

Mirian da Costa Moreira Machado
mirian.cmm@hotmail.com

Graduada em Administração pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo (UNASP - SP)

Thais Custodio da Silva
thais.silva@onixcredit.com.br

Graduada em Administração pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo (UNASP - SP)

Nailton Santos de Matos
nailtonmatos@yahoo.com.br

Doutor em Educação pela Universidade Nove de Julho (2013), mestre em Literatura e Crítica Literária pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2006), graduação em Letras Vernáculas pela Universidade Estadual de Feira de Santana (2002) e graduação em Teologia - Seminário Adventista Latino Americano de Teologia (2003). Atualmente é professor da Universidade Nove de Julho (UNINOVE), na FATEC - Barueri e no Centro Universitário Adventista de São Paulo - Unasp. Tem experiência na área de Letras (Linguística e Literatura), atuando principalmente nos seguintes temas: crítica literária, teoria da literatura, literatura brasileira, linguística, ensino de literatura e língua portuguesa, comunicação e expressão e metodologia científica.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: AS DIVERGÊNCIAS DE PERCEPÇÃO

RESUMO

Este artigo tem como objetivo identificar as representações do assédio moral através do ponto de vista dos gestores e subordinados. A pesquisa buscou elucidar os conceitos, mostrar as divergências de percepção, agregar conteúdo em nível acadêmico e analisar os pontos diagnosticados pelo estudo de campo. Os primeiros estudos sobre o tema são recentes, porém sua existência ocorreu desde a origem do trabalho. Existe grande reincidência de casos em que pessoas são assediadas dentro das organizações e devido à ausência de canais e conhecimento os casos acabam negligenciados. A pesquisa tem caráter exploratório e qualitativo, o instrumento de coleta foram dois questionários aplicados em 40 entrevistados, sendo eles 20 gestores e 20 subordinados de diversas empresas atuantes na região de São Paulo. Após a aplicação e análise dos dados, foi permitido identificar a ausência do conhecimento exato acerca do tema, foi identificado que falta discernimento entre o que é e não assédio moral, além de escassez de políticas de prevenção e combate e os impactos negativos que o assédio moral pode acarretar para a empresa. Portanto, conclui-se que apesar do modismo sobre o assédio moral ainda existem muitas lacunas a serem preenchidas, há divergência de percepção de ambas as partes e principalmente em nível de conhecimento.

PALAVRAS-CHAVE:

Assédio moral. Gestão organizacional. Comunicação interna. Políticas organizacionais.

1. INTRODUÇÃO

No cenário atual da economia, as organizações buscam cada vez mais estabilidade para dar continuidade em seus projetos, serviços e produções. O crescimento acelerado e o aumento da competição trouxeram serias consequências para o ambiente de trabalho, a pressão dentro das organizações impacta de forma direta no relacionamento entre gestores e subordinados. Muitos gestores não conseguem acompanhar o desenvolvimento das organizações e reflete essa deficiência em seus subordinados, gerenciando de forma errônea situações de extrema importância como, o assédio moral no trabalho.

A despeito da atual mobilização do governo entorno do tema “assédio moral no trabalho” ainda há defasagem na compreensão da definição por parte dos gestores e subordinados, e da própria sociedade. Mesmo com o total acesso as informações e conhecimentos, o tema corre o risco de tornar-se corriqueiro. O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que incide na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias (BARRETO, 2003).

O conceito de assédio moral no trabalho foi idealizado de forma superficial e para que essa superficialidade seja elucidada é necessário indagar a seguinte questão: Qual perspectiva de assédio moral no trabalho para os gestores e subordinados?

O objetivo geral deste artigo é diagnosticar se realmente existe divergência de percepção dentro das organizações, apresentando situações do dia a dia no ambiente de trabalho que podem ser confundidas com assédio moral, elucidando as características dos agressores e as legislações que respaldam as vítimas.

A atualidade e a busca pela conscientização do tema em discussão são as principais motivações do estudo. É extremamente importante que gestores e subordinados saibam o conceito correto de assédio moral no trabalho para que essa prática não ocorra dentro das organizações.

O presente trabalho busca contribuir para divulgação e propagação do conceito assédio moral no trabalho, diminuindo a deficiência do conhecimento. No âmbito social, esclarecer o conceito de assédio moral para evitar que as pessoas sofram com este problema psicossocial que pode resultar em sérios danos para a sociedade. A pesquisa empírica, ou seja, averiguar as realidades por meio de pessoas que obtenham conhecimento sobre o tema que podem acrescentar e/ou alterar o conhecimento obtido sem distorcer o principal conteúdo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 DESCOBRINDO O ASSÉDIO

As primeiras pesquisas sobre assédio moral surgiram na Escandinávia no ano de 1980, como parte do grande interesse em estudos relacionados ao trabalho em geral e do surgimento dos primeiros casos de estresse no ambiente organizacional (MARTININGO; SIQUEIRA, 2008). A partir desses

indícios o interesse pelo assunto se alastrou por todo o mundo. No Brasil foram feitos simpósios, publicações de artigos, livros, defesas de mestrado e atualmente o Ministério Público do Trabalho lançou uma campanha contra o assédio moral.

De acordo com Barreto (2003, p. 81), “assédio moral ou violência moral no trabalho é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes de forma repetitiva” firmando a ideia da definição a autora Hirigoyen (1999, p. 15) destaca que o assédio moral é visivelmente uma ação que só ganha sentido pela insistência.

O processo de assédio moral no trabalho acarreta sérios danos para o indivíduo, para a organização e para sociedade. Os indivíduos agredidos pelo assédio moral, ao se sentirem ameaçados, deixam de levar uma vida normal e isso pode interferir na vida pessoal e afetar psicologicamente:

As agressões cotidianas levam ao processo inconsciente de destruição psicológica, constituído de procedimentos hostis, evidentes ou encobertos, de um ou vários indivíduos sobre o outro na forma de palavras insignificantes, alusões, sugestões e não-ditos, que podem desestabilizar alguém ou mesmo destruí-lo, sem que os que o cercam intervenham (MARTININIGO FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 15).

A destruição de identidade do indivíduo nos processos de assédio moral no trabalho se dá rapidamente. O assédio acontece de vários modos, as mais conhecidas são: a degradação proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; violência verbal, física ou sexual. (HIRIGOYEN, 1999).

2.2 A ORIGEM DO TRABALHO

Para melhor compreensão do que é assédio moral é importante examinar a origem do trabalho. Do ponto de vista etimológico, a palavra trabalho origina-se do latim *tripaliare*, que significa “tortura”, Da ideia inicial de sofrer, passou-se a ideia de esforçar-se, lutar, pugnar, e, por fim, trabalhar (CUNHA, 1986).

Como os escravos eram obrigados a servir, somente cumpriam ordem, não era considerado trabalho, a atividade produzida por este grupo era denominada banausia, como a de qualquer instrumento não vivo, não possuía a relação da ação com pensamento. (CARONE, 2005)

O trabalho é uma das três atividades designadamente humanas é através dela que o homem permite-se desenvolver e humanizar. Sob o ponto de vista aristotélicos só é considerado trabalho se houver sincronização entre a ação e o pensamento.

O trabalho faz parte da vida humana, é através do trabalho que o homem transforma o mundo e se humaniza (CORONE, 2005). É do resultado do trabalho que o homem obtém os recursos materiais necessários ao seu convívio social digno, sendo este fundamental para realização pessoal, profissional, familiar e social.

O problema não é novo, existe desde os primórdios das relações humanas. No entanto, sobretudo nas relações de trabalho, é considerado um fenômeno novo sob o ponto de vista de sua visibilidade. A discussão acerca do tema no universo do trabalho está em pleno desenvolvimento, como afirmam as publicações de médicos, psicólogos, administradores, sindicatos, profissionais juslaboralista, em nível mundial. (ÁVILA, 2015, p. 17).

2.3 CONCEITUANDO ASSÉDIO MORAL

Existem diversas definições de assédio moral, apesar de não ser novo somente agora o assunto vem sendo discutido (FREITAS, 2001). As definições foram ganhando forma após a publicação do livro “Assédio moral: a violência perversa do cotidiano” da escritora francesa Marie-France Hirigoyen em 1998. Já no Brasil, as discussões ganharam força após a publicação da pesquisa realizada por Margarida Barreto, com fins para sua dissertação de mestrado em Psicologia Social sob o título “Uma jornada de humilhações”.

“O primeiro estudo sobre o assunto foi conduzido nos anos de 1980 pelo sueco Heinz Leymann, que identificou um fenômeno denominado *mobbing*” (SCANFONE; TEODÓSIO, 2004, p. 74), o termo *mobbing* vem do inglês e significa maltratar, atacar, perseguir e sitiar. A partir daí foram criadas definições para o assunto assédio moral. Para a autora Hirigoyen o assédio pode ser definido:

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

É importante compreender que o assédio se distinguir-se pelo abuso de poder de forma repetida e sistematizada. O assédio normalmente começa como algo comum e ao longo do tempo vai ganhando forma e tornando-se um ato que pode degradar o indivíduo, muitas vezes a vítima de assédio não suporta a pressão causada pelo agressor e acaba se isolando, perdendo sua identidade, sofre com problemas psicológicos e por fim o desligamento da organização acaba tornando a única saída.

O assédio moral está presente no ambiente organizacional e pode ser apresentado em diversas formas, entre pessoas com as mesmas posições hierárquicas caracterizando a forma de assédio horizontal ou entre pessoas com posições hierárquicas distintas, caracterizado a forma de assédio vertical ascendente - superior/ subordinado, que é a mais comum, e descendente - subordinado/ superior (SCAFONE; TEODÓSIO, 2004).

Segundo os autores Martiningo e Siqueira (2008, p. 17), o assédio moral no trabalho tornou-se uma grande preocupação das organizações por conta dos prejuízos e impactos negativos gerados. O assédio pode desenvolver-se em qualquer relação de trabalho e de diferentes tipos e intensidade, seu objetivo é desestabilizar emocionalmente e profissionalmente a vítima, causar demissão, provocar troca de local de trabalho, fazer com que o indivíduo se sujeite a determinadas condições

de humilhação e constrangimento. Para Ávila (2015, p. 53), dentro do quadro de assédio moral no trabalho temos o agressor, a vítima, a organização e os conformistas estes podem ser passivos não participam ativamente da ação, porém possuem sua parcela de responsabilidade por nada fazem para impedir a agressão, já os conformistas ativos são aqueles estão de acordo com o agressor.

As organizações que apresentam casos de assédio moral também possuem sua parcela de culpa por não tratarem o problema nos primeiros sinais. “O papel que a empresa exerce é de fundamental importância no estudo do assédio moral, pois quando ele se instala, é porque a empresa deixou que chagasse a esse ponto” (HIRIGOYEN, 2002, p.103). É fundamental que os gestores e administradores da organização estejam atentos para detectarem o problema em seu início possibilitando a reparação dos impactos já causados a vítima e a saúde organizacional.

As fases do assédio moral podem se iniciar como uma simples brincadeira que vai evoluindo até causar constrangimento ao assediado, o quadro pode evoluir gerando danos psicológicos, demissão da vítima, afastamento por licença médica, aposentadoria precoce por invalidez e em níveis avançados pode se tornar uma patologia mental irreversível. (ÁVILA, 2015, p. 54)

2.4 O QUE NÃO É ASSÉDIO

Algumas situações eventuais do dia a dia podem ser confundidas com assédio e o próprio conceito pode ser distorcido, em um primeiro momento pode até ser confundido como uma brincadeira ou ato impulsivo, porém suas proporções podem gerar grande impacto na vida das vítimas. Os autores Martiningo e Siqueira (2008) definem que:

As agressões cotidianas levam ao processo inconsciente de destruição psicológica, constituído de procedimentos hostis, evidentes ou encobertos, de um ou vários indivíduos sobre o outro na forma de palavras insignificantes, alusões, sugestões e não-ditos, que podem desestabilizar alguém ou mesmo destruí-lo, sem que os que o cercam intervenham (MARTININIGO FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 15).

Hirigoyen (2002, p. 19-36) qualifica como situações que nem sempre caracterizam o assédio moral: o estresse, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições de trabalho, as imposições profissionais e o conflito.

Gestão por injúria	Falta de respeito como forma de conseguir obediência e submissão, rigor excessivo.
Más condições de trabalho	Trabalhar em espaços pequenos, com pouca iluminação e instalações inadequadas, exceto quando tais condições são impostas ao colaborador com a intenção de desmerecê-lo.
Agressões pontuais	Humilhação, constrangimento, medida corretiva e disciplinar, conflitos e repreensões que ocorrem eventualmente.

Estresse	Pressão organizacional e psicológica e sobrecargas.
Imposições profissionais	Transferências, mudanças de função previstas no contrato de trabalho, críticas construtivas e avaliações de trabalho.

QUADRO 1: O que não se caracteriza como assédio moral no trabalho

Fonte: Elaboração própria (2016)

2.5 A LEGISLAÇÃO

A despeito da legislação, a Constituição Federal assegura os princípios gerais que também se aplicam ao direito do trabalhador. A CLT coloca em seu artigo 483 as situações de rompimento de contrato, no qual o empregado tem o direito de reincidir o contrato trabalhista caso seja assediado moralmente dentro do ambiente de trabalho (BRASIL, 2007).

Atualmente os processos que envolvem assédio moral estão cada vez mais presentes na Justiça do Trabalho. Não existe uma legislação de parâmetro nacional que especifique o assédio moral no trabalho e qualifique-o como crime, alguns projetos de leis foram feitos e não obtiveram sucesso em suas aprovações. “O ordenamento jurídico brasileiro não contempla de forma clara os limites da caracterização do assédio moral” (ÁVILA, 2015, p. 86). Existem lacunas na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho CLT e Código Civil Brasileiro que asseguram as vítimas.

3. METODOLOGIA

Para a realização deste estudo a pesquisa terá caráter exploratório, de acordo com o autor Gil (2010, p. 27), “A pesquisa exploratória tem como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

O método científico é um conjunto de processos que será desenvolvido no decorrer da pesquisa para que assim o resultado e a confiabilidade das análises sejam alcançadas. Para Gil (2010, p.42), a pesquisa tem um caráter pragmático, é um “processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científico”.

Quanto à abordagem ao problema a pesquisa será qualitativa e apresentará algumas técnicas quantitativas. O método qualitativo servirá como ferramenta para esclarecer o problema abordado com o intuito de elucidar o fenômeno assédio moral no trabalho. O ambiente natural proporcionará os dados necessários para melhor compreensão do problema. A pesquisa qualitativa tem como um dos seus objetivos os processos e não somente o resultado, a intenção é verificar um determinado fenômeno que se manifesta nas atividades, procedimentos e interações diárias (GODOY, 1995).

O procedimento aplicado será a pesquisa de campo, segundo os autores Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa de campo tem com intuito a coleta de informações e conhecimento de determinado problema, para que exista a possibilidade de respostas ou hipóteses. Para o levantamento das informações o primeiro passo consiste na pesquisa bibliográfica, os autores Lakatos e Marconi defendem que a pesquisa bibliográfica é eficaz e permite adquirir conhecimentos já mitigados por outros autores. O segundo passo envolverá o instrumento de coleta de dados por meio questionário. Um elo deve ser proporcionado entre o pesquisador, o entrevistado e a pesquisa para que os objetivos propostos na pesquisa sejam obtidos (SILVA; MENEZES, 2005). O questionário desenvolvido conterá perguntas fechadas e sua aplicação realizada em uma amostra de 40 pessoas que tenham posição de gestores e subordinados.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados expostos abaixo são resultados do questionário sobre assédio moral (QAM) realizada com 40 pessoas, sendo 20 gestores e 20 subordinados de diversas empresas que atuam na região de São Paulo, dos entrevistados 60% são mulheres e 40% homens. As pesquisas foram entregues impressas garantindo o retorno das mesmas, após a tabulação dos resultados foi possível apresentar de forma gráfica os dados possibilitando a discussão a seguir:

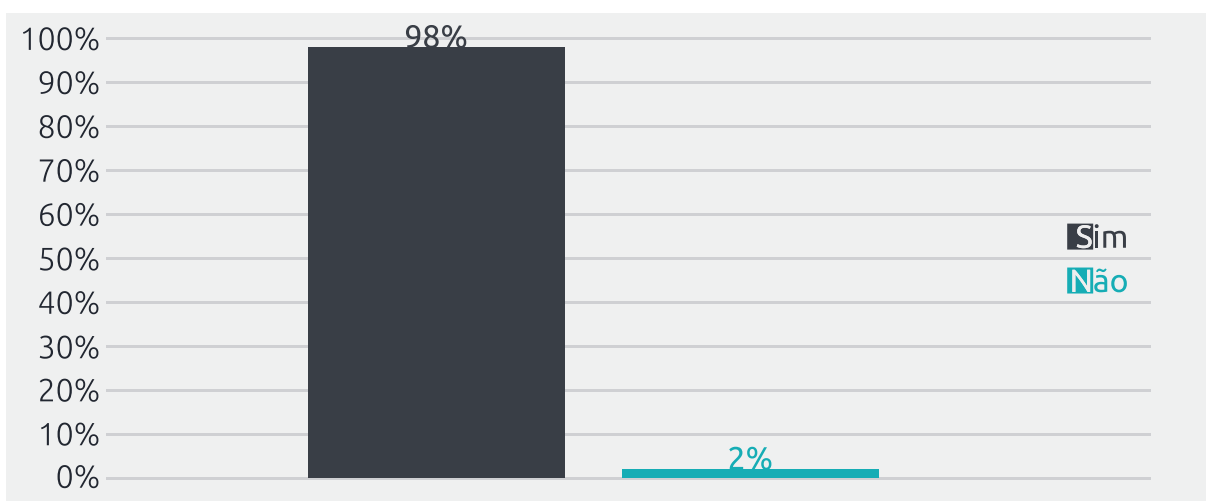


Gráfico 1: Conhecimento do conceito assédio moral

Fonte: Elaboração própria (2016)

De acordo com o Gráfico 01, dos 40 entrevistados 98% dizem conhecer o que é assédio moral, porem no decorrer da análise foi evidenciado que existe uma divergência no conceito. Para os autores Trombetta e Zanelli (2011, p. 31) existe um conflito em relação ao conceito assédio moral, muitas vezes outras situações são confundidas, por exemplo, gestão por injuria, estresse, agressões pontuais, violência grupal. Pode-se caracterizar o assédio moral pela sua intencionalidade e frequência prolongada de comportamentos negativos, sendo elas claras ou não, expondo a vítima a situações de humilhação e constrangimento, ferindo sua dignidade e como consequência vir a causar danos físicos, psíquico e financeiro (TEIXEIRA; MUNK; REIS, 2011).

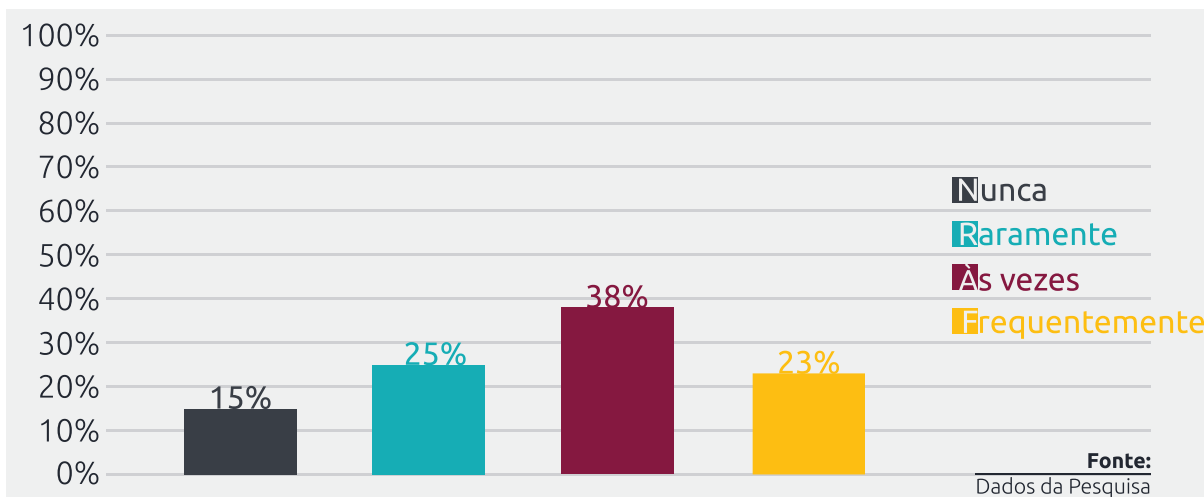


Gráfico 2: Frequência dos comportamentos que caracterizam assédio moral

Fonte: Elaboração própria (2016)

Entre os subordinados entrevistados há divergência em relação à frequência que a conduta deve ocorrer para ser caracterizado como assédio. Para ser caracteriza há necessidade de permanência e intencionalidade de condutas negativas, situações esporádicas e difíceis não se encaixam no conceito assédio (SINA, 2007). Os autores Trombetta e Zanelli (2011, p. 19) frisam que quando os comportamentos se repetem frequentemente é uma das principais características do assédio. Os dados apresentam a falta de conhecimento por parte dos entrevistados.

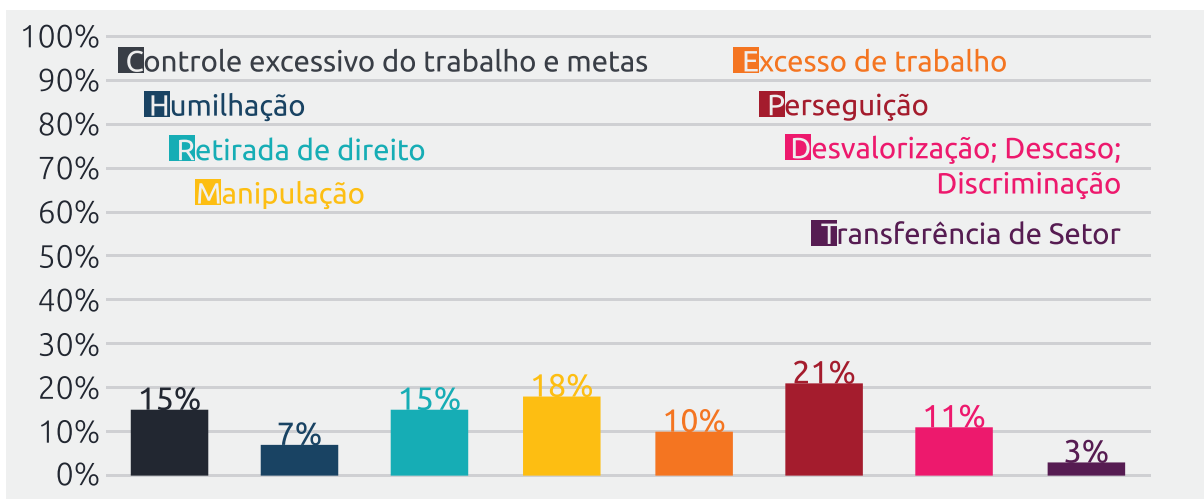


Gráfico 3: Tipos de assédio mais comuns

Fonte: Elaboração própria (2016)

Nota-se que no gráfico 3, existe uma dispersão no julgamento por parte dos gestores e subordinados sobre os incidentes que caracterizam o assédio. Das alternativas selecionadas uma porcentagem significativa de 15% evidência que o controle excessivo de trabalho e metas é um dos tipos de assédio mais comum, quando na verdade o fato não se enquadra. De acordo Ávila (2015, p. 77) controle excessivo do trabalho e metas é prejudicial à organização, mas não se enquadra como assédio, quando há pressão para conduzir a realização de uma tarefa com o

propósito de aumentar a eficácia ou produção o foco está nos resultados, este comportamento é classificado como gestão por injúria que ocorre pela má preparação de gestores, que tratam seus subordinados de forma inadmissível. Quando o foco está direcionado para o indivíduo com a intenção de prejudicá-lo denota-se o assédio.

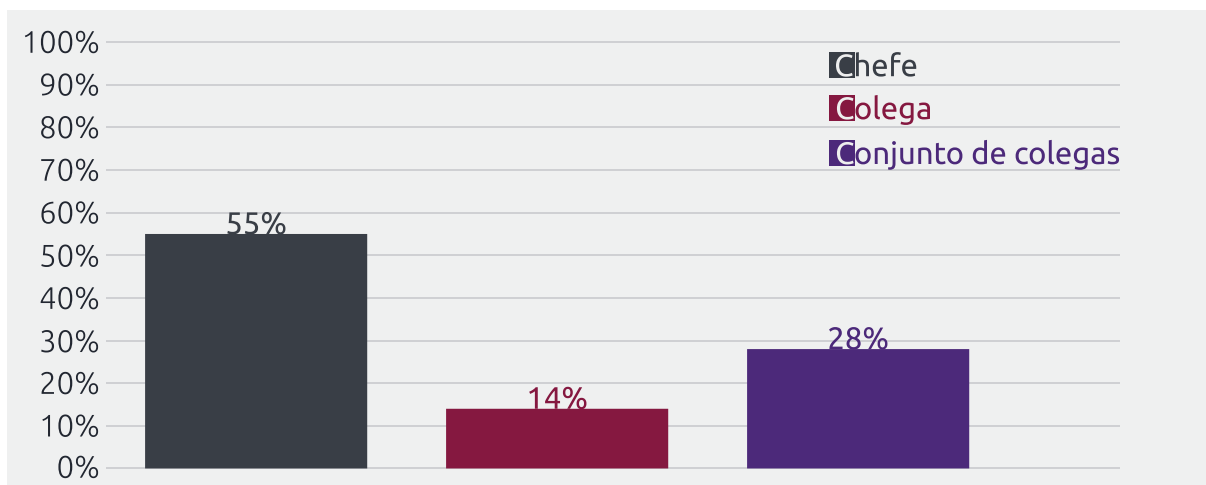


Gráfico 4: Quem são aqueles que praticam assédio moral para os subordinados

Fonte: Elaboração própria (2016)

O gráfico 4 mostra a visão dos subordinados em relação a quem pratica o assédio, no QAM a questão para obtenção dos dados foi permitida escolher mais de uma opção. A alternativa mais escolhida com 55% aponta que o chefe é o principal praticante. Ambição e inveja fazem parte do perfil do agressor, o mesmo tem dificuldades para receber críticas. O sucesso alheio também o incomoda (HELOANI, 2004). Outro dado relevante aponta que colegas de trabalhos no mesmo nível hierárquico são apontados como praticantes. Para a autora Ávila (2015, p. 41), o incidente entre colegas de trabalho é desencadeado por motivos exclusivos, como dificuldade relacionamento, falta de auxílio, discriminação sexual, conflitos pessoais e profissionais.

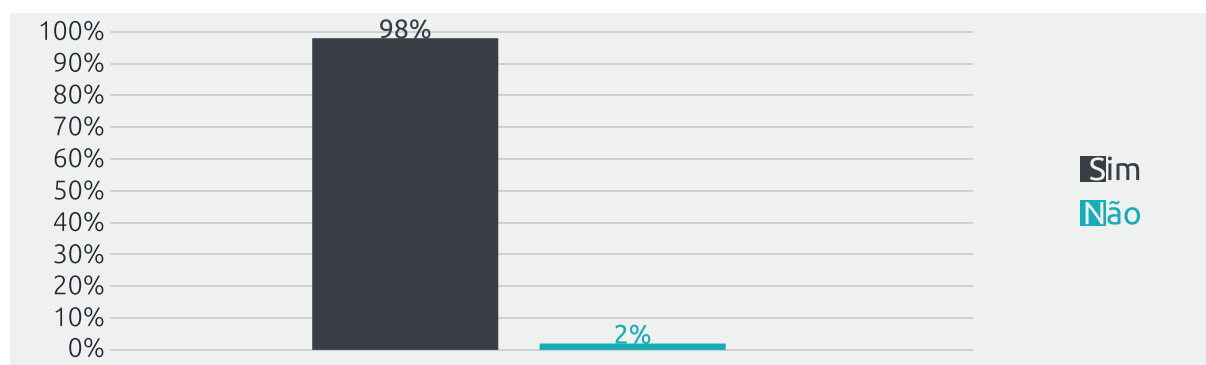


Gráfico 5: Existência de assédio moral no local de trabalho para gestores e subordinados

Fonte: Elaboração própria (2016)

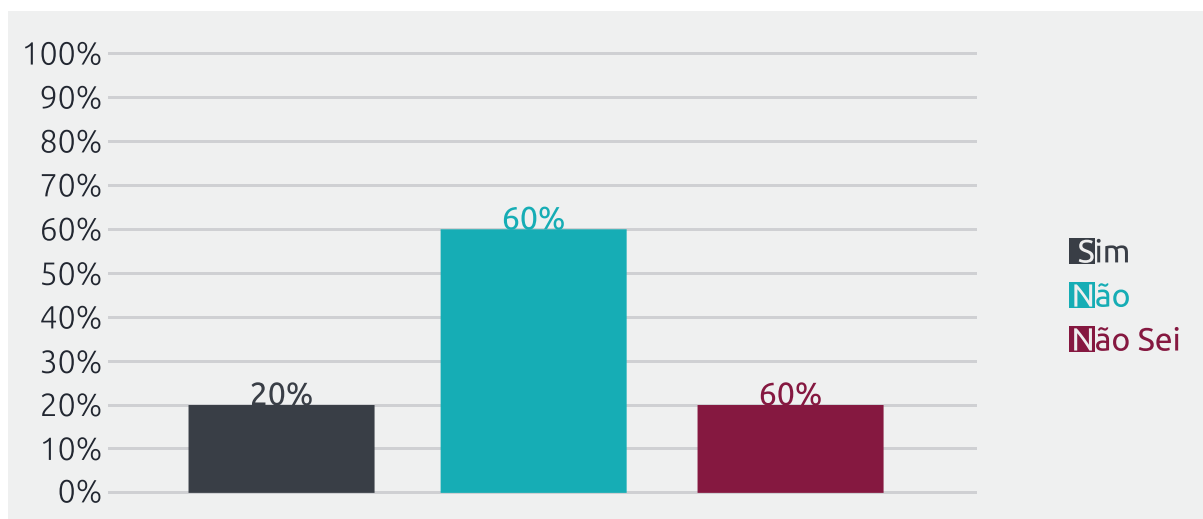


Gráfico 6: Presença de políticas de prevenção e combate ao assédio moral questionado aos gestores

Fonte: Elaboração própria (2016)

Com a aplicação do questionário percebeu-se que uma quantidade significativa de 55% dos entrevistados entre gestores e subordinados, que acreditam na existência de assédio moral em seu local de trabalho conforme apresentado no gráfico 5. Este fato relaciona-se diretamente com a falta de políticas de combate e prevenção sinalizada por 60% dos gestores de acordo com as informações apresentadas no gráfico 6. Percebe-se que a omissão das empresas em relação a políticas que inibem os comportamentos perversos abre espaço para que o problema se instale na organização, é fundamental o posicionamento da organização (HIRIGOYEN, 2006). Para que o assédio se instale na organização essa precisa ser permissível, a violência moral se alimenta na cultura organizacional, nos acontecimentos diários e principalmente na falta de políticas de prevenção e combate ao problema (BARRETO, 2004).

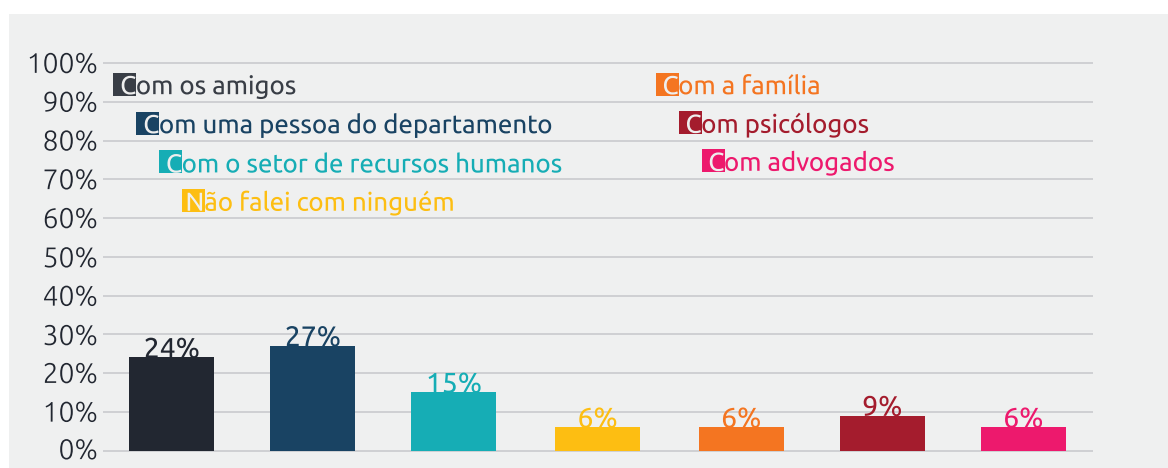


Gráfico 7: Compartilhamento do assédio moral sofrido

Fonte: Elaboração própria (2016)

Observa-se no gráfico 7 que os familiares e amigos foram os mais procurados para compartilhar o assédio sofrido, a questão citada foi direcionada aos subordinados que já foram assediados moralmente dentro das organizações, sendo situações atuais ou antigas. O assédio moral fortifica a sensação de vergonha, humilhação, inutilidade e dor, danificando a integridade e identidade

da vítima (BARRETO, 2000). Uma vez que as informações não encaminhadas para os devidos canais, não é possível que a vítima tenha seus direitos defendidos e assegurados, por outro lado as organizações são responsáveis pela coibição de orientação. A organização é responsável por desenvolver estruturas que permita denúncias, apurações e as devidas punições, mostrando ao assediado que a organização preze pelo seu bem-estar (FREITAS, 2007).

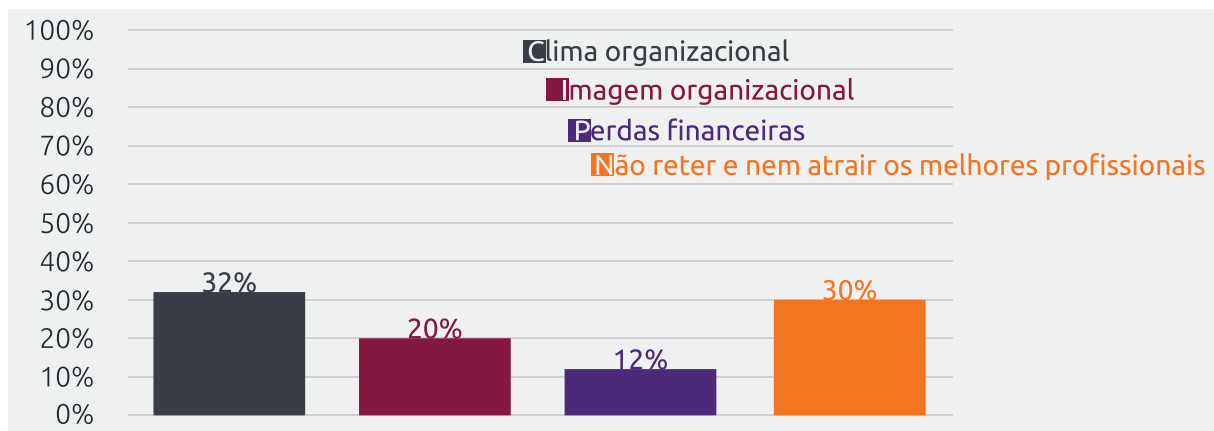


Gráfico 8: Consequências do assédio moral para a organização

Fonte: Elaboração própria (2016)

As consequências do assédio moral foi uma das questões apresentadas somente aos gestores, que por sua vez foi permitido sinalizar mais de uma opção, de acordo com o gráfico 8, é possível elucidar que as alternativas mais pontuadas foram “clima organizacional” e “não reter e nem atrair os melhores profissionais”, atingindo o percentual de 32% e 30% respectivas. Segundo a autora Ávila (2015, 124), o assédio moral interfere diretamente no andamento da empresa, causando desconforto no ambiente de trabalho, rotatividade de mão de obra e denigre a imagem organizacional. É válido ressaltar que o assédio moral pode gerar graves problemas nos seguimentos econômico e social, gerando prejuízos para organização.

5. CONCLUSÃO

A principal característica do assédio moral em relação às outras agressões está em sua repetitividade e intencionalidade. O fato gerador deve ocorrer com frequência contínua e prolongada e deve haver a intenção de prejudicar, denegrir, constranger e humilhar o assediado.

O assédio moral no trabalho continua degradando as relações dentro das organizações, apesar da atualidade do tema note-se que poucas pessoas realmente conhecem o verdadeiro conceito, quais são as práticas que caracterizam o fato e principalmente qual impacto no âmbito individual, profissional e organizacional. Na esfera individual o assediado pode desenvolver desde um quadro de desmotivação até graves problemas psíquicos. Profissionalmente, destaca-se a queda de produtividade, afastamentos médicos e interferência nas relações interpessoais. A organização também é prejudicada pelos impactos negativos que o assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar, sendo eles rotatividade de colaboradores, clima organizacional tenso e

baixa produtividade departamental.

O fenômeno assédio moral ultrapassa as barreiras da organização e afeta o campo social, a família e amigos em muitos casos são os ouvintes da vítima e sofrem por não saber o que fazer. Existem também casos em que a vítima desconta sua raiva na sua família e amigos, gerando problemas de relacionamento. Constatamos que a vítima recorre aos familiares e amigos, principalmente por não existir canais de denúncias ou órgãos judiciais competentes de proteção que asseguram seus direitos. Atualmente, a legislação brasileira não possui lei específica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e os casos são tratados de acordo com a jurisprudência e/ou respaldados com constituições similares.

Percebe-se uma grande necessidade de disseminar o conceito de assédio moral, e que apesar da grande facilidade de alcance de informação e conhecimento gestores e subordinados apresentam conceitos prematuros sobre a definição correta de assédio moral, desde seus primeiros indícios até as graves consequências que o comportamento ilícito pode gerar para as vítimas e consequentemente atingir a organização.

O assédio continua sendo disseminado principalmente pela falta de políticas e ações de repressoras contra o fenômeno. É essencial que as empresas adotem medidas efetivas, negar o problema pode parecer em primeira estância à atitude mais fácil a ser tomada, no entanto será apenas a postergação e provavelmente resultará em um dano maior.

Com o presente estudo pretendemos contribuir para formulação correta do conceito assédio moral no ambiente de trabalho e incentivar o desenvolvimento de medidas corretivas e preventivas por parte das organizações. Apesar do crescente interesse acerca do tema e ciência da sua amplitude e complexibilidade, acreditamos que há um vasto campo para ser explorado.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2015.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhação**. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. **CLT e Constituição Federal**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARONE, I. **Práxis: da origem aristotélica aos nossos dias**. São Paulo, 2005.

CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, Abr./ Jun. 2001.

_____. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 1, art. 5, jan./jun. 2007. Disponível em: <[http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4544&Secao=PENSATA&Volu me=6&Numero=1&Ano=2007](http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4544&Secao=PENSATA&Volu%20me=6&Numero=1&Ano=2007)>. Acesso em: 19 abr. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GODOY, Arlindo Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.35, n. 2, p. 57-63, Mar/ Abr. 1995.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Cultura organizacional**: identidade, sedução e carisma. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

_____. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002.

_____. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTININGO, Antônio Filho; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio Moral e Gestão de Pessoas: Uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de Gestão de Pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.9, n.5, p. 11-34, Jul. 2008.

NEVES, José Luiz. Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisa em Administração**. São Paulo, v. 1, n. 3. 2º sem./1996.

SCANFONE, Leila; TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa. Assédio moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática?. **Revista E&G Economia e Gestão**. Belo Horizonte, v.4, n.7, p.71-80, Jun. 2004.

SILVA, Edna Lúcia da. MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4º ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SINA, Amália. **A outra face do poder**. São Paulo: Saraiva, 2007.

TEIXEIRA, Rubens de França; MUNCK, Luciano; REIS, Márcia Cristina dos. Assédio moral nas organizações: Percepção dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento. **Revista Gestão Organizacional**, v. 4, n. 1, p. 16-26, Jan/ Jun. 2011.

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. **Característica do assédio moral**. Curitiba: Juruá, 2011.