

Geneia Lucas dos Santos¹

Doutora em Administração (UFRGS), Mestre em Administração de Empresas (UNISUL), Graduada Psicologia (UNIARP), Administração (UNC), Docente Ensino Superior da UNIARP. Caçador/SC, Brasil. E-mail: genia@uniarp.edu.br.

Carla dos Santos Feijo²

Mestra em Gestão de Pessoas (UFRGS), MBA em Psicologia Positiva, Ciência do Bem-estar e Autorrealização (PUCRS), graduada em Ciências Contábeis (UFRGS). PR, Brasil. E-mail: carla_feijo@hotmail.com

Daniela Misturini³

Formação Técnica em Segurança do Trabalho (SENAC), graduada em Administração (UNIARP), Caçador/SC, Brasil. E-mail: daniela.misturini01@gmail.com

Joel Haroldo Baade⁴

Doutor em Teologia (EST), Mestre em Teologia (EST), Graduação Teologia (EST), Graduação Administração (UNC) Docente e Mestrado Desenvolvimento e Sociedade - UNIARP, Brasil. E-mail: baadejoel@uniarp.edu.br

ASSÉDIO MORAL E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

MORAL HARASSMENT AND ITS IMPACTS ON THE MENTAL HEALTH OF THE WORKER

RESUMO

O objetivo deste artigo foi identificar a percepção de frequência do assédio moral e seu impacto afetivo no trabalho, visando contribuir na prevenção nas organizações. A metodologia utilizada foi quanti, do tipo descritiva, de levantamento (*Survey*), com uso de duas escalas validadas no Brasil: a EP-AMT e EIA-AMT. A determinação do universo constituiu-se de homens e mulheres que estiveram ativos no mercado de trabalho nos últimos quatro anos. A análise de dados foi através do software SPSS 22 e planilhas do Microsoft Excel. Resultados com relação a EP-AMT: 66,91% (nível profissional) e 81,36% (nível pessoal) disseram que nunca ou quase nunca perceberam assédio moral. Dentre os considerados que sofreram assédio moral, apenas 3,79% no nível profissional e 4,69% na esfera pessoal. Na EIA-AMT em 65,68% não houve impactos afetivos, 16,33% tiveram pouco impacto e 17,99% apresentaram fortes impactos afetivos com relação ao assédio sofrido. O assédio moral ainda tem sido pouco falado e combatido e ações preventivas precisam ser instituídas, bem como dispositivos que auxiliem o assediado a denunciar, situação que não pode ser resolvida apenas na esfera individual, mas na coletiva é possível.

Palavras-chave: Assédio Moral no trabalho, Impacto afetivo, Saúde Mental.

ABSTRACT

The goal of this article was to identify the perception of the frequency of moral harassment and its affectional impact at work, aiming to contribute to its prevention in organizations. The methodology used was quantitative, of the descriptive type of survey with the use of two valid scales in Brazil: the EP-AMT and EIA-AMT. The determination of the universe was constituted of men and women who were active in the work market during the last four years. The analysis of the data was through the SPSS 22 software and Microsoft Excel charts. The results about the EP-AMT: 66,91% (professional level) and 81,36% (personal level) said that they never or almost never perceived moral harassment. Among those who considered that they suffered moral harassment, only 3,79% at the professional level and 4,69% at the personal level. In the EIA-AMT in 65,68% there were no affectional impacts, 16,33% had a little impact and 17,99% presented strong affectional impacts about the harassment they suffered. Moral harassment is still not talked about much nor combated and

pessoal) da frequência do assédio moral no trabalho (profissional e pessoal); (3) identificar a percepção dos principais impactos afetivos do assédio moral no trabalho; e (4) propor estratégias de prevenção do assédio moral nas organizações.

Para tanto, este artigo está dividido em 5 partes: introdução da temática, um apanhado da literatura, apresentação da metodologia de pesquisa e posterior análise, bem como as conclusões deste estudo.

DAS RELAÇÕES DE TRABALHO AO ASSÉDIO MORAL

Conceitualmente Dejours (1992, p. 75) define as relações de trabalho como sendo “todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão e com os outros trabalhadores”. Já Kanaane (1999) aborda que o trabalho é entendido como ação humanizada existente no contexto social, o qual sofre influências oriundas de distintas fontes, o que resulta numa ação recíproca entre o trabalhador e os meios de produção como, por exemplo, as inovações tecnológicas.

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

Conforme aborda Vieira (2007), o assédio moral é um fenômeno antigo: se pode afirmar que seja tão antigo quanto o próprio trabalho. Contudo, nos tempos atuais está aliado com a intensificação e gravidade com que se estabelece o nexos causal, ou seja, a ligação entre o problema e o trabalho em si: o assédio se materializa, com maior frequência, em atos praticados pelos superiores a um indivíduo ou grupo de trabalhadores que tem por finalidade forçar a demissão. Para que os assediadores obtenham sucesso, se utilizam de diversos meios: Instruções imprecisas e confusão que levem às vítimas a cometerem erros, falta de clareza nos objetivos, intimidações através de críticas em público, retiradas dos instrumentos de trabalho com a finalidade de dificultar a execução das atividades, sobrecarga de tarefas, transferências sem a concordância do trabalhador e o isolamento. Barreto (2006, p. 103) ainda enfatiza que Homens e mulheres, feitos objetos da ganância e da negligência empresarial, adoecem, sofrem acidentes ou morrem suavemente no e do trabalho. Os trabalhadores que adoecem no trabalho são demitidos, aumentando o contingente de adoecidos e marginalizados, oriundos do processo produtivo dos bens de consumo.

No conceito de Barreto (2005), o assédio é uma forma de violência que envolve diversos danos, tanto materiais como morais na rotina trabalhista. É caracterizado pelo fato de violar os direitos dos outros, atingir a integridade biológica, causar danos à saúde psíquica e física das vítimas. É a repetição de tais fatos, sem dar tréguas, com a intenção de exercer o domínio e contradizer as vontades do trabalhador, fazendo que o mesmo tolere tais atos ou se sujeite à demissão. É composto por uma série de abusos, por palavras, símbolos e sinais que obrigam à obediência sem especulações. A vítima deve aceitar as ridicularizações sem questionamentos.

Na proporção em que uma pessoa ou grupo de trabalho exercem o assédio de forma sistemática, e com uma frequência, em média, de uma vez por semana e por longo período de tempo (o qual varia em torno de seis meses), tem o objetivo de desestruturar as formas de comunicação e perturbar a execução de suas

atividades dos assediados e, conseqüentemente, forçá-los a deixar o emprego, que pode ser configurado como violência psicológica (BARROS, 2012).

Reforçando este argumento, de acordo com Peli e Teixeira (2006), o assédio moral é concretizado pela repetitividade das discriminações por longo período, que submetem as vítimas a situações de humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras, com a intenção de desestabilizá-las emocional e psicologicamente, na maioria das vezes com prejuízos e reflexos na saúde física e mental. Assim, Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 29) argumentam:

Constitui assédio moral as atitudes ou procedimentos repetitivos, que têm por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho de um assalariado, susceptível de atentar contra os seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental e de comprometer o seu futuro profissional. O assédio moral pode ser feito pelo empregado, seja superior hierárquico ou colega.

Assim, o assédio moral no trabalho envolve “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento ou atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002 p. 17).

Assediar é expor as pessoas a situações incômodas e humilhantes de forma insistente e repetitiva utilizando palavras, procedimentos e atos inadequados e intempestivos. Deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir e afastar as pessoas do mundo do trabalho (GUEDES, 2003). É possível identificar que as pessoas se tornaram meras necessidades para que as empresas possam produzir e que a qualquer momento podem ser substituídas. Em algumas situações as pessoas têm dificuldades em considerar o semelhante como ser humano, originando desconfiança e manipulações (HIRIGOYEN, 2002).

No conceito de Peli e Teixeira (2006), é necessário que exista a ação reiterada, com repetições e por período prolongado para se caracterizar o assédio moral, assim como é necessário que exista submissão, humilhação, rejeição, discriminação e atitudes constrangedoras que levam a desestabilizar a vítima emocional e psicologicamente, com severos reflexos à saúde física e mental.

No conceito de Guedes (2003), o assédio moral nas organizações agrega dois elementos essenciais: o abuso de poder e a manipulação perversa. O abuso de poder pode ser facilmente percebido, enquanto a manipulação causa maior devastação, pois se manifesta de forma imperceptível. No início a vítima, descuidada e desinformada, encara o fato como algo não tão grave, porém, é na repetição dos vexames e das humilhações que a violência vai se demonstrando como é, destrutiva e, se não tiver interferências, pode evoluir para uma escala demolidora. Já quando a vítima se manifesta e tenta libertar-se, o assédio se transforma em violência declarada: quando se dá início à fase de aniquilamento moral ou psicoterror.

ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral pode ser caracterizado de diversas formas, sendo que em algumas situações é possível evidenciar mais de um tipo ao mesmo tempo (RAMOS; GALIA, 2012). Malabat (2003, p. 496) define que “poderão caracterizar atos de assédio as decisões normais nas relações de trabalho, mas que em razão de seu contexto, de suas circunstâncias, de seu modo de execução ou de sua repetição tendam a degenerar as condições de trabalho”. Ou seja, a autora afirma que não é necessário esperar um período mínimo de seis meses para a

configuração da agressão moral tendo em vista seu impacto direto na qualidade de vida do trabalhador, de modo geral. Algumas condutas podem ser enquadradas num único ato, Alkimin (2007, p. 53) expõe um exemplo:

[...] pode ser o caso em que o empregador ou superior hierárquico demite o empregado, sem justa causa, e barra sua entrada no estabelecimento ou o impede de entrar para retirar seus pertences; também o caso em que retira os pertences do empregado e os coloca para fora e tranca o recinto; manter o empregado em ambiente isolado, escuro, retirando-lhe os instrumentos de trabalho e no mesmo dia demiti-lo.

Assim, a violência psicológica e o assédio moral são conduzidos, reproduzidos e até permitidos pela omissão da organização, em condições de existência objetiva e positiva da vida real (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 59). Para um melhor entendimento e classificação, dividiu-se as definições da literatura em Assédio Moral Vertical e Assédio Moral Horizontal, conforme segue:

Alkimin (2007) descreve as espécies de assédio moral: Vertical descendente é aquele que parte do superior hierárquico em relação aos subordinados; horizontal é aquele que parte dos trabalhadores em relação aos colegas de trabalho e o vertical descendente é quando os trabalhadores praticam o ato em relação aos superiores.

Para Souza (2011), no assédio moral vertical ascendente, a caracterização se dá quando os colaboradores se manifestam contra o gestor. Na maioria das situações o gestor encontra-se fragilizado, inseguro, abalado emocionalmente ou é inexperiente na função. É normal o gestor perder o domínio da liderança nessa situação.

Ramos e Galia (2012) afirmam que o assédio moral horizontal é aquele que ocorre na mesma linha de hierarquia, pois ocorre entre os colaboradores de mesmo nível. Geralmente possuem origem nos ciúmes, na inveja, na falta de afinidade, no preconceito e até mesmo na rivalidade profissional. Corroborando com Hirigoyen (2002), quando afirma que a forma horizontal, de colega para colega, é identificada quando os colaboradores não conseguem conviver com as diferenças, especialmente quando algum colaborador se sobressai em relação ao outro, podendo gerar no assediador os sentimentos já mencionados anteriormente por Ramos e Galia (2012).

Freitas et al. (2008) afirmam que o assédio moral é um problema organizacional, pois trata-se do cenário onde acontecem as ações, pela questão da omissão ou até mesmo por favorecer situações que estimulam tais práticas. Segundo Alkimim (2005, p. 48), as condutas de assédio podem ser manifestar por diversos motivos:

Deficiência na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

Alkimin (2007) cita que relações defeituosas e envenenadas contaminam o ambiente de trabalho por práticas humilhantes, vexatórias por parte dos colegas com o objetivo de assediar com grosserias, brincadeiras maldosas, ofensas verbais, hostilizando e humilhando com desrespeito à individualidade e dignidade dos trabalhadores. Dejours (1992) afirma que o assédio moral organizacional ignora a realidade do trabalho, utiliza-se de prática que desvalorizam o reconhecimento, que cria uma desconexão com o trabalho bem

realizado pelos colaboradores. Cabe então estabelecer mecanismos que provem a existência de um vínculo entre as práticas e o adoecimento das pessoas. Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.58) afirmam que a permanência do sofrimento é consequência de uma organização de trabalho injusta, onde todos acabam sofrendo as consequências, tais como adoecimento.

PERFIL DO ASSEDIADOR E DO ASSEDIADO

O assediador nem sempre é o dono da empresa: pode ser um chefe, um gerente, um encarregado ou um supervisor. Ele busca desestabilizar os funcionários emocional e moralmente, tornando o local de trabalho desagradável, insuportável e hostil (INÁCIO, 2012). Para Rufino (2006), na relação de trabalho o principal agente é o empregador, porém, pode ser superior hierárquico, chefe, diretor, gerente e até mesmo colegas de trabalho e, esporadicamente, pode ser, inclusive, um subordinado.

Segundo Barreto (2006) o assediador é um indivíduo que não tem capacidade nem mesmo de construir a sua própria felicidade: é uma pessoa fraca que não tem atitudes para conduzir o bem. O assediador pode ser uma pessoa ou um grupo de pessoas que utiliza de mecanismos perversos para se defender.

Assediar é submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. O assédio moral requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas, piadas. Aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo consiste em um procedimento continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Daí a preferência pela comunicação não verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo) ou pela fofoca, zombarias, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação, pois o perverso e assediante não assume seus atos. Quando denunciado, frequentemente, se defende com frases do tipo: "Foi só uma brincadeira", "não é nada disso, você entendeu mal", "a (o) senhor (a) está vendo e/ou ouvindo coisas", "isso é paranoia sua", "ela é louca", "não fiz nada demais, ela que era muito sensível", "ela faz confusão com tudo", "é muito encrenqueira, histérica", etc. (PAROSKI, 2006, p. 113).

Na maioria das vezes as pessoas temem se manifestar, tornam-se indefesas e acabam convivendo com o medo de perder o emprego. De acordo com Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2007, p.103):

Diversos elementos influenciam para esse tipo de atitude, tais como: o receio de perder amigos por remoção, mudança do local de trabalho ou novo emprego, ocasionando o rompimento de relacionamentos construídos ao longo de muitos anos; o temor de ter a imagem pessoal afetada de modo negativo, por insinuações, boatos e mentiras divulgados pelo assediador; a percepção de que se trata de um confronto de valores (éticos, morais, políticos, religiosos e técnicos) a respeito dos quais não pode transgredir; o medo de não ver reconhecidos seus esforços e sua perícia nas atividades que exerce.

Guedes (2003) aborda que as vítimas do assédio moral são escolhidas justamente por se destacarem no ambiente de trabalho. São pessoas que possuem senso de responsabilidade, ingênuas no que tange em confiar nos outros e na forma com que agem, são bem-educadas e possuem valiosas qualidades morais e profissionais.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) apresentam a situação em que o subordinado é agredido pelo chefe: trata-se de um caso típico de abuso do poder e tirania de chefes que abrem brechas às suas frustrações ou às suas fantasias de onipotência para destratar, humilhar, esbravejar e reduzir o subordinado, igualando-os a nada. Percebe-se que nas estruturas muito hierarquizadas e os chefes que se sentem como se fossem a autoridade maior e que impunes estão na raiz dessas ocorrências, que são expressas em violência verbal e física, alteração na qualidade de vida no ambiente de trabalho e chantagem permanente sobre demissão. Em algumas situações esse tipo de assédio pode levar conseqüentemente ao assédio sexual.

IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Dejours (1994) menciona que o trabalhador não é como uma máquina nova: quando chega ao trabalho traz consigo sua história, suas crenças, seus desejos e aspirações e sua construção. O trabalho pode ser danoso para o bem-estar psíquico do indivíduo quando se opõe a livre expressão da sua atividade. Silva (2015) aborda os prejuízos do assédio moral para ambas as partes: as vítimas sofrem conseqüências que estão diretamente relacionadas ao seu bem-estar psíquico e físico; as organizações sofrem apenas prejuízos econômicos, pois as violências podem impactar em demandas trabalhistas que podem trazer custos com indenizações. Desta forma Barreto (2005, p. 18) complementa sobre os efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho:

Frequentemente os trabalhadores/as adoecidos/as são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demitidos/as.

Rufino (2006) explica que a repetição dos sofrimentos psicológicos resulta em prejuízos à saúde do empregado, problema financeiro para a empresa e problemas para o poder público que terá que acolher a vítima enquanto encontra-se incapacitada para o trabalho.

Segundo Silva (2005, p. 57), "a saúde da empresa também é atingida de forma a prejudicar o desenvolvimento dos negócios e a capacidade de trabalho de seus integrantes". Alkimin (2007) expõe que a sociedade também sofre com as conseqüências do assédio moral no trabalho, tendo em vista que as vítimas adoecidas passam a ser acolhidas pela Previdência Social, gerando custos para o social.

Barreto (2006) identificou diversos sintomas nos colaboradores que sofrem assédio moral: crises de choro e tristeza, dores generalizadas, ansiedade, insônia, depressão, alcoolismo, diminuição da libido, pensamentos negativos e tentativas de suicídio. Ainda enfatiza que o fenômeno pode ter como conseqüências a desestruturação psicológica como sentimento de inferioridade e influências no comprometimento das relações afetivas no trabalho e na família, gerando sofrimento.

Hirigoyen (2002) enfatiza que existem situações de sofrimento do trabalho que podem cessar com o passar do tempo se as vítimas voltarem ao estado normal como, por exemplo, pressões excessivas. Assim, o assédio moral pode deixar sequelas que podem evoluir para, até mesmo, modificações duradouras de personalidade.

Para Barros (2012, p. 849) os danos do assédio moral são tanto à saúde quanto à vida do trabalhador. “O dano à saúde poderá implicar não só a diminuição da aptidão laboral da vítima, mas lesão nas suas faculdades culturais, artísticas, desportivas, religiosas, sexuais e etc.”. Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2007) converge com a ideia e salienta que tamanhas humilhações e injustiças do assédio moral comprometem a dignidade das vítimas e deixam cicatrizes irreversíveis que abrangem, por exemplo, a autoconfiança, autoimagem e até mesmo a percepção mais positiva de mundo.

Rufino (2006) trata o assunto com maior gravidade. A ocorrência do assédio moral resulta em várias consequências negativas, como na convivência da vítima na sociedade, no âmbito familiar e profissional. Porém, a mais grave é a doença no assediado, a qual, dependendo da gravidade, do abalo da sua estrutura emocional, poderá necessitar de um tratamento médico e psicológico para a cura da doença ou afecção, psicossomática ou não e, em alguns casos, podem ensejar no suicídio da vítima.

Silva (2011) alega que sentimentos como a depressão, a amargura, a sensação de fracasso e de vergonha comprometem a saúde das pessoas que as impulsionam ao isolamento, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos, impactando negativamente em suas vidas.

As agressões ou humilhações permanecem inscritas na memória e são revividas por imagem, pensamentos, emoções intensas e repetitivas, seja durante o dia, com impressões bruscas de iminência de uma repetição idêntica, ou durante o sono, provocando insônias e pesadelos. As vítimas têm necessidade de falar dos acontecimentos traumatizantes, mas a evocações do passado levam, todas às vezes, às manifestações psicossomáticas equivalentes ao medo. Elas apresentam distúrbio de memória e de concentração. Por vezes perdem o apetite, ou tem, pelo contrário, condutas bulímicas, que aumentam se há consumo de álcool ou de fumo” (HIRIGOYEN, 2002, p. 183).

Para Alkimin (2007 p.48) “a conduta assediante representa uma prática antiética e antissocial e é capaz de romper com o equilíbrio no ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, sendo contrária aos costumes de boa fé”. Assim, Pacheco (2007, p. 274) afirma que o assédio moral:

[...] pode ter repercussões negativas difíceis de contabilizar. Pode originar na vítima danos irreversíveis e, em casos extremos, poderá, inclusivamente, levar ao cometimento de suicídio. As consequências podem ser extremamente nefastas, com possíveis reflexos ao nível da saúde, física ou psíquica do assediado, influenciando negativamente na sua própria família tal como nas relações sociais. Os seus efeitos nocivos poderão estender-se mesmo à própria empresa que permite este fenómeno, mas, por fim, repercutir-se-ão sempre sobre a sociedade.

Para Silva (2005) as vítimas do assédio moral no trabalho não conseguem manter o ritmo de produção e eficiência, sendo que são prejudicadas pelos abalos físicos e mentais. Neste sentido, é possível destacar as principais patologias resultantes do assédio moral no ambiente de trabalho que são o estresse, a síndrome de burnout e o transtorno de estresse pós-traumático, que pode surgir de um evento traumático ocorrido anteriormente, a partir de um fator gerador de ansiedade. Outro ponto de vista relevante é a abordagem de Barreto (2006, p. 170) quanto ao adoecimento dos trabalhadores:

Quando adoecem, os trabalhadores sentem-se discriminados e desvalorizados e a imagem da “empresa-família” é reinterpretada e

reconfigurada, dando lugar à empresa que explora e escraviza, que adocece e acidenta, que sonega direitos. Esse processo compromete a identidade, dignidade e as relações sociais e afetivas dos indivíduos, provoca tensão psicológica, angustia sentimento de culpa e danos à saúde física e mental.

Tendo em vista o que expõe a literatura até então, buscou-se entendimentos sobre a influência do assédio moral especificamente na saúde mental e ocupacional dos trabalhadores.

SAÚDE MENTAL E OCUPACIONAL

Conceitualmente A convivência em situações de trabalho precarizado, bem como casos de humilhação no trabalho, vivências de injustiças, impotência de confrontar as situações de injustiça, tem resultado cada vez mais em doenças mentais. Tais situações refletem negativamente na vida social das pessoas e no projeto de vida pessoal e familiar. A percepção dos desgastes gera desânimo, as vítimas passam a temer pela demissão e perdem as esperanças, todos esses fatores podem associar-se ao risco de suicídio (SELIGMANN, 2011).

Além dos impactos diretos na saúde física e mental do trabalhador, há prejuízos sociais do assédio moral. Segundo Andreatta (2017) relata em pesquisa publicada no site do Ministério do Trabalho e Emprego que no ano de 2016 foram registrados 3.393 benefícios concedidos pela Previdência Social que foram enquadrados como auxílio-doença acidentário. A depressão e ansiedade se enquadram como a segunda maior causa de adoecimento relacionada ao trabalho no Brasil, perdendo apenas para casos de LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbio Ósteo Muscular Relacionado ao Trabalho).

Pires (2017), diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho, relatou que o tempo de afastamento por depressão e ansiedade, doenças classificadas como mentais, costuma ser muito maior do que nos casos de acidentes, pois o tratamento é mais prolongado e a recuperação mais demorada.

Com base na literatura apresentada, infere-se que o prejuízo causado pelos assediadores às pessoas adoecidas (conforme os dados estatísticos dos benefícios mencionados) se estende à empresa e à sociedade: com a incapacidade laborativa causada pelo assédio moral as empresas perdem a produtividade do trabalho destas pessoas afastadas e a sociedade arca com os custos previdenciários decorrentes destes conflitos gerados causadores de doenças. Assim, todos perdem: pessoas, empresas e sociedade.

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Schwartzman (2016) orienta que, para ajudar na prevenção do assédio moral no trabalho, é necessário que a organização disponha de canais de confiança para receber as denúncias e queixas, escutar e analisar a situação da vítima. É muito importante que a ouvidoria interna receba as denúncias, apure e sendo necessário, sejam aplicadas as penalidades cabíveis. Inácio (2012, p. 111) fala a respeito de prevenção do assédio que é “a solidariedade no ambiente de trabalho, ou seja, quem presenciar uma conduta de assédio deve procurar fugir da rede de silêncio e conivência, mostrando sua desconformidade com a conduta e sendo solidário com o colega assediado na busca de soluções para o problema”. Hirigoyen (2002, p. 290) orientam na busca pela solução do problema de forma:

multidisciplinar, e cada interveniente precisa estar no lugar adequado: a) os sindicatos e a fiscalização do trabalho devem intervir nos casos de abusos manifestos e em tudo que for coletivo; e b) os médicos do trabalho ou o setor de medicina social devem intervir naquilo que é possível afetar a saúde e a proteção das pessoas.

Cabe aos gestores de recursos humanos, quando identificam uma possível situação de assédio, procurar investigar o caso e identificar as reais situações do que está acontecendo: é necessário perceber a suscetibilidade de cada um e tomar as medidas cabíveis de modo que não se agrida nenhuma das partes, mas de qualquer forma é necessário punir o agressor (HIRIGOYEN, 2002).

METODOLOGIA

A natureza da pesquisa deste artigo foi quantitativa. Conforme descreve Fonseca (2002), os resultados nesta modalidade de pesquisa são quantificados, e tem o objetivo de apresentar os resultados que constituem um retrato real de toda a população que foi alvo da pesquisa. Quanto ao tipo de pesquisa, foi utilizada a pesquisa descritiva e de levantamento de dados por meio de survey. Na pesquisa descritiva são exigidas do investigador uma série de informações relacionadas ao assunto que é objeto do estudo: descrevem-se os fatos e fenômenos da realidade (TRIVIÑOS, 1987) bem como as características de determinada população ou fenômenos (GIL, 2008).

Survey é o tipo de pesquisa em que os resultados são buscados diretamente no público alvo, sendo complementar às pesquisas descritivas (SANTOS, 1999). É, portanto, a obtenção dos dados e informações sobre as opiniões de determinado grupo de indivíduos, que são caracterizados com público alvo e que não precisam se identificar (FONSECA, 2002).

No conceito de Gil (1994), o universo é entendido como conjuntos de elementos, que possuem uma série de características. O universo desta pesquisa constituiu-se de homens e mulheres que atuaram no mercado de trabalho nos últimos quatro anos, de diversas regiões do Brasil. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2017), os brasileiros que estão no mercado de trabalho no país, com carteira assinada são 33,7 milhões de pessoas, caracterizando-se a população desta pesquisa.

A amostragem desta pesquisa caracterizou-se como finita, aquela que “apresenta um número limitado de observações, que é passível de contagem” (LOPES, 2003, p. 1). Para o cálculo foi utilizada a fórmula de Lopes (2017), que considera o percentual estimado de 0,5% da população encontrada e foi definido um erro amostral de 6%. Aplicando-se o cálculo obteve-se uma amostragem mínima de 268 pesquisados. No entanto, no período em que a pesquisa esteve aberta, de 26.08 até 21.10.17, conseguiu-se 300 respondentes, sendo que 286 questionários foram validados, ficando um erro amostral em torno de 5,8%.

Como técnica de coleta de dados foi utilizado o método survey por meio de duas escalas, a de Percepção do Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e a Escala do Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT). As escalas foram validadas no Brasil por Martins e Ferraz em 2011. Na escala EP-AMT foram aplicadas 24 questões de múltipla escolha tipo Likert, de 7 pontos que variou de ‘nunca ou quase nunca’ a ‘uma ou mais vezes ao dia’, nesta escala também foi possível identificar o assédio moral do trabalho caracterizado como profissional e pessoal. Na segunda escala, EIA-AMT foram 13 questões de múltipla escolha tipo Likert, de 4 pontos, e que variou de ‘nada humilhado’ até ‘muito humilhado’. As escalas foram passadas da forma original – impressa, para eletrônica na íntegra, para a ferramenta gratuita Google Forms.

O formulário de pesquisa foi encaminhado pela internet, através de e-mails e rede sociais como: Whatsapp, Skype e facebook, utilizando-se a técnica Snowball, também conhecida como bola de neve. A técnica snowball é uma excelente ferramenta para a obtenção dos resultados, tendo em vista que os respondentes podem ser recrutados a partir de seleção das pessoas as quais possuem relação pessoal, favorecendo assim a confiabilidade dos dados (BECKER, 1993). Os dados coletados foram tabulados, tratados e analisados com o auxílio do software SPSS 22, e de planilhas do Microsoft Excel, por meio de análises descritivas e de frequências. Para determinação do AMT, os resultados foram separados em 2 fatores (análise bifatorial): Assédio Moral no Trabalho Profissional - AMTPr e Assédio Moral no Trabalho Pessoal - AMTPe, de acordo com a orientação de Martins e Ferraz (2011) conforme quadro 1.

Quadro 1 – Denominações, definições e itens

Denominações	Definições	Itens/Questões
AMTPr	Atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos profissionais	1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 22 e 23 (14 itens)
AMTPe	Atos de violência dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos pessoais	3, 4, 7, 8, 11, 12, 14, 20, 21 e 24 (10 itens)

Fonte: adaptado de Martins e Ferraz (2011)

Para Gil (2008, p. 102), “o processo de análise dos dados envolve diversos procedimentos: codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos”. Posterior ou junto à análise, pode ser efetuada a interpretação dos dados, estabelecendo a ligação entre os resultados obtidos com outros já conhecidos provenientes de teorias e estudos já realizados anteriormente.

ANÁLISE DE RESULTADOS

A pesquisa foi estruturada em 3 partes, sendo que na primeira foi traçado o perfil do respondente, na segunda se tratou da frequência com que ocorre o assédio moral no trabalho e na última, se apresentou que as percepções dos impactos afetivos do assédio moral no trabalho.

DETERMINAÇÃO DO PERFIL DO RESPONDENTE

Inicialmente foi traçado o perfil do respondente, o objetivo foi determinar a amostra das pessoas que trabalharam nos últimos quatro anos, sua faixa etária, grau de instrução e região de residência no país. Foi possível identificar que a população foi mista em relação ao gênero e, no que diz respeito à faixa etária, predominou a maioria até os 35 anos de idade (66,08%). A amostragem foi composta predominantemente (94,41%) de pessoas casadas (59,79%) ou solteiras (34,62%). Mostrou-se que 88,46% dos respondentes residem da região sul do país, algo que pode estar diretamente relacionado com o método – bola de neve, restringindo às relações mais próximas da origem da pesquisa. Sugere-se que, para análise em nível nacional, sejam observadas questões geográficas e suporte de outras entidades para a divulgação da mesma.

Neste estudo os respondentes possuem curso superior ou especialização, totalizaram 59,44% da população, enquanto os participantes com nível e ensino fundamental e médio apresentaram o indicador de 34,62%. Apenas 5,94% dos

respondentes possuem mestrado ou doutorado. 31,82% dos respondentes tem atuação de oito a quinze anos no mercado de trabalho e 22,03% tem mais de vinte anos de atuação profissional.

IDENTIFICAÇÃO DA PERCEPÇÃO DA FREQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Neste segundo momento, o objetivo foi identificar com que frequência ocorreram as humilhações no ambiente laboral, sendo que de acordo com o questionário, pode-se relacionar situações de impactos afetivos no ambiente laboral. Martins e Ferraz (2011) orientam que a partir do índice geral, é possível identificar as caracterizações por fator, enquadrando as situações como assédio moral Profissional e Pessoal.

Identificação do assédio moral no trabalho nos níveis pessoal e profissional

Para este cálculo (escala bifatorial), utilizou-se as instruções de Martins e Ferraz (2011). Desta forma foram selecionadas 14 questões indicativas de AMTPr (1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 22 e 23) fazendo-se o somatório dos valores marcados pelos respondentes em cada fator, dividindo-se o resultado total pelo número de itens (14). Os valores maiores que 4 indicam que o assédio moral no trabalho é percebido com muita frequência e os menores de 4, indicam que o assédio é percebido poucas vezes, conforme demonstrado no quadro 2.

Quadro 2 - Percepção do Assédio Moral no Trabalho Profissional - AMTPr

QUESTÕES	RESPOSTAS	Somatória	%
1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 22 e 23	1 Nunca ou quase nunca	191,36	66,91
	2 Menos de 1 vez ao mês	48,14	16,83
	3 Ao menos 1 vez ao mês	16,36	5,72
	4 Mais de 1 vez ao mês	10,71	3,75
	5 Ao menos 1 vez por semana	7,00	2,45
	6 Várias vezes por semana	9,36	3,27
	7 Uma ou mais vezes ao dia	3,07	1,07

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Na questão 1 foi identificado o assédio moral no trabalho. Dentre os resultados obtidos, menos da metade dos respondentes (39,5%) informou que nunca foram criticados pelos seus superiores, contudo, os respondentes enquadrados na zona de maior frequência de percepção de assédio moral, representaram 15,73%. Na questão 2, a resposta evidenciou que 8,35% identificaram o assédio moral diante da situação que o chefe evitou de falar com eles e enviou recado pelos outros. Com relação à atribuição de tarefas, os excluídos e assediados contabilizaram 6,65%. As vítimas assediadas chegaram a 9,09% na questão 6, que abordou se os chefes duvidavam das responsabilidades e capacidades profissionais dos participantes. Quanto à discriminação em relação aos colegas de trabalho (9), obteve-se que 4,55% dos respondentes sentiram-se assediados. Os respondentes que não foram respeitados pelos seus conhecimentos ou experiência de trabalho (13) totalizaram 8,05% do número total. 5,95% afirmaram que foram ignorados pelos chefes quando realizara algum tipo de pergunta (15), enquanto 5,25% foram ignorados quando fora apresentar propostas (16). As vítimas de assédio moral informaram que diante da situação em que poderiam executar tarefas que obteriam destaque (17), foram impedidos pelos líderes, numa frequência de 7,0%. Os agredidos atingiram o índice de 6,65% e foram culpados pelos erros dos outros (18). Na situação em que os

chefes mexeram em seus pertences (19), foram assediadas 0,70% das pessoas afetadas (19). Os afetados pelo desprezo dos líderes (22) representam 3,85% do número total e foram ignoradas 7,00% quando o assunto que estava sendo tratado pertencia à área de atuação (23). O resultado geral do assédio moral no trabalho de natureza profissional pode ser concluído, pelo estudo que 6,79% de todos os respondentes foram enquadrados como vítimas deste tipo de assédio. Na escala (unifatorial) ainda é possível determinar quais situações podem ser enquadradas como assédio moral de natureza pessoal (Quadro 3).

Quadro 3- Percepção do Assédio Moral no Trabalho Pessoal

QUESTÕES	RESPOSTAS	SOMATÓRIA	%
3, 4, 7, 8, 11, 12, 14, 20, 21 e 24	Nunca ou quase nunca	232,70	81,36
	Menos de 1 vez ao mês	27,50	9,62
	Ao menos 1 vez ao mês	10,20	3,57
	Mais de 1 vez ao mês	5,00	1,75
	Ao menos 1 vez por semana	3,40	1,19
	Várias vezes por semana	5,00	1,75
	Uma ou mais vezes ao dia	2,20	0,77

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Para este cálculo, utilizou-se as instruções de Martins e Ferraz (2011). Desta forma foram selecionadas 10 questões indicativas de AMTPe (3, 4, 7, 8, 11, 12, 14, 20, 21 e 24), fazendo-se a somatória dos valores marcados pelos respondentes em cada fator, dividindo-se o resultado total pelo número de itens (10). Os valores maiores que 3 indicam que o impacto é grande e, inferiores a 1,9 é menor.

Na questão que abordou o assunto de que as vítimas foram impossibilitadas de se comunicar normalmente com o grupo de trabalho (3), chegou-se ao indicador que 5,60% da amostragem foi afetada. 3,15% das pessoas foram ameaçadas sem motivos pelo chefe (4) e 1,75% foi chamada de louca ou desequilibrada psicologicamente (7). As pessoas que tiveram suas imagens difamadas pelo chefe foram de 5,95% do número total de respondentes (8) e 8,5% delas foram acusadas de não se adaptar ao grupo de trabalho (11). 4,90% foram acusados de cometer erros que anteriormente não cometiam (12) e, 2,8% deles foram humilhados e xingados em tons humilhantes (14). 2,1% afirmaram terem se sentido assediados diante da situação em que o superior evitou se sentar ao seu lado (20) e aqueles que foram humilhados em tons de deboche (21) representaram 2,8% da população estudada. Por fim, afirmaram que a empresa não deu atenção às queixas de assédio, num total de 4,20% de todos os envolvidos. De modo geral, pode se concluir que 3,71% do número total dos respondentes sofreram assédio moral pessoal por parte de seus superiores.

IDENTIFICAÇÃO DOS PRINCIPAIS IMPACTOS AFETIVOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Algumas situações de humilhação podem ocorrer apenas uma vez ou repetitivamente: a escala de percepção identifica a gravidade e qual foi o impacto de tais humilhações na vida afetiva das vítimas. Algumas perguntas são as mesmas da escala de frequência apresentada anteriormente, contudo, neste momento é possível identificar como as agressões repercutem na qualidade de vida das pessoas. Os 65,68% dos respondentes da pesquisa de EIA-AMT não se sentiram humilhados perante as situações apresentadas no questionário (quadro 4). Martins e Ferraz (2011) explicam que todas as situações

apresentadas com resultados acima de 3 indicam que o impacto sofrido pelos trabalhadores é grande. No quadro 4 mostra-se de forma resumida este impacto.

Quadro 4 – Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho

QUESTÕES	RESPOSTAS	Somatória	%
1 a 13	1. Nada humilhado	188	65,68
	2. Pouco humilhado	47	16,33
	3. Humilhado	30	10,49
	4. Muito humilhado	21	7,50

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

A partir das indicações de Martins e Ferraz (2011) quanto ao impacto sofrido pelos trabalhadores, pode-se concluir que:

- na questão nº 4 “Seu chefe duvidou de sua responsabilidade ou capacidade profissional?” 144 respostas se mostraram humilhadas, ou seja, 50,34% do número total de respondentes;
- na questão nº 9 “Seu chefe o considerou culpado por erros que outros cometeram?” 129 pessoas (45,10%) afirmaram que se sentiram humilhadas;
- Questão nº 12 “Seu chefe passou informações erradas a você?” 109 respostas afirmaram se sentir humilhadas, sendo que este número representa 38,11% da amostragem;
- na questão nº 3 “Seu chefe deixou de atribuir tarefas a você?” Chegou-se ao indicador de 101 (35,31%) respostas na escala de humilhadas;
- na questão nº 7 “Seu chefe fez comentários maliciosos sobre você ou sobre sua forma de vida?”, obteve-se 99 (34,61%) respostas consideradas humilhadas.

É possível concluir que a situação em que houve menor índice de impacto afetivo foi na questão nº 10 “Seu chefe mexeu em seus pertences?” no qual foi obtido o resultado que 225 pessoas não se sentiram humilhadas, ou seja, 78,67% da população entrevistada.

Também se concluiu que 18% de todos os trabalhadores entrevistados consideraram-se humilhados e muito humilhados no trabalho diante das situações apresentadas para a elaboração da pesquisa.

ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

Diante de todos os dados obtidos no presente trabalho, identifica-se que em diversas situações há frequência do assédio moral no trabalho implicando em impactos afetivos. Diante disso, o quadro 5 relaciona alguns conceitos de autores que foram apresentados ao longo do referencial teórico, como base para propor ações que propiciem a prevenção do assédio no trabalho. Isto deve contribuir para oferecer possibilidades para as organizações encontrarem meios de prevenir as ocorrências de assédio moral no trabalho. São sugestões que poderão reduzir o impacto afetivo nos assediados e podem também contribuir para inibir o assediador de atuar, tais como ações de monitoramento, bem como um resgate das boas relações humanas dentro do ambiente organizacional, são fundamentais.

Quadro 5 – Sugestões teóricas e propostas práticas

Autores		Propostas práticas para empresas
Schwartzman, 2016	Canais de Confiança para receber denúncias	Ouvidoria; Caixa de sugestões; Pesquisa de clima organizacional.
Inácio, 2012	Pronunciamento de identificação do assédio moral	Código de ética e conduta, que possibilite a todos na organização terem conhecimento de como proceder caso identifiquem alguma situação de assédio; Resgate das relações humanas por meio de atividades integradoras.
Hirigoyen, 2002	Sindicatos e médicos do trabalho; Recursos Humanos.	Fiscalização e intervenção em situações e assédio moral; Equipe multidisciplinar para apoio à saúde mental; Identificação, fiscalização e tomada de ação; Programas de gestão de pessoas mais humanizado.

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Com base nas análises realizadas, pode-se concluir que o resgate das relações humanas e especialmente a dignidade da pessoa são elementos fundamentais a serem recuperados nas organizações, tanto pelos gestores como por todos os colaboradores. A construção de ambientes saudáveis poderá contribuir de modo decisivo para uma melhor qualidade de vida e, conseqüentemente, também será um fator essencial para um melhor desempenho da organização.

CONCLUSÃO

Entende-se que as pessoas representam o principal meio de sobrevivência das organizações no mundo do trabalho: é muito importante que se sintam valorizadas e que estejam motivadas para o trabalho para que o bom desempenho acabe fluindo para ambas as partes. É fundamental que os empregadores preservem e mantenham a qualidade de vida e a saúde das pessoas, através de uma boa gestão.

O presente artigo abordou a questão do assédio moral no trabalho, bem como a sua identificação e percepção da frequência, da natureza profissional ou pessoal do assédio moral no trabalho, bem como seu impacto afetivo e, por fim, foram apresentadas suas conseqüências em impactos na vida das pessoas e para a organização.

Foi aplicada a pesquisa de modo abrangente disponibilizada através da internet, determinando o perfil dos respondentes e a frequência do assédio moral e os impactos afetivos e, ao final, foram apresentados modelos de estratégias e prevenção, denominadas de propostas práticas para empresas, de acordo com o referencial teórico.

Na pesquisa identificamos diversas situações que são impactantes na vida das pessoas, as quais acontecem com maior frequência e aquelas que acabam prejudicando sua saúde e a da organização.

Concluiu-se que este trabalho foi importante para levantamento da situação atual do trabalho perante o assédio moral e seu impacto afetivo na vida das pessoas, o qual apresentou que 6,79% dos entrevistados foram considerados vítimas do assédio moral no trabalho, diante da escala de frequência e que 18% incluíram-se como humilhados e muito humilhados diante das situações apresentadas na pesquisa

É aconselhável que as organizações possuam um código de ética e conduta e de fácil acesso para que todos que fazem parte do grupo saibam quais são as situações as quais não são permitidas no ambiente de trabalho e dispor de meios para que se qualquer anormalidade for identificada, seja denunciada de imediato. Os sindicatos podem ser parceiros, apresentando determinados assuntos em assembleias e canais de comunicação. Ainda para combater o

problema do assédio moral, o Ministério do Trabalho poderia fazer campanhas abordando o assunto, com o objetivo que as pessoas não se submetam a determinadas situações de humilhações e que se sintam amparadas pela legislação brasileira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2007.

AMATO F.; CASCIANO M.V.; LAZZERONI L.; LOFFREDO A. Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele. Milano: Giuffrè, 2002.

ANDREATTA, Graziela. Depressão e ansiedade são as principais causas do adoecimento e afastamento do trabalho. Disponível em <http://trabalho.gov.br/noticias/4489-depressao-e-ansiedade-estao-entre-as-principais-causas-de-adoecimento-e-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 15 out. 17.

BARRETO, Margarida M. S. Violência, Saúde, Trabalho: Uma jornada de humilhações. 1.ed. São Paulo: EDUC, 2006.

_____. Assédio Moral: A violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral: Repertório de Jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BECKER, H. Métodos de pesquisa em ciências sociais. São Paulo: Hucitec, 1993.

DEJOURS, Christophe.; ABDOUCHELI, Elisabeth.; JAYET, Christian. Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. Loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas relações de trabalho. 1. ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. Assédio moral: uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2007.

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

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

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio, coação e violência do cotidiano. Lisboa: Pergaminho, 1999.

_____. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

_____. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Russler, 2006.

INACIO, Aparecido. Assédio Moral no Mundo do Trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos. São Paulo, SP: Ideias & Letras, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. População brasileira. Disponível em <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010>. Acessado em novembro de 2017.

KANAANE, R. Comportamento humano nas organizações. O homem rumo ao século XXI. São Paulo: Editora Atlas: 1999.

LOPES, Luis Felipe Dias. Calcule o tamanho da amostra para sua pesquisa. Disponível em: <<http://felipelopes.com/CalculoAmostra.php>>. Acesso em: 01 maio 2017.

_____. Apostila de Estatística. Universidade Federal de Santa Maria – UFSM. 2003.

MALABAT, Valérie. À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement. Droit Social, n. 5, maio 2003. Tradução livre.

PAROSKI, Mauro Vasni. Dano moral e sua reparação no direito do trabalho. Curitiba: Juruá, 2006.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. Assédio moral: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.

PIRES, EVA GONÇALVES. Depressão e ansiedade são as principais causas do adoecimento e afastamento do trabalho. Disponível em <http://trabalho.gov.br/noticias/4489-depressao-e-ansiedade-estao-entre-as-principais-causas-de-adoecimento-e-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 15 out. 17.

RAMOS, Luiz Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasen. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio Moral no Âmbito da Empresa. São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, A. R. Metodologia científica: a construção do conhecimento. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SCHWARTSMAN, Sergio. Assédio moral no trabalho e suas repercussões no processo trabalhista. Disponível em: <<https://juristas.com.br/2016/11/17/assedio-moral-no-trabalho-e-suas->

repercussoes-no-processo-trabalhista/#.WeP6w2hSziU>. Acesso em: 15 out. 17.

SILVA, Edith Seligmann. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Corte, 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005.

SILVA, Watson Pacheco. Assediados: Os impactos do assédio moral. 2015. Disponível em <<http://www.assediados.com/2015/06/os-impactos-do-assedio-moral.html>>. Acesso em: 21 set. 2017.

SOUZA, Jorge Dias. As chefias avassaladoras. 2. ed. São Paulo: Novo Século, 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego. Belo Horizonte: PUC, 2007.

Recebido em: 26-04-2018

Aceito em: 01-07-2019