concreto. O conceito agrupa diferentes formas de assédio.

Assim, com a análise desses artigos, observou-se que existem vários objetivos envolvendo a definição de assédio moral, as características dos agressores e das vítimas, além dos possíveis meios de se evitar o assédio moral nas organizações, pois atinge a integridade física humana.

5.5 Resultados das publicações

Os resultados que mais predominaram na análise dos artigos, foram às explicações acerca das atitudes do assediador e do modo de agir mediante essa situação de assédio moral, como pode ser vislumbrado no Tabela 6.

Tabela 6: Resultados encontrados nos artigos

Resultados	Quantidade
Assédio moral é uma ação de regresso contra o agressor.	1
O assédio moral destaca-se no campo interdisciplinar.	1
A abordagem do assedio moral precisa ser abrangente e o acompanhamento das ações, sistemático.	1
O assédio moral no trabalho traz a violência para o trabalho.	1
Necessidade da recursividade para caracterizar o assédio moral.	1
Assédio moral torna ainda mais fragilizada e estressante as relações de trabalho.	1
Caracterização imprecisa do assédio moral.	1
As relações de trabalho é altamente impactada pelo assédio moral.	1

Fonte: Dados coletados pela autora em abril e maio de 2016.

Concluiu Vasconcelos (2015) por meio de seus resultados que há uma caracterização imprecisa do assédio moral, dificultando sua configuração aplicada ao caso concreto, pois seu conceito agrupa diferentes formas de assédio e as explicações sobre o

assédio tendem a uma interpretação psicológica do fenômeno, acentuando o caráter individualista e minimizando uma abordagem coletiva e os discursos banalizam o assédio.

O assédio moral é interpretado como um processo perverso por possibilitar a manipulação e agressão de um, o assediado, em prol da demarcação do poder e da obtenção de vantagens de outro, o assediador. Apesar da maioria das empresas não apresentarem políticas concretas para o combate do assédio moral, os entrevistados procuraram demonstrar que são vigilantes e prontos para bloquear qualquer indício do assédio.

Vasconcelos (2015) esclarece ainda que o assédio organizacional é tratado como assédio moral, quando na verdade não o é em essência, tendo em vista que grande parte das ocorrências atende às demandas dos modelos de produção baseados no capital. Entende-se que as definições devem tocar a natureza do objeto definido, ressaltando que o assédio organizacional pode ter consequências morais e não ser necessariamente moral, uma vez que a personalidade e intenção dirigida são afastadas. Nesse contexto, menciona que embora se reconheça a relevância dos efeitos causados à pessoa, a revisão de literatura demonstra pouca ênfase na solução do problema evidenciando que a psiquiatrização da vítima restringe o universo de soluções preventivas e corretivas possíveis.

Destaca Silva e Rachelis (2015) que as relações de trabalho do profissional de Serviço Social foram impactadas pela reestruturação do trabalho nas organizações privadas ou públicas, a partir da ideologia gerencialista, no que se refere ao assédio moral, haja vista que é necessário as empresas fazerem suas adaptações, pois se ocorrer assédio moral na organização, certamente responderão pelo Assédio Moral realizado entre eles.

Esclarece ainda que o trabalhador deve ter atitudes defensivas frente ao assédio moral, afirmando que foi identificado um grande número de estratégias individuais de defesa, indicando que o individualismo característico das novas formas de organização do trabalho se manifesta também no plano do predomínio das estratégias individuais de defesa, tendo em vista o enfraquecimento do coletivo e das estratégias coletivas de defesa contra o sofrimento.

Porém, para que a resistência produza efeitos consistentes, os trabalhadores precisam fortalecer-se coletivamente mediante a reflexão sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, propondo a participação efetiva dos gestores das organizações e dos trabalhadores, incluindo os sindicatos e os conselhos profissionais no debate. Além disso, é preciso ampliar a discussão nas associações da categoria, trazendo-a também para os espaços de formação profissional.

No âmbito das organizações Carrieri; Aguiar e Diniz (2013) mencionam que, as políticas de gestão de recursos humanos são de incentivo à competição e à ênfase na produtividade, tornando ainda mais fragilizadas e estressantes as relações de trabalho.

A respeito dos fatores causadores do assédio moral, foi identificado que a maioria atribui à competição agressiva o principal fator que faz com que as pessoas passem por cima de todos os limites éticos e do próprio respeito para se destacar e ser o melhor. Carrieri; Aguiar e Diniz (2013) confirmam esse ponto de vista ao explicarem que a competição generalizada reforça o sentimento de hostilidade, inveja e indiferença ao outro, que passa a ser visto como objeto de ódio e ressentimento.

Em concordância, Pinto e Paula (2013) demonstram em seus resultados o estabelecimento de algumas críticas à acepção corrente no estudo do assédio moral, sendo elas, em suma: a pouca atenção dada à percepção dos sujeitos quanto àquilo que consideram ou relatam despercebidamente, como violência; a necessidade da realização do assédio moral.

O assédio moral traz sérios prejuízos à organização, pois traz consigo a destruição do clima de trabalho, elevação de insegurança e o consequente bloqueio da criatividade e da inovação, esclarecendo que a sociedade também é influenciada pelo assédio moral no ambiente de trabalho, haja vista que o indivíduo assediado, em virtude da baixa autoestima, passa a participar menos das atividades relacionadas à cidadania, deixando de contribuir com opiniões, críticas e reivindicações para a melhoria de vida da comunidade.

O assédio moral pode levar ao afastamento do trabalho por motivos de doença e aposentadorias precoces, gerando custos para a sociedade que arcará com as despesas da recuperação desse cidadão. O assédio moral no trabalho refere-se a um padrão relacional entre as pessoas no contexto de trabalho, com inúmeras definições, cada uma enfatizando determinados aspectos com comportamentos hostis e rudes.

Notou-se nesse estudo que o assédio descendente, aquele que ocorre de superior para subordinado é o mais frequente, onde o gestor que detém o poder utiliza-se de seu cargo na estrutura da empresa para usar formas humilhantes e degradantes de tratamento a vítima. Entretanto, percebe-se um índice considerável do assédio horizontal, aquele que acontece entre colegas de trabalho, o que denota uma situação preocupante neste sentido, pode-se afirmar que o assédio horizontal acontece por influência do assédio descendente (PINTO; PAULA, 2013).

Glina e Soboll (2012) retrataram as ações do sistema, pois cada caso é singular e o desenho da intervenção deve considerar o contexto organizacional e envolver os vários atores sociais. Concluíram que existem caricaturas para os atores envolvidos no assédio moral, sendo que o conteúdo psicológico produz sentido na sociedade, contribuindo para naturalizar o assédio moral e banalizar a violência no trabalho.

É importante mencionar que o assédio moral tem elevado potencial para causar efeitos danosos e até devastadores na pessoa-alvo, sendo mencionados vários tipos de danos, físicos e psicológicos. Isso porque a intensidade do prejuízo, mesmo em curta duração temporal, causa lesões profundas.

Revelou Cahú e Rosenstock (2011) com sua pesquisa que o período de 2005 a 2010 correspondeu ao maior número de publicações, sendo que as áreas do conhecimento mais expressivas foram as Ciências Humanas e a Saúde, e foram identificados três cenários do assédio moral: instituições de ensino, órgãos públicos e empresas privadas. Assim, observa-se que o assédio moral acomete nos trabalhadores inseridos em diversos cenários de trabalho, e que a discussão acerca desse fenômeno destaca-se no campo interdisciplinar.

Nota-se que o assédio moral se caracteriza, sobretudo, pela imposição de situações humilhantes e degradantes ao trabalhador, dentro de seu ambiente de trabalho, preferencialmente com a exposição excessiva e contínua da vítima. O assediador, na maioria dos casos, geralmente é um chefe ou colegas de trabalho que por estarem em hierarquia mais elevada incentivam ou exercitam o assédio moral frequentemente.

Demonstrou Capelari (2009) em seus resultados que o assédio moral é uma realidade e deve ser levado em consideração pelas empresas para que possam fazer suas adaptações, principalmente quanto à relação entre os empregados, pois certamente responderão pelo assédio moral realizado entre eles, ressaltando que posteriormente poderão ajuizar ação de regresso contra o agressor.

Os estudos demonstraram que as empresas privadas também são cenários do assédio moral, uma vez que são gerenciadas no molde do sistema econômico capitalista e extremamente competitivo. Esse cenário expõe os trabalhadores a um processo de vulnerabilidade, em virtude do acúmulo de atribuições, pressão pela produção, gerenciamento do trabalho através de metas e outros aspectos geralmente relacionados ao processo de reestruturação produtiva e novas tecnologias de gestão.

Observa-se que as discussões sobre assédio, que apontam a necessidade de recursividade, têm suas relações diretas com presunções do direito trabalhista. Assim, para

que o assédio moral seja prevenido, as empresas precisam conscientizar a todos sobre o assunto, por meio de: palestras, seminários, discussões, criação de códigos de ética, entre outros. Enfim, independente dos meios, o importante é que as organizações promovam a disseminação do assunto.

A ênfase na produtividade, torna ainda mais fragilizadas e estressantes as relações de trabalho. Esse contexto evidencia uma crescente violência no espaço do trabalho, desencadeadora de sofrimento e adoecimento psíquico. Assim, a gestão das políticas de diversidade, por vezes, reforça o preconceito, mascarando as diferenças e buscando administrar os resultados.

Predomina entre os autores pesquisados a consideração do assédio moral no trabalho como um comportamento negativo, constante, pois não se trata de algo eventual. Trata-se de uma prática recorrente e persistente, sendo a intencionalidade do assédio moral mencionada em várias definições, seja a intenção de excluir do trabalho, de levar a pedir demissão ou outras.

Para as empresas o assédio moral tem efeitos negativos consideráveis, principalmente nas relações de trabalho, gerando diminuição da produtividade, além de criar um clima de tensão e de medo que passam a predominar no ambiente. O assédio moral é visto como tendo potencial para causar efeitos danosos e até devastadores na pessoa-alvo, sendo mencionados vários tipos de danos, físicos e psicológicos.

Os autores pesquisados ainda concluem a evidenciam a importância de informações sobre assédio nas organizações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve o intuito de apresentar as formas de agressão que uma pessoa pode sofrer em um ambiente de trabalho, mostrando suas implicações e as formas de se defender desses atos de agressão. Assim sendo, sua importância social é estar expondo as formas de assédio moral bem como evidenciando o que pode ser causado por ele, a partir de uma revisão bibliográfica, além de analisar a quantidade de artigos neste tema, que vem sendo publicado no Brasil, em sites que são referência no meio acadêmico.

É importante salientar que, o assédio moral decorre de uma relação social entre o assediador e o assediado, podendo o abuso ocorrer de forma vertical, quando praticado entre sujeitos de diferente nível hierárquico ou horizontal, ocorrido entre sujeitos do mesmo nível

hierárquico; e misto, pontuado pela presença do assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima.

É impossível medir as consequências do assédio moral, a não ser a partir de suas consequências sobre a mente e o corpo de quem trabalha. Assim, o assédio moral constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho. É necessário que os trabalhadores e as organizações estejam atentos à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar o problema e buscar soluções.

A proteção contra o assédio moral no ambiente de trabalho pode e também tem que ser feita pelo próprio trabalhador, que deve informar-se e prevenir-se. Não sendo possível tal prevenção, deve buscar meios de punir a prática deste mal, tendo direito inclusive a indenização pelo dano pessoal sofrido. A prevenção é medida merecedora de destaque e, sendo assim, devem existir diretrizes para a elaboração de uma lei específica que traga ações preventivas e contenciosas no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Quanto aos objetivos analisados todos tratavam de conceituar e avaliar o assédio moral e os assediadores nas organizações. A pesquisa realizada não indica qual forma exata de prevenção ao assédio moral, porém, ficam claro os modos de caracterizá-lo e as formas de punição, de acordo com o tipo de agressor, lembrando que o assédio moral traz danos morais, psíquicos e até de saúde ao trabalhador. Considerando as diversas abordagens e diferentes tipos de agressores, é importante que tenhamos conhecimento da atuação dessas pessoas.

Ainda na análise das pesquisas não houve aspectos diferentes entre elas. Mesmo nas diferentes abordagens, o foco está no conceito e formas de agressão no assédio moral, seja no âmbito pessoal ou profissional.

A literatura confirmou ainda a hipótese do presente trabalho, pois em todos os resultados dos artigos analisados, foi possível perceber que o assédio moral gera no ambiente de trabalho baixa autoestima, desmotivação, estresse, somatização de situações de conflitos, provocando afastamento do trabalho.

Constatou-se ainda que o objetivo do trabalho foi confirmado, haja vista que a grande maioria dos artigos demonstraram que as vítimas constantes do assédio moral são aquelas cuja incidência acontece sempre ou quase sempre em seu cotidiano, o que acarreta uma série de danos tanto para a sua saúde física, quanto para sua saúde mental. Essas

alterações no organismo do assediado apontaram para dores pelo corpo, ausência de sono, ansiedade, nervosismo, o que acarreta ainda problemas psíquicos como o medo e o isolamento, a dificuldade de manter a autoestima, sentir-se incapaz de realizar qualquer tipo de atividade e tantos outros problemas, que acabam condicionando a vítima a uma situação permanente de rebaixamento e humilhação.

Neste sentido, foi possível analisar, que o assédio moral ainda é um tema de grande relevância no Brasil, quando se trata de bibliografia, considerando a quantidade de artigos publicados em português que foram encontrados dentre os anos pesquisados.

Evitar que esse ato de crueldade ocorra dentro das organizações, é um dos maiores desafios dos gestores. Contudo, nota-se que as empresas e as vítimas do assédio moral, já estão bem informadas quanto a formas de agir a esses agressores para coibir essas atitudes dentro das empresas.

ABSTRAT

Harassment is characterized by any conduct that causes physical and psychological embarrassment to the person, affecting the emotional and mental balance of the victim, resulting in the difficulty of relating to the world and other people around them. Based on this information, this study focuses on bullying in the work environment, and has as hypothesis the fact that, such harassment can provoke the worker, low self-esteem, demotivation, stress, conflict situations, and consequently, Of work. Thus, the objective is to demonstrate what is bullying in the work environment, to describe the forms, their consequences, and the attitudes taken by companies and professionals, as well as the focus of the research published in Brazil on the subject , Between 2006 and 2016. This study is justified by characterizing the forms of moral harassment and also what can be caused by it, as well as serving as a theoretical basis for new work and guidance for research in this field. The literature confirmed the hypothesis of the present study, because in all the results of the analyzed articles, it was possible to perceive what moral harassment generates in the work environment: causes low self-esteem, demotivation, stress, somatization of conflict situations, and job. The objectives have all been achieved in development since work. The research did not indicate the exact form of prevention, but made it clear the ways to characterize it, how to react, and the forms of punishment, according to the type of aggressor.

Keywords: Harassment. Organizations. Society.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.
- BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação**. 2003. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/>>. Acessado 07/03/2016, 10:30h.
- BARROS, Alice Monteiro. **“Assédio moral”**. 2004. Disponível em <[http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1 .htm](http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1.htm)>. Acessado 10/02/2016, 7:30h.
- CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. **Revista Jus Vigilantibus**. v.1, n.1, p.45-49, 2009. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/42494>>. Acessado 08/03/2016, 7:00h.
- CASTILHO, A. P; BORGES, M. R. M; PEREIRA, V. T. **Manual de metodologia científica do ILES** Itumbiara/GO, 2014. Disponível em: <<http://www.ulbra.br/upload/57c82ea6221906e563c5cf8acba19f84.pdf>> Acessado 07/11/2015, 10:30h.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da Administração**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 1997.
- CORNETTA, V. K.; PEDROSO, V. G.; LIMONGI, A. C. *et al.* Aspectos conceituais do assédio moral. **Revista de administração e Saúde**. v.8, n.33, p.139-147, 2006.
- FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano Moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho**: São Paulo: LTR, 2008.
- FREIRE, Paula Ariane. **Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador**, 2009. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0473.pdf>> Acessado 25/09/2015, 20:25h.
- GALVÃO, Alessandro Diniz; SILVA, Vanessa Ferreira; DALFIOR, Susan Ribeiro. **Treinamento e desenvolvimento como ferramenta de gestão: o impacto nos resultados do setor em que é aplicado**. Destarte. v.3, n.1, p.45-63, 2013.
- GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.
- HELOANI, R. **Gestão e organização do capitalismo globalizado**. São Paulo: Atlas, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho**. Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JACOMINO, D. Você é um profissional ético? **Revista Você S/A**, São Paulo, v.3, n. 25, p.28-37, jul, 2003.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2008.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LEKA, S.; COX, T. (Ed.). **PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. protecting workers?**. Geneva: WHO, 2008.

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

MASIERO, Gilmar. **Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos**. São Paulo: Saraiva, 2009.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**. Teresina. v. 10. n. 1, p.568-572, jan, 2004. Disponível em:<<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173>>. Acessado 25/09/2015, 20:25h.

NASH, Laura L. **Ética nas Empresas: boas intenções á parte**. São Paulo: Markron Books, 1993.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Teoria geral da administração: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2008.

PAULA, Ana Paula Paes. **“Eros e narcisismo nas organizações”**. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1249&Secao=ENSATA&Volume=2&numero=2&Ano=2003>>. Acesso em: 29 out. 2004.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho**. Disponível em: <<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc>> Acessado 10/11/2015, 14:35h.

SIQUEIRA, Jorge Luiz Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: EJ Rio de Janeiro, 2008

VÁZQUEZ, A. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

[1] Aluna do Curso de Administração do ILES ULBRA DE ITUMBIARA.

[2] Aluna do Curso de Administração do ILES ULBRA DE ITUMBIARA.

[3] Professora orientadora do Curso de Administração do ILES ULBRA DE ITUBIARA.