



PRÓ REITORIA DE GRADUAÇÃO
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL

VERONICE SOARES DE LIMA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: RELATOS DE EXPERIÊNCIAS NO
COMÉRCIO DE ALAGOA GRANDE – PB

GUARABIRA, PB

2020

Veronice Soares de Lima

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: RELATOS DE EXPERIÊNCIAS NO
COMÉRCIO DE ALAGOA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia
em Gestão Comercial do Instituto Federal da
Paraíba – Campus Guarabira, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão Comercial.

Orientador: Lusia M. R. Menacho, Dra.

GUARABIRA, PB

2020

VERONICE SOARES DE LIMA

**ASSEDIO MORAL NO TRABALHO: RELATOS DE EXPERIÊNCIAS NO
COMERCIO DE ALAGOA GRANDE-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia
em Gestão Comercial do Instituto Federal da
Paraíba – Campus Guarabira, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão Comercial.

Orientador: Lusia M. R. Menacho, Dra.

Defendida em: ____ / ____ / _____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Lusia Mary Rolemberg Menacho (IFPB)
Orientador

Profa. Dra. Clarissa Cecília Ferreira Alves
Instituto Federal da Paraíba (IFPB)

Prof. Me. Rômulo Leite Amorim
Instituto Federal da Paraíba (IFPB)

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DO IFPB - GUARABIRA

L732a Lima, Veronice Soares de
Assédio moral no trabalho: relatos de experiências no comércio de Alagoa Grande – PB / Veronice Soares de Lima. – Guarabira, 2020.
28 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial) – Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2020.

"Orientação: Profa.Dra. Lusia Mary Rolemberg Menacho."

Referências.

1. Assédio Moral no Trabalho. 2. Tipos de Assédio. 3. Assédio - Consequências. 4. Relato de Experiência. 5. Alagoa Grande - PB. I. Título.

CDU 658.3:364.634



CST Gestão Comercial

ATA DA DEFESA DE TCC

A o s 18 de dezembro de 2020, às 15:00, por meio de sala virtual do google meet (<https://meet.google.com/yvp-gjlv-sjr?authuser=3>) do IFPB - Campus Guarabira, reuniram-se os professores **Lusia Mary Rolemberg Menacho** (orientadora), **Clarissa Cecília Ferreira Alves** (examinadora interna) e **Rômulo Leite Amorim** (examinador externo), para avaliarem a apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso da aluna **Veronice Soares de Lima**, intitulado **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: RELATOS DE EXPERIÊNCIAS NO COMÉRCIO DE ALAGOA GRANDE – PB**, protocolado para defesa final de acordo com requisitos expostos no Manual de Trabalho de Conclusão do Curso de Gestão Comercial. Após a apresentação, a banca apresentou três pareceres a favor da aprovação do TCC. Desta forma, o TCC foi aprovado e definiu-se as seguintes notas: em relação ao texto básico: equivalente a 90; resultado científico: equivalente a 90; e defesa: equivalente a 90. A média final da disciplina foi, portanto, 90. Nada mais havendo a tratar, às 16:00, encerraram-se os trabalhos, determinando a lavratura desta ata, que, após lida e considerada conforme, será assinada pelos presentes. Eu, Lusia Mary Rolemberg Menacho, lavrei esta Ata. IFPB - Campus Guarabira, em 18 de dezembro de 2020.

Lusia Mary Rolemberg Menacho

Clarissa Cecília Ferreira Alves

Rômulo Leite Amorim

Documento assinado eletronicamente por:

- Romulo Leite Amorim, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 08/02/2021 11:10:44.
- Clarissa Cecilia Ferreira Alves, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 05/02/2021 19:29:34. Lusia
- Mary Rolemberg Menacho, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 05/02/2021 18:09:16.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 05/02/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 155261



AGRADECIMENTOS

Eu agradeço ao meu Deus por sua infinita bondade e misericórdia. Aquele que promete e cumpre, “Levanta o pobre do pó e, desde o esterco, exalta o necessitado, para o fazer assentar entre os príncipes, para o fazer herdar o trono de glória; porque do Senhor são os alicerces da terra, e assentou-se sobre eles o mundo. (1ª Samuel 2:8). A Jesus Cristo o meu Salvador, aquele que me amou primeiro, ao meu amigo fiel Espírito Santo consolador, meu ajudador em todo tempo.

Aos meus pais, pelo o amor, incentivo e apoio. A eles devo a minha vida e o valor, sendo agricultores analfabetos tinham um sonho de ter um filho com formação superior e lutaram para ver isso acontecer, são o meu orgulho o meu maior exemplo de dignidade e força e se hoje cheguei até aqui foi por eles. Ao meu marido José Carlos e filhos Vivian Karla e Jaaziel Miguel, pelo o amor pelo apoio e compreensão por tantos dias corridos e noites em claro mesmo assim me entenderam em todo momento e sonharam junto comigo.

Aos meus irmãos João Batista (in memória), Antônio, José Soares Filho, Verônica e Onildo pelo o amor carinho e respeito que vocês têm por mim, sendo eu como José na casa de Jessé a menor entre os meus irmãos e aprouve o Senhor de vir pra ser amada por vocês e amá-los.

À minha orientadora Lusía, essa pessoa extraordinária de um coração bondoso e caráter admirável que Deus colocou na minha vida com tanto carinho, a qual não desistiu de mim e sim foi meu maior apoio em todos os sentidos a levarei não só em meu coração mais em meus joelhos também.

Meus agradecimentos a meus amigos Amauri, Doreani, Genuína, Edivania e Núbia a vocês o meu carinho por terem se permitido ser usados por Deus em meu favor durante toda essa jornada. “Em todo o tempo ama o amigo; e na angústia nasce o irmão” (Provérbios 17:17).

Ao meu sobrinho Jonas o qual juntos vivemos uma história na realização da matrícula. Ao meu sobrinho Diogo que teve uma grande participação neste sonho. As minhas sobrinhas Karol, Arianny e Jayane pelo o incentivo e a força. Amo a todos vocês.

Ao IFPB, sua direção, administração e coordenação pela a oportunidade e apoio em toda a minha caminhada. E todos que, diretamente e indiretamente, contribuíram com a realização desse sonho.

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso teve como objetivo investigar o assédio moral no trabalho em empresas da cidade de Alagoa Grande/PB, através dos relatos de três trabalhadoras daquela cidade. Como objetivos específicos procurou-se identificar as fontes do assédio, compreender como esse assédio ocorria e verificar a ocorrência de consequências físicas e psicológicas do assédio nas trabalhadoras. A metodologia utilizada para a coleta de dados foi a entrevista semiestruturada e a análise foi feita com base na análise de conteúdo de Bardin. Concluiu-se que as entrevistadas se reconhecem como vítimas de assédio moral no trabalho, dos tipos “vertical decrescente, horizontal e misto,” com ocorrência através de variadas ações, trazendo consequências físicas e psicológicas às vítimas.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho. Tipos de assédio moral. Consequências do assédio moral.

ABSTRACT

This final course work aimed to investigate bullying at work in companies in the city of Alagoa Grande / PB, through the reports of three human workers in the city. As specific objectives defined-identify as sources of harassment, understand how harassment occurs and verify the occurrence of physical and psychological consequences of harassment in workers. The methodology used for data collection was the semi-structured interview and an analysis was made based on Bardin's content analysis. It was concluded that the interviewees recognize themselves as victims of bullying at work, of the “vertical decreasing, horizontal and mixed” types, occurring through various actions, bringing physical and psychological consequences to the victims.

Keywords: Moral Harassment at Work. Types of bullying. Consequences of bullying.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	8
2 ASSÉDIO MORAL	10
2.1 Assédio Moral no Trabalho	10
2.2 Como ocorre o Assédio no Trabalho	11
2.3 Tipos de Assédio Moral	13
3. METODOLOGIA	14
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO	15
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	24
APÊNDICE 1-TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	27
APÊNDICE 2-ROTEIRO DA ENTREVISTA	29

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho trata de um tipo específico de violência, que humilha, constrange e ataca a dignidade humana: o assédio moral. Comumente praticado, em especial no ambiente de trabalho, o assédio moral despertou nossa curiosidade como tema de pesquisa, levando-nos a enveredar nas relações do ambiente de trabalho de algumas empresas, com o intuito de detectar possíveis ações desse tipo através das narrativas de empregados.

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, uma das maiores autoridades sobre o tema, refere-se ao assédio moral como “Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2008, p. 65). Esse tipo de violência continua existindo ao longo do tempo, sendo possível identificá-la desde as relações mais antigas, a partir dos primeiros vínculos de trabalho.

Falar sobre o assédio moral no ambiente de trabalho é fazer referência às suas formas e complexidades, conceituando-o como um fenômeno significativo (BARRETO, 2013, p.13). Podemos entender que é todo comportamento que venha a comprometer o bem-estar e causar dano ao trabalhador, seja vindo do gestor, patrão, gerente ou demais colaboradores.

Segundo Araújo e Feitosa (2015) o mundo do trabalho atual, tem levado as organizações a exigir um alto desempenho de seus funcionários, indo além dos limites contratuais adquiridos com o vínculo empregatício. Isso ocorre por um alto crescimento de demanda profissional, diante de um cenário de uma intensa rotina de trabalho. Dornelas (2018) afirma que o objetivo das empresas é atingir metas, produzir, não importando de qual maneira, deixando às claras o descaso em relação a classe trabalhadora, que deve trabalhar por pressão em favor das ambições de produtividades das empresas.

O poder da hierarquia traz para as relações de trabalho um peso desigual: de um lado, dominadores e de outros dominados, encurralados em um ambiente hostil pelo o excesso de poder. Conforme Junior e Mendonça (2014) no ambiente de trabalho, tanto o poder real quanto o simbólico reinam, sendo este último alimentado pelas ciladas, pela insídia e pela traição a partir de conluíus, de conspirações e métodos astutos. Nesse aspecto é notória a falta de parceria e profissionalismo numa larga escala.

Dentro desse contexto, a investigação de práticas abusivas feita internamente nas organizações é um tema considerado tabu, por tratar de algo hostil, situações em que poucos trabalhadores se pronunciam ou denunciam, sendo essas investigações pouco acessíveis.

É verdade que o assédio moral é um fenômeno subjetivo por natureza, mas isso não lhe retira os aspectos objetivos (ARAÚJO e FEITOSA, 2015, p. 252). Deixar de considerar devidamente o peso dos fatos “externos” pode ser, portanto, uma grave omissão, reiterando o aspecto traumático do que foi vivido. Faiman (2016) reforça a importância de se ter fatos apurados, não sendo omissos, como uma forma de socorro a trabalhadores com queixas traumáticas e casos tão pertinentes. É importante ouvir os relatos de possíveis vítimas de assédio para viabilizar os fatos.

Assim, destacamos a relevância e atualidade desta pesquisa, ao procurar entender um aspecto significativo das relações de trabalho. Nos propusemos a investigar o assédio moral no trabalho em empresas da cidade de Alagoa Grande, Paraíba. A cidade possui uma população de menos de 30 mil habitantes e sua economia é baseada no comércio local, na agricultura, pecuária, no artesanato e na produção da cana-de-açúcar. Terra de Margarida Maira Alves líder sindicalista o nosso maior exemplo de força e coragem de alguém que lutava em sua terra em favor dos direitos dos trabalhadores rurais e em combate ao assédio moral a estes. Fato este que, torna visível a existência remota de assédio moral nesta localidade a qual no ano de 1983 foi palco do assassinato de Margarida por suas denúncias trabalhistas; ela deixou uma marcante frase dita ecoante até os dias de hoje “É melhor morrer na luta que morrer de fome”.

Utilizando como fonte relatos feitos por empregados de empresas do comércio da cidade, a pesquisa teve como objetivo geral investigar a prática de assédio moral em empresas de Alagoa Grande/PB. Para tanto, traçamos como objetivos específicos identificar as fontes de assédio moral, descrever a forma como esse assédio ocorre e identificar o impacto psicológico e físico ocasionados pelo assédio moral nos participantes da pesquisa.

Consideramos de grande valia avaliar no contexto psicológico o quanto o assédio moral pode ser prejudicial a vida de um trabalhador e mostrar de qual maneira se dá esse tipo de assédio. Concordamos com Araújo e Feitosa (2015, p.245) quando diz que “um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral”.

Assim, neste trabalho apresentaremos primeiramente a conceituação e classificação dos tipos de assédio moral. Em seguida, explicaremos a metodologia utilizada na pesquisa e

analisaremos os relatos colhidos à luz da teoria estudada. Por último apresentaremos nossas conclusões.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma temática ainda pouco abordada nos dias de hoje e de certa forma desconhecida ou ignorada por muitos trabalhadores por medo do que se possa sofrer pelo seu enfrentamento. Muitas vezes o indivíduo sofre com constantes ataques no ambiente de trabalho ocasionado pelo o seu superior, patrão ou liderança de equipe ou de próprios colegas de trabalho, o que causa impactos na vida desse trabalhador.

No meio social, o assédio moral pode ser compreendido como qualquer comportamento que comprometa a integridade física ou psicológica que causam danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa ou grupo (FREITAS, 2007).

2.1 Assédio moral no trabalho

É a exposição de alguém as situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. De acordo com o Guia Temático do Trabalhador (2017, p.4.), considera-se assédio moral:

[...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante o trabalho, sendo que em consequência desta conduta, a vítima é isolada do grupo, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos seus colegas de trabalho.

Dessa forma compreende-se que ocorre assédio moral quando uma pessoa é exposta a humilhações e constrangimentos. Stadler (2008, p.69) traz a seguinte definição do que é o assédio moral de forma perceptível em concordância com o já citado:

O assédio moral constitui-se em fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de

um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Segundo Lima (2015, p. 66) é importante entender que o assédio moral também é procedente de atos de omissão proveniente da conduta do empregador. “Uma vez que o próprio empregador traz comportamento hostil sobre o indivíduo ou permite que outro colaborador faça o mesmo este está sendo omissivo nas suas responsabilidades”.

Compreende-se também que assédio moral é toda e qualquer prática abusiva através de gestos, palavras, atos inadequados que saí do que é aceitável pela a sociedade. Conforme Barreto e Heloani (2015, p. 555) essa exposição “deixa marcas não só na própria vítima como também noutros intervenientes - vítimas indiretas da prática de assédio - nos vários âmbitos em que se manifesta – trabalho, família, relações sociais, saúde”.

2.2 Como ocorre o assédio no trabalho

Para compreender o impacto que esse tipo de violência tem nas pessoas, é importante saber como ocorre o assédio moral e posteriormente o seu posicionamento em escala. O assédio geralmente inicia-se de uma maneira equilibrada, com atos considerados comuns ao cotidiano do trabalho. Marques e Araújo, (2015, p. 67) afirmam que “O processo de assédio começa, geralmente, de forma insidiosa, mas rapidamente atinge um ponto, cujo retorno se torna difícil para a vítima”.

Barreto e Heloani (2015) citam algumas formas de ataques característicos ao poderio: terror que se inicia com um ato de intolerância, racismo ou discriminação, que se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades. Esses ataques podem ser involuntários ou propositais. Tomé (2015, p. 15.) enfatiza a “rivalidade” como uma das formas em que o assédio vem a ser proposital:

A rivalidade é outra aliada do assédio, por vezes as empresas servem-se desta forma para se verem livres de alguns colaboradores, ou seja, lançam os mais novos contra os mais velhos, valorizando assim, as jovens equipas, esta situação vai dar origem a um campo de guerra dentro das organizações.

O assédio se evidencia em diferentes linhas, mas pelo exposto acima percebemos especificamente o organizacional e coletivo: quando a própria organização por alguma razão

estimula a prática propositalmente. Na maioria dos casos o assédio organizacional ou coletivo é disfarçado por orientações organizacionais pejorativas, depreciadoras da autonomia do sujeito na organização. (VASCONCELOS, 2015). Assédio organizacional define-se pela prática elencada pela própria organização e a interpessoal quando se escolhe uma vítima e estimula colaboradores da mesma linha a assediar.

É recente a diferenciação entre o assédio moral organizacional e o assédio moral interpessoal e, de acordo com Soboll (2015), essa diferenciação amplia o conhecimento sobre a temática, diminuindo os riscos de uma compreensão “personalizada, psicologizante e individualizante” deste fenômeno, que muitas vezes tende a minimizar a participação dos mecanismos organizacionais na constituição e estruturação do assédio.

O assédio moral no trabalho pode assumir forma de ataques verbais diretos, emissão de críticas frente aos colegas, bem como assumir formas mais indiretas como a desvalorização do trabalho, a exposição a situações humilhantes e constrangedoras, a imposição de horários incompatíveis com a vida pessoal do trabalhador, isolamento social, privação da hora de almoço, não fornecimento de material para a execução das tarefas, perseguição, circulação de boatos, etc.

Dentro do assédio moral integram-se atitudes de diversa natureza, levadas a cabo com o intuito de vitimizar, humilhar, ameaçar e diminuir a autoestima, muitas vezes com vista ao despedimento do trabalhador assediado.

A exposição a comportamentos de assédio moral no trabalho deixa marcas não só na própria vítima como também noutros intervenientes - vítimas indiretas da prática de assédio - nos vários âmbitos em que se manifesta – trabalho, família, relações sociais, saúde. Nesse contexto podemos citar Guedes (2003, p.33) sobre os possíveis danos que o assédio pode ocasionar na vida do trabalhador: “sabendo-se que são comportamentos vindos do gestor (patrão), gerente e demais colaboradores, que apresentem atitudes ostensivas e contínuas, denotando uma perseguição, podendo trazer algum dano físico ou psíquico e morais ao assediado.” Segundo Hirigoyen (2014), o assédio no ambiente de trabalho pode comprometer a dignidade ou integridade física e psíquicas das pessoas. Diante desse aspecto fica claro que o assédio pode deixar marcas psicológicas e físicas na vida do trabalhador.

2.3 Tipos de Assédio Moral

Considerando a fonte da ação, o assédio moral classifica-se em três categorias: o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal e o assédio moral misto.

O *assédio moral vertical* caracteriza-se por ser realizado por indivíduos de diferentes níveis hierárquicos, os quais fazem parte do trabalho em graus determinantes de poder subdividindo em descendente e ascendente.

O assédio moral vertical descendente, na maioria das vezes é a forma mais consideravelmente habitual. Esta forma de assédio tem maiores implicações para o trabalhador por sua prática ser relacionada ao nível hierárquico de superior para subordinados. Por vezes, esta conduta é procedente de gestores diretores, sendo resultado de um regimento pressionado por metas excessivas o qual, vê o trabalhador como meio de adquirir lucros e não como pessoa (SILVA e MARTINS, 2017). Neste tipo de acontecimento a hierarquia busca os seus interesses e o da organização mesmo com extrapolo degradante sobre o ambiente e sobre o colaborador.

Hirigoyen (2002) justifica os casos de assédio moral vertical descendente como situações de abuso de poder de um chefe que, com medo de perder o controle sobre a empresa, usa abusivamente da sua situação de superioridade para perseguir os seus subordinados.

Por outro lado, o assédio moral ascendente é o tipo considerado de ocorrência rara no ambiente organizacional. Sendo este a inversão do descendente onde o superior hierárquico é assediado por subordinados. De acordo com Pacheco (2007) apud Sousa (2016 p.28) pode ocorrer este tipo de assédio quando um cooperador recebe uma promoção sem que os demais tomem conhecimento antecipadamente. Quando este líder apresenta técnicas que são desaprovadas ou possui algum ponto fraco, dá a ideia que este líder não tem competência para reger. A insegurança, o comportamento, falhas, autoritarismo entre outros torna-se um fator desencadeante para este fenômeno.

O *assédio moral horizontal* é especificamente entre trabalhadores da mesma linha. Possuem entre si um mesmo cargo ou função, regalias no trabalho e gradações profissionais. Nesse aspecto, Guedes (2003) apud Lisbôa (2017 p.11) refere-se a este evento como incitado pelos próprios colaboradores que estão na mesma condição categórica. As causas que levam a

este modo de agressão costuma ser competição (por desempenho ou regalias), preferências em relação à chefia, inveja, racismo, insegurança. Silva e Martins (2017) dizem que esse tipo de comportamento ocorre com o consentimento tácito do empregador, que na maioria das vezes não se posiciona para impedir ou interromper a agressão.

O *assédio moral misto* é caracterizado pelo o envolvimento do assediador vertical, o horizontal, ambos envolvidos na mesma circunstância. Tende a ser de maior gravidade para a vítima cuja posição é a de ser assediada em todos os parâmetros.

Percebemos que este tipo de assédio é uma combinação do assédio moral horizontal e do assédio moral vertical descendente. Ocorre quando o processo de assédio provocado por um colega de trabalho (assédio moral horizontal) se prolonga no tempo e a hierarquia nada faz para acabar com essa situação, tornando-se cúmplice da mesma, acabando a vítima por ser atacada, simultaneamente, pelos colegas de trabalho e pelo superior hierárquico. Considera-se que, neste tipo de assédio, o assediado pelos colegas e pelo superior hierárquico é culpabilizado pelo grupo de trabalho, o que o coloca numa posição de maior desconforto.

Segundo Grazina e Magalhães (2012, p. 15) o assédio moral misto “ocorre quando o assédio horizontal se prolonga até se tornar assédio moral vertical descendente, tornando-se a hierárquica superior cúmplice do agressor por omissão, uma vez que não fez nada para resolver a situação.” Se o líder não agir perante comportamentos de assédio, torna-se um ativo, na medida em que tende, ele próprio, a ter atitudes omissivas e compactantes. Por sua vez outros colegas, ao assistirem à participação da chefia neste comportamento, também nada fazem e, assim, não assumem também uma posição contrária aos demais agressores, acabando por juntar-se a eles no processo de humilhação (Hirigoyen, 2002).

3. METODOLOGIA

Este trabalho foi elaborado sob uma perspectiva metodológica qualitativa, já que não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um fenômeno relativo a um grupo social. Para Minayo (2001, p.21), a pesquisa qualitativa trabalha com “o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

De acordo com os objetivos, esta pesquisa é exploratória, pois segundo Gil (2007), este tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses, envolvendo levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Foram entrevistadas três pessoas do sexo feminino, funcionárias de empresas distintas do comércio de Alagoa Grande/PB. As entrevistas foram realizadas em novembro de 2020, nas residências das entrevistadas. Todas as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 1), garantindo o sigilo e a preservação das suas identidades, bem como dos respectivos locais de trabalho. As entrevistadas foram selecionadas dentro de um grupo de pessoas que a pesquisadora tinha conhecimento que haviam sido vítimas de assédio moral no trabalho. O critério de seleção foi a aceitação voluntária para participar da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados usado foi a entrevista semiestruturada, com o roteiro de perguntas apresentado no Apêndice 2. As entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas pela pesquisadora. No processo de transcrição o texto escrito apresenta pequenas alterações, como retirada de marcas da oralidade, sem, contudo, descaracterizar os relatos.

As entrevistas foram analisadas pelo método de análise de conteúdo com fundamento em Bardin (2011) e Câmara (2013) e seguiu as três fases por eles propostas: pré análise; exploração do material; e tratamento dos resultados – a inferência e a interpretação.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

No contexto da pesquisa, que intencionava investigar o assédio moral no trabalho, através do relato de experiência de três trabalhadoras do comércio de Alagoa Grande/PB, as questões buscavam informação sobre como aconteciam os assédios e de onde partiam, bem com os impactos causados nas vítimas. Consideramos na nossa análise os eventos revelados por meio das situações expostas sob a forma de relato e descrição.

Ao reflexionarmos sobre relatos coletados, pretendendo contribuir para a descrição de *modus operandis* dos assediadores e identificar os impactos que podem causar na vida das vítimas.

A seguir, apresentamos os relatos transcritos das entrevistadas de acordo com o assédio sofrido.

Sobre a primeira pergunta, **“Você poderia nos relatar um pouco de sua experiência?”** obtivemos o seguinte relato da trabalhadora 1:

Sou muito cobrada em relação a limpeza e organização pelo o meu patrão, mas de uma maneira excessiva, a todo instante ele fala assim que eu preciso limpar mais, preciso organizar mais. Não é de qualquer maneira é com críticas e na frente de qualquer pessoa e na verdade ele procura o que não existe para reclamar, uma implicância. E os meus colegas de trabalho também me criticam porque eu preciso deles e não querem me ajudar. Mas por conta da minha função se faz necessário que eles me ajudem, mais muitas vezes se negam. Além de tudo isso passei a ser mais perseguida pelo o patrão por conta de uma colega de trabalho que tentou me prejudicar. (Trabalhadora 1)

Já a trabalhadora 2 respondeu da seguinte maneira:

A minha colega de trabalho pega muito no meu pé por que ela sabe de tecnologia e eu não sei movimentar essa parte igual a ela, eu não tenho tanta habilidade como ela e também ela quer ser sempre superior à me e as demais colegas de trabalho, então ela me persegue com críticas o tempo todo por conta disso.(Trabalhadora 2)

E o seguinte foi o relato da trabalhadora 3:

Quando eu cheguei no trabalho nos primeiros dias eu tava em fase de aprendizado então algumas pessoas se achavam que eu não ia conseguir era a minha primeira experiência no trabalho e essas pessoas eram principalmente colegas de trabalho. Então ficavam de fuxico. Ficavam falando que eu conversava demais, porém tudo que eu conversava era relacionado ao trabalho para saber, para entender um pouco mais e para conhecer também as pessoas e fazer um laço com elas, até porque serão minhas colegas de trabalho, né? Aí, a partir dessas pessoas que seriam antigas por serem as primeiras a chegar naquela empresa em relação a tempo de trabalho, então elas levam tudo para o patrão, tudo que acontecia e mais um pouco. Então ele começou a me observar um pouco mais e ver se realmente o que elas falavam em comentário sobre me era o que realmente acontecia. (Trabalhadora 3)

Pelas respostas a essa pergunta, se entende que as vítimas conseguem identificar com clareza, quem são seus assediadores. Contudo, uma pergunta mais direta foi feita às entrevistadas: **“Quem foi ou são os seus assediadores?”**. E as respostas, muito mais objetivas, corroboraram as anteriores. A trabalhadora 1 respondeu “meus colegas de trabalho e o meu patrão”; a trabalhadora 2: “minha colega de trabalho” e a trabalhadora 3 confirmou que o assédio por ela sofrido vinha de suas “colegas de trabalho e do patrão.

As respostas acima apresentadas nos trazem informação significativa sobre os tipos de assédios aos quais as participantes da pesquisa foram submetidas. No caso da trabalhadora 1, fica evidente a, já que claramente é uma conduta procedente do patrão para a funcionária. Seguido do assédio moral horizontal citado anteriormente por Lisbôa (2017): o assédio procedente dos colegas de trabalho da mesma linha. Fica clara, assim, a existência do assédio moral misto, o qual a vítima ela é assediada pelo patrão e ao mesmo tempo por seus colegas.

No relato da trabalhadora 2, entendemos que assédio sofrido por ela é proveniente de apenas uma só pessoa, sua colega de trabalho, que faz parte da mesma área de atuação que ela na empresa, executa os mesmos serviços. Deste modo o tipo de assédio moral sofrido por ela é o horizontal por sua ocorrência ser proveniente de uma colega de trabalho da mesma linha, como referido por Lisbôa (2017). Ao sair de férias, foi substituída em suas funções por outra funcionária de setor oposto ao seu que tentou prejudicar a vítima em relação ao desempenho de seu trabalho através de mentiras expostas em forma de ciladas. Vimos antes que (Tomé 2015, p.15.) enfatiza a “rivalidade” como conquistas de objetivos de certa forma que o assédio muitas vezes vem a ser proposital por determinada razão. Fica claro que, um funcionário pode prejudicar a outro intencionalmente e ser responsável por toda uma perseguição sofrida por alguém através de seus atos impensados (ou não).

Já a trabalhadora 3, relata que o assédio começou por seus colegas em seguida influenciando ao patrão a gerar a mesma prática com a funcionária. Nesse caso o início do assédio foi de origem horizontal, proveniente das colegas que fazem parte da mesma linha de atuação. De modo consequente, a entrevistada passa também por assédio vertical descendente, o assédio de nível hierárquico. Assim, temos um caso de assédio moral misto, sendo nesse caso iniciado pelas colegas de trabalho da mesma linha e posteriormente pelo o seu gestor, assegurado em (Freitas 2001).

Ao serem questionados sobre **“Como ocorreu ou ocorre este tipo de prática?”**, as entrevistadas responderam o seguinte:

Como tem coisas que faço que exige força, então por ser mulher preciso de ajuda dos colegas, muitas vezes sou motivo de chacota e ficam com chacotas pro meu lado por que acham que eu tenho que ter condições de fazer tudo sozinha. Eu saí de férias e uma funcionária nada a ver com a minha função foi a minha substituta, então em trinta dias que passei fora da empresa ela tentou me prejudicar de uma maneira absurda, criou histórias terríveis e trouxe prejuízo ao meu trabalho falando mal de mim e do meu trabalho para o patrão, mesmo sendo mentiras mais ele deu crédito a ela então por conta disso

começou a perseguição e as cobranças do meu patrão por limpeza e organização de maneira destrutiva. Sem falar que ao chegar de férias observei que ela modificou coisas de maneira proposital para me prejudicar então virei motivo de piadas e críticas. (Trabalhadora 1)

Toda vez que chega produtos esses precisam ser lançados é um dos momentos que ela mais usa para implicar e humilhar insistentemente alegando que eu não sei de nada e fica me constringendo o tempo todo diariamente até da minha vida pessoal ela fala, mexe nos equipamentos de maneira proposital porque ela sabe que eu não vou conseguir consertar, só para mostrar que eu não sei igual a ela e humilhação com palavras é o tempo todo tem dias que ela da murros no birô me chamando de burra. (Trabalhadora 2)

Como disse anteriormente, tudo começou através dos colegas e começaram justamente fofocas de uma para outra e assim passou para o patrão. Então vieram esses olhares todos voltados para mim, para realmente entender um pouco mais de quem eu era como era meu trabalho e como seria daqui para frente à forma que eles iriam lidar comigo. Quando eu cheguei isso ocorria todo dia, até que cheguei um dia que até papelzinho estava passando de funcionária para outra eu já tinha certeza e a noção que era sobre me desde o primeiro dia que cheguei até hoje. (Trabalhadora 3)

Dentro do assédio moral integram-se atitudes de diversa natureza, levadas a cabo com o intuito de vitimizar, humilhar, ameaçar e diminuir a autoestima, muitas vezes com vista ao despedimento do trabalhador assediado.

No primeiro relato a entrevistada considera que por ser mulher, em determinado momento do seu trabalho se faz necessário a ajuda dos seus colegas de trabalho que são homens, por sua demanda exigir força física. Por essa razão, ela se torna motivo de “chacota entre eles” os mesmos alegam que ela tem condições de fazer tudo só. Segundo Klein e Parente (2017) esse tipo de pratica se dá entre trabalhadores que se encontram mais indefesos, uma pequena parte que se diferem dos padrões estabelecidos. Percebe-se que para esses colaboradores que são homens é uma regra ter a mesma força e disposição, igualmente aos tais mesmo em se tratando de uma mulher, se faz necessário seguir o mesmo padrão que estes quando na verdade, todos estão ali para colaborar entre si. Esse relato embasa o que foi citado anteriormente por Heloani (2015): a violência se inicia com um ato de intolerância, racismo ou discriminação, que se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades.

Já a terceira entrevistada, afirma tudo se deu proveniente de fofocas das colegas com comentários de uma para a outra, o que estimulou o patrão. Por sua vez outros colegas, ao assistirem à participação da chefia neste comportamento, também nada fazem e, assim, não

assumem também uma posição contrária aos demais agressores, acabando por juntar-se a eles no processo de humilhação (Hirigoyen, 2002).

Perguntamos também às participantes da pesquisa **“Com qual frequência ocorreram ou ocorrem os assédios?”** As trabalhadoras 1, 2 e 3 responderam respectivamente: **“quase todos os dias”**; **“todos os dias, assim que eu chego”**; **“hoje com menos frequência que antes”**. Percebemos assim, que não há limites impostos que inibam esses incidentes por parte da organização para conter os abusos. (FAIMAN, 2016). A autora reforça a importância de se ter fatos apurados não sendo omissos como uma forma de socorro a trabalhadores com queixas traumáticas e casos tão pertinentes.

Quando questionadas se **“Há críticas exageradas ou injustas ao seu trabalho?”** todas as participantes foram unânimes e, considerar o exagero de críticas desconstrutivas.

Questionamos às participantes: **“Você sentiu que o seu desempenho foi afetado por isso?”**

Segundo a trabalhadora 1, a princípio o seu rendimento caiu muito por que ela ficava com medo de errar e acabava atrapalhando. Já a trabalhadora 2 afirmou **“quando ela chega perto de me dá um pane na minha mente de forma que me desconcentra no que eu estou fazendo no momento, foge o raciocínio perco o equilíbrio e não sai nada até conseguir relaxar.”** A trabalhadora 3 relatou que no início sim, mas hoje em dia ela usa isso a seu favor, colocou na sua cabeça que tinha que focar em desenvolver mais rápido, aprender mais rápido sobre o seu trabalho, dar o melhor de si... que ela tinha que superar.

Nesse sentido, Marques e Araújo (2015, p. 67) afirmam que **“O processo de assédio começa, geralmente, de forma insidiosa, mas rapidamente atinge um ponto, cujo retorno se torna difícil para a vítima”**.

O Assédio Moral no Trabalho pode assumir forma de ataques verbais diretos, emissão de críticas à frente de colegas, bem como assumir formas mais indiretas como a desvalorização do trabalho, a exposição a situações humilhantes e constrangedoras, etc.

Você foi ridicularizada em público?

Sim um exemplo o meu patrão quando quer falar não escolhe o lugar é ali aonde tiver na frente de qualquer um. (Trabalhadora 1)

Sim já fui muito ridicularizada na frente dos clientes e principalmente na frente das amigas da minha colega de trabalho quando chegam lá,

ela aproveita para fazer um circo, chama de burra rir da minha cara humilha diz que eu sou do tempo da pedra por que nem tenho facebook, instagran, nem zap, mas é uma opção minha. (Trabalhadora2)

Sim inclusive teve um episódio o qual o meu patrão me chamou atenção de uma maneira muito constrangedora na frente dos clientes por causa de um troco que ele achava que eu não devia ter dado em relação ao valor do produto como se eu estivesse errada e o cliente não tinha o direito de comprar aquele produto de valor pequeno e isso foi na frente de todo mundo, na frente dos clientes, dos colegas de trabalho e eu pensei caramba, eu nunca pensei que esse dia ia chegar me senti humilhada naquele dia pela forma que ele falou comigo. Infelizmente não só eu, os colegas de trabalho reclamam do tratamento dele e os próprios clientes também porque veem. (Trabalhadora 3)

A guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos: - O abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; - A manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores. (HIRIGOYEN, 2006, p. 66)

Você se sentiu desmotivada ao trabalho por causa dos assédios?

Sim principalmente pela a pressão que os funcionários sofrem todos nós e eu também tipo falando particularmente de me né é tanta pressão que colocam em você que fica até desmotivado para fazer seu trabalho na verdade já começa de casa é tipo você se acorda para ir ao trabalho e já se sente cansada desmotivada na verdade já começa de casa e quando você chega lá no seu trabalho ver que o ambiente ainda é o mesmo você tenta até render Mas é difícil. (Trabalhadora 1)

Sim muito ainda não sai desse emprego por que estou próximo a minha aposentadoria. (Trabalhadora 2)

Sim quantas vezes eu chegava em casa dizendo não aguento mais, vou desistir do emprego, quantas vezes eu descii chorando na rua por causa das ofensas. (Trabalhadora 3)

Se existe a ameaça de ser demitido e perder o emprego, isso significa um “grande golpe”, na medida em que trará problemas econômicos, o que causa estragos na identidade do trabalhador, alterando sua autoimagem e interferindo em suas emoções e relações afetivas.

Vejamos agora, com base nas seguintes perguntas, como fica de fácil a compreensão de que o assédio moral é prejudicial à saúde do trabalhador, podendo levá-lo à fragilidade nas condições de saúde. Quando o trabalhador sofre pressão trabalhista exagerada ele possui a

capacidade de se adaptar ao problema, mas quando se trata de assédio moral a situação é mais complicada, pois acarreta um conjunto de sintomas, particularmente os de natureza psicossomática, de duração variável, que desestabiliza sua saúde e, conseqüentemente, seu cotidiano também externo à organização onde desempenha atividade profissional. (LIMA, 2015).

Foi perguntado às participantes da pesquisa sobre os efeitos físicos e psicológicos do assédio sofrido, sobre sua saúde.

“Psicologicamente você foi afetada?”

Sim afeta muito o psicológico na verdade você tem que se apegar em Deus por que é como você sabe o Psicológico do ser humano é muito fraco é aquela coisa eu acordo pra trabalhar mais já sem disposição porque é como se diz você vai para o trabalho mais quando chegar lá você não sabe o que vai encontrar. (Trabalhadora 1)

Sim toda a vez que ela chega perto de me eu fico gelada, com dor de cabeça a pressão sobe e eu não me controlo. (Trabalhadora 2)

Teve momento que o psicológico foi afetado por receber tantos puxões de orelha que eu não via necessidade, infelizmente as colegas de trabalho estavam influenciando a cabeça do patrão, então no meio do expediente ele chamava a minha atenção por nada por besteira, por coisas pequenas que poderiam ser evitadas e isso vai deixando você pra baixo. (Trabalhadora 3)

“Fisicamente lhe causou algum dano?”

Sim já acarretou por conta do estresse do trabalho acabou gerando uma crise de gastrite em me e acabou sendo uma doença de trabalho, fica como uma bola tudo começa no psicológico depois acarreta o físico, fui afastada do trabalho por conta disso porque eu tive que fazer um tratamento e como me dava crises no estomago eu precisava me alimentar bem e lá eles não entendiam isso que eu precisava ter horário para me alimentar e isso foi motivo de chacota também pelo o fato de eu precisar parar alguns minutinhos no trabalho para comer (porque como eu estava com dor no estômago eu precisava parar uns minutinhos para comer), no caso por parte da gerencia. Em uma reunião eu fui exposta na frente dos meus colegas através de indiretas, (tem gente que precisa estar comendo a todo instante, tem gente precisa de parar o serviço pra tá comendo), então foi esse o motivo o qual eu tive que me afastar para cuidar de mim. (Trabalhadora 1)

Sim porque os meus nervos vivem abalados. (Trabalhadora 2)

Fisicamente chegou o momento de eu estar tão no ápice de tudo que eu comecei a ter crises de ansiedade eu já tenho problema nervoso então, lá só fez se aflora mais pela pressão feita pelo patrão e pela as colegas, eu comecei a ter ansiedade, meu coração palpitava fiz exames e foi atestado estresse de trabalho, por isso eu tive que ficar em casa de atestado alguns dias. (Trabalhadora 3)

Todos estamos expostos a tensões e conflitos, e isso demanda mudanças que contemplam tanto o corpo biológico, como o psicossocial, o existencial, as relações de poder, os direitos humanos fundamentais. O assédio laboral resulta de uma jornada de humilhações, sendo, deste modo, uma forma de tortura psicológica, que ocorre tanto na exposição direta como indireta aos atos negativos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de conclusão de curso teve como objetivo investigar o assédio moral no trabalho em empresas da cidade de Alagoa Grande, Paraíba, através dos relatos de trabalhadores. Quando se iniciou o trabalho de pesquisa constatou-se que havia possíveis relatos de assédio moral no comércio de daquela cidade. Diante disso, vimos o quanto era importante a abordagem desse tema como contribuição para o conhecimento da realidade das relações de trabalho no comércio da cidade.

Para atender ao objetivo geral, as entrevistas questionaram as participantes, entre outros aspectos, sobre a fonte de onde partia o assédio, como esse assédio ocorria e quais as consequências que esse ato de violência tinha acarretado a suas vidas, psicológica e fisicamente, o que nos deu respostas aos nossos objetivos específicos.

A metodologia utilizada para a coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, aplicada a três trabalhadoras do comércio de Alagoa Grande, e a análise das respostas foi feita com base na análise de conteúdo de Bardin.

Ao analisar os relatos feitos pelas entrevistadas, podemos afirmar que todas elas se reconhecem como vítimas de assédio moral no trabalho.

Das três participantes da entrevista, duas apresentaram caso de assédio misto e uma apresentou apenas o assédio moral horizontal. Constatou-se que a maior fonte de assédio aos trabalhadores entrevistados ocorreu de trabalhadores para trabalhadores na contextualização representado por assédio moral horizontal. Sendo este constatado na pesquisa que o assédio vertical foi promovido pelo horizontal de acordo com as referências com referencial teórico tipos de assédio averiguou-se que as vítimas sofreram assédio moral misto.

Atendendo ao segundo objetivo específico identificar como ocorria o assédio moral às trabalhadoras investigadas, as entrevistadas relataram que, os assédios ocorreram por meio de

críticas, chacotas, ironias, conversações torpes e astutas, ciladas, conluios e provocações entre outros. As respectivas respostas são correspondentes as características de assédio moral citado no referencial teórico.

Averiguamos também, que em conformidade com os estudiosos do assédio moral no trabalho que consideramos no referencial teórico da pesquisa, as participantes identificaram transtornos tanto psicológicos como físicos, decorrentes do assédio sofrido.

As participantes relataram queda no desempenho “o meu rendimento caiu muito por que agente fica com medo de errar e acaba atrapalhando”; sentimento de desmotivação pela pressão existente, como afirma Dornelas (2018) o que importa é atingir metas, produza, não importando de qual maneira. Relatam ainda um cansaço já ao acordar “acorda para trabalha, mas já sem disposição, por que não sabe o que vai encontrar.” Freitas (2007) enfatiza que o assédio é um comportamento que compromete a integridade física e psicológica do trabalhador.

Realizar esta pesquisa foi importante, pois reforçamos a compreensão de que é necessário ir além das aparências, investigar para que seja possível identificar os problemas que cercam o ambiente de trabalho e compreender os danos que tais problemas podem causar nas pessoas. E como funcionaria entendo que um ambiente onde as relações ocorrem com respeito entre ambas as partes.

A realização da pesquisa sofreu algumas dificuldades para encontrar colaboradores voluntários a participarem da pesquisa, já que pela temática proposta houve receio por parte de alguns convidados, sendo homens a maioria dos que não aceitaram participar por receio ao tema.

Consideramos que seria interessante para futuras pesquisas acerca dessa temática, mais especificamente, procurar saber o porquê entre homens e mulheres há um diferente nível de resistência a falar livremente acerca do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho. Outro ponto a ser pesquisado e estudado o porquê das ocorrências do assédio moral e se relaciona-se com uma cultura local no comércio da cidade de Alagoa Grande – PB. Entre os já citados seria interessante saber qual o grau de conhecimento e informação do assédio moral entre trabalhadores e empresários.

Diante da constatação da prática do assédio moral no comércio da referida cidade e seus impactos físicos e psicológicos causados a vida do trabalhador sugiro uma aplicação de Lei municipal a qual reitere o compromisso de fiscalizar as empresas locais e tornar o ato público a população e ao ministério do trabalho. De maneira a exigir treinamento adequado de práticas de trabalho onde o predominate seja: O respeito, regras e limites entre colaboradores e administradores garantindo o conhecimento e o devido respeito a cada um e o não cumprimento seja gerado penalidade sobre o empresário(a).

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, F; FEITOSA, K. Aspéctos Teóricos, conceituais e jurídicos do assédio moral no trabalho. REVISTA DOUTRONA E ARTIGOS, 2015.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul/set. 2015.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

CÂMARA, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 6 (2), jul -dez, 2013, 179-191

DORNELAS, Caroline. Assédio moral: uma ferramenta da gestão contemporânea. Alumni: Volume 6 Número 12 Jul - Dez 2018

FAIMAN, Carla Júlia Segre . A QUEIXA DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A PSICOTERAPIA. Psicologia em Estudo (Online) , v. 21, p. 127, 2016.

FREITAS, M. E. Assédio moral e sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de empresas , pp. 8-19. abril/Junho de 2001

FUNDAÇÃO MARGARIDA MARIA ALVES. Disponível em: <http://www.fundacaomargaridaalves.org.br/>. Acesso em: 10/01/2021.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GRAZINA, I.; MAGALHÃES, J. Moral harassment at work: the relationship with organizational culture. *Journal of Business and Retail Management Research* , p. Volume 7. outubro de 2012

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

GUIA TEMATICO DO TRABALHADOR. Assédio moral no trabalho riscos, efeitos na saúde e prevenção. Ugt Portugal (2017).

JÚNIOR, V.; MENDONÇA, B. Assédio moral no trabalho: dilaceramento oportunidades. Caderno EBAPE BR. 2014.

KLEIN, Karla; PARENTE, Temis. DO BEM-ESTAR AO ADOECIMENTO: O impacto do assédio moral para as mulheres no Brasil. *Revista Observatório: v. 3 n. 5 (2017): V. 3 N. 5 (2017) História Digital: Perspectivas, Experiências e Tendências - Edição Especial 2 Agosto 2017.*

LIMA, E. (2015). O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos direitos fundamentais (Dissertação de mestrado). Disponível em <https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/28102015_135956_elimaciodelima_ok.pdf>

MARQUES, P.; ARAÚJO, C. Assédio moral no contexto organizacional da enfermagem. *Internacional Journal on Working conditions*, 63-81, 2015.

MINAYO, M. C. S. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 2001.

HIRIGOYEN, Marie – France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 10ª Ed. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2008

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 15ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

Vasconcelos, Y. (2015). Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cadernos EBAPE.BR*,

PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *O assédio moral no trabalho. O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, 2007. SOUSA (2016).

SILVA, N.; MARTINS, F. A caracterização do assédio moral. Toledo - Prodentre Centro Universitário. Encontro de Iniciação Científica, 13, 2017. Disponível em <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/6318/6019>>

STADLER, Denise de Fatima et al (2008). Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. São Paulo, LTr, 2008.

APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esclarecimento

Este é um convite para sua participação na pesquisa de TCC, intitulada: “Assédio moral no trabalho: relatos de experiências no comércio de Alagoa Grande – PB”, que tem como pesquisadores responsáveis Veronice Soares de Lima, graduanda, e a Profa. Dra. Lusia Mary Rolemberg Menacho, orientadora.

A pesquisa, realizada no Curso Superior de Gestão Comercial do IFPB – Campus Guarabira, pretende estudar o assédio moral no comércio da cidade de Alagoa Grande na Paraíba.

Caso decida aceitar o presente convite, esclarecemos que o instrumento da pesquisa é uma entrevista na qual lhe serão dirigidos questionamentos relacionados à sua experiência de trabalho, exclusivamente para fins dessa pesquisa, sendo preservada a identidade do participante.

A entrevista será gravada em áudio e os conteúdos serão posteriormente transcritos e analisados pelos pesquisadores responsáveis para fins de produção de conhecimento sobre o tema pesquisado.

Você tem o direito de se recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem nenhum prejuízo para você.

Os dados da entrevista serão confidenciais e utilizados apenas para fins do TCC não havendo divulgação de nenhum dado que possa lhe identificar. Esses dados serão guardados pelo pesquisador responsável por essa pesquisa em local seguro e por um período de 5 anos.

Durante todo o período da pesquisa, você poderá se comunicar com Veronice, pelo telefone/whatsapp (83)99370-1837 . Ela ficará à sua disposição para qualquer esclarecimento sobre a pesquisa.

O presente termo terá duas vias, uma ficará à guarda do pesquisador e a outra via é da posse do próprio participante da pesquisa.

Eu, _____, declaro que fui esclarecido sobre a pesquisa “Assédio moral no trabalho: relatos de experiências no comércio de Alagoa Grande – PB ” sob a responsabilidade da Graduanda Veronice Soares de Lima e da professora orientadora Lusia Mary Rolemberg Menacho do Instituto Federal da Paraíba – Campus Guarabira e concordo em participar voluntariamente dela.

Participante

RG:

Pesquisadora – Veronice Soares de Lima / RG:

Guarabira , 07 de novembro de 2020.

APÊNDICE 2 – ROTEIRO DA ENTREVISTA

ROTEIRO DE PERGUNTAS

1. Você poderia relatar um pouco da sua experiência?
2. Quem foi ou são os seus assediadores?''.
3. Como ocorreu ou ocorre este tipo de prática?
4. Com qual frequência ocorreram ou ocorrem os assédios?
5. Há críticas exageradas ou injustas ao seu trabalho?
6. Você sentiu que o seu desempenho foi afetado por isso?
7. Você foi ridicularizada em público?
8. Você se sentiu desmotivada ao trabalho por causa dos assédios?
9. Psicologicamente você foi afetada?''
10. Fisicamente lhe causou algum dano.