

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO – UMA REVISÃO BIBLIOMÉTRICA DE 2007 – 2017

MORAL ASSESSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT - A BIBLIOMETRIC REVIEW OF 2007 - 2017

Angélica Sambatti*
Marcela Bortotti Favero**

RESUMO

Muitos trabalhadores sofrem com o assédio moral em seu ambiente de trabalho, sendo através de “brincadeiras” entre colegas, má organização na empresa e de um chefe não habilitado à sua devida função. O objetivo geral deste artigo é realizar uma pesquisa sobre o assédio moral e discutir seus diferentes tipos. Metodologicamente, efetuou-se uma pesquisa bibliométrica no site da Revista Pequenas Empresas E Grandes Negócios, realizando um quadro com um resumo de 6 (seis) reportagens encontradas no período do ano de 2007 a 2017, por fim, uma análise e discussão dos resultados, onde foram encontradas apenas 2 (duas) reportagens específicas ao assunto. Contudo, fica evidente a necessidade de mais pesquisas sobre o tema, pois é pouco discutido.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

Many workers suffer from bullying in their work environment, through "jokes" between colleagues, poor organization in the company and a boss not qualified to their proper function. The general objective of this article is to conduct a survey on bullying and discuss its different types. Methodologically, a bibliometric survey was carried out on the website of the Small Business and Big Business Magazine, with a summary of six (6) reports found in the period 2007 to 2017, finally, an analysis and discussion of the results, where only two (2) specific reports were found. However, the need for more research on the subject is evident, as it is little discussed.

Keywords: Psychological Harassment. Workplace. Worker's health.

Introdução

Este tema de assédio têm sido recorrente na mídia, um exemplo é o caso que ocorreu de 2 (dois) professores da Universidade Estadual de Maringá (UEM) que foram acusados de assédio sexual por alunas e 1 (uma) funcionária. Conforme, Hising (2018) onde diz

* Centro Universitário Cidade Verde. angelica.sambatti@hotmail.com

** Universidade Estadual de Maringá. favero.alipr@gmail.com

em uma reportagem escrita no site G1 da Globo, após muito tempo de investigação, o processo foi julgado. A sentença foi que os professores serão suspensos por 90 dias sem remuneração, entretanto, um dos professores está trabalhando normalmente e o outro está afastado por licença médica. Tais situações acontecem no cotidiano com mais frequência que se imagina, mas o desfecho nem sempre é o esperado pelas vítimas.

Muitos trabalhadores sofrem com o assédio moral em seu ambiente de trabalho, que pode ser desencadeado pela cultura da empresa, pelos superiores hierárquicos, causando confusão, receio, humilhação e vergonha. Muitas vezes quando o assediado sofre com os ocorridos tendo a dificuldade para se defender, de tomar as providências corretas e até mesmo de ousar falar, pode sofrer emocionalmente, obtendo danos para empresa, pois seu rendimento cairá.

Quando acontece o assédio moral no ambiente de trabalho, o trabalhador assediado é colocado em situações constrangedoras, de humilhações e chantagem. Contudo, pode causar sofrimento psíquico ou físico, acarretando danos negativos na vida profissional, social e pessoal do indivíduo, levando o mesmo a se afastar do trabalho pedindo demissão, remoção ou exoneração.

Dada a relevância e importância sobre o assédio moral, o presente estudo teve como objetivo geral, realizar uma pesquisa sobre o assédio moral e discutir seus diferentes tipos e, como objetivos específicos, definir o que é assédio moral no ambiente de trabalho; determinar de maneira clara e objetiva como o assédio influencia nas relações de trabalho e, por fim, entender os diferentes tipos de assédio moral.

O presente trabalho se justifica pela necessidade de se obter maiores informações sobre assédio moral nas organizações e suas consequências para o empregado e também para o empregador. Assim, com devidas informações o indivíduo estará ciente do assunto, podendo buscar meios legais para se proteger, quando possível evitar danos morais e danos a sua saúde, já que são esses os itens que mais prejudicam o assediado moralmente.

A pesquisa configurou-se no método da análise bibliométrica, sendo uma contagem em relação à pesquisa bibliográfica, com objetivo na quantidade em que o assunto escolhido aparece em publicações. Foi realizada uma pesquisa no período de 10 (dez) anos pelo site da Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios. Por fim, uma apresentação e análise realizada pelo site da revista e considerações finais deste artigo.

O artigo será estruturado da seguinte forma: resumo; abstract; introdução; referencial teórico; metodologia; apresentação e análise dos resultados e por fim; considerações finais.

1 Contextualização do assédio moral no ambiente de trabalho

Assédio moral um assunto de suma importância para a sociedade, pouco discutida, mas nesse referencial teórico mostra-se o que é o assédio, como acontece e seus tipos: assédio moral vertical descendente; assédio moral vertical ascendente; assédio moral horizontal e; assédio moral misto. Será retratado cada um deles, atos, as causas e suas consequências. Estes podendo levar o assediado a danos físicos e emocionais.

Para Hirigoyen (2012a) o assédio moral caracteriza-se antes de tudo pela repetição, onde atitudes, palavras, comportamentos, podendo ser separados, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores, mas segundo Barreto (2004) o assédio pode ser verbal sistemático e repetitivo, de longa duração, entre colegas de trabalho, podendo ser direto ou indireto, quase sempre invisível aos olhos do outro, com objetivo de desqualificar, desmoralizar e desestabilizar emocionalmente o outro, forçando-o a desistir do emprego ou pedir demissão. Revela um comportamento desumano, sem ética, opressivo e intolerável, que coloca em risco a saúde, a segurança e vida dos trabalhadores, podendo causar danos à saúde, prejuízos práticos e emocionais para as trabalhadoras, os trabalhadores, a organização e o Estado, determinando uma violação aos direitos fundamentais.

Podem ser ameaças explícitas ou ocultas acompanhadas de gritos, murros, bater de portas, gestos, assim como situações constrangedoras, intimidações e coações que visam a amedrontar, muitas vezes fazendo o outro se sentir culpado, desestabilizado ou até mesmo se sentindo o “provocador” da situação, essas condutas são mais frequentes entre o chefe e seu subordinado. Sustentando o autoritarismo, a desmesura do poder, corrupções e mentiras que decompõem e degradam o ambiente de trabalho, atingindo e contagiando todo coletivo (BARRETO, 2004).

Garbin (2009) diz que assédio moral remete ao contexto de trabalho, do sistema de produção e às formas de gestão e organização do trabalho, onde identifica o assediado excluindo do universo do trabalho, o mesmo podendo até pedir demissão, aposentar precocemente ou se ausentar para tratamento de saúde. O assediador utiliza-se de gestos obscenos, palavras de baixo nível contra o assediado, com isso, se destrói a autoestima e a identidade pouco a pouco da vítima, ao afetar o psicológico do assediado, o mesmo pode se afastar do ambiente de trabalho.

No relato de Hirigoyen (2012b) entende-se que o assédio em um local de trabalho é 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 um indivíduo, pôr em perigo seu emprego ou desmoralizar o ambiente de trabalho. Com o assédio perde-se uma parte de si mesmo, volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido, e é difícil recuperar-se. Uma situação de crise pode, sem dúvida, instigar um indivíduo e levá-lo a dar o melhor de si para encontrar recursos, mas uma situação de violência perversa tende a anestesiá-lo a vítima, que não irá mostrar senão o que tem de pior.

Encontram-se relatos iguais em textos de diferentes autores como Barreto e Heloani (2015) ressaltam que assédio moral são atos que humilham, constrangem e desqualificam, demonstrando conflitos do assediador contra o assediado, pavor que se inicia com um ato de intolerância, racismo ou discriminação, onde pode se transformar em perseguição, afastamento, negação de diálogo, sobrecarga ou esgotamento de responsabilidades, podendo adquirir grande dose de sofrimento. Para Hirigoyen (2012b) assédio nasce como algo inofensivo e propagam-se insidiosamente, num primeiro momento as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira discordâncias e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão aumentando e a vítima é seguidamente acuada, colocada em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Incidem em ameaças e ataques verbais que podem evoluir para a violência física, outras vezes, mostra-se de forma sedutora, oculta, sutil e perversa, em que o núcleo fundamental é desqualificar o que o outro faz, condenando-o ao afastamento social. O assédio moral se nutre dos fatos cotidianos, escora-se na cultura organizacional e se espelha especialmente em consequência das condições de exploração da força de trabalho, tendo a finalidade de forçar a demissão (BARRETO, 2004).

Conforme Ministério Público Federal (2016) quando praticam o assédio moral em um ambiente de trabalho colocam o colaborador em situações constrangedoras, de humilhações, chantagem, ironizando e podendo ser agressivo com o colega, podendo causar sofrimento psíquico ou físico, interferindo de forma negativa na vida profissional, social e pessoal da pessoa assediada, desestabilizando o assediado, o mesmo pode se afastar do trabalho, pedindo demissão, remoção ou exoneração. Entretanto Hirigoyen (2012b) diz que as razões são esquecidas. Um segmento de comportamentos deliberados por parte do agressor destina-se a desencadear a ansiedade da vítima, o que provoca nela uma maneira defensiva, que é, por sua vez, causadora de novas agressões. Como foi visto todos os autores estudados, têm a mesma opinião e conclusão sobre o assunto citado.

Hirigoyen (2012b) ressalta que geralmente quando a agressão vem da chefia, o assediado escolhido é progressivamente privado de toda e qualquer informação, é isolado, não é chamado para as reuniões, sabe o que aguardam de seu trabalho na empresa por meio de notas de serviço. Não lhe dão nada para fazer, mesmo estando seus colegas sobrecarregados, mas também não lhe dão autorização de ler seu jornal ou de sair mais cedo.

Segundo Hirigoyen (2012b) quando o assédio se estabelece, a vítima é condenada, dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca(o). Atribui-se à sua personalidade algo que é decorrência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada no assédio, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim perseguida não consegue manter seu potencial máximo, fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a condição de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro.

Barreto e Heloani (2015) afirmam que abuso de poder criam instabilidade e tensões, o que transforma o lugar de trabalho em um espaço desmoralizado, inseguro e perigoso, que afeta a todos. Sendo um processo complexo o assédio moral, se devem evitar concepções simples, inaptos ou impróprios sobre o que é ou não é, onde ao contrário causam danos morais, atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, atribuindo dor e violando direitos fundamentais.

Martiningo e Siqueira (2008) ressaltam que as pessoas no ambiente de trabalho em geral ficam prejudicadas das consequências do assédio moral, o funcionário pela perda de renda; para a empresa é a perda de produção e também pela desmotivação dos demais funcionários e por fim; a sociedade que com isso tem que desembolsar indenizações de desemprego e também por aposentadorias antecipadas, pois, pode acarretar doenças psicológicas, tendo que cobrir por despesas médicas. As pessoas mais propícias para ser assediadas são as de cargos mais baixos e os quais não podem se defender, contudo, não se escolhe pessoas ou organizações, todos podem ser atingidos.

De acordo com Barreto (2004) o trabalhador quanto mais se esforça em mostrar-se envolvido e dedicado no que faz, menos valorização terá, aos poucos, manifestam-se em adoecimentos, sentimentos tristes e perda de identidade com o mundo real. Podendo acontecer de perder sua totalidade enquanto existência humana, sendo fragmentada em pensamentos repetitivos, cristalizados em medo, vergonha, culpa e isolamento de pessoas

próximas, tendo a necessidade imediata, o desejo de desaparecer ou morrer, estando presente entre os homens o pensamento suicida.

Barreto (2004) diz que aos poucos, o ambiente de trabalho vai sendo paulatinamente desmoralizado, os colegas de trabalho, por medo, de serem humilhados ou perderem o emprego, repetem os atos de violência, outras vezes, nada falam do que presenciaram. Selam o pacto do silêncio e toleram o intolerável, tendo o estímulo da política de competitividade entre os pares leva ao distanciamento e quebra dos laços de amizade. Alguns até mesmo aconselham o humilhado a pedir demissão, outros não obtêm a produção como antes, diminuem a eficiência, perdem a confiança na empresa e a incerteza sobressai. Mas para Martiningo e Siqueira (2008) assédio moral pode ser desencadeado através da cultura da empresa, clima organizacional, hierárquicos e a forma de organização do trabalho, provocando confusão, receio, humilhação e vergonha. Quando são assediados sozinhos, os indivíduos muitas vezes ficam com dificuldade para se defender, de tomar as providências corretas e até mesmo de ousar falar.

No relato de Hirigoyen (2012b) em certas categorias tradicionalmente designadas aos homens, não é fácil a uma mulher fazer-se respeitar quando chega, são brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, menosprezo por tudo que ela diz, recusam a levar seu trabalho com mais respeito e valor dando a ele a sua devida importância.

Para Hirigoyen (2012b) os conflitos entre colegas são complexos de serem resolvidos pelas empresas, que se mostram incapazes para tal, muitas vezes o que sucede é que o apoio de um superior acaba reforçando a ação, podendo surgir boatos falando em favoritismo ou em favores sexuais.

O assédio moral pode-se decorrer de uma desorganização no trabalho, pois gera estresse, falta de organização dos trabalhos ou da falta de suporte de um superior por parte da administração, com a devida pressão pelo cumprimento de metas e sem o suporte necessário, podem iniciar uma ação de assédio moral, essa deficiente organização do trabalho pode ser compreendida por meio de mau gerenciamento e linhas de autoridades confusas (MARTININGO; SIQUEIRA, 2008).

Conforme Martiningo e Siqueira (2008) o assédio moral no ambiente de trabalho traz prejuízos à organização, podendo causar uma devastação no clima de trabalho, bloqueando a criatividade e inovação do colaborador. O colaborador assediado se sente ameaçado e deixa de levar uma vida normal, prejudicando assim a identidade do indivíduo, entretanto, pode levar anos para que o colaborador se recupere da autoestima

e conseqüentemente se recupere para um melhor convívio na sociedade e no ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2012b) diz que na maior parte das vezes, a ação é reforçada devido à incompetência dos chefes menores, realmente, muitos responsáveis hierárquicos não são administradores, em um trabalho de equipe designa-se como responsável àquele que é o mais competente no plano profissional, e não aquele que é mais apropriado em termos de direção. Mas mesmo que sejam, no caso, muito competentes, numerosos responsáveis não conhecem a dinâmica de uma equipe e não têm consciência dos problemas humanos que suas responsabilidades envolvem, muitas vezes quando tomam consciência dos assédios, não sabem de que maneira intervir.

Segundo Barreto (2004) predomina-se práticas de assédio moral nas grandes empresas e multinacionais, são nestas empresas que os níveis de cobranças são maiores. Quanto ao setor público, o assédio se contemporiza por mais tempo, quando comparado ao setor privado, isto porque para entrar no setor público tenha características típicas, como, estabilidade e admissão via concurso, laços de amizade e indicação política, dentre outras.

1.1 Tipos de assédio moral no ambiente de trabalho

No contexto de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, encontra-se tipos de assédio, sendo eles: assédio moral vertical descendente; assédio moral vertical ascendente; assédio moral horizontal e; assédio moral misto.

No assédio moral o alvo é o próprio indivíduo, com um empenho mais ou menos consciente de prejudicá-lo, não se trata de melhorar a produtividade ou aperfeiçoar os resultados, mas se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou de outra, ela “importuna”, o assédio não é útil à organização nem à boa administração da empresa (HIRIGOYEN, 2012a).

No estudo de Almeida (2007) assédio moral uma agressão feita por uma determinada pessoa em relação à outra que, por ser repetitiva, acaba por ferir o bem-estar da pessoa agredida, atingindo seu bem-estar físico ou psicológico. Tal situação pode ser externada através de um gesto, uma palavra ou atitude, ocasionando vergonha e humilhação àquele que sofre o assédio.

1.1.1 Assédio moral vertical descendente

Segundo Ministério Público Federal (2016) o assédio moral vertical descendente é quando o trabalhador sofre o assédio de um hierárquico. O assédio moral horizontal pode ser caracterizado de um trabalhador por outro do mesmo nível hierárquico em seu ambiente de trabalho. Contudo o assédio moral vertical ascendente é mais difícil de acontecer, pois acontece de subordinados em relação à chefia.

De acordo com Hirigoyen (2012a) o assédio vertical descendente mostra que o assédio moral vem de um superior hierárquico, onde tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema. Mas para Almeida (2007) assédio moral vertical é aquele que ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos distintos. O mais comum deles é aquele em que um subordinado é insultado por seu superior, porém também existe aquele onde um superior é insultado por seu subordinado. O primeiro caso é mais comum, pois normalmente o superior abusa de seu poder sobre seus subordinados, fazendo com que eles acreditem que tal situação é comum, e não uma coisa anormal e errada. Os subordinados também se submetem a situações de assédio em causa do grande medo que sentem de serem demitidos, pois seus superiores exigem cada vez mais dos mesmos.

Para Facure (2016) assédio moral vertical descendente é mais comum de acontecer nas empresas, um tipo de assédio onde acontece quando é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado. Este assédio pode ser visto, por exemplo, quando a chefia cobra metas de seus subordinados e, para isso, os coloca em situações constrangedoras, fazendo com que façam dancinhas, paguem micos, apelidando-os com cognomes pejorativos, entre outros.

Conforme Capelari (2009) assédio vertical descendente é a mais comum, um assédio de um hierárquico com seu subordinado, comum até pelo poder diretivo, disciplinar, fiscalizatório inerente à empresa que é repassado aos seus prepostos. O problema é o abuso no uso desses benefícios, como por exemplo deixar um empregado sem trabalho ou sem equipamentos de trabalho, dar-lhe uma tarefa complicada e procurar os erros que tenha cometido para em seguida demiti-lo por essa falha, entre outros.

Assédio vertical descendente existe alguns subgrupos de assedio que vem da hierarquia: - o assédio perverso, cometido com o objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder; - o assédio estratégico, que se

designa a forçar o subordinado a pedir as contas e assim contornar os procedimentos legais de dispensa e; - o assédio institucional, que é uma ferramenta de gestão do conjunto do pessoal (HIRIGOYEN, 2012a).

Hirigoyen (2012a) ressalta que dificilmente distinguem-se as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia, a própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se abusar, sentindo certo prazer em submeter o outro.

1.1.2 Assédio moral vertical ascendente

Conforme Facure (2016) assédio moral vertical ascendente, é raro de acontecer o assédio vertical ascendente, acontece quando um funcionário hierarquicamente inferior assedia seu superior. Embora seja mais difícil de ser visto na prática, pode-se ser visto em situações em que um subordinado sabe alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior hierárquico e aproveita como meio de chantagem para benefício próprio.

Segundo Hirigoyen (2012a) assédio ascendente é do superior por um ou vários subordinados não é levado em consideração e, no entanto, pode ser do mesmo modo destrutivo, as vítimas, neste caso, não sabem para onde se conduzir para se defender, obviamente não aos sindicatos, mas também não à Justiça, que não leva a sério este tipo de queixa.

Para Hirigoyen (2012a) podem-se distinguir duas formas de assédio moral ascendente: a) falsa alegação de assédio sexual: a finalidade é atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente, dado que para este gênero de acusação raramente existam provas, existem igualmente poucas justificativas possíveis, o efeito destruidor de uma falsa acusação de assédio sexual é reforçado pela importância que a mídia impõe ao fenômeno, e existe o risco de aumentar ainda mais se for estabelecido, pois o outro poderá ser levado à Justiça; b) reações coletivas de grupo: é a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito, é o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo empresarial por outro, onde um acordo da direção para “misturar” os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição de cargos é feita simplesmente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo meramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso, este tipo de boicote poderia ser

simplesmente evitado se as direções tivessem se preocupado em ouvir os subordinados e administrassem de uma maneira racional e não apenas estratégica.

1.1.3 Assédio moral horizontal

De acordo com Hirigoyen (2012a) frequentemente este tipo de assédio é quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. Entretanto para Facure (2016) este assédio moral ocorre entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa. Pode ser visto por exemplo, quando um funcionário alcança suas metas e debocha do outro que não as conseguiu cumpri-las. Também é muito visto no dia a dia das empresas que cultivam a competitividade entre seus empregados.

Capelari (2009) ressalta que o assédio horizontal é aquele praticado entre indivíduos que estão no mesmo nível hierárquico, onde não existe entre eles relações de subordinação, companheiros de trabalho são os pares de assédios. Existem as mais variadas causas para esse tipo de assédio, como por exemplo: busca de uma promoção, intolerância religiosa, ética, política, discriminação sexual, dentre outros. Muitas vezes as empresas observam esse tipo de assédio e se mantêm inativos acreditando que esse tipo de assédio estimula a produtividade, mas se esquecem que a empresa também terá responsabilidade pelo acontecido, na medida em que o assédio continua em razão da omissão, da tolerância ou até mesmo do estímulo da empresa em busca de competitividade interna.

No estudo de Almeida (2007) assédio moral horizontal, é aquele que ocorre de colega para colega, ou seja, entre pessoas que possuem o mesmo nível hierárquico, são situações que ocorrem em razão de grande inveja e competitividade. Cada vez mais os funcionários são exigidos em seus empregos, sendo, escolaridade, eficiência, competência e grande produtividade, a responsabilidade do funcionário para garantir seu emprego, assim, essa situação de competitividade é cada vez mais estimulada pelas empresas, que creem gerar assim, empregados mais competentes, essa situação pode até fazer com que os empregados se dediquem realmente mais aos seus empregos, porém também estimula a competitividade, gerando a inveja e, ocasionando um possível assédio moral no trabalho.

1.1.4 Assédio moral misto

Capelari (2009) diz que o assédio moral misto estabelece a presença de pelo menos três indivíduos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, sendo que neste caso a vítima é atingido por todos os envolvidos. A agressão terá um ponto de partida que pode ser do superior ou dos colegas de trabalho, mas com o decorrer do tempo tenderá a se generalizar. É o caso do superior que começa a excluir um subordinado e os outros subordinados ou por medo ou por quererem se posicionar ao lado do superior, adotam a mesma atitude, o assediado passa a ser culpado por tudo de errado na empresa, aos que “presenciam” do assédio normalmente passam a agir ou a se omitir, colaborando para o resultado pretendido pelo agressor originário.

Para Hirigoyen (2012a) quando uma pessoa é ou se torna cúmplice, podendo ser uma pessoa em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que acontece de errado, bem depressa ninguém mais a tolera e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam espalhar.

Depois de um certo tempo, pode ocorrer da pessoa designada acabar indo mal, e seu comportamento se modifica, tornando difícil sua convivência, o que explica ser rejeitada por todo mundo (HIRIGOYEN, 2012a).

2 Metodologia

Segundo Yoshida (2010), a análise bibliométrica é uma metodologia de contagem em relação a conteúdos bibliográficos, na sua essência, portanto, o método não é fundamentado na análise de conteúdo das publicações, sendo o foco a quantidade de vezes em que os respectivos termos aparecem nas publicações ou a quantidade de publicações contendo os termos localizados. Este método bibliométrico é uma análise no qual rastreia: publicações, palavras, citações, referências citadas, co-citações, frases e autorias.

Foi realizada a pesquisa no período do mês de Fevereiro do ano 2018 pelo site da Revista Pequena Empresas E Grandes Negócios, com o período de 10 (dez) anos inicio no ano de 2007 até o ano de 2017, onde foi encontrado 6 (seis) reportagens com o assunto Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.

3 Apresentação e análise dos resultados

Não obstante evidencia-se a dificuldade de encontrar reportagens sobre o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, pois, durante o período de 10 (dez) anos, apenas 6 (seis) reportagens foram encontradas no site Pequenas Empresas E Grandes Negócios. Em sites de Revistas como: "Isto É" e "Veja" - dentre outras – não foi encontrado o assunto exposto no tema deste artigo com relevância necessária para ser discutido.

Ainda assim, nas reportagens obtidas no quadro acima, não foi possível encontrar o assunto específico que compõe o tema deste artigo, uma vez que as reportagens englobavam várias formas de sofrimento no ambiente de trabalho como, por exemplo, o assédio sexual e o trabalho escravo. Das 6 (seis) reportagens encontradas apenas 2 (duas) relatam sobre o conceito, e a participação de chefes que praticam ao seus subordinados o assédio moral no ambiente de trabalho. A reportagem de “*Assédio moral: essa é uma realidade na sua empresa?*” explica que para garantir que esta não seja uma realidade na sua empresa, é preciso que funcionários e chefes saibam o que é considerado ou não um assédio no ponto de vista jurídico, Endeavor (2016) diz que a relação de assédio do chefe com seu subordinado é a raiz de todo o problema, “[...] o modo mais clássico de exercício do poder se dá pela negatividade, com ameaças como, por exemplo, sugestões de que o assediado perderá o emprego se não fizer sua vontade”. Contudo, faz com que prejudique o rendimento e a saúde do trabalhador, o que corresponde com o que Hirigoyen (2012b) e Barreto (2004) discutem no referencial teórico deste trabalho, onde dizem que a ação de assédio é reforçada devido à incompetência dos chefes, para esses autores, numerosos responsáveis não conhecem a dinâmica de uma equipe e não têm consciência dos problemas humanos que suas responsabilidades envolvem.

Já a reportagem “*Líderes têm responsabilidade pelos assédios cometidos no ambiente corporativo*”, a Redação da Revista (2017) diz que um funcionário ferido e constrangido deve ser respeitado mediante o código de regras da empresa, “[...] diversos líderes de empresa fizeram vista grossa e foram coniventes com casos que ferem a dignidade humana apenas por acreditarem que eram brincadeiras”, assim sendo, no ambiente corporativo o abuso de poder e o não auxílio ao abusado priva o mesmo de seus afazeres. Esta reportagem esta relacionada com o que Hirigoyen (2012b) e Barreto e Heloani (2015) dizem que, quando o assédio se estabelece entre chefe e subordinado é difícil à convivência, deixam o trabalhador isolado de toda e qualquer informação.

Ressaltam que o abuso de poder cria um ambiente de instabilidade e tensões, causando um ambiente de trabalho desagradável de trabalhar para todos.

Já os tipos de Assédio Moral como: assédio moral vertical descendente; assédio moral vertical ascendente; assédio moral horizontal e; assédio moral misto, citados no referencial pelos autores: Almeida (2007); Capelari (2009); Facure (2016); Hirigoyen (2012a) e; Ministério Público Federal (2016), não foram identificados em nenhuma reportagem.

No quadro a seguir estão retratadas reportagens coletadas pelo site da revista Pequenas Empresas E Grandes Negócios.

Quadro 1: Resumo das Reportagens

Título/ Autor/ Ano	Objetivo	Resultado
<i>Governo estuda disque denúncia para discriminação no trabalho: o objetivo é receber denúncias referentes à jornada de trabalho excessiva, ao trabalho escravo e infantil e ao assédio moral e sexual.</i> Agência Brasil. 2013.	Conscientizar os trabalhadores para fazer denúncias relacionadas à discriminação no ambiente de trabalho.	Implementação de um novo serviço para diminuir denúncias.
<i>Amigo secreto na empresa: diversão ou furada? Saiba o que pensam os especialistas e decida se vale a pena incluir a brincadeira na programação de fim de ano de sua empresa.</i> Fabiano Candido e Amanda Nogueira. 2013.	Organizar um amigo secreto, aceitável para todos da equipe de trabalho.	O chefe se conscientizar das diferenças de cada trabalhador, para assim não prejudicar a brincadeira.
<i>Conheça um manual de etiqueta para ser um bom chefe: comandar uma equipe requer algumas estratégias e comportamentos especiais.</i> Redação da Revista. 2015.	Nove dicas para um chefe tornar a empresa um lugar saudável e animado para trabalhar.	Motivar os chefes para um bom ambiente de trabalho, assim aumentando rendimento e satisfação de seus funcionários.
<i>Assédio moral: essa é uma realidade na sua empresa? Para garantir que esta não seja uma realidade na sua empresa, saiba o que é considerado ou não um assédio do ponto de vista jurídico.</i> Endeavor. 2016.	Mostrar ao leitor uma breve leitura sobre conceito; o que é e o que não é assédio e; de como prevenir o fenômeno assédio moral no âmbito organizacional.	42% dos Brasileiros já sofreram assédio moral, empresas precisam se prevenir contra atos de assédio em funcionários.
<i>Relatório sobre Uber mostra que empresa estava “fora de controle”: empresa não exigia sequer recibos de funcionários para reembolsar</i>	Identificar por meios de reclamações causas de assédio sofrido por motoristas e passageiras mulheres do Uber.	Implantação de um melhor controle de proteção aos assediados, principalmente em mulheres, a fim, de melhorar a cultura, promover

<i>despesas. Agência O Globo. 2017.</i>		a justiça e a responsabilidade da empresa.
<i>Líderes têm responsabilidade pelos assédios cometidos no ambiente corporativo: um funcionário ferido e constrangido deve ser respeitado mediante o código de regras da empresa. Redação da Revista. 2017.</i>	Mostrar os veículos midiáticos: membros das indústrias cinematográfica, musical e corporativo, que estão rompendo o sigilo de assédio sofrido, onde que por muito tempo líderes diziam ser “brincadeiras”.	Por meio do mundo digital os trabalhadores estão fazendo denúncias e relatando atos sofridos de assédio.

Fonte: Elaborado pela autora

Para melhor explicitar a tabela acima, será relatada a dificuldade de encontrar reportagens sobre o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho onde, durante o período de 10 (dez) anos, apenas 6 (seis) reportagens sobre o assunto foram encontradas. Em outros sites de Revistas como "Isto É" e "Veja" - dentre outras - a dificuldade de coletar dados foi ainda maior, pois não foi possível encontrar o assunto "Assédio Moral no Ambiente de Trabalho".

Ainda assim, nas reportagens obtidas na tabela acima, não encontramos o assunto específico que compõe o tema deste artigo, uma vez que as reportagens englobavam varias formas de sofrimento no ambiente de trabalho como, por exemplo, o assédio sexual e o trabalho escravo. Das 6 (seis) reportagens encontradas apenas 2 (duas) relatam sobre o conceito e formas de como identificar e prevenir atos de assédio. Já os tipos de Assédio Moral não foram identificados em nenhuma reportagem.

Considerações Finais

O objetivo geral deste artigo foi mostrar a importância do assédio moral no ambiente de trabalho, onde no referencial teórico foi abordado a contextualizado. Deste modo, observou-se que alguns fatores influenciam o surgimento de tais condutas, como, uma má organização na empresa, um chefe não habilitado para sua devida função e colegas que não respeitam o próximo.

O trabalhador quando sofre o assédio moral pode desencadear danos emocionais e a saúde, pois no começo podem-se demonstrar atitudes de brincadeiras entre colegas, mas as repetições podem lhe causar “destruição”, a fim de desmoralizar e desestabilizar emocionalmente o outro, com o intuito de colocar o indivíduo em situações constrangedoras. O chefe não preparado para sua função pode fazer uso de seu poder contra o assediado, com falta de suporte e não contribuindo na função do trabalhador.

A má organização da empresa pode causar um ambiente desagradável para trabalhar, causando bloqueios, diminuição da criatividade e inovação do trabalhador, o mesmo se sente ameaçado e tende a ter dificuldade de levar uma vida normal, assim prejudicando sua própria identidade.

Na pesquisa realizada durante o período de 10 (dez) anos no site da Revista Pequenas Empresas E Grandes Negócios apenas 6 (seis) reportagens foram encontradas com o assunto de assédio moral no ambiente de trabalho, sendo que apenas 2 (duas) eram mais específicas ao assunto. Em outros sites de Revistas como “Isto É” e “Veja”, dentre outras, a dificuldade de coletar dados foi ainda maior, contudo, reportagens em mídias e redes sociais no assunto de assédio moral no ambiente de trabalho devem ser mais escritas, pois existem muitos atos de assédio e este assunto é pouco falado.

A partir deste estudo realizado, nota-se uma baixa pesquisa de conteúdo e de reportagens sobre um assunto que tanto atinge os trabalhadores. Acredita-se que deveria ter mais artigos e reportagens com o assunto de assédio moral no ambiente de trabalho, para que assim as pessoas possam ter acesso à leitura, a fim de conscientizar a todos.

Referências

AGÊNCIA BRASIL. Governo estuda disque denúncia para discriminação no trabalho: o objetivo é receber denúncias referentes à jornada de trabalho excessiva, ao trabalho escravo e infantil e ao assédio moral e sexual. **Pequenas Empresas e Grandes Negócios**. 2013. Disponível em:

<https://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2013/09/governo-estuda-disque-denuncia-para-discriminacao-no-trabalho.html>. Acesso em: 25 set. 2019

AGÊNCIA O GLOBO. Relatório sobre Uber mostra que empresa estava “fora de controle”: empresa não exigia sequer recibos de funcionários para reembolsar despesas. **Pequenas Empresas e Grandes Negócios**. 2017. Disponível em:

<https://revistapegn.globo.com/Negocios/noticia/2017/06/relatorio-sobre-uber-mostra-que-empresa-estava-fora-de-controle.html>. Acesso: 25 set. 2019

ALMEIDA, Natália Droichi. Assédio moral: definição de assédio moral, características e estratégias do agressor, sobre as vítimas de assédio, as doenças que podem advir do assédio moral, tipos de assédio moral. **DireitoNet**. 2007. Disponível em:

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6606/Assedio-moral>. Acesso em: 25 set. 2019.

BARRETO, Margarida. A moral no trabalho: uma odisseia de sofrimento e incertezas. In: NUNES SOBRINHO, Francisco de Paula; NASSARALLA, Iara (Org.). **Pedagogia institucional: fatores humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: ZIT Editores, 2004.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço social e sociedade**, n. 123, p. 544-561, 2015.

BRASIL. **Assédio moral, assédio sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho**. Ouvidoria do Ministério Público Federal, Comitê Gestor de Gênero e Raça. Brasília, DF: MPF, 2016.

CANDIDO, Fabiano; NOGUEIRA, Amanda. Amigo secreto na empresa: diversão ou furada? Saiba o que pensam os especialistas e decida se vale a pena incluir a brincadeira na programação de fim de ano da sua empresa. **Pequenas Empresas e Grandes Negócios**, 2013. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Dia-a-dia/noticia/2013/12/amigo-secreto-na-empresa-diversao-ou-furada.html>. Acesso: 25 set. 2019.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. **Revista Âmbito Jurídico**, v. 2, n. 71, 2019. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668. Acesso em: 25 set. 2019.

ENDEAVOR. Assédio moral: essa é uma realidade na sua empresa? Para garantir que esta não seja uma realidade na sua empresa, saiba o que é considerado ou não um assédio do ponto de vista jurídico. **Pequenas Empresas e Grandes Negócios**. 2016. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2016/05/assedio-moral-essa-e-uma-realidade-na-sua-empresa.html>. Acesso em: 25 set. 2019.

FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. **Jusbrasil**. 2016. Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 25 set. 2019.

GARBIN, Andréia de Conto. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**. 2009. 169 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012a.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012b.

HISING, Ederson. Professores da UEM são punidos com repreensão e suspensão por assédio sexual. **Portal G1**, Editora Globo. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/norte-noroeste/noticia/professores-da-uem-sao-punidos-com-repreensao-e-suspensao-por-assedio-sexual.ghtml>. Acesso em: 25 set. 2019.

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. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2018.

REDAÇÃO da revista pequenas empresas e grandes negócios. Conheça um manual de etiqueta para ser um bom chefe: comandar uma equipe requer algumas estratégias e comportamentos especiais. **Pequenas Empresas e Grandes Negócios**. 2015.

REDAÇÃO da revista pequenas empresas e grandes negócios. Líderes têm responsabilidade pelos assédios cometidos no ambiente corporativo: um funcionário ferido e constrangido deve ser respeitado mediante o código de regras da empresa. **Pequenas Empresas e Grandes Negócios**, 2017. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Mulheres-empendedoras/noticia/2017/11/lideres-tem-responsabilidade-pelos-assedios-cometidos-no-ambiente-corporativo.html>. Acesso em: 25 set. 2019.

YOSHIDA, Nelson D. Análise Bibliométrica: um estudo aplicado à previsão tecnológica. **Future Studies Research Journal**, v. 2, n. 1, p. 52-84, 2010.