

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ANÁLISE COM OS ESTUDANTES-TRABALHADORES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA CIDADE DE JUAZEIRO DO NORTE-CE

MORAL HARASSMENT DURING WORK: ANALYSIS WITH STUDENTS-WORKERS IN THE COURSE OF ADMINISTRATION IN JUAZEIRO DO NORTE

Cícera Andreza Valença Tavares*

Rebeca da Rocha Grangeiro**

Jeniffer de Nade***

Liana de Andrade Esmeraldo Pereira****

Lucas Emmanuel Nascimento Silva*****

RESUMO: O objetivo deste estudo é identificar as tipologias mais frequentes de assédio moral sofridas por estudantes do curso de administração dentro do ambiente de trabalho, para traçar o perfil dos assediados, verificar o posicionamento da empresa e do assediado diante a prática do assédio e identificar quais os principais sintomas (físicas, psicológicas, sociais) causados pelo assédio na vida de quem passou por essa situação. Esta pesquisa tem caráter exploratório e descritivo, de natureza quantitativa e qualitativa. O instrumento utilizado foi um questionário estruturado contendo perguntas objetivas e subjetivas. Foram realizadas análises estatísticas descritivas e diferenças entre médias. Constatou-se que 44,3% dos respondentes sofrem/sofreram assédio moral, sendo que a maioria das vítimas é mulheres, solteiras, entre o primeiro e quarto semestre do curso de graduação, com idade entre 17 e 22 anos. Os tipos de assédio mais frequentes, de maneira geral, foram sobrecarga de trabalho (29,2%); aproximadamente 6% se queixaram que os superiores não conversavam com eles; 5% dos casos sofreram com a invasão da vida pessoal; e 4% dos participantes já receberam gritos de maneira constante do seu superior imediato e que houve até casos de ameaças e agressões físicas isoladas. Portanto, nota-se que é imprescindível abordar o tema, em ambientes corporativos e acadêmicos, a fim de conscientizar sobre os prejuízos do assédio para saúde dos trabalhadores e para as organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; Universitários; Trabalhadores.

ABSTRACT: The most frequent topologies in moral harassment undergone by students in the administration course within the labor milieu are identified. The analysis described harassed students' profile, verified the firms' and the harassed person's stance to cope with harassment and identified the main symptoms (physical, psychological and social) caused by harassment in the life of these people. Current exploratory, descriptive, quantitative and qualitative research was undertaken by a structured questionnaire with objective and subjective questions. Analysis of descriptive statistics and differences between means were performed. Results showed that 44.3% of students-workers suffered moral harassment, most of whom were females, single, between the first and fourth semester of the undergraduate course, aged between 17 and 22 years. Harassment types comprised, as a rule, load work (29.2%); approximately, 6% claimed that superiors did not talk to them; 5% had their personal life intruded; 4% were hailed with constant shouts by their immediate superiors; and there were even cases of threats and physical aggressions. It is highly relevant to deal with the theme in corporative and academic milieus to be aware of the harm harassment causes on the students' and organizations' health.

KEY WORDS: Moral harassment; University students; Workers.

* Graduada em Administração pela Universidade Federal do Cariri (UFCA), Juazeiro do Norte (CE), Brasil.

** Doutora em Psicologia na Universidade Federal da Bahia (UFBA); Docente no Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri (UFCA), Brasil.

*** Doutora em Engenharia de Produção na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (USP); Docente do Instituto de Engenharia de Produção e Gestão da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), Itajubá (MG), Brasil.

**** Doutora em Desenvolvimento Sustentável com ênfase em Política e Gestão da Sustentabilidade pela Unb; Docente do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri (UFCA), Brasil.

***** Mestrando em Administração na Universidade de São Paulo (USP). São Paulo (SP), Brasil.

INTRODUÇÃO

A temática assédio moral no ambiente de trabalho tem despertado especial interesse nos pesquisadores nestes últimos anos (VASCONCELOS, 2015; VALADÃO JÚNIOR, MENDONÇA, 2015; VENTURA *et al.*, 2017; NUNES *et al.*, 2019).

Vasconcelos (2015) indica que o assédio moral ocorre a partir de condutas antiéticas frequentes e que são realizadas de diversas formas, representando, além de um desrespeito à dignidade e boa-fé, uma quebra contratual. Além disso a autora reforça a dificuldade em aplicar o termo assédio moral em razão das várias definições que ele possui. Valadão Júnior e Mendonça (2015) reforçam a dificuldade da compreensão por parte dos gestores, da amplitude do problema e da percepção do fenômeno como corriqueiro, ignorando o fato de que o assédio moral cria um ambiente tóxico de trabalho, implicando em malefícios para o trabalhador, que vive com medo e também para a organização que perde vantagem competitiva com um ambiente de trabalho hostil.

Ventura *et al.* (2017, p.70) reafirmam as implicações causadas nas vítimas de assédio moral, entre elas o “medo de perder o emprego, redução da autoestima, sentimentos de incompetência, ineficiência na execução das atividades”. Em pesquisa recente, Nunes *et al.* (2019) destacam a importância do reconhecimento da organização do assédio moral como um problema organizacional e que esta deve propor ações de prevenção e combate desta prática.

Os indivíduos que cometem assédio no ambiente de trabalho, contra uma ou mais pessoas, ignoram o fato de que o adoecimento de seus funcionários impacta diretamente nos seus desempenhos dentro da organização, pois pode ocorrer diminuição na produtividade, no rendimento diário e aumentar absenteísmo gerando desta maneira consequências negativas também para a organização (DAMIÃO, 2017).

Battistelli *et al.* (2011) apontam que as áreas da saúde que mais investigam as consequências negativas desse fenômeno são a medicina e a psicologia. As mesmas já têm desenvolvido diversos estudos que comprovam o quanto o assédio é nocivo para a saúde dos trabalhadores (COSTA, 2011). Além da saúde, as áreas do direito e da sociologia também se interessam pelo tema (VASCONCELOS, 2015).

No contexto de estudantes universitários, relatos de assédio no local de trabalho já foram evidenciados. Tais estudantes possuem vínculo empregatício ou de estágio com as referidas instituições. Trombetta (2005) identificou entre alunos do curso de gestão do departamento de ciências sociais aplicadas, de uma universidade catarinense, que dos 173 alunos entrevistados, 54,90% já haviam sofrido alguma prática de assédio moral dentro do ambiente de trabalho. No entanto, mesmo com o crescente interesse pela temática, o número de pesquisas que investigam o efeito deste fenômeno em estudantes-trabalhadores ainda é tímido.

Dessa forma, o objetivo desta pesquisa consiste em identificar as tipologias mais frequentes de assédio moral sofridas por estudantes do curso de administração dentro do ambiente de trabalho, para traçar o perfil dos assediados, verificar o posicionamento da empresa e do assediado diante da prática do assédio e identificar quais os principais sintomas (físicos, psicológicos e sociais) causados pelo assédio na vida de quem passou por essa situação.

Esta pesquisa pretende contribuir ao identificar os efeitos deste fenômeno no comportamento da vítima, permitindo discussão sobre ações que podem ser tomadas no âmbito acadêmico e da gestão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O termo “assédio moral” foi introduzido em 1998 na França e foi utilizado pela primeira vez pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen. Ela é autora do livro *Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* (Assédio moral:

a violência perversa do cotidiano) publicado em 1998. A obra aborda o tema com base nos relatos dos seus pacientes. Esse livro estimulou a criação de uma lei na França contra essa forma de abuso (SOARES, 2012).

Em razão da grande repercussão que o primeiro livro obteve, em 2002, Hirigoyen publicou uma nova obra com o título “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”. O intuito foi esclarecer o que caracteriza o assédio, para evitar que todos os problemas dentro das empresas sejam confundidos com o fenômeno (ÁVILA, 2008). Neste livro, Hirigoyen (2015) define assédio moral 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, 2015, p.17).

Apesar de ser um tema que vem sendo analisado por muitos países há mais de 20 anos, no Brasil, os estudos só se iniciaram por meio das pesquisas da médica do trabalho Margarida Barreto, em 2000, ao publicar a dissertação intitulada “Uma Jornada de Humilhações” (ÁVILA, 2008). Barreto (2013) define assédio moral como condutas que ocorrem de maneira frequente, com a intenção de humilhar e intimidar trabalhadores dentro do ambiente laboral. A autora relata que tais práticas se direcionam principalmente a pessoas em cargos subordinados, uma vez que os indivíduos que ocupam postos elevados da estrutura organizacional se aproveitam por possuírem maior poder hierárquico.

Ao analisar o fenômeno do assédio moral, pode-se identificar que o mesmo possui uma pluralidade de definições (LOPES, 2009), uma vez que esse tema pode ser avaliado tanto na perspectiva do sujeito que sofre o assédio quanto das circunstâncias do ambiente de trabalho, ou até mesmo nos dois aspectos (SOARES, 2012). Embora contenha muitas definições e vários cenários, é incontestável que o assédio é danoso e angustiante para quem o sofre. Ele gera sintomas que afetam a vida social e aspectos psicológicos do indivíduo, destrói a dignidade do ser, podendo até mesmo levar ao suicídio (LEYMAN; GUSTAFSSON, 1996).

Destarte, faz-se necessário compreender a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho. Sendo assim, através das definições apresentadas, compreende-se que o principal aspecto desse fenômeno é a recorrência de atos como humilhações, xingamentos, menosprezo, exclusão social, violência psicológica, constrangimentos, entre outros elementos que se qualificam assédio moral. Mothé (2006) destaca que tais violências ocorrem inicialmente de maneira imperceptível, silenciosa, por isso, a princípio o assédio normalmente demora a ser detectado. Ele também pode se manifestar na dualidade dos discursos, que podem ser compreendidos como um conselho ou como ameaça velada (MIRANDA; MAFRA; CAPPELLE, 2014).

Leymann e Gustafsson (1996) ressaltam que somente com a continuidade dos abusos é que ele consegue ser identificado. Ainda, de acordo com o autor, outra característica do assédio está no desejo do agressor de causar uma desestruturação emocional na vítima, levando a mesma a um sentimento total de incapacidade no ambiente laboral. À vista disso, muitos dos agredidos acabam acreditando que são culpados pelo o que estão passando. Por outro lado, quando declarações de assédio moral são veiculadas na mídia encorajam outras vítimas a denunciarem as agressões verbais e/ou físicas sofridas (NASCIMENTO; SILVA, 2012).

A partir de estudos realizados por Hirigoyen (2015), é possível identificar que o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado em quatro tipos:

- 1) Assédio Vertical Descendente: ocorre quando o superior hierárquico utiliza-se do seu “poder” para intimidar e importunar a(s) vítima(s) que ele escolheu;
- 2) Assédio Horizontal: ocorre entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico;
- 3) Assédio Misto: ocorre quando há junção das categorias anteriores e o assédio pode ser cometido por superiores e por colegas do mesmo nível; e
- 4) Assédio Ascendente: ocorre quando parte dos funcionários para os gestores de alto nível hierárquico.

A pesquisa realizada por Ventura *et al.* (2018) com 125 servidores (docentes e técnicos administrativos) de uma instituição de ensino superior apontou que 36% dos participantes haviam sofrido abusos, sendo que os relatos de ocorrências se deram da seguinte maneira: assédio horizontal em 24% dos casos, assédio misto em 27% e o assédio vertical em 49%. Além da classificação do assédio em quatro tipos, Hirigoyen (2015) aborda a existência de quatro categorias que descrevem como as práticas de assédio moral no ambiente laboral podem ocorrer.

As primeiras atitudes descritas por Hirigoyen (2015) consistem em tornar as condições de trabalho complicadas para o funcionário. Para tanto, o agressor atrapalha, dificulta e prejudica qualquer atividade que a vítima venha a desenvolver. As ações seguintes são as de isolamento e falta de comunicação. Nesse cenário é comum que o gestor ignore totalmente a existência do indivíduo, além de também exigir que os demais colegas se afastem da vítima.

No terceiro momento, a autora indica que pode ocorrer violação à dignidade do ser, quando o superior zomba, implica, humilha, despreza ou invade a vida pessoal do sujeito. E finalmente, Hirigoyen (2015) apresenta o lado mais extremo, que se expressa através da violência verbal, física ou sexual. Neste quadro, é comum que o superior imediato grite, ameace ou agrida fisicamente o indivíduo. Entretanto, vale salientar que tais práticas não ocorrem obrigatoriamente seguindo a sequência apresentada, elas são independentes.

3 MÉTODO

176 Este estudo se caracteriza como uma pesquisa do tipo exploratória e descritiva. Segundo Gil (2010, p. 27), o estudo exploratório “proporciona maior familiaridade com o problema”, desta forma, torna-o mais claro para o pesquisador e para o leitor, e o estudo descritivo objetiva descrever os aspectos de determinados indivíduos além do fenômeno assédio moral. Sendo assim, essa pesquisa proporciona maior compreensão em relação ao tema, além de apontar as categorias mais recorrentes de assédio moral sofridas pelos indivíduos que foram analisados, neste caso, os estudantes do curso de administração da Universidade Federal do Cariri (UFCA), do Centro Universitário Unileão, da Faculdade Paraíso (FAP) e da Universidade do Vale do Acaraú (UVA). No total, a amostra foi composta por 106 estudantes-trabalhadores do curso de administração da cidade de Juazeiro do Norte (Ceará).

Para composição da amostra de estudantes do curso de administração foi estabelecido um filtro: estar trabalhando no período de realização da coleta de dados. Por isso, o tipo de amostragem desta pesquisa se caracteriza como não probabilística intencional (BUSSAB; MORETTIN, 2017). A pesquisa utiliza em sua análise o método misto, quantitativo e qualitativo. O intuito é ampliar percepção e esclarecimento em relação ao tema abordado.

A pesquisa foi realizada por meio da aplicação de um questionário estruturado com perguntas objetivas e subjetivas desenvolvido através de leitura da literatura especializada. O instrumento de coleta de dados está organizado em três partes. Na primeira etapa, o indivíduo informa seus dados pessoais (idade, sexo, estado civil, semestre), além de informações com relação à empresa que trabalha, há quanto tempo trabalha na organização, o tipo de vínculo (carteira assinada, estágio, trabalho temporário), qual o setor/área que ele faz parte e o ramo de atividade da empresa.

Na segunda etapa, o estudante informa quais das situações de assédio moral descritas no questionário ele passa ou passou no seu local de trabalho. Essas vivências são divididas em quatro categorias (Tabela 1): tornar as condições de trabalho complicadas para o assediado (9 itens); isolamento e rejeição contra o trabalhador (6 itens); violação à dignidade do empregado (6 itens) e violência física e verbal (3 itens). Essa categorização e as vivências foram desenvolvidas por Hirigoyen (2015) e adaptadas para o contexto da pesquisa. Os itens utilizados foram adaptados de

Trombetta (2005). No processo de adaptação, alguns itens semanticamente semelhantes foram excluídos e dentre os que permaneceram na escala, alguns passaram por leves adaptações textuais, a fim de se adaptar às características na nossa amostra. Por exemplo, o item “Implicou com as crenças religiosas ou convicções políticas do sujeito”, para o nosso questionário ficou “Desqualifica(ou) você, seja por questões religiosas, políticas ou por suas origens”. Além das opções de respostas de vivências sobre as práticas de assédio, havia também uma questão subjetiva na qual o participante poderia relatar alguma outra experiência.

Tabela 1. Confiabilidade da Escala

Dimensão	Itens	Alpha
Deterioração das condições de trabalho	sobrecarrega(ou) você com novas atividades;	0,78
	não te passa(ou) as informações necessárias para a realização do seu trabalho;	
	critica (ou) de maneira frequente as suas decisões;	
	avalia(ou) o seu trabalho de forma injusta;	
	impedi(u) o seu acesso às ferramentas de trabalho (telefone, computador etc);	
	obriga(ou) você a não fazer valer seus direitos (férias, hora extra etc);	
	prejudica(ou) você quando surge uma oportunidade de promoção;	
	passa(ou) para você tarefas que prejudicam sua saúde;	
	faz/fez você errar alguma tarefa de maneira proposital.;	
Isolamento e recusa de comunicação	não conversa(va) com você;	0,61
	evita(va) todo tipo de contato com você;	
	separa(ou) você dos seus colegas de setor;	
	proibi(u) você de interagir com seus colegas;	
	ignora(va) sua presença, mesmo em reuniões.;	
	proibi(u) seus colegas de manter contato com você;	
Atentado contra a dignidade	desqualifica(ou) você, seja por questões religiosas, políticas ou por suas origens;	0,73
	invadi(u) a sua vida pessoal;	
	conta(ou) mentiras sobre você para as pessoas;	
	passa(ou) atividades para você no intuito de te humilhar;	
	desdenha(ou) de alguma deficiência sua ou do seu aspecto físico;	
	fala(ou) que você tem problemas mentais;	
Violência física e verbal	grita(ou) com você;	0,22
	ameaça(ou) agredi-lo fisicamente;	
	agredi(u) você fisicamente.	

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

É possível identificar que os construtos “deterioração das condições de trabalho” (0,78), “isolamento e recusa de comunicação” (0,61) e “atentado contra a dignidade (0,73)” apresentaram o *alpha de Cronbach* acima do aceitável (COSTA, 2011). O construto “violência física e verbal” (0,22) apresentou um indicador de confiabilidade abaixo do aceitável.

Os questionamentos fechados sobre as opções de categorias de assédio foram respondidos com base em uma escala de ocorrência, sendo elas “nunca”, que deve ser marcada quando o participante não vivenciou tal prática; “ocorreu, mas foi um fato isolado”, que indica que o empregado já passou por tal agressão, mas que foi algo esporádico, no entanto, que pode ser caracterizado como um dano moral; e “ocorre com frequência”, que é marcada quando o trabalhador vivencia/vivenciou tais práticas de maneira constante dentro do local de trabalho.

Buscaram-se identificar, ainda nesta etapa, os danos físicos e psicológicos na saúde de quem vivencia/vivenciou tais práticas. As respostas foram registradas por meio de uma escala de frequência na qual os participantes podem marcar “nunca”, “raramente”, “às vezes”, “quase sempre” e “sempre”. Os sintomas utilizados para o estudo dessa pesquisa foram escolhidos com base em pesquisas bibliográficas:

- medo, depressão, dor de cabeça, sonolência excessiva, tristeza, crises de choro, falta de apetite, tonturas, insônia, ideias de suicídio, sentimento de inutilidade, tentativa de suicídio (BARRETO, 2013);
- estresse excessivo, ansiedade (HIRIGOYEN, 2015);
- falta de concentração, falta de interesse pelo trabalho (VASCONCELOS, 2015);
- baixa autoestima (ÁVILA, 2008); e
- pessimismo exagerado (FERREIRA *et al.*, 2006).

Ademais, foi considerado ainda o sintoma “queda no desempenho acadêmico”, pois trata-se de um estudo com discentes, e foi considerado relevante identificar se as práticas abusivas impactam na vida acadêmica do universitário. Além das opções já citadas, o (a) respondente pode acrescentar em uma questão aberta, outros sintomas que tenha desenvolvido e que não tenha sido considerado no desenvolvimento do questionário. Ainda na terceira etapa do questionário os indivíduos que sofrem ou sofreram práticas danosas responderam se já denunciaram a algum outro superior da organização e como a empresa se posicionou, sendo que as alternativas para o posicionamento da empresa são “ignorou o acontecimento”, “puniu o agressor”, “procurou mediar a situação” e “levou o caso para a justiça”. Caso o indivíduo assediado não tenha denunciado, há um espaço para que ele justifique tal atitude. O questionário é composto por 13 questões, sendo cinco dessas objetivas, cinco subjetivas e três questões com as duas abordagens.

A coleta dos dados da pesquisa foi realizada nos meses de setembro e outubro de 2018, durante o período letivo. Os questionários foram aplicados presencialmente em sala e também foram disponibilizados por meio de um formulário *online*, no intuito de obter o máximo de respostas possível dos alunos do curso de administração de instituições de ensino superior. No momento da aplicação foi explicado o objetivo da pesquisa aos estudantes para identificar aqueles(as) que cumpriam o critério de estar trabalhando e aceitaria participar do estudo.

Os universitários que estavam em sala e aceitaram colaborar assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) com o intuito de garantir que ninguém foi obrigado ou forçado a responder o questionário, pois nele os estudantes declaram por meio de sua assinatura que estavam de acordo em participar da pesquisa. Os questionários que foram respondidos *online* pelos estudantes traziam em sua primeira etapa a explicação sobre a finalidade da pesquisa e a opção de consentimento para participar do estudo.

Os dados das questões subjetivas foram analisados qualitativamente e os de questões objetivas foram analisados quantitativamente. As análises estatísticas realizadas foram: análises descritivas de frequência, média, desvio-padrão. Também foram realizadas análises de diferenças entre grupos que vivenciaram assédio moral e abusos que podem ser caracterizados como dano moral, observando se os sintomas apresentados são mais presentes em um grupo ou no outro. Para isso, foi necessário o uso *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados os resultados da aplicação dos questionários e análise de dados, além da discussão destes resultados com fundamentação em estudos prévios.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Foram obtidas 106 respostas dos questionários, sendo 60 respondentes (56,6%) do sexo masculino e 46 (43,4%) do sexo feminino, com idades que variam de 17 a 36 anos. Entre os respondentes, 68,9% estão na faixa etária de 18 a 22 anos. No que diz respeito ao estado civil, 93,4% são solteiros e apenas 6,6% são casados. Esse resultado pode ser justificado ao considerar que a maioria dos estudantes está em uma faixa etária que os classificam como jovens e adolescentes. Com relação ao semestre dos universitários, os dados apontam que eles cursam entre o primeiro e o nono período do curso. No entanto, o maior número de respondentes está entre o segundo (22,6%), quarto (13,2%), sexto (19,8%) e oitavo (17%) semestres que somados totalizam 72,6%.

Já com relação aos dados das empresas que os estudantes trabalham, 56,6% dos respondentes trabalham no ramo da prestação de serviços, 37,7% no comercial e 5,7% no ramo industrial. As áreas/setores de atuação dos respondentes são as seguintes: administrativo (50,9%), atendimento (14,2%) comercial (9,4%), técnico (7,5%) e operacional (6,6%).

Ademais, o período trabalhado na organização pelos respondentes varia de um mês a 16 anos. No entanto, vale salientar que mais da metade dos participantes da pesquisa (37,7%) está dentro do primeiro ano de trabalho.

179

4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS INDIVÍDUOS QUE SOFRERAM ASSÉDIO MORAL

Entre os participantes, 44,3% relataram vivenciar práticas de assédio moral com frequência dentro do local de trabalho. Foi possível identificar que apenas 7,5% dos participantes nunca sofreram nenhuma das práticas de vivência de assédio descritas na questão, apontando a presença do abuso de poder nas organizações e da vida destes estudantes do curso de administração. Dessa forma, Damião (2017) afirma que é imprescindível que os gestores e as organizações busquem aplicar técnicas que previnam a ocorrência ou a reincidência dessa violência.

O resultado com relação ao gênero que mais sofreu assédio moral mostra que a diferença foi modesta, as mulheres foram 51,1% das vítimas e os homens 48,9%. De acordo com Barreto (2013), Hirigoyen (2015), Heloani (2004) e Picirone e Augusto (2018), as mulheres são as principais vítimas do assédio, no entanto, Amazarray (2010) reforça que o sexo feminino, e masculino são passíveis de sofrer tal violência.

Em relação à idade dos estudantes que sofreram assédio moral, mais da metade deles (68,1%) estão entre 17 a 22 anos, sendo que apenas um dos 47 respondentes que informaram sofrer assédio não informou a idade. Ademais, 23,4% estão entre 23 a 27 anos, 2,1% de 28 a 32 anos e 4,3% de 33 a 36 anos. Esse resultado reforça os estudos de Trombetta (2005) que afirma que os jovens de 18 a 26 anos estão mais propícios a sofrer tais violências por serem mais inseguros e terem menos experiência no mercado do trabalho. Quanto ao estado civil dos estudantes, 93,6% dos universitários abusados moralmente são solteiros. Estes resultados se assemelham com os encontrados por Trombetta (2005), no qual a maior parte dos respondentes são solteiros. No entanto, observa-se resultados divergentes em Barreto (2013), Amazarray (2010) e Hirigoyen (2015), nos quais a maioria dos entrevistados era casada.

É possível perceber inicialmente que a grande maioria dos respondentes é adolescente e jovens que ainda estão nos primeiros semestres da universidade. Nota-se que 57,4% dos universitários vítimas do assédio moral no local de trabalho ainda estão iniciando a vida acadêmica, pois os mesmos estão entre o primeiro e o quarto semestre da graduação. De modo semelhante ao observado em Trombetta (2005), à medida que se avança no semestre reduz-se o percentual de ocorrência de assédio. Tal fenômeno pode ocorrer em função do amadurecimento e confiança que o aluno/profissional vai ganhando ao longo dos anos com os estudos e o desenvolvimento profissional e pessoal.

4.3 CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO DOS UNIVERSITÁRIOS QUE SOFRERAM ASSÉDIO MORAL

Uma organização estruturada, com bom nível de relacionamento e respeito entre os colaboradores é um fator necessário para o bom desempenho (DAMIÃO, 2017). Por isso, esta pesquisa aprofundou-se para conhecer o ambiente profissional onde os respondentes estão inseridos. Essa pesquisa levantou informações das empresas que os universitários trabalham, e os resultados revelam que o assédio ocorreu igualmente no ramo comercial e de prestação de serviços, sendo 49% de incidência para cada um, apenas uma pessoa informou ter sofrido violência no ramo industrial. A autora Hirigoyen (2015) relata em seu estudo que o setor terciário, composto por comércio e serviços, é o que mais predomina as vivências de abuso, segundo ela isso se deve ao fato de as atividades não serem tão definidas quanto em um setor industrial.

Para a presente pesquisa, outro elemento importante é o tipo de vínculo que os participantes têm com a organização, as respostas obtidas apontam que o maior número de ocorrência das hostilidades aconteceu com os empregados com carteira assinada (46,8%), seguido por estágio remunerado (29,8%) e trabalho temporário (10,6%). Não houve relatos de abuso com pessoas que trabalham estagiando voluntariamente. Na área/setor de atuação dos respondentes, 44,7% que desenvolvem tarefas administrativas foram assediadas, seguido por atendimento (19,1%), comercial (8,5%), atividades operacionais (8,5%) e técnicas (6,4%).

Houve uma abstenção de 12,8% dos participantes nesse quesito. Tanto Hirigoyen (2015) quanto Trombetta (2005) apontaram as funções administrativas como as que têm a maior ocorrência de assédio moral, no entanto, isso não isenta a possibilidade de acontecer em outras áreas.

Aproximadamente 42,5% dos respondentes afirmaram que estão trabalhando na atual empresa há menos de um ano, esse resultado está relacionado à idade dos estudantes e à percepção de inexperiência do mercado de trabalho.

4.4 PRÁTICAS VIVENCIADAS DE ASSÉDIO MORAL E SUAS CATEGORIAS

Nesse estudo, 92,4% dos universitários afirmaram que passaram por condutas hostis, de forma periódica ou atípica. Sendo que as práticas que foram descritas como um fato isolado não são consideradas assédio moral, porém, dependendo do ato, pode ser caracterizada como dano moral. O dano moral se caracteriza pela alteração do bem-estar físico e psíquico do trabalhador, ou seja quando o comportamento de uma pessoa provoca mudanças que degradam o estado anímico de outra (PRETTI, 2021).

Na Tabela 2 estão apresentadas as vivências de *deterioração das condições de trabalho*. De acordo com Hirigoyen (2015), são as atitudes mais difíceis de serem identificadas, pois são sutis, e o gestor facilmente consegue se esquivar de uma acusação afirmando, por exemplo: “Eu critico em excesso o meu funcionário porque o seu trabalho

nunca está bom!", além de outras desculpas as quais os superiores podem utilizar para justificar seus atos de perseguição. Dentre as quatro categorias, a de deterioração apresentou o maior número de respostas para "ocorre com frequência" que se caracteriza como assédio moral.

Tabela 2. Vivências de deterioração das condições de trabalho

Deterioração das condições de trabalho	Nunca (%)	Fato isolado (%)	Ocorre(u) com frequência (%)
sobregarrega (ou) você com novas atividades. ;	27,4%	43,4%	29,2%
não te passa as informações necessárias para a realização do seu trabalho;	47%	35%	18%
critica(ou) de maneira frequente as suas decisões.;	55%	31%	14%
avalia(ou) o seu trabalho de forma injusta;	61%	29%	10%
impedi(u) o seu acesso às ferramentas de trabalho (telefone, computador etc);	89%	9%	2%
obriga você a não fazer valer seus direitos (férias, hora extra etc);	80%	12%	8%
prejudica(ou) você quando surge uma oportunidade de promoção;	92%	7%	2%
passa(ou) para você tarefas que prejudicam sua saúde;	86%	12%	2%
faz/fez você errar alguma tarefa de maneira proposital.	89%	8%	4%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Para cada vivência da Tabela 2, o indivíduo escolheu a intensidade que ele sofre às atitudes hostis. Podemos concluir pelo resultado apresentado que a vivência com maior quantidade de respostas é a sobrecarga de trabalho, pois 29,2% dos entrevistados informaram que passam por isso com frequência dentro do trabalho e 43,4% que já passou por tal situação, mas que não houve recorrência. Nos estudos de Trombetta (2005), na mesma categoria desta pesquisa, a questão de dar demasiadamente novas tarefas aos colaboradores foi a segunda com o maior nível de ocorrência, pois 28% dos 173 entrevistados declararam sofrer com isso.

Essa situação de atarefar o profissional de maneira excessiva é citada ainda nos estudos de Battistelli *et al.* (2011) e de Barreto (2013) nos quais é colocado que tal fator se dá pela competição existente entre as organizações que acabam pressionando os funcionários a trabalharem mais. No entanto, essa pressão intensa e as atividades em demasia prejudicam a saúde do trabalhador. Ademais, a segunda prática com maior número de resultados é "Não te passa(ou) as informações necessárias para a realização do seu trabalho", sendo 18%, seguido por "Critica(ou) de maneira frequente as suas decisões" (14%) e "Avalia(ou) o seu trabalho de forma injusta" (10%). A prática que ocorreu com menor frequência na tabela é a "Prejudica(ou) você quando surge uma oportunidade de promoção", 92% dos participantes disseram que nunca passaram por isso.

Sobre o *isolamento e recusa de comunicação* (Tabela 3), o item que ocorre com maior frequência com os universitários é "Não conversa(va) com você", sendo 6% das queixas. As demais condutas tiveram baixa porcentagem de ocorrência no que diz respeito ao assédio moral (ocorre com frequência), e ainda houve as que não obtiveram nenhum episódio como é o caso do "Separa(ou) você dos seus colegas de setor" e "Proibi(u) seus colegas de manter contato com você".

Tabela 3. Vivências de isolamento e recusa de comunicação

Isolamento e recusa de comunicação	Nunca (%)	Fato isolado (%)	Ocorre(u) com frequência (%)
não conversa(va) com você;	74%	20%	6%
evita(va) todo tipo de contato com você;	90%	9%	1%
separa(ou) você dos seus colegas de setor.	92%	8%	0%
proibi(u) você de interagir com seus colega;	88%	11%	1%
ignora(va) sua presença, mesmo em reuniões;	90%	9%	1%
proibi(u) seus colegas de manter contato com você.	98%	2%	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na categoria seguinte, apresentada na Tabela 4, o assédio moral mais comum é a invasão da vida pessoal (5% dos casos) seguido por falar que o funcionário tem problemas mentais (2%). As outras atitudes hostis tiveram um resultado positivo, pois quase não houve acontecimentos delas.

Tabela 4. Vivências de atentado contra a dignidade

Atentado contra a dignidade	Nunca (%)	Fato isolado (%)	Ocorre(u) com frequência (%)
desqualifica(ou) você, seja por questões religiosas, políticas ou por suas origens;	93%	6%	1%
invadi(u) a sua vida pessoal;	79%	16%	5%
conta(ou) mentiras sobre você para as pessoas.	92%	8%	0%
passa(ou) atividades para você no intuito de te humilhar;	95%	5%	0%
desdenha(ou) de alguma deficiência sua ou do seu aspecto físico;	91%	8%	1%
fala(ou) que você tem problemas mentais.	94%	4%	2%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

E por último a categoria que traz as práticas mais extremas do assédio, designada como *violência física e verbal*, descrita na Tabela 5. Nesse âmbito, foi reconhecido que 4% dos participantes recebem gritos de maneira constante de seu superior imediato, e que houve até casos de ameaças e agressões físicas isoladas.

Tabela 5. Vivências de violência física e verbal

Violência física e verbal	Nunca (%)	Fato isolado (%)	Ocorre(u) com frequência (%)
grita(ou) com você;	74%	22%	4%
ameaça(ou) agredi-lo fisicamente;	98%	2%	0%
agredi(u) você fisicamente.	97%	3%	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Além das práticas citadas, os participantes da pesquisa declararam no espaço aberto da questão os seguintes abusos: “Não tenho espaço para intervalos, a não ser que eu peça”, ainda foi dito por um dos participantes que o mes-

mo foi obrigado a realizar limpeza na casa da patroa e outro estudante disse que o chefe “fica brigando com a pessoa sem necessidade e ainda na frente de outras pessoas”. Nesse espaço aberto, um dos participantes relatou ainda sobre episódio que sofreu em um trabalho anterior, e afirma: “fui chamado de burro e jumento na frente de clientes” pelo seu antigo chefe.

Os depoimentos citados apresentam situações vexatórias experimentadas por trabalhadores em ambiente laboral. Observa-se também o comportamento inadequado de líderes que humilham seus colaboradores mesmo na presença de clientes externos. Barreto (2013) esclareceu no seu estudo que o sentimento de humilhação é um indicativo significativo para que se perceba como está a saúde do trabalhador, pois pode-se deduzir por meio dele que o funcionário está vivenciando uma situação de violência no ambiente de trabalho.

4.5 SINTOMAS DESENVOLVIDOS NA SAÚDE APÓS A INCIDÊNCIA DE ABUSOS

Já foram expostos nesse estudo sintomas físicos e mentais apontados por autores e que foram desenvolvidos em decorrência da vivência do assédio moral. Este estudo também dispôs de uma área para averiguar as patologias que os estudantes universitários vítimas de assédio desenvolveram. A Tabela 6 expõe à média, mediana, moda e desvio-padrão de cada sintoma avaliado no questionário.

A escala de respostas da Tabela 6 variou de zero a quatro, em que zero significa que nunca tal sintoma foi experimentado e quatro que o sintoma é sempre experimentado. Sua interpretação ocorre da seguinte maneira: quanto mais próximo de quatro a média estiver, mais intenso foi o desenvolvimento dele na saúde dos universitários que sofreram abusos dentro do seu local de trabalho.

Desta forma, a partir dos dados apresentados na Tabela 6, é possível fazer algumas considerações sobre os sintomas desenvolvidos em função de abusos sofridos por estudantes do curso de Administração que desenvolvem atividades profissionais. De acordo com as médias apresentadas, os estudantes que vivenciaram práticas de assédio moral desenvolveram com maior frequência os seguintes sintomas: dor de cabeça, estresse excessivo, sonolência excessiva, medo, tristeza, ansiedade, insônia, falta de concentração, pessimismo exagerado, baixa autoestima, queda no desempenho acadêmico, falta de interesse pelo trabalho, sentimento de inutilidade e tentativa de suicídio. Ainda, outros sintomas apareceram com média menor de ocorrência entre as respostas fornecidas. A exemplo de depressão, crises de choro, falta de apetite, tonturas e ideias de suicídio.

Tabela 6. Média dos sintomas desenvolvidos

Sintomas	Média	Mediana	Moda	DP
Medo	0,91	1	0	1,12
Depressão	0,39	0	0	0,88
Dor de cabeça	1,82	2	2	1,24
Sonolência excessiva	1,57	2	2	1,18
Tristeza	1,11	1	0	1,25
estresse excessivo	1,67	1	1	1,30
Ansiedade	1,45	1	0	1,25
Crises de choro	0,47	0	0	0,95
Falta de apetite	0,54	0	0	0,90
Tonturas	0,55	0	0	0,91
Insônia	0,57	0	0	0,97
Ideias de suicídio	0,16	0	0	0,68
Falta de concentração	1,08	1	0	1,08
Pessimismo exagerado	0,72	0	0	1,07
Baixa autoestima	0,85	0	0	1,09
Queda no desempenho acadêmico	1,11	1	0	1,17
Falta de interesse pelo trabalho	1,43	1	1	1,21
Sentimento de inutilidade	0,73	0	0	1,02
Tentativa de suicídio	1,11	0	0	0,59

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A pesquisa de Barreto (2013) apresentou resultados relevantes de ocorrência nos seguintes sintomas: alterações no sono – sonolência excessiva ou insônia (67%), medo (66,6%), tristeza (61%) e dor de cabeça (37%). No entanto, enquanto neste estudo os sintomas que tiveram a menor média de ocorrência foram depressão (0,39) e ideias de suicídio (0,16), na pesquisa de Barreto (2013) eles obtiveram um resultado expressivo, sendo 64,2% e 52,4% cada.

A fim de identificar se há diferença na frequência em que os sintomas ocorreram para estudantes que sofreram assédio e aqueles que sofreram práticas abusivas pontuais, realizou-se análise de diferença entre médias (teste T). Desta forma, foi possível estabelecer comparação entre os sintomas desenvolvidos quando o indivíduo sofreu assédio moral e quando vivenciou práticas pontuais, que podem ser caracterizadas como danos morais, conforme apresentado na Tabela 7.

Tabela 7. Sintomas desenvolvidos por frequência de abusos

Sintomas	Práticas pontuais (média e dp)	Assédio moral (média e dp)	Diferença entre médias	T	Sig.
Medo	0,55 (0,765)	1,31 (1,311)	0,760	3,394	0,000
Depressão	0,18 (0,667)	0,61 (1,039)	0,430	2,345	0,000
Dor de cabeça	1,29 (0,890)	2,38 (1,336)	1,092	4,621	0,003
Sonolência excessiva	1,22 (1,066)	1,93 (1,254)	0,710	3,054	0,436
Tristeza	0,53 (0,819)	1,72 (1,344)	1,187	5,156	0,001
estresse excessivo	1,06 (1,029)	2,33 (1,248)	1,265	5,370	0,035
Ansiedade	0,90 (1,005)	2,04 (1,228)	1,146	4,987	0,123
Crises de choro	0,10 (0,510)	0,87 (1,147)	0,768	4,168	0,000
Falta de apetite	0,27 (0,569)	0,83 (1,102)	0,561	3,087	0,000
Tonturas	0,27 (0,644)	0,85 (1,053)	0,577	3,188	0,000
Insônia	0,35 (0,805)	0,82 (1,093)	0,475	2,383	0,011
Ideias de suicídio	0,08 (0,449)	0,24 (0,874)	0,157	1,094	0,027
Falta de concentração	0,76 (0,847)	1,44 (1,216)	0,684	3,209	0,008
Pessimismo exagerado	0,32 (0,587)	1,15 (1,299)	0,832	3,987	0,000
Baixa autoestima	0,55 (0,914)	1,18 (1,193)	0,627	2,841	0,006
Queda no desempenho acadêmico	0,71 (0,979)	1,52 (1,225)	0,807	3,561	0,080
Falta de interesse pelo trabalho	1,02 (1,090)	1,87 (1,204)	0,849	3,608	0,362
Sentimento de inutilidade	0,48 (0,839)	1,00 (1,148)	0,520	2,538	0,191
Tentativa de suicídio	0,02 (0,143)	0,20 (0,833)	0,175	1,407	0,003

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Para todos os sintomas analisados, observou-se que eles apresentam médias mais elevadas de ocorrência para pessoas que sofreram assédio que para aqueles que vivenciaram práticas abusivas pontuais (danos). Desta forma, chama-se atenção para o impacto de práticas abusivas por parte dos líderes na saúde de seus liderados (LEYMANN e GUSTAFSSON, 1996). Quanto mais os colaboradores são submetidos a humilhações, mais frequentemente eles apresentam sintomas que impactam diretamente nas suas relações afetivas e laborais (VENTURA *et al.*, 2018).

Os sintomas que apresentaram maiores diferenças entre média para os dois grupos analisados foram: dor de cabeça, tristeza, estresse excessivo, ansiedade. Estatisticamente, pode-se afirmar que tais diferenças não ocorreram ao acaso, pois o valor de p foi menor que 0,05.

Apenas para os sintomas: sonolência, ansiedade, falta de interesse pelo trabalho, inutilidade observa-se valor de p maior que 0,05. Além dos sintomas expostos na questão da pesquisa, os participantes puderam descrever outros fatores manifestados na sua saúde em decorrência das condutas hostis, logo, dois discentes afirmaram que passaram a sentir “nojo” do seu gestor e outro que desenvolveu “nervosismo” devido às práticas.

4.6 POSICIONAMENTO DOS ASSEDIADOS E DAS EMPRESAS NAS QUAIS OCORRERAM PRÁTICAS ABUSIVAS

Nunes *et al.* (2019) reforçam o papel da organização no combate e prevenção das práticas de assédio moral, reconhecendo este fenômeno como um problema organizacional. Damião (2017) explica que as vítimas podem solicitar ajuda dos sindicatos trabalhistas, pois os mesmos têm como principal finalidade representar o trabalhador frente às empresas.

Entre os 106 participantes, 98 foram vítimas de abuso na organização de trabalho, destes, 13 pessoas declararam ter realizado denúncia a algum superior. No entanto, identificou-se que destes 13 que denunciaram, quatro não sofreram assédio moral, mas atitudes hostis que ocorreram de maneira isolada, esporádica, que pode se caracterizar como um dano moral.

Como resposta, a empresa mediou a situação e, em um dos casos, puniu o agressor. Com relação aos 47 universitários que de fato declararam sofrer assédio moral, 38 estudantes (80,9%) indicaram a não realização da denúncia do assédio para algum supervisor da organização e apenas 19,1% ($N=9$) realizaram a denúncia. Mesmo com ampliação da divulgação deste tipo de agressão na mídia (NASCIMENTO; SILVA, 2012), a amostra examinada apresentou tímido comportamento de denúncia. A partir desse resultado constata-se que mais da metade das vítimas não se posicionaram com relação às vivências abusivas. Tal comportamento pode ser explicado a partir de diferentes perspectivas, seja porque o assediado não tomou consciência de que foi vítima de violência moral (MIRANDA; MAFRA; CAPPELLE, 2014), seja por medo de perder o emprego o que leva a aceitar a violência (SIQUEIRA; MEMÓRIA, 2019).

Nessa pesquisa, foi possível que o respondente explicasse o porquê de não denunciar o assédio moral, e obtiveram-se as seguintes respostas: “Porque seria demitida”, “Para não perder o emprego.”, “Por medo de ser demitida.”, “Medo de perder o trabalho, ser demitida e até mesmo ser reclamada na frente dos outros colegas de trabalho.”, e “Pelo fato de não poder perder o emprego; por pensar que o gerente vai mudar”. Além do medo iminente de ficar desempregado, um estudante declarou “Não ficarei muito tempo na empresa e não seria bom para meu histórico vivenciar esse conflito.”, ou seja, ele acredita que se denunciar a empresa, poderá se prejudicar futuramente caso queira entrar em outra organização. Outros estudantes acreditam que em nada adiantaria falar sobre as violências e afirmam “Acredito que nada iria acontecer com os causadores. Na verdade, o prejudicado seria eu.”, “Achei melhor não expor para não haver perigo de me prejudicar no trabalho.”.

Houve ainda dois casos nos quais os participantes disseram que não denunciaram porque trabalham com familiares, e o assédio vem por parte deles. Além disto, um dos estudantes relatou que percebe diferença de tratamento entre os funcionários e que as práticas fazem parte da cultura da empresa. Ademais, houve dois casos nos quais os indivíduos sofrem assédio moral, mas quando perguntados no questionário porque não denunciam, disseram: “Não sofri” e “Nunca sofri abuso”. Tais respostas são possíveis evidências de que os mesmos desconhecem que sua vivência de trabalho é abusiva, e acreditam que estas práticas são normais.

Os respondentes ainda foram questionados sobre se buscaram ajuda dentro da própria organização. A maioria das empresas que receberam algum tipo de queixa do funcionário buscou mediar a situação (66,7%), enquanto

outras buscaram punir o agressor (22,2%). No entanto, uma das organizações ignorou o ocorrido. Trombetta (2005) alerta para o perigo dessa atitude de indiferença, pois isso é um agravante na saúde psicológica do funcionário visto que ele se sente desprotegido, ignorado e pode passar a desacreditar de si mesmo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar as tipologias mais frequentes de assédio moral sofridos por estudantes do curso de administração dentro do ambiente de trabalho. Aproximadamente 44,3% dos respondentes foram caracterizados por meio das suas respostas como indivíduos que sofrem assédio moral. Foi possível constatar que entre as categorias de assédio moral desenvolvidas por Hirigoyen (2015), e que foram vivenciadas pelos estudantes, a mais frequente é a de deterioração das condições de trabalho, pois a mesma apresentou um número maior de ocorrências.

De acordo com as respostas obtidas através dos questionários, é possível concluir que o maior número de estudantes-trabalhadores assediados são mulheres (51,1%) com uma diferença discreta com relação aos homens. A idade das vítimas varia de 17 a 22 anos (68,1%), sendo que a maioria (93,4%) é solteira. É relevante mencionar que a maior parte dos universitários que sofreram assédio moral (57,4) está entre o primeiro e quarto semestre do curso de administração.

O local de trabalho das vítimas de assédio é majoritariamente empresa do ramo comercial (49%) e da prestação de serviços (49%). Foi possível identificar também que o maior número de respondentes trabalha com carteira assinada (46,8%) e ainda estão no seu primeiro ano de trabalho (42,5%). Além dos fatores citados, a área/setor das organizações em que as práticas são mais frequentes foi o setor de atividades administrativas (44,7%).

Já foi constatado que sofrer práticas hostis de maneira frequente traz danos para a saúde do trabalhador, nesse estudo não foi diferente. Os abusos vividos pelos estudantes afetaram sua saúde e eles desenvolveram em maior escala sintomas como dor de cabeça, estresse excessivo e sonolência excessiva, e em menor escala medo, tristeza, ansiedade, falta de interesse pelo trabalho e queda no desempenho acadêmico.

Do total de 47 universitários que sofrem assédio moral, apenas nove (19,1%) relataram que denunciaram os acontecimentos dentro da organização. O motivo mais comum dos alunos não se manifestarem com relação aos abusos é o medo de perder o emprego, seguido pelos que acreditam que a denúncia de nada adiantaria. Foi descoberta também a existência de jovens que sofrem assédio da própria família, em empresas familiares, e por esse motivo não denunciam.

No que diz respeito ao posicionamento das empresas que receberam queixas do seu funcionário, 89,9% tomaram alguma providência, seja punindo o agressor ou buscando mediar a situação. Apenas uma organização ignorou a denúncia da vítima.

Este estudo possuiu algumas limitações, entre elas a dificuldade de coletar dados pessoalmente em universidades particulares. Isto só foi possível por meio de formulário *online*. Além disso, o número reduzido de pesquisas que envolvem assédio moral contra universitários em seu local de trabalho também dificultou a pesquisa, pela falta de parâmetros para análise dos dados coletados. Sugere-se que novas pesquisas explorem outras tipologias além daquelas abordadas neste estudo e que ampliem amostra geograficamente analisando o fenômeno a partir de outras abordagens metodológicas.

REFERÊNCIAS

- AMAZARRAY, M. R. Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão. 2010. 269 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2010. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/26083>. Acesso em: 05 abr. 2018.
- ÁVILA, R. P. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. 158 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2018.
- BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 1. ed. 3 reimpr. São Paulo: EDUC, 2013, 235 p.
- BATTISTELLI, B. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia e Sociedade**, v. 23, n. 1, p. 35-45, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a05v23n1.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2018.
- BUSSAB, W.; MORETTIN, P. **Estatística básica**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.
- DAMIÃO, J. S. Os desafios das organizações contra o assédio moral. 52 p. Monografia (Graduação em Administração) - Anhanguera, Campo Grande, 2017. Disponível em: <http://repositorio.pgskroton.com.br/bitstream/123456789/13935/1/JAYD%20DOS%20SANTOS%20DAMI%C3%83O.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2018.
- FERREIRA, J. B.; MENDES, A. M.; CALGARO, J. C. C.; BLANCH, J. M. Moral harassment of amnestied professionals at a public organization. **Psicologia em Revista**, v. 12, n. 20, p.215-234, 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/ape/v27n2/en_0103-2100-ape-27-02-0151.pdf. Acesso em: 05 abr. 2018.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010, 200 p.
- HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 1-8, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>. Acesso em: 05 abr. 2018.
- HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.
- LEYMANN, H.; GUSTAFSSON, A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 251-275, 1996. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414858>. Acesso em: 05 abr. 2018.
- LOPES, S. K. O assédio moral no trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários**, n. 82, p. 253-268, 2009.
- MIRANDA, A.; MAFRA, F.; CAPPELLE, M. Relações de gênero e poder: um estudo com professoras-gerentes em uma universidade pública. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, v. 14, n. 3, 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/11789/16496>. Acesso em: 05 abr. 2018.
- MOTHÉ, C. B. O assédio nas relações de trabalho. **Revista de Direito Trabalhista**, v. 12, n. 3, p. 12-13, 2006. Disponível em: http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2007/ct0107.pdf. Acesso em: 05 abr. 2018.

NASCIMENTO, A.; SILVA, S. Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, v. 14, n.1, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/10183/7648> Acesso em: 05 de abr. 2018.

NUNES, T. S.; ROSA TOLFO, S.; ESPINOSA, L. M. C. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n.29, 2019, 191-222. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/8327/pdf>. Acesso em: 05 abr. 2018.

PICIRONI, A. A. C.; AUGUSTO, C. A. A influência do gênero feminino sobre a ocorrência de assédio moral: um estudo em uma rede de postos de combustível na cidade de Maringá. **GESTÃO. Org: Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 16, n. 1, p. 30-42, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view-File/23283/31003> Acesso em: 05 abr. 2018.

PRETTI, R.J. O assédio moral e o dano pessoal ao trabalhador/moral harassment and personal damage to workers. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 23563-23572, 2021. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/25996/20614>. Acesso em 05 jun. 2021.

SIQUEIRA, N.; MEMÓRIA, C. A “Banalidade do mal” nas empresas: revisitando Hannah Arendt. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 14, n. 2, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/31009/pdf>. Acesso em: 05 abr. 2018.

SOARES, A. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 284-286, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a09v37n126.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2018.

TROMBETTA, T. **Características do assédio moral a alunos-trabalhadores nos seus locais de trabalho**. 2005. 135 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/102416/213394.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 abr. 2018.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; MENDONÇA, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cadernos Ebape. BR**, v. 13, n. 1, p.19-39, 2015. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/9022/40297>. Acesso em: 05 jun. 2021.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE. BR**, v.13, n. 4, p. 821-851, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00821.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2018.

VENTURA, E. F., TEIXEIRA, L. A. A., OLIVEIRA, R. R.; PORTO, L. Assédio moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos. **RAHIS**, v. 14, n. 4, 56-72, 2017. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/rahis/article/view/56-72>. Acesso em: 05 abr. 2018.

Aceito em: 18/06/2021

Recebido em: 13/02/2021