

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

**Vinícius e Silva Cerqueira**

***MOBBING:***

**ASSÉDIO PSICOLÓGICO E MORAL NA ORGANIZAÇÃO**

**Taubaté – SP**

**2017**

**Vinícius e Silva Cerqueira**

***MOBBING:***  
**ASSÉDIO PSICOLÓGICO E MORAL NA ORGANIZAÇÃO**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para aprovação no curso de MBA Gerenciamento Empresarial do Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup>. Dra. Adriana Leonidas de Oliveira

**Taubaté – SP**

**2017**

# VINÍCIUS E SILVA CERQUEIRA

## **MOBBING: ASSÉDIO PSICOLÓGICO E MORAL NA ORGANIZAÇÃO**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para aprovação no curso Gerenciamento Empresarial do Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup>. Dra. Adriana Leonidas de Oliveira

Data: 17 / 11 / 2017

Resultado: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

Prof.<sup>a</sup>. Dra. Adriana Leonidas de Oliveira

Universidade de Taubaté

Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof.<sup>a</sup> Dra. Marilsa de Sá Rodrigues

Universidade de Taubaté

Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. M<sup>ª</sup>. Andreza Cristina Both Casagrande Koga

Universidade de Taubaté

Assinatura: \_\_\_\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha família por incentivar-me nesta jornada.

A Professora Doutora Adriana Leonidas de Oliveira por auxiliar-me neste projeto e encorajar-me nesta jornada.

Aos meus companheiros Rosângela e Silva Cerqueira e Emerson Pereira da Silva, por sempre estarem ao meu lado, segurando minha mão nos momentos mais precisos de minha vida.

Eu sei que não sou nada e que talvez nunca tenha tudo. Aparte isso, eu tenho  
em mim todos os sonhos do mundo.

(Fernando Pessoa)

## RESUMO

*Mobbing*, considerado assédio psicológico e moral, tem com o escopo principal de humilhar, depreciar, atingir a honra e a saúde psíquica da vítima, corroendo o indivíduo, criando agressor e vítima, sem a noção do grau de periculosidade que ambos acarretam em suas mentes e corpos. Dentro deste contexto, torna-se de extrema relevância para ambas as partes, indivíduo e organização, dedicar-se na prevenção, identificação e no tratamento do fenômeno. O objetivo deste trabalho foi realizar um levantamento bibliográfico dos estudos sobre *Mobbing* apresentados nas publicações da SCIELO e IBICT, no período de 2006 a 2016, e analisar de que maneira tais estudos contribuíram para o desenvolvimento do assunto. Foram analisados 43 trabalhos sobre o tema *Mobbing* com suas ramificações em assédio psicológico e moral. Os resultados revelaram que tanto o indivíduo como a organização devem-se atentar-se ao fenômeno *Mobbing*, buscando ações de prevenção e tratamento, afim de minimizar o efeito da prática no indivíduo e no clima organizacional. Pode-se concluir que o tema ainda é pouco explorado no cenário nacional e estudos devem ser ampliados para um panorama mais efetivo de intervenção junto fenômeno.

**Palavras-chave:** *Mobbing*. assédio moral. Assédio Psicológico.

## **ABSTRACT**

### **MOBBING: PSYCHOLOGICAL AND MORAL HARASSMENT IN THE ORGANIZATION**

Mobbing, considered psychological and moral harassment, has the main purpose of humiliating, degrading, attacking the honor and the psychic health of the victim, eroding the individual, creating aggressor and victim, without the notion of the degree of dangerousness that both entail in their minds and bodies. Within this context, it becomes extremely relevant for both parties, individual and organization, to focus on the prevention, identification and treatment of the phenomenon. The objective of this work was to carry out a literature review of the Mobbing studies presented in the SCIELO and IBICT publications, from 2006 to 2016, and to analyze how these studies contributed to the development of the subject. We analyzed 43 works on the theme Mobbing with its ramifications in psychological and moral harassment. The results revealed that both the individual and the organization should be attentive to the Mobbing phenomenon, seeking prevention and treatment actions, in order to minimize the effect of the practice on the individual and the organizational climate. It can be concluded that the theme is still little explored in the national scenario and studies should be extended to a more effective panorama of intervention together phenomenon.

**Keywords:** Mobbing. bullying. Psychological Harassment.

## **FIGURAS**

|  |    |
|--|----|
| Figura 01 - Representação esquemática do fluxo da comunicação..... | 22 |
| Figura 02 - Meios de comunicação mais comuns na organização.....   | 24 |
| Figura 03 - Descrição de amostras estudadas.....                   | 35 |

## **GRÁFICOS**

Gráfico 01 - Scielo e Ibict referente aos anos e trabalhos publicados.....68

Gráfico 02 - Scielo e Ibict referente as áreas que publicaram trabalhos.....68

## LISTA DE QUADROS

|   |    |
|---|----|
| Quadro 01 - Pesquisa identificada na base da Scielo 2006..... | 36 |
| Quadro 02 - Pesquisa identificada na base da Scielo 2008..... | 37 |
| Quadro 03 - Pesquisa identificada na base da Scielo 2008..... | 38 |
| Quadro 04 - Pesquisa identificada na base da Ibict 2008.....  | 38 |
| Quadro 05 - Pesquisa identificada na base da Ibict 2008.....  | 39 |
| Quadro 06 - Pesquisa identificada na base da Ibict 2009.....  | 40 |
| Quadro 07 - Pesquisa identificada na base da Ibict 2009.....  | 41 |
| Quadro 08 - Pesquisa identificada na base da Ibict 2009.....  | 41 |
| Quadro 09 - Pesquisa identificada na base da Ibict 2009.....  | 42 |
| Quadro 10 - Pesquisa identificada na base da Ibict 2010.....  | 43 |
| Quadro 11 - Pesquisa identificada na base da Ibict 2010.....  | 43 |
| Quadro 12 - Pesquisa identificada na base da Ibict 2010.....  | 44 |
| Quadro 13 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2011.....  | 46 |
| Quadro 14 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2011.....  | 46 |
| Quadro 15 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2011.....  | 47 |
| Quadro 16 -Pesquisa identificada na base da Ibict 2011.....   | 47 |
| Quadro 17 -Pesquisa identificada na base da Ibict 2011.....   | 48 |
| Quadro 18 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2012.....  | 50 |
| Quadro 19 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2012.....  | 50 |
| Quadro 20 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2012.....  | 51 |
| Quadro 21 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2012.....  | 51 |
| Quadro 22 -Pesquisa identificada na base da Ibict 2012.....   | 52 |
| Quadro 23 -Pesquisa identificada na base da Ibict 2012.....   | 52 |
| Quadro 24 -Pesquisa identificada na base da Ibict 2012.....   | 53 |

|  |    |
|--|----|
| Quadro 25 -Pesquisa identificada na base da Ibict 2012.....  | 51 |
| Quadro 26 -Pesquisa identificada na base da Ibict 2012.....  | 52 |
| Quadro 27 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2013..... | 53 |
| Quadro 28 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2013..... | 54 |
| Quadro 29 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2013..... | 54 |
| Quadro 30 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2013..... | 55 |
| Quadro 31 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2013..... | 56 |
| Quadro 32 -Pesquisa identificada na base da Ibict 2013.....  | 57 |
| Quadro 33 -Pesquisa identificada na base da Ibict 2013.....  | 57 |
| Quadro 34 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2014..... | 59 |
| Quadro 35 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2014..... | 59 |
| Quadro 36 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2014..... | 60 |
| Quadro 37 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2015..... | 61 |
| Quadro 38 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2015..... | 62 |
| Quadro 39 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2015..... | 62 |
| Quadro 40 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2015..... | 63 |
| Quadro 41 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2015..... | 63 |
| Quadro 42 -Pesquisa identificada na base da Scielo 2015..... | 64 |
| Quadro 43 -Pesquisa identificada na base da Ibict 2016.....  | 65 |

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| <b>1 INTRODUÇÃO</b> .....   | 14 |
| 1.1 PROBLEMA.....   | 14 |
| 1.2 OBJETIVOS.....  | 15 |
| 1.2.1 Objetivo Geral.....   | 15 |
| 1.2.2 Objetivo Específicos.....   | 15 |
| 1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....  | 15 |
| 1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO .....  | 16 |
| 1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....  | 16 |
| <b>2 REVISÃO DA LITERATURA</b> .....                                      | 17 |
| 2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL.....   | 17 |
| 2.2 COMUNICAÇÃO E COMUNICAÇÃO HUMANA.....                                 | 18 |
| 2.3 COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL.....                                       | 22 |
| 2.4 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL.....                                      | 27 |
| 2.5 MOBBING- ASSÉDIO PSICOLÓGICO E MORAL.....                             | 29 |
| <b>3 MÉTODO</b> .....   | 34 |
| 3.1 Tipo de pesquisa.....   | 34 |
| 3.2 Procedimento de coleta de dados, população e amostra da pesquisa..... | 34 |
| 3.3 Procedimento para análise de dados.....                               | 35 |
| <b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....                                     | 36 |
| <b>4.1 Resultados por Ano</b> .....                                       | 36 |
| 4.1.1 Ano de 2006.....  | 36 |
| 4.1.2 Ano de 2008.....  | 37 |
| 4.1.3 Ano de 2009.....  | 40 |
| 4.1.4 Ano de 2010.....  | 43 |
| 4.1.5 Ano de 2011.....  | 46 |
| 4.1.6 Ano de 2012.....  | 49 |
| 4.1.7 Ano de 2013.....  | 55 |
| 4.1.8 Ano de 2014.....  | 59 |

|                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| 4.1.9 Ano de 2015.....             | 62        |
| 4.1.10 Ano de 2016.....            | 66        |
| <b>5 RESULTADOS GLOBAIS.....</b>   | <b>68</b> |
| <b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b> | <b>72</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>            | <b>74</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O fenômeno *Mobbing* vem sendo articulado há tempos no entorno empresarial com extrema preocupação, pelo fato de impactar nos processos organizacionais, e tendo uma relação entre indivíduo e organização.

O termo *Mobbing*, é empregado para descrever as situações de perseguição, violência pessoal, moral e psicológica, das quais alguns indivíduos são submetido em seu ambiente de trabalho.

O assediador tem "[...] o escopo principal de humilhar, depreciar, atingir a honra e a saúde psíquica da vítima [...]" (SANTOS, 2012), a fim de destruí-la psicologicamente, levando à exclusão do ambiente organizacional.

Neste contexto, percebe-se a magnitude de levantar-se informações sobre o assunto, disponibilizando ao indivíduo e a organização, pois viabiliza-se a criação de discussões sobre o tema e a minimização dos danos causado pela prática.

Indivíduo e organização cooperando pela mesma razão, resulta-se em benefícios positivos para ambas as partes.

O presente trabalho apresenta um levantamento de dados sobre estudos realizados e apresentados sobre o tema, gerando similares e distintas análises, discussões, resultados e conclusões, aspirando subsidiar novos estudos e auxiliar em novos projetos acadêmicos ou organizacionais.

### 1.1 PROBLEMA

Como o fenômeno *Mobbing* tem sido estudado e apresentado nas publicações da SCIELO e IBICT, no período de 2006 a 2016, e de que maneira tais estudos contribuíram para o desenvolvimento do assunto?

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Realizar um levantamento dos estudos sobre *Mobbing* apresentados nas publicações da SCIELO e IBICT, no período de 2006 a 2016, e analisar de que maneira tais estudos contribuíram para o desenvolvimento do assunto.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

Especificamente, procura-se analisar os seguintes aspectos dos trabalhos levantados:

- Ano de publicação;
- Área de publicação;
- Tema;
- Objetivo;
- População estudada;
- Tipo de Pesquisa;
- Principais Conclusões.

## **1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO**

O estudo está delimitado ao levantamento de dados e pesquisas bibliográficas relacionados ao fenômeno *Mobbing*, nas bases de dados Scielo e Ibict no período de 2006 a 2016.

#### **1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO**

A relevância da presente pesquisa está em explorar o tema, expondo ao público a importância de conhecer este fenômeno chamado *Mobbing*, suas características como assédio psicológico e moral, suas origens, causas, efeitos, prevenção e tratamento, e como o mesmo interfere no âmbito organizacional.

Este tema é de grande interesse organizacional, uma vez que interfere na cultura de uma organização, e em como o indivíduo comporta-se, influenciando o clima organizacional.

#### **1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Este trabalho está estruturado da seguinte forma:

Na primeira seção, encontra-se a introdução, o problema, o objetivo geral e os específicos, a delimitação, a relevância do estudo e a sua organização.

Na segunda, há uma revisão da literatura, que descreve sobre a cultura organizacional, comunicação e comunicação humana, comunicação organizacional relacionamento interpessoal e *Mobbing*- assédio psicológico e moral. Na terceira seção, apresenta-se o método. Na quarta seção, apresentam-se os resultados e discussão. E finaliza-se com as considerações finais e referências.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Cultura Organizacional

A partir dos meados dos anos 80, a seriedade em discutir-se sobre o tema cultura organizacional fora se concretizando e auferindo forças com ligações diretas as áreas administrativas das empresas. Logo, surgiram inúmeras ferramentas administrativas e conceitos seguidos atualmente por vários indivíduos, como esclarece e aborda Aguiar (1992, p.89):

Os padrões organizacionais de motivação são também instrumentos psicológicos que buscam tornar um indivíduo um meio para a busca dos fins definidos pela organização. Eles têm a característica de induzi o indivíduo a adotar padrões de comportamento individuais exigidos para se atingir a eficiência e o funcionamento da organização.

Constata-se que cada organização tem por si, de aproveitar-se do ambiente externo para produzir e oferecer aos consumidores o que faz de excelente, e nesta concepção a cultura influencia na construção de uma organização. Para Moscovici (2000, p.180) "Todo grupo possui componentes culturais do sistema maior do qual faz parte."

Observa-se então, que o realce em construir uma base sólida pode não ser simples, mas não há segredos, deve-se haver investimentos para que a organização possa considerar e confiar na própria organização.

Equiparar a cultura organizacional de uma organização a outra, sendo de regiões distintas ou de mesma região, e sendo de segmentos diferenciados ou de mesmos segmentos, percebe-se que há divergências em suas culturas, cada organização constrói sua cultura baseada em sua região, e a parte administrativa tem por seus objetivos repassar aos contribuintes e colaboradores esta cultura.

Aguiar (1992, p.228-229) relata que:

Pessoas diferentes percebem o mundo de maneira diferentes. A maneira de perceber leva, conseqüentemente, a maneira diversas de categorizar e de interpretar os acontecimentos. As coisas e os fatos que rodeiam os indivíduos são diferentes em cada cultura, o que contribui para percepções diferentes do mundo.

A cultura organizacional por sua vez também poderá sofrer interferências de distintas partes, seja externa ou interna, de múltiplos departamentos, indivíduos ou de sua própria evolução na história.

Para Vargas (2005, p.95):

A definição da cultura da empresa é o resultado de escolhas que determinam, entre outras coisas, padrões de interação informais, normas partilhadas de funcionamento, crenças sobre os aspectos essenciais do negócio, valores, critérios informais de tomada de decisão, regras de integração na comunidade, acordos tácitos, códigos de comunicação e conduta.

Assim, percebe-se que a construção de uma organização baseia-se em agregar inúmeros segmentos distintos e entende-se que para um bom funcionamento deverá haver uma boa comunicação.

## **2.2 Comunicação e Comunicação Humana**

Entende-se que a comunicação é uma das melhores ferramentas que uma organização pode usar para integração de suas áreas, a mesma ferramenta é usadas para beneficiar ambos os lados, ou a organização ou o indivíduos, ou seja, o desenfadamento de interesse de ambas as partes usam da comunicação para elaborar suas interferências defendendo assim sua aspiração, assim como expressa Oliveira (1999, p. 310):

A comunicação eficaz sempre foi o principal ingrediente do sucesso empresarial. Por outro lado, as falhas de comunicação na organização podem causar frustrações, problemas de trabalho e até a falência.

Percebe-se que o indivíduo estabelece uma comunicação com o mundo intrínseco, que do interior de uma organização, o mesmo se comunica com o mundo externo. Realiza-se esta ligação, assim a comunicação permite que a organização entra e sai rapidamente dessas ligações e redes, como Oliveira (1999, p.311) aborda:

Através da moderna tecnologia de informação, hoje é possível adotar uma *metodologia* de trabalho e de aplicação de tecnologia no ciclo dos negócios das empresas. O resultado disso é o processo científico, gerando impactos e novas tecnologias de informação proporcionando o desenvolvimento cultural, social, político, econômico e imprimindo alterações significativas na estrutura empresa/ produto.

A conexão entre organização, indivíduo e comunicação, deve ser de extrema transparência pelo fato da comunicação ser veloz, e o relacionamento mesmo sendo de uma boa comunicação poderá gerar conflitos interpessoais, pelo fato de os objetivos serem divergentes, segundo Oliveira (1999, p.325):

Comunicação quer dizer troca de idéias, consultar os demais, tornar comum, tornar legível, fazer-se alguém compreendido, quer dizer entender os outros.  
Comunicação é genericamente permuta ou troca de notícias que se processa entre um emissor, que envia a mensagem, e um receptor que acolhe.

Observa-se que manter este florescimento, ainda é um desafio para muitas organizações, pois as mesmas tendem a criar sua cultura, e ter contato com culturas diferentes, e ressalta-se o fato de que, poderá haver mudanças culturais de ambas as partes. Resulta-se, assim, a organização não estando preparada para manter-se numa boa linha de comunicação, poderá sofrer grandes perdas em seu sistema, sendo que uma das chaves para o sucesso, poderá ser a comunicação. Em uma crise por exemplo, imaginar uma rede mal conectada, o resultado será de inúmeras interrupções, e em relação ao papel dos indivíduos, e cada indivíduo começa a perceber o seu correto papel dentro da organização, ou seja, uma comunicação equívoca, mesmo sendo inofensiva pode acarretar erros em grandes proporções. Entende-se que o indivíduo

pretende assumir um papel íntegro de consciência neutra, e o mesmo exige este papel da organização.

Dutra (2011, p.48) aborda:

As pessoas estão adquirindo consciência de seu papel e passam a cobrar de si mesmas a gestão de sua carreira, e da empresa as condições objetivas de desenvolvimento profissional.

E sendo do papel da empresa, Dutra (2011, p. 48) explica:

Cabe às empresas criar espaços, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições para uma relação de alavancagem mútua das expectativas e necessidades.

Percebe-se, que em todos os campos se vê que a comunicação agrega valor em seus resultados, sendo consumida de forma correta ou não. Embora, possuindo atualmente novas tecnologias, a comunicação acontece mesmo antes das ações serem efetivadas. Portanto, cria-se um pré-requisito para demonstrar o que provavelmente poderá colher.

Compreende-se que, a organização usará da comunicação para extrair informações de satisfação antes mesmo de realizar a ação, como aborda Oliveira (1999, p.330) "A comunicação de cada dia pode ser facilitada pela escolha de um tempo oportuno para o anúncio das principais mensagens."

Deduz-se, que a informação chega com mais rapidez, e isso não significa que será verdadeira ou falsa, mas o que ressalta-se é a velocidade que obtém em recebê-la esta informação através da comunicação.

Observa-se que toda informação chega hoje em dia com rapidez e em grande volume, pelo fato da organização trabalhar com inúmeros setores de vários campos e segmentos, e as mesmas informações nem sempre poderão ser utilizadas, assim a perda de tempo que antes a organização tinha para receber uma informação, hoje a mesma tem para selecionar a informação, distribuindo-a em seus departamentos e setores.

As ferramentas de tempos atrás não são mais utilizadas, segue-se então que, a distribuição se torna mais ágil, porém, para realizar essa distribuição, a

empresa necessita de tempo o que torna um leve problema sem fim de ser solucionado, segundo aborda Oliveira (1999, p.328.):

Os administradores recebem muitas informações e dados aos quais estão exposto, porém, com o resultado desse dilúvio de informações, as pessoas não podem absorver ou responder adequadamente a todas as mensagens a elas dirigidas, pois, a maioria não é codificada.

Algumas organizações não realizam uma perfeita repartição, assim, dificulta-se ainda mais a seleção das informações, ou seja, embora o receptor decida sua própria seleção, o que pode-se tornar em algumas empresas que, tais assuntos sejam divulgados sem autorização, cria-se um relacionamento interpessoal conflituoso, e então, percebe-se que, o papel da comunicação não é somente informar, mas sim informar o necessário para manter-se as boas condições de uma organização.

Quando se trata de comunicação humana, sobre o sistema cognitivo, aborda-se que, cada indivíduo obtêm-se de um progresso único, fazendo com que o mesmo construa seu sistema de acordo com sua trajetória de vida. Os valores da cultura do indivíduo são primordiais e tem grandes relevâncias em sua formação e crescimento, e nesta fase de acumulação e agregação, que a construção do sistema segue captando todas as informações relevantes ou não.

Compreende-se, que cada indivíduo com seu sistema cognitivo acredita naquilo que esta captando, não há certo ou errado, mas o que destaca-se sobre este sistema são os modos de interpretações das mensagens, ou seja, uma mensagem sendo lançada, pode o receptor interpretá-la de várias maneiras e modos, sendo assim o mesmo acredita naquilo que em seu ponto de vista esteja mais próximo do correto.

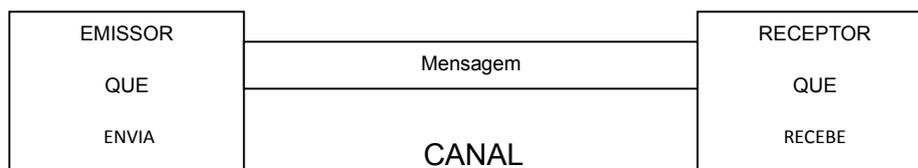
E para Oliveira (1999, p.333):

A comunicação direciona seus estudos para obter mensagens adequadas, corretas, oportunas, claras, concisas, precisas, onde os participantes organizacionais assimilam com facilidade.

Entende-se que a comunicação interpessoal é um processo muito singular e subjetivo, o indivíduo envia e recebe a mensagem e codifica para seu entendimento.

E de forma simples Oliveira (1999, p.326) aborda esta ilustração:

Figura 01: Representação esquemática do fluxo da comunicação.



Fonte: Oliveira (1999, p.326)

Entende-se, que o indivíduo ao enviar e receber uma mensagem, o seu sistema cognitivo repassa essa mensagem ao sistema corporal, assim o indivíduo poderá representá-la de forma física.

## 2.3 Comunicação Organizacional

A organização tem seu papel primordial na criação do sistema de um indivíduo, o mesmo poderá produzir semelhanças com a cultura de uma organização, assim o indivíduo adapta-se de modo assertivo ao modelo da organização.

Percebe-se, que o indivíduo veste a camisa empresarial. São tantas as semelhanças, que o indivíduo inspira o ar da organização ao ponto de elaborar uma obsessão em referência a mesma, e dessa forma, evidencia Vargas (2005, p.161), "Para ser eficaz, a comunicação deve fornecer as ferramentas de pensamento para entender tanto os conceitos da cultura desejada quanto as ferramentas de gestão da cultura empresarial."

Constata-se que em toda organização, por mais que a mesma recrute indivíduos de mesmo estilo, as diferenças são evidentes.

Como exemplifica Moscovici (2000, p.34-35):

Quando uma pessoa começa a participar de um grupo, há uma base interna de diferenças que englobam conhecimentos, informações, opiniões, preconceitos, atitudes, experiências anteriores, gostos, crenças, valores e estilos comportamental, o que traz inevitáveis diferenças de percepções, opiniões, sentimentos em relação a cada situação compartilhada.

Embora, nos tempos atuais, o departamento de Gestão de Recursos Humanos tenha um papel crucial dentro de uma organização, esta relação de manter-se uma comunicação generosa entre departamentos e funcionários vem sendo valorizada cada dia mais por inúmeros motivos, seja eles, de motivação, estratégicos, organização entre outros.

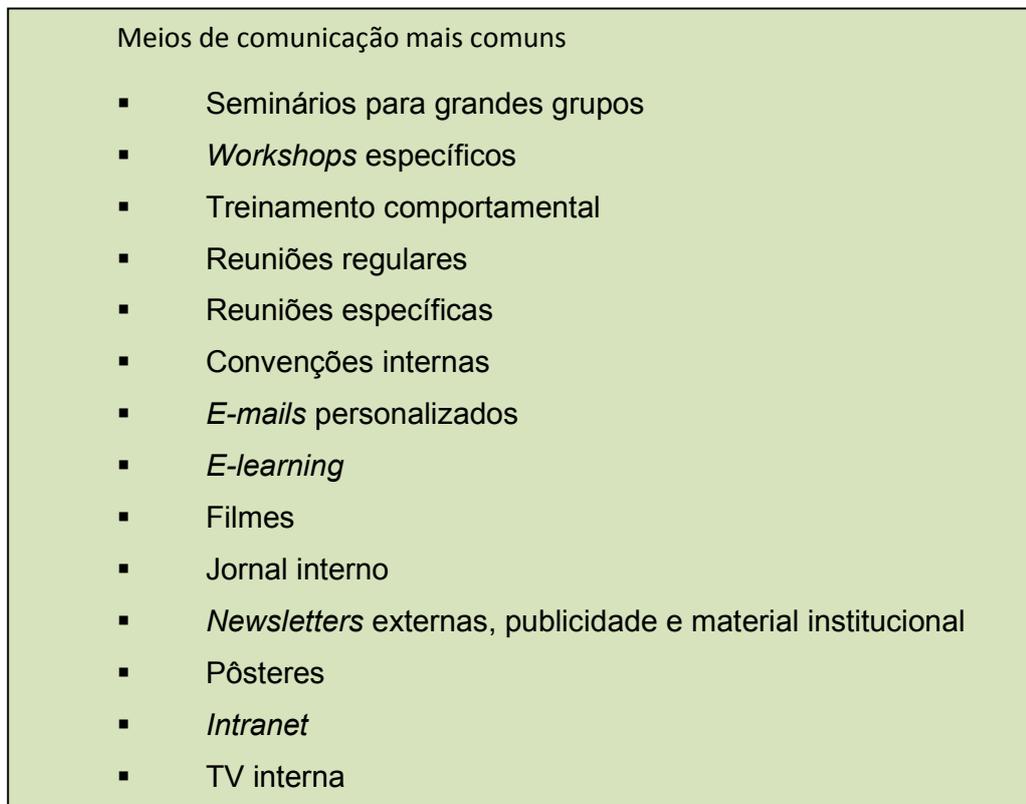
A comunicação organizacional está além de sistemas operacionais, ou seja, o que envolve uma organização externamente e internamente conta como relação de uma comunicação organizacional.

Percebe-se que a organização poderá enfrentar mudanças com o passar do tempo, e com o surgimento de novas tecnologias, será de extremo valor que a organização atualiza-se, pois a não atualização, a mesma não consegue progredir com projetos, permanecendo-se de forma desatualizada.

Descobre-se que a organização deve tratar de assuntos atuais, realizar e valer-se de ferramentas adequadas para os referente períodos e assuntos. A comunicação com sua fatia empresarial tem uma forte importância pelo fato de que, uma má comunicação, entende-se a um acarretamento de ótimos ou péssimos resultados e, tendo isto como base destaca-se alguns meios de se realizar esta comunicação.

Para Vargas (2005, p.164):

Figura 02: Meios de comunicação mais comuns na organização.



Fonte: VARGAS, Ricardo. (2005p.164).

Deste modo, entende-se que, as teorias sobre comunicação e ferramentas de comunicação já relatadas por estudiosos e pesquisadores auxiliam no entendimento de como o tema *Mobbing* tende-se a ser abordado.

A organização deve ter seus objetivos definidos, flexibilidade para alterações com o pensamento e a idéia de sua cultura convencional.

Compreende-se que com isso a organização, deve estabelecer regras e conceitos que a torne mais segura em sua direção, isto se a mesma se mantiver em uma boa comunicação, eficaz e ponderável. Aguiar (1992, p.229) expõe claramente:

A cultura apesar de todos os mecanismos de padronização e de conformismo que adota, não é uma força estática e com poder suficiente para eliminar as diferenças individuais. A cultura é, por natureza, dinâmica, sofre influências e se modifica.

Uma organização sendo viva, inclui seus sistemas operacionais e processos, são os indivíduos interno e externos, e a imagem que uma organização constroem ao longo de sua jornada, faz-se com que muitos indivíduos queiram participar da mesma, fragmentar suas histórias com a organização, como constata e aborda Oliveira (1999, p. 205)

Essas características do comportamento individual atuam na dinâmica do grupo. Além delas, outras forças aparecem resultar de interação das pessoas. A interação dessas forças resulta numa dinâmica interna própria do grupo que, por sua vez, age sobre o comportamento individual estimulando-o, reforçando-o, restringido-o ou até mesmo punindo-o, quando considera determinado comportamento como desviante das normas e dos valores prevalentes.

Entende-se que, a comunicação organizacional deve estar alinhada não somente com seus indivíduos mas também com seus departamentos, esta integração é fundamental para uma boa saúde de uma organização, a manutenção constante e uma boa relação mantém a organização com seus objetivos definidos, assim não sofrerá tantas alterações quando se for definir o objetivo. Compreende-se que, em seguida obterá de uma boa comunicação.

Descobre-se que tais interferências prejudicam a organização, quando não se está preparada para o impacto, e sendo de profundidade imaginária, assim sendo neste instante onde muitas organizações perdem seu foco, atingindo seus setores e indivíduos. E a saúde da organização poderá entrar em uma forte depressão afetando sua comunicação organizacional, sendo assim, entre sua vivência à perdição da direção, torna-se visível o ponto onde deve ser afetada a imagem, levando ao abismo sem regressão, como destaca neste pensamento de Oliveira (1999, p.326) o mesmo ressalta, quando se trata no âmbito comunicação "As falhas no sistema de comunicação estão por todas as partes. Quando estas são mal compreendidas causam problemas entre pessoas, devido às suas distorções."

Compreende-se que para criar um departamento específico para este tipo de tema *Mobbing*: Assédio psicológico e moral, torna-se inviável, por muitos motivos, mas a decisão de hoje, cabe em resultados futuros, ou seja, a economia de hoje torna-se a perda do amanhã.

Assim como explica Aguiar (1992, p.230) sobre o pensamento das organizações referente ao objetivo da organização e os indivíduos que fazem parte da mesma:

Possuem objetivos e valores; estão inseridas num meio mais amplo, com o qual interagem; têm estrutura, cultura e normas próprias e possuem como membros seres humanos que são, ao mesmo tempo, seus planejadores e condutores.

O pensamento na economia de não haver comprometimento com a comunicação organizacional é tão respeitada que em uma crise olhando ao futuro, o desrespeito torna-se, as cabeças baixas e ego avançado, admitindo-se a perda não será mais fácil que buscar uma estratégia.

Trata-se de uma das linhas de um leque de comportamento organizacional, a interação do indivíduo com a organização e vice-versa, este comprometimento de entender ambos os lados pode torná-la o sucesso quando bem compreendido ambos os lados, como aborda Aguiar (1992, p.230):

A organização desenvolve sua cultura própria, seus padrões de comportamento, suas crenças e hábitos, comuns a todos os seus membros. Todos esses fatores interagem. São independentes e influenciam-se mutuamente.

Abrange-se que, tanto a cultura individual como organizacional leva a interferência na construção de um indivíduo, ou seja, cada indivíduo constrói sua trajetória, sendo lícita ou ilícita. Segue a explicação de Vargas (2005, p.60):

O compromisso moral é um processo dirigido para o exterior. Descreve a forma como lidamos com os valores dos outros, o que pedimos e o que damos em troca para viver numa comunidade. Esse acordo pode ser tácito ou explícito, mas precisa existir para que a relação se mantenha estável.

O que acende nestas últimas palavras é a expressão compromisso moral. Palavra que agrega na relação interpessoal.

## 2.4 Relacionamento Interpessoal

Observa-se que, para um bom desempenho em uma relação, deve-se compreender a situação do indivíduo ao lado, a empatia de entender os motivos para tais ações e tomadas de decisões. Na teoria pode ser de fácil entendimento quando não se está no campo de batalha, e sendo telespectadores, torna-se mais fácil opinar, assim o indivíduo não assume o risco de afirmar, o sim ou o não.

No ambiente profissional um bom relacionamento resulta-se em frutos inesperáveis, tanto para o bom funcionamento de uma organização como para o péssimo andamento da mesma.

Para Chamon (2007, p.05):

A personalidade de base, como expressão de condutas socialmente aprovadas, mostra a importância de aprendizagem social: os papéis sociais são condutas socialmente aprendidas e sancionadas em função da cultura de uma sociedade.

Entende-se que, onde há mais de um elemento, considera-se um ambiente de risco, trata-se de relacionamento interpessoal, leva a pensar em uma bomba relógio interpessoal, ou seja, o risco de vários problemas interpessoais poderão ocorrer com mais frequências mas, o grau do problema poderá variar, e não considerando em uma organização, por mais que sejam grupos de indivíduos numerosos, o nível de desentendimento seja maior, poderá em uma organização ocorrer um alto desentendimento sendo de dois indivíduos, como aborda Chamon (2007, p.09):

O grau de inquietude ou de ansiedade com que as pessoas reagem diante de uma situação desconhecida ou incerta representa uma marca cultural distintiva de uma sociedade.

Considerando-se que a organização pode variar ou não sua equipe de colaboradores ou funcionários, criando grupos singulares ou não, facilita-se um bom relacionamento, sendo de mesma cultura Moscovici (2000, p.33) explica que, "Quando a primeira impressão é positiva de ambos os lados, haverá uma tendência a estabelecer relações de simpatia e aproximação que facilitarão o relacionamento interpessoal e as atividades em comum."

Quando não há esse positivismo, um dos lados tendem-se a ser negativo, fazendo-o com que um dos indivíduos revejam suas opiniões e idéias.

O tempo também influência neste modelo que está sendo demonstrado, pois pode-se haver na primeira impressão uma negatividade e com o convívio tende-se a tornar positivo, pois inicia-se um processo de integração pelo fato das atividades serem entrelaçadas e em muitas organizações serem dependentes um setor de outro.

Entende-se que, uma relação interpessoal poderá estar além de somente empatia e compreensão, pois o indivíduo cria as suas opiniões e firma os seus conceitos, e com treinamentos o mesmo poderá rever sua ideologia, executar e em seu interior e permanecer com seu conceito concreto, esta habilidade de desfazer-se do que acredita por um instante para suprir e sanar atividades.

Compreende-se, que pode ser alcançada com um esforço gigantesco e treinamento específico para esta situação.

Como aborda Chamon (2007, p.15):

Com base no núcleo da família centrado na figura da patriarca, as relações, no campo econômico, político ou social, prevalecem sobre o indivíduo. Misturam-se, por aqui, as relações econômicas com laços pessoais e de amizade.

Percebe-se que lidar com estas situações em que envolve um relacionamento interpessoal não é uma das tarefas mais fáceis de se conduzir, deve haver um preparo psicológico para um bom desfecho, mas a relevância em apontar o que revela do interior de um relacionamento interpessoal em um

ambiente de trabalho, demonstra a diferença entre indivíduos e, esta diferença que ressalta este estudo, neste caso Dutra (2011, p.126) aborda:

Ao colocarmos organização e pessoas lado a lado, podemos verificar um processo contínuo de troca de competências. A organização transfere seu patrimônio de conhecimentos para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, quer na organização, quer fora dela.

Resulta-se em criar várias interrogativas a respeito referente a ações, como por exemplo: "Porque um quer ganhar mais do que o outro? ou O que ganha fazendo isso?" entre inúmeras frases do cotidiano que se escuta. Compreende-se que o relacionamento interpessoal está além dessas perguntas.

## **2.5 "Mobbing" Assédio Psicológico e Moral**

Originou-se na década de 80, assim, o termo *Mobbing*, as primícias a serem estudadas por um psicólogo alemão Heinz Leymann, que fora doutor em psicologia do trabalho, o mesmo aprofundou-se seus estudos na área da saúde do trabalho. Impulsionou-se outros estudiosos a pesquisarem e levantarem dados sobre o assunto. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.18):

Ao longo dos anos 1980, essas pesquisas foram amplamente divulgadas no meio acadêmico e, em 1993 Leyman lança livro em que utiliza termos em Inglês *Mobbing* e *psicoterror* (terror psicológico) no ambiente de trabalho.

Leyman utilizou-se de estudos passados para iniciar os seus estudos na área neuropsíquica, relacionando-o ao tratamento no ambiente de trabalho (GUEDES, 2008, p.34)

Logo, inicia-se a popularização do termo, cria-se uma relevância sobre o estudo do *Mobbing* e suas interpretações, sendo que o progresso tendo variações em suas definições conforme as localidades da época, porém a

estrutura continua firme e forte, causando-a seqüelas físicas e psicológicas nos indivíduos.

Para Guimarães e Rimoli (2006, p.184) o termo significa:

No contexto etológico, pode-se definir o comportamento de *mobbing* como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador. Normalmente, este ataque envolve vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças a distância, afligindo-o com ataques sucessivos.

Segundo Nascimento (2005, p.53), enfatiza-se o pensamento referente ao *Mobbing* como:

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções.

Existem inúmeras maneiras e modos dessa prática ser realizada, como ressalta Maximiano (1997, p.168):

Como consequência da comparação, o sentimento de insatisfação pode produzir um comportamento de hostilidade em relação à administração e à organização. Se muitas pessoas desenvolverem o mesmo sentimento, as consequências poderão ser queda de produtividade, reivindicações ou algum tipo de agressividade em relação ao empregador.

Entende-se, que o *Mobbing* poderá ser introduzido em todas as classes e níveis hierárquicos de uma organização, não há preferência ou seleção para a prática, ou somente uma maneira de realizá-lo, como aborda Hirigoyen (2011, p.108):

Como toda manipulação, a primeira etapa consiste em fazer crer ao interlocutor que ele é livre, mesmo quando se trata de uma ação insidiosa que priva de liberdade quem a ela está submetido.

Observa-se que, existem algumas maneiras e modelos que se aderem ao indivíduo, o mesmo utiliza-se de prática, e se a mesma resultar-se positivamente, o contínuo será inevitável, o indivíduo agressor irá bombardeá-la, neste caso, a vítima, ao ponto da agressão, tornar-se transparente a pele, compreende-se assim, a maneira da realização afetara o psicológico, transpassando-a para o modo físico que por fim, pode ser de forma complicada o desfeixo, levando as outras doenças visíveis.

Como explica Freitas, Heloani e Barreto (2011, p.33) referente ao modo de ataque:

Ressaltamos que esses comportamentos, repetitivos e frequentes, podem ser justapostos, portanto, o agressor pode lançar mão de diversos tipos simultaneamente, o que torna o ataque muito mais poderoso e rápido no seu intento de destruir o outro.

A prática em si do assédio já tem um destaque importante dentro do contexto, e ressalta-se alguns métodos, algumas ferramentas podem potencializar o ataque, de maneira a condução da conversa entre vítima e agressor, assim, a transmissão de autonomia na realização de tarefas, as críticas negativas, sendo muitas das vezes sem justificativas, e entre outras formas de impor a autoridade, como a marcação da voz ativa do indivíduo em relação ao ambiente. O grau de intensidade das agressões segundo Souza (2011, p.62) "Existem várias histórias que comprovam a gravidade do assunto e de que o assédio moral pode ir além das doenças e levar o indivíduo até mesmo ao suicídio."

Segundo Hirigoyen (2011, p.66) "Quando esse cerco se inicia é como uma máquina que se põe em movimento e pode atropelar tudo."

Quando a prática torna-se rotineira e perde o seu controle da frequência em que é praticada e o não controle do modelo de agressão, tornando o fato a escassez do trabalho. E por falta de abertura da vítima em expor a situação, existem inúmeros motivos para o fato do não esclarecimento e amadurecimento da idéia de resolução. Portanto, observa-se que sendo em dependências organizacionais, a mesma também com ou sem participação,

não tem o controle exato da quantidade de agressões sofridas, pelo fato do agressor ser discreto em algumas situações, entretanto, observa-se, que a tendência da vítima é suportar em todas as circunstâncias o sofrimento, mantendo-se o sigilo ou compartilhando-se o segredo com os poucos outros indivíduos, no geral o indivíduo fecha-se de tal forma e maneira que em casos torna-se difícil o acesso até mesmo para o especialista, como retrata Vargas (2005, p.68):

Embora pareça simples agir de acordo com valores próprios, nem sempre a escolha é óbvia. Às vezes, comportamentos que parecem íntegros num dado momento deixam de sê-lo no momento seguinte.

Para Oliveira (1999, p.244) "Age, às vezes, como uma "barata tonta", ocupando-se o dia inteiro mas sem conseguir terminar nenhuma tarefa."

Não desacredita-se que nunca fora praticado, mas a questão que levanta-se é que cada dia mais, torna-se comum dentro da organização esse ciclo viciante, e não tendo data de término, pode-se potencializar ou minimizar diante de algum período, resulta-se em um fim, e observando o estudo, conseqüentemente pode-se obter um resultado positivo somente com muita prevenção e dedicação de todos os envolvidos.

Destaca-se que a agressão também é influenciada pela cultura da organização, como aborda claramente Freitas; Heloani; Barreto, ( 2011, p.39) "Ambientes em que vigoram uma cultura e um clima organizacional permissivos tornam o relacionamento entre os indivíduos desrespeitoso e estimula a complacência e a convivência com o erro, o insulto e o abuso intencionais."

A organização deve-se estar atenta para atender e cumprir com o objetivo de apoiar o indivíduo numa situação conflituosa dentro da prática do *Mobbing*, pois o que leva-se em consideração é que uma prevenção jamais intimidará futuras agressões, mas pode-se ajudar na dissolução do assédio.

O incentivo a sanar e compreender sobre cada modelo de agressão psicológica é importante tanto para a organização como para seus colaboradores e funcionários, pois trata-se de conhecimento, respeito mútuo

com aqueles que estão sofrendo com a prática, com a organização e com o próprio agressor, que por falta do conhecimento, o mesmo não sabe-se que prática é uma agressão.

A prevenção não é uma tarefa fácil de se realizar, para uma boa saúde de uma organização deve-se destinar uma boa parte do tempo de seus gestores á gestão de pessoas, ou seja, é de extrema relevância que aplica-se um estímulo nesta área para o não rompimento da cadeia organizacional.

### **3 MÉTODO**

#### **3.1 TIPO DE PESQUISA**

O trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa bibliográfica, o que permitiu uma maior familiaridade com o tema, facilitando sua compreensão e permitindo relacionar distintas abordagens.

Sua finalidade é proporcionar ao pesquisador um contato direto com o que já foi escrito e estudado sobre o tema.

A pesquisa foi desenvolvida com base em trabalhos publicados entre os anos de 2006 e 2016, com caráter exploratório, trazendo uma visão geral de como o tema foi abordado nos últimos anos.

#### **3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS, POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA**

Os trabalhos foram pesquisados, através de uma leitura exploratória, tendo como palavra chave *Mobbing*. Assédio moral e Assédio Psicológico.

Foram identificados um total de quarenta e três trabalhos, que apresentavam o tema *Mobbing*/ Assédio diluído em outras temáticas. Em seguida categorizou-se e quantificou-se quanto aos tópicos analisados, sendo eles: título do trabalho, autoria, foco do estudo e principais conclusões.

Portanto, a amostra estudada foi composta de 43 trabalhos, que apresentavam o tema, *Mobbing*. Assédio moral e Assédio Psicológico, como foco principal.

Tais trabalhos estavam dispostos da seguinte maneira:

Figura 03: Descrição de amostras estudadas.

| ANO          | SCIELO    | IBICT     |
|--------------|-----------|-----------|
| 2006         | 1         | -         |
| 2008         | 2         | 2         |
| 2009         | -         | 4         |
| 2010         | -         | 3         |
| 2011         | 3         | 2         |
| 2012         | 4         | 5         |
| 2013         | 5         | 2         |
| 2014         | 3         | -         |
| 2015         | 6         | -         |
| 2016         | -         | 1         |
| <b>TOTAL</b> | <b>24</b> | <b>19</b> |

Fonte: Scielo e Ibict.

### 3.3 PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram analisados por meio de uma leitura exploratória e seletiva. As categorias analisadas foram: título do trabalho, autoria, ano de publicação, objetivo do estudo, população estudada, área e principais conclusões.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 RESULTADO POR ANO

#### 4.1.1 Ano de 2006

No quadro 01, apresenta-se a pesquisa identificada na base Scielo no ano de 2006.

Quadro 01- Pesquisa identificada na base da Scielo 2006.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|--|---|-------------------|--|------------------|--------------------|---------------|---|
| "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. | GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães;<br>RIMOLI, Adriana Odalia. | 2006              | Buscou-se um aprofundamento da relação de semelhança entre os conceitos etológico e psicológico do mobbing, verificando-se que os mesmos guardam especificidades, sobretudo quanto às implicações evolutivas e ecológicas propostas pela etologia. | Bibliográfica    | Não se aplica      | Administração | Conclui-se que o "mobbing" ou assédio psicológico no trabalho é uma síndrome psicossocial multidimensional síndrome porque se apresenta comumente com um complexo de sintomas físicos e psíquicos específicos e inespecíficos não redutíveis a uma configuração típica e facilmente diagnosticável. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Realizando a análise de 2006, é possível identificar que, nos novos modelos de trabalhos imposto pela Organização Internacional do trabalho, consta que este método trata de igual as manifestações físicas e psicológicas, considerando para o indivíduo uma diminuição na produtividade e um aumento em sua carga emocional.

Sobre esta questão, Leymann (1990, p.08) aborda: "Nos referimos a um tipo de situação comunicacional que ameaça infligir ao indivíduo graves prejuízos psíquicos e físicos."

Conclui-se que a prática de *Mobbing* afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização, produzindo disfunções em nível individual e coletivo.

Assim, o *Mobbing* desenvolve-se em todos os níveis hierárquicos da organização, lesionando a saúde organizacional, criando possíveis repercussões externas.

#### 4.1.2 Ano de 2008

Nos quadros 02 ao 05, encontram-se as pesquisas identificadas na base Scielo e Ibict no ano de 2008.

Quadro 02- Pesquisa identificada na base da Scielo 2008.

| TÍTULO DO TRABALHO                          | AUTOR                 | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA | ÁREA          | CONCLUSÕES   |
|---|-----------------------|-------------------|---|------------------|--------------------|---------------|--|
| Assédio moral e saúde mental do trabalhador | FREIRE, Paula Ariane. | 2008              | Discutir a hipótese de assédio moral como fator de risco para saúde física, mental e social dos trabalhadores, bem como os danos causados ao ambiente do trabalho, atingindo os direitos difusos e coletivos do trabalhador, aviltando-lhes seus direitos humanos fundamentais. | Bibliográfica    | Não se aplica      | Administração | Cabe acrescentar ainda que não somente a vítima é prejudicada, mas também o governo e a sociedade em geral, pois a vítima tende a perder participação em projetos (de qualquer natureza) e sofre uma queda no seu rendimento profissional. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 03- Pesquisa identificada na base da Scielo 2008.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA              | ÁREA  | CONCLUSÕES  |
|---|--|-------------------|---|-------------------|---------------------------------|-------|---|
| Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características | XAVIER, Ana Carolina Hungria;<br>BARCELOSJ, Carla Regina Veiga;<br>LOPES, Jaqueline Peixoto;<br>CHAMARELLI, Priscila Gandarela;<br>RIBEIRO, Sarah de Souza;<br>LACERDALL, Luciene da Silva;<br>PALACIOS, Marisa. | 2008              | Analisar a magnitude e algumas características do fenômeno do assédio moral no trabalho no setor saúde do Rio de Janeiro. | Pesquisa de campo | Trabalhadores de saúde em geral | Saúde | Percebemos que esse tipo de violência atinge um número importante de trabalhadores. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 04- Pesquisa identificada na base da Ibict 2008.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR                          | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA | ÁREA          | CONCLUSÕES   |
|--|--------------------------------|-------------------|--|------------------|--------------------|---------------|--|
| Assédio moral na relação de emprego e responsabilidade civil do empregador | RONDELLI, Cristiane Montenegro | 2008              | Conferir fundamentos para a defesa da responsabilidade objetiva do empregador em caso de assédio moral, apresentar propostas de atuação para prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho e, principalmente, demonstrar a aplicação do princípio da dignidade humana nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. | Bibliográfica    | Não se aplica      | Não se aplica | São oferecidas propostas para prevenção do assédio moral, proteção da saúde e segurança do trabalho em face da empresa, dos sindicatos e dos órgãos fiscalizadores, incluindo o Ministério Público do Trabalho |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Quadro 05- Pesquisa identificada na base da Ibict 2008.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR                     | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|---|---------------------------|-------------------|--|------------------|--------------------|---------------|---|
| As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho | AVILLA, Rosimari Pedrotti | 2008              | Contribuir para ampliar a visibilidade jurídica e social do fenômeno denominado assédio moral no trabalho. | Bibliográfica    | Não se aplica      | Não se aplica | Restará demonstrado que a informação é a melhor arma para prevenção e combate dessa chaga social. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Realizando a análise no ano de 2008 são identificados trabalhos que refletem os cuidados com os valores da saúde mental do indivíduo em seus respectivos setores de atuação e o impacto na sociedade.

Destaca-se a importância de se assegurar a saúde mental, física e social, e seus direitos trabalhistas perante a organização, assim como a doença interfere prejudicando o indivíduo, causando transtorno no âmbito organizacional.

Leymann define como *Mobbing*:

[...] sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir, finalmente, que essa pessoa ou pessoas acabem abandonando o local de trabalho. (LEYMANN, 1990 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184)

Destaca-se que, ações como identificar, analisar, tratar e prevenir este fenômeno, torna-se primordial para a organização. A contribuição de ampliar o estudo, possibilita uma maior compreensão e entendimento

Amplia-se a denominação de *Mobbing* por Tavares dos Santos, Nery e Simon (1999, p.15):

[...] excesso de poder que impede o reconhecimento do outro - pessoa, classe, gênero ou raça - mediante o uso da força ou da coerção, provocando algum tipo de dano, configurando o oposto das possibilidades da sociedade democrática contemporânea.

Outro aspecto evidenciado de relevância é o número de indivíduos que o *Mobbing* pode alcançar.

Ressalta-se que, somente não afeta somente o indivíduo no que se refere à saúde mental, mas afeta a sociedade em um modo geral. Existe a preocupação em oferecer um tratamento digno ao indivíduo.

Conclua-se, que a prevenção é necessária, oferecendo a informação correta sobre o *Mobbing* e suas repercussões.

#### 4.1.3 Ano de 2009

Nos quadros 06 ao 09, demonstram-se as pesquisas identificadas na base da Ibict no ano de 2009.

Quadro 06- Pesquisa identificada na base da Ibict 2009.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR                                | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA            | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|--|--------------------------------------|-------------------|--|------------------|-------------------------------|---------------|---|
| Assédio moral coletivo nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores | MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. | 2009              | No momento em que a classe trabalhadora conquista um status que remete à possibilidade de construção de uma identidade coletiva, é que as novas políticas de integração vivenciadas nas empresas objetivam remeter os trabalhadores ao individualismo, pelos novos modelos de sociabilidade privada implementados. | Bibliográfica    | Trabalhadores administrativos | Administração | A prática descrita, por ser reiterada e sistemática, atentando contra direitos humanos fundamentais, em todas as suas diversas dimensões, pode ser classificada como assédio moral coletivo, que é conceito ainda inédito na doutrina e jurisprudência nacionais. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict

Quadro 07- Pesquisa identificada na base da Ibict 2009.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR                            | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA      | ÁREA       | CONCLUSÕES   |
|---|----------------------------------|-------------------|---|------------------|-------------------------|------------|--|
| Assédio moral: novos rumos da violência psicológica no trabalho | FRONTZEC, Luciana Gáudio Martins | 2009              | Objetivo inicial tentar compreender o assédior moral no trabalho através da investigação de uma experiência concreta, de modo a explicitar a forma pela qual os elementos envolvidos no processo interagem entre si, produzindo o fenômeno. | Estudo de campo  | Trabalhadores bancários | Psicologia | Os resultados mostraram que trata-se de um assunto complexo, que não pode ser tratado de forma simplista nem dicotômica. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Quadro 08- Pesquisa identificada na base da Ibict 2009.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR                    | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA                    | POPULAÇÃO ESTUDADA | ÁREA  | CONCLUSÕES  |
|--|--------------------------|-------------------|---|-------------------------------------|--------------------|-------|---|
| Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho | GARBIN, Andréia de Conto | 2009              | Estudo exploratório baseado na coleta de fontes primárias referentes ao assédio moral no trabalho, no qual foram estudadas as matérias jornalísticas sobre o tema, veiculadas em três jornais de grande circulação do Estado de São Paulo, no período de 1990 a 2008. | Pesquisa de campo/<br>Bibliográfica | Não se aplica      | Saúde | Os discursos banalizam o assédio ao criar caricaturas para os envolvidos. O caráter psicologizante versus a estigmatização produz sentido na sociedade contribuindo para naturalizar o assédio moral no trabalho, compreendido como uma forma de violência no trabalho. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Quadro 09- Pesquisa identificada na base da Ibiict 2009.

| TÍTULO DO TRABALHO                                   | AUTOR                   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA                   | ÁREA       | CONCLUSÕES  |
|--|-------------------------|-------------------|--|-------------------|--------------------------------------|------------|---|
| Assédio Moral: o Impacto dos Valores Organizacionais | FORTINI, Bruna Wascheck | 2009              | Teve como objetivo a análise das relações existentes entre os valores que guiam a vida de uma organização e a percepção do assédio moral por seus trabalhadores. | Pesquisa de campo | Trabalhadores administrativos gerais | Psicologia | Os resultados de correlação e regressão linear aplicada à análise demonstraram que a percepção de assédio moral apresentou relação negativa ao valor organizacional igualitarismo, pelos trabalhadores. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibiict.

Nas pesquisas exploradas, identificou-se uma preocupação quando se trata de indivíduo e organização.

Destaca-se a maneira de como o indivíduo relaciona-se num modo coletivo e individual. E de como essas informações são retratadas na mídia.

Quando fala-se de empenhar o indivíduo em uma produção no modo coletivo Hofstede (1991, p.77) apresenta esta definição, "Na maior parte das culturas colectivistas, o confronto directo com outra pessoa é considerado como uma atitude grosseria e indesejável."

Percebe-se o confronto de pensamentos, ocasionando divergências, porém há indivíduos que obtêm-se desta divergência para iniciar a prática de agressões psíquicas e morais. Entende-se como a prática do *Mobbing*.

Analisa-se o individualismo sendo de partida contrária ao coletivismo neste aspecto, Hofstede (1991, p.77) retrata que "Nas culturas individualistas, pelo contrário, dizer o que pensa, constitui uma virtude. Dizer a verdade relativamente ao que o indivíduo sente é uma característica de uma pessoa sincera e honesta."

Os estudos analisados buscam pela defesa do individualismo, embora essa prática possa acarretar na prática do *Mobbing*.

Um ponto relevante de se concluir é que a prática de *Mobbing* sendo confirmada, entende-se que, configura-se como uma doença trabalhista.

Assim, o indivíduo tem direito de realizar o tratamento como qualquer outro tratamento de enfermidade. O indivíduo obtêm o resguardo de seus direitos trabalhistas. Para a organização, quando comprovada a prática da doença, a mesma se compromete em realizar os procedimentos arcando com as despesas. Assim Freitas, Heloani e Barreto ( 2011, p.86) explicam fortemente o desenrolar da justiça em frente a situação:

A jurisprudência amedronta muitas empresas, atualmente preocupadas com as altas indenizações que deverão pagar aos seus funcionários caso sejam penalizadas, o que faz com que os gestores comecem a recorrer a seguros especializados, [...]

Logo, entende-se que a preocupação da organização não é somente em manter o indivíduo em boas condições, mas sim a saúde financeira da organização, pelo fato de que poderá haver penalidades futuras contra a organização.

#### 4.1.4 Ano de 2010

Nos quadros 10 ao 12, analisam-se as pesquisas identificadas na base da IbiCT no ano de 2010.

Quadro 10- Pesquisa identificada na base da IbiCT 2010.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR                   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA            | ÁREA          | CONCLUSÕES   |
|--|-------------------------|-------------------|---|------------------|-------------------------------|---------------|--|
| O sistema brasileiro de repressão ao assédio moral no ambiente de trabalho | GALVÃO, Vivianny Kelly. | 2010              | Preciso estudar e compreender as formas de repressão ao psicoterror partindo do conceito de supraestatalidade do direito à integridade moral dos trabalhadores. | Bibliográfica    | Trabalhadores administrativos | Administração | A violência contra os trabalhadores tem se mostrado uma das principais violações aos direitos humanos. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da IbiCT.

Quadro 11- Pesquisa identificada na base da Ibtict 2010.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR               | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA            | ÁREA       | CONCLUSÕES  |
|--|---------------------|-------------------|--|-------------------|-------------------------------|------------|---|
| Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão | AMARAZY, Mayte Raya | 2010              | Investigar a presença de assédio moral no trabalho e suas inter-relações com dimensão psicossocial, bem-estar e adaptação psicossocial positiva. | Pesquisa de campo | Trabalhadores administrativos | Psicologia | Diferentes fontes de dados indicaram transições ecológicas entre os papéis de vítima, testemunha e agressor e natureza principalmente organizacional do fenômeno. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibtict.

Quadro 12- Pesquisa identificada na base da Ibtict 2010.

| TÍTULO DO TRABALHO                        | AUTOR             | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA                     | ÁREA          | CONCLUSÕES   |
|---|-------------------|-------------------|---|-------------------|--|---------------|--|
| Assédio moral : uma violência estratégica | MARTINS, Wladimir | 2010              | Esta pesquisa pretende responder ao questionamento: A violência nas organizações denominada Assédio Moral é usada intencionalmente como estratégia de gestão para que resultados financeiros cada vez maiores sejam atingidos através da superação individual e coletiva dos trabalhadores? | Pesquisa de campo | Trabalhadores administrativos gerência | Administração | Resultados da pesquisa identifica-se o ambiente criado, intencionalmente, no setor de trabalho amplamente favorável ao surgimento de comportamentos de assédio moral, já que possui diversas variáveis que podem desencadear comportamentos perversos por parte dos empregados da empresa. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibtict.

Os estudos revelaram que a organização pode usar da prática do *Mobbing*, como ferramenta administrativa e operacional para atingir seu objetivo. A organização aumenta a questão de autoridade sobre o indivíduo e afirmando o seu supremo poder, ou seja, a organização consegue manipular a questão entre indivíduo e organização. A organização ao iniciar suas atividades no âmbito geral, a mesma estabelece seus objetivos que devem ser alcançados de todas as formas. Como explica Vargas (2005, p.96) "A capacidade de estabelecer objetivos de médio e longo prazo e a competências

para desenhar uma estratégia adequada para os atingir parecem sempre mais certas e deliberadas quando analisadas [...]."

Sabe-se que a prática de intimidação, leva a consequência de elaborar um distúrbio no indivíduo que a recebe, sendo assim, considera-se que a organização utiliza de artimanhas para efetivar a prática, assim obtêm um aumento em sua produtividade, alegando a prática como cultura organizacional.

O tema debatido em questão é a abordagem que a organização realiza em cima do indivíduo, fortalecendo seu poder sobre o mesmo, criando medos e angústias pelo fato da dependência do indivíduo em relação a empregabilidade, o que resulta-se no terrorismo psicológico e moral, mescla-se o bem-estar com a sua produtividade, que logo, exhibi-se em assédio. Tornando-o em indivíduos com problemas de efeito moral e psicológicos, acarretando-o no sofrimento e medo de perda de suas atividades.

Para Vargas (2005, p.102):

Com a consolidação progressiva da cultura, a comunidade que constitui a empresa rejeita 'naturalmente' as pessoas que não se comportam da maneira esperada, quer não as selecionando para entrar, quer as convidando a sair.

Percebe-se que pelo fato de talvez haja uma perda significativa, o indivíduo estabelece a aceitação da prática, e em recebimento da organização, o mesmo tem o valor de trabalhar, ou seja, sofrimento versus empregabilidade, uma balança sem fim. Ressaltam Motta e Caldas (2006, p.296):

Quanto a maior necessidade de geração de empregos e a elevação dos índices de produtividade para fazer face a uma competição mais acirrada, mais as empresas se apresentam como o modelo de gestão, de eficácia, de resultados, que deve ser seguido por todas as outras instituições da sociedade.

Conclua-se que, torna-se de melhor resultado para a organização em pensamento organizacional será a produtividade.

#### 4.1.5 Ano de 2011

Nos quadros 13 ao 17, apresentam-se as pesquisas identificadas na base da Scielo e Ibict no ano de 2011.

Quadro 13- Pesquisa identificada na base da Scielo 2011.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA                  | ÁREA                   | CONCLUSÕES  |
|---|--|-------------------|--|-------------------|-------------------------------------|------------------------|---|
| O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito | BATTISTELLI, Bruna Moraes;<br>AMAZARRAY, Mayte Raya;<br>KOLLER, Sílvia Helena. | 2011              | Este estudo analisou a concepção de operadores do Direito acerca do assédio moral no trabalho, sua avaliação nas instâncias jurídicas, o perfil dos trabalhadores vitimados atendidos, assim como o papel do Direito e da Psicologia em relação ao fenômeno. | Pesquisa de campo | Trabalhadores operadores de direito | Administração/ Direito | Na visão dos entrevistados, o assédio moral refere-se a um conjunto de comportamentos que atingem, repetidamente, a dignidade dos trabalhadores, tendo por objetivo realizar pressão psicológica no ambiente laboral. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 14- Pesquisa identificada na base da Scielo 2011.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA        | ÁREA  | CONCLUSÕES  |
|---|---|-------------------|---|------------------|---------------------------|-------|---|
| Tendência dos estudos sobre assédio moral e trabalhadores de enfermagem | FONTES, Kátia Biagio;<br>PELLOSOL, Sandra Marisa;<br>CARVALHO, Maria Dalva de Barros. | 2011              | Analisar o conhecimento produzido sobre o assédio moral na enfermagem, apresentado em publicações nacionais e internacionais. | Bibliográfica    | Trabalhadores Enfermeiros | Saúde | Os resultados dos estudos confirmam a presença do assédio moral no ambiente laboral da enfermagem, porém, apontam que muitos destes profissionais têm aceitado e reproduzido este tipo de violência como parte da cultura organizacional, o que os tem conduzido ao adoecimento e conseqüente prejuízo de suas funções. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 15- Pesquisa identificada na base da Scielo 2011.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA  | ÁREA                           | CONCLUSÕES   |
|---|--|-------------------|---|-------------------|---|--------------------------------|--|
| Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho - percepção e impacto | MARTINS, Maria do Carmo Fernandes;<br>FERRAZ, Ana Maria Souto. | 2011              | Adaptação e as características psicométricas de medidas de assédio moral no trabalho: a Escala de Percepção da frequência e a Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho. | Pesquisa de campo | Trabalhadores administrativos (Trabalhadores de apoio administrativo; Trabalhadores em assistência à saúde; Trabalhadores serviços gerais; Trabalhadores de atendimento e recepção de pessoas; Trabalhadores policiais militares; Trabalhadores de vendas; Trabalhadores professores. | Administração/ Serviços gerais | A identificação de duas estruturas diversas, uma para a percepção do assédio e outra para o impacto afetivo que provoca, parece justificar-se também teoricamente. A importância de se considerar o papel da percepção como parte do construto de assédio moral advém da consideração de que as pessoas percebem o que precisam ou esperam perceber. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 16- Pesquisa identificada na base da Ibict 2011.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR                        | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA                          | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|---|------------------------------|-------------------|---|------------------|---|---------------|---|
| Mobbing: o bullying corporativo sob uma perspectiva de gestão | JUNIOR, Evaldo Reis Furtado. | 2011              | O presente trabalho pretende investigar o assédio moral no ambiente de trabalho, fazendo uma abordagem dos aspectos de mercado que incentivam a concorrência e as disputas entre os colaboradores, campo fértil para o surgimento do mobbing. | Bibliográfica    | Trabalhadores administrativos operacionais. | Administração | Ao final, três pilares gerenciais são estrategicamente construídos como sugestão aos gestores, diretores e/ou presidentes adotarem como medidas planejadas e preventivas que busquem a minimização do problema. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict

Quadro 17- Pesquisa identificada na base da Ibict 2011.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR                  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA                      | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|---|------------------------|-------------------|--|-------------------|---|---------------|---|
| Violência psicológica e assédio moral no trabalho: percepção e estratégias de enfrentamento de adolescentes trabalhadores | TURTE, Samantha Lemos. | 2011              | Investigar e discutir as experiências relatadas por jovens aprendizes e estagiários acerca de situações abusivas e de assédio moral ocorridos no trabalho. | Pesquisa de campo | Trabalhadores e estudantes/ estagiários | Administração | O estudo revela que os adolescentes recém-ingressantes no mundo do trabalho estão expostos a situações de estresse psicológico no trabalho. Também foi observado que, conhecer a legislação trabalhista não é garantia de proteção, pois enfrentar uma situação abusiva cometida por um superior hierárquico remete à possibilidade de punição ou demissão. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Analisou-se no ano de 2011 que a prática do *Mobbing*, destacou-se em vários segmentos distintos. Os estudos analisados levantaram a questão de que, mesmo em ramos e setores diferentes a prática do *Mobbing*, realizou-se do mesmo modo, de afetar o indivíduo de maneira significativa, fazendo com que o mesmo sinta os mesmos sentimentos de fracasso, perda, impotência, em todos o seu progresso na organização.

A causa levantada aponta que o indivíduo está sujeito a aceitação deste tipo de violência, independentemente do setor, ramo ou tempo, diga-se ao tempo de "casa". Como abordam Freitas, Heloani e Barreto (2011, p.49) "O que prevalece são as normas, os códigos e os regulamentos que moldam um padrão de comportamento moral importante à organização."

Resulta-se, que o indivíduo recebe uma grande carga de emoções fortemente administradas pela organização e seus respectivos responsáveis, ou seja, a maneira de como é conduzida a situação leva o indivíduo a aceitar, acarretando futuramente no desperta da doença.

A maneira da organização de obter para si as qualidades do indivíduo é de forma invasiva, assim o indivíduo reflete sua participação na organização.

Considera-se de relevância que há casos que o indivíduo recebe, pratica e aceita a prática de *Mobbing* como algo cultural da organização, não há reclamações, não há manifestações por parte do indivíduo, o mesmo acredita e idealiza com o mesmo conceito de seus superiores.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2011, p.59) refere-se ao silêncio e aceitação da prática:

A violência psicológica e o assédio moral são conduzidos, reproduzidos e até permitidos pela omissão da organização, em condições de existência objetiva e positiva da vida real. Se os escalões superiores não vêem perigo a produção, tudo continua fascinante e em ordem nas bordas do poder.

Conclui-se que por grande parte da organização deve existir investimento nesta área para minimizar os danos, e o indivíduo assegurado do tratamento para o não avanço da doença como repercussão do *Mobbing*.

#### **4.1.6 Ano de 2012**

Nos quadros 18 ao 26, apresentam-se as pesquisas identificadas na base da Scielo e Ibict no ano de 2012.

Quadro 18- Pesquisa identificada na base da Scielo 2012.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA                                  | ÁREA                                  | CONCLUSÕES   |
|---|--|-------------------|--|------------------|---|---------------------------------------|--|
| Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers* | CAHÚ,<br>Graziela<br>Ribeiro<br>Pontes;<br><br>LEITE,<br>Alice Iana<br>Tavares;<br><br>NÓBREGA,<br>Maria<br>Miriam<br>Lima da;<br><br>FERNANDES<br>Maria das<br>Graças<br>Melo;<br><br>COSTA,<br>KátiaNêyla<br>de Freitas<br>Macedo;<br><br>COSTA,<br>Solange<br>Fátima<br>Geraldo da. | 2012              | Analisar o conceito de assédio moral, na perspectiva evolucionista de Rodgers. | Pesquisa campo.  | Trabalhadores jurídicos;<br>Trabalhadores da saúde; | Administração/<br>Humanas e<br>saúde. | A análise do conceito de assédio moral, baseada no modelo de Rodgers, tornou mais compreensível seu significado, seus atributos, seus antecedentes e suas consequências, assim como possibilitou que se elaborasse a seguinte definição para o fenômeno: violência psicológica, sutil, dissimulada, intencional, de caráter repetitivo e prolongado, com a intenção de humilhar e excluir socialmente uma pessoa no contexto da atividade laboral, provocando-lhe estresse psicossocial e prejuízos à sociedade e à organização. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 19- Pesquisa identificada na base da Scielo 2012.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA                   | POPULAÇÃO ESTUDADA | ÁREA        | CONCLUSÕES   |
|---|--|-------------------|--|------------------------------------|--------------------|-------------|--|
| Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística | GARBIN<br>Andréia<br>De Conto;<br><br>FISCHER,<br>Frida<br>Marina. | 2012              | Analisar os discursos sobre assédio moral veiculados na mídia jornalística impressa. | Bibliográfica / Pesquisa de campo. | Sociedade          | Sociologia. | As explicações sobre o assédio tendem a uma interpretação psicológica do fenômeno, acentuando o caráter individualista e minimizando uma abordagem coletiva. O conteúdo psicológico e a estigmatização produzem sentido na sociedade, contribuindo para naturalizar o assédio moral no trabalho e banalizar a violência no trabalho. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 20- Pesquisa identificada na base da Scielo 2012.

| TÍTULO DO TRABALHO                          | AUTOR   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA       | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|---|---|-------------------|---|------------------|--------------------------|---------------|---|
| O assédio moral na perspectiva de bancários | SOARES, Lena Rodrigues;<br>VILLELA, Wilza Vieira. | 2012              | Discute o assédio moral nas instituições bancárias, tomando por base uma discussão conceitual do tema e um estudo empírico desenvolvido com funcionários de um banco da região Norte do Brasil. | Bibliográfica    | Trabalhadores bancários. | Administração | Isso significa que os sujeitos da pesquisa não veem o assédio como um problema alheio à esfera coletiva, organizacional ou socioeconômica, tampouco como uma forma de violência que se reduz a relações de força entre indivíduos de personalidades difíceis. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 21- Pesquisa identificada na base da Scielo 2012.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA  | ÁREA  | CONCLUSÕES   |
|--|---|-------------------|---|-------------------|---------------------|-------|--|
| Assédio moral nas residências médica e não médica de um hospital de ensino | MARQUES, Rodrigo Coelho;<br>FILHO, Euclides Dias Martins;<br>PAULA, Guilherme Santos de;<br>RONDINNELI, Roberto dos Santos. | 2012              | Conhecer a prevalência e as características do assédio moral nas residências médica e não médica em um hospital de ensino em Recife (PE). | Pesquisa de campo | Residentes da saúde | Saúde | Os 41,9% dos residentes já foram vítimas de assédio moral. Não houve diferença significativa de prevalência entre os grupos estudados. Os cargos próximos das atividades clínicas se mostraram mais propícios a cometê-lo (preceptoria e coordenação). O sexo feminino se mostrou tão suscetível ao assédio quanto o masculino, mas sofreu significativamente mais sequelas ( $p = 0,013$ ). |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 22- Pesquisa identificada na base da Ibict 2012.

| TÍTULO DO TRABALHO                        | AUTOR                         | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA                                       | ÁREA      | CONCLUSÕES   |
|---|-------------------------------|-------------------|--|-------------------|--|-----------|--|
| Assédio moral em estudantes trabalhadores | JACOBY, Alessandra Rodrigues. | 2012              | O intuito de averiguar a prevalência do assédio moral em estudantes trabalhadores e a sua relação com o bem-estar no trabalho. | Pesquisa de campo | Trabalhadores administrativos/estudantes administrativos | Acadêmica | Sugerindo que situações de assédio moral no trabalho causam uma diminuição no bem-estar, estando associada a menor satisfação e comprometimento no trabalho. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Quadro 23- Pesquisa identificada na base da Ibict 2012.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR                         | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA        | ÁREA  | CONCLUSÕES   |
|--|-------------------------------|-------------------|---|-------------------|---------------------------|-------|--|
| Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho | CAHÚ, Graziela Pontes Ribeiro | 2012              | Investigar situações de assédio moral vivenciados por enfermeiros no ambiente de trabalho; traçar o perfil do assediador segundo informações dos participantes inseridos no estudo; identificar as consequências da prática do assédio moral para saúde do enfermeiro; verificar quais as medidas adotadas pelos profissionais envolvidos na pesquisa, vítimas da prática do assédio moral. | Pesquisa de campo | Trabalhadores enfermeiros | Saúde | Este estudo mostrou que o assédio moral ocorre com frequência nas relações de trabalho dos enfermeiros inseridos no estudo, sendo o mais frequente o assédio vertical descendente. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Quadro 24- Pesquisa identificada na base da Ibict 2012.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR                     | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA | ÁREA    | CONCLUSÕES   |
|--|---------------------------|-------------------|--|------------------|--------------------|---------|--|
| O assédio moral no cenário trabalhista contemporâneo: análise da sua ocorrência diante das novas formas e ferramentas de trabalho e a necessidade de preservação da dignidade da pessoa que trabalha | BUJAK, Selena Maria Klock | 2012              | Aborda o fenômeno do assédio moral, suas formas de apresentação e sua relação com o mundo do trabalho contemporâneo, caracterizado pelo avanço das novas tecnologias, pela necessidade de fácil adaptação às novas ferramentas de trabalho por parte dos empregados, pela precarização do mercado de trabalho e pela exacerbada exigência de produtividade | Bibliográfica    | Não se aplica      | Direito | A pesquisa enfatiza o importante papel do empregador, que não pode adotar comportamentos hostis e nem incentivar a prática dessas atitudes, na medida em que detém responsabilidade de âmbito social e civil pela manutenção de um ambiente de trabalho sadio e decente, que não acarrete doenças e danos à saúde física e mental de seus trabalhadores. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Quadro 25- Pesquisa identificada na base da Ibict 2012.

| TÍTULO DO TRABALHO                                      | AUTOR                            | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA            | ÁREA    | CONCLUSÕES   |
|---|----------------------------------|-------------------|--|------------------|-------------------------------|---------|--|
| Assédio moral e a reparação da dignidade do trabalhador | FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta | 2012              | Analisar este fenômeno social à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, especialmente traçar fundamentos teóricos para a análise da reparação dos danos decorrentes da prática assediante, buscando evidenciar parâmetros para aferição do quantum indenizatório decorrente da humilhação e do constrangimento na seara trabalhista. | Bibliográfica    | Trabalhadores administrativos | Direito | Concluiu-se que o Tribunal Superior do Trabalho manteve todas as decisões de segundo grau, neste particular, mencionando expressamente os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, insculpidos no artigo 5º, inciso V da Constituição da República, como norteadores para aferição do quantum indenizatório da prática assediante. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Quadro 26- Pesquisa identificada na base da Ibict 2012.

| TÍTULO DO TRABALHO                      | AUTOR                        | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA                        | ÁREA    | CONCLUSÕES   |
|---|------------------------------|-------------------|--|-------------------|---|---------|--|
| Assédio moral organizacional nos bancos | CERQUEIRA, Vinícius da Silva | 2012              | Denunciar a situação do assédio moral organizacional que existem nos bancos e defender enfaticamente a liberdade sindical, liberdade essa incompatível com o ordenamento jurídico brasileiro | Pesquisa de campo | Trabalhadores administrativos/ financeiro | Direito | Frente à incapacidade dos poderes públicos em resolver o quadro de degradação física e psíquica dos funcionários do bancos, cabe a estes resolverem este quadro a partir de sua luta coletivamente organizada. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Revelou-se na pesquisa que os trabalhos explorados promoveram a análise referente ao bem-estar, ao o individualismo, ao gênero, e entre outros aspectos como analisam o papel do acusado, a sua personalidade e a influência da tecnologia.

O debate em questão rodeia-se em torno do indivíduo e suas particularidades, pois permuta, como se pode conviver com personalidades diferentes? Como conseguir manter-se na linha, tendo que combater de frente com a invasão da tecnologia? Essas perguntas surgiram conforme a análise e a discussão proposta.

Resulta-se que em vários segmentos a prática vêm sendo incorporada de tal maneira que logo camufla-se na respiração da organização. Considera-se que a luta pelo o fim da prática do *Mobbing* ainda continua sendo elaborada.

Observa-se alguns pontos fortes desta pesquisa, que o indivíduo de personalidade discordante, pode ser considerado o não indivíduo agressor e sim, de somente de personalidade dura.

Destaca-se em outro ponto da pesquisa que, homem versus mulher, sofrem o mesmo assédio, porém a mulher poderá sofrer uma maior carga. A pesquisa revelou que não há diferenciação no exercer do *Mobbing*, e sim no pensamento igualitário de como ambos os gêneros aceitam esses assédios.

Assim Vargas (2005, p.37) enfatiza sobre estereótipos, preconceitos e defeitos de visão.

Em vez de procurar entender como funciona cada indivíduo, agimos como se todas as pessoas que têm uma característica comum (por exemplo, raça) funcionem da mesma maneira no que diz respeito a determinada qualidade (por exemplo, honestidade).

Conclui-se que no de 2012 houveram alguns debates significativos que ajudaram no progresso do combate ao assédio moral e psicológico dentro da organização. Cada caso estudado teve uma conclusão relevante para que se continue a estudar o assunto. Como avalia Dutra (2011, p.207) "[...] as empresas estão sendo pressionadas a rever a forma de gerir pessoas."

#### 4.1.7 Ano de 2013

Nos quadros 27 ao 33, apresentam-se as pesquisas detectadas na base da Scielo e Ibict no ano de 2013.

Quadro 27- Pesquisa identificada na base da Scielo 2013.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA      | ÁREA   | CONCLUSÕES   |
|--|---|-------------------|--|-------------------|-------------------------|--------|--|
| Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho | SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. | 2013              | Discutir o relato de vivências de humilhação e de sofrimento de trabalhadoras. | Pesquisa de campo | Trabalhadores da saúde. | Saúde. | Os fracassos são entendidos como o que se poderia ter feito ou desejado fazer, o que se pensa fazer em outros lugares.<br>O ressentimento é a intensificação progressiva de um sentimento que invade e absorve aos poucos o indivíduo, que é nutrido a partir de provocações morais e físicas, de múltiplas frustrações. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 28- Pesquisa identificada na base da Scielo 2013.

| TÍTULO DO TRABALHO                            | AUTOR   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA      | ÁREA  | CONCLUSÕES  |
|---|---|-------------------|--|------------------|-------------------------|-------|---|
| Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho | BOBROFF, Maria Cristina Cescatto;<br><br>MARTINS, Júlia Trevisan. | 2013              | Assim, esta reflexão narrativa define e caracteriza assédio moral relacionando-o à ética para melhor compreensão do assédio no contexto do trabalho. | Bibliográfica    | Trabalhadores da saúde. | Saúde | Assim, fica explícito que para se obter um ambiente de trabalho saudável deve-se alcançar condições laborais baseadas em princípios morais, éticos e no respeito ao próximo, considerando cada indivíduo como único, com suas crenças, valores e cultura. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 29- Pesquisa identificada na base da Scielo 2013.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA             | ÁREA          | CONCLUSÕES   |
|---|---|-------------------|--|------------------|--------------------------------|---------------|--|
| Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior | PINTOL, Renata de Almeida Bicalho;<br><br>PAULA, Ana Paula Paes de. | 2013              | Analisar a violência interpessoal vivenciada por sujeitos que atuam ou atuaram profissionalmente em uma empresa júnior (EJ). | Bibliográfica    | Trabalhadores administrativos. | Administração | Percebemos que a violência relatada é, na maioria das vezes, naturalizada pelas próprias vítimas e pelo corpo social como decorrência de uma práxis tida como necessária para a incorporação do sujeito entre os elegíveis a economicamente bem-aventurados. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 30- Pesquisa identificada na base da Scielo 2013.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA        | ÁREA      | CONCLUSÕES  |
|--|--|-------------------|--|-------------------|---------------------------|-----------|---|
| Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral | PAIXÃO, Roberto Brasileiro;<br><br>MELO, Daniel Reis Armond de;<br><br>SILVA, Jader Cristino de Souza;<br><br>CERQUINHO, Kleomara Gomes. | 2013              | Compreender por que acontece o assédio moral no vetor aluno-professor e o que pode ser feito para que esse comportamento seja evitado. | Pesquisa de campo | Trabalhadores professores | Acadêmica | A partir da análise do material empírico coletado: falta de educação doméstica, fragilidade - despreparo ou desvalorização - do professor, mecanismo de defesa do aluno, mercantilização do ensino, demonstração de poder do aluno, |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 31- Pesquisa identificada na base da Scielo 2013.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA   | ÁREA          | CONCLUSÕES   |
|--|---|-------------------|---|------------------|----------------------|---------------|--|
| Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual | CARRIERI, Alexandre de Pádua;<br>AGUIAR, Ana Rosa Camillo;<br>DINIZ, Ana Paula Rodrigues. | 2013              | Apresenta uma reflexão teórica sobre assédio moral. Mais especificamente, trata-se de uma análise acerca da violência simbólica sofrida pelo trabalhador homossexual, buscando delimitar o contexto social e de produção de subjetividade no qual ocorre tal violência. | Bibliográfica    | Trabalhadores gerais | Administração | Socialmente, a solidariedade entre os indivíduos perde valor, dado que a solidariedade se fundamenta na alteridade, isto é, no reconhecimento do outro como singular e diferente. Por um lado, os sujeitos homossexuais inseridos na sociedade do espetáculo são compelidos a se expressar, consumir, manifestar seus desejos, percebendo-se livres, e acreditando nas possibilidades de suas escolhas. No âmbito das organizações, as políticas de gestão de recursos humanos são de incentivo à competição e à ênfase na produtividade, tornando ainda mais fragilizadas e estressantes as relações de trabalho. Esse contexto evidencia uma crescente violência no espaço do trabalho, desencadeadora de sofrimento e adoecimento psíquico. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 32- Pesquisa identificada na base da Ibict 2013.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR                   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA            | ÁREA          | CONCLUSÕES   |
|--|-------------------------|-------------------|---|------------------|-------------------------------|---------------|--|
| A importância do direito fundamental do trabalhador a saúde mental do ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional | PIMENTA, Adriana Calvo. | 2013              | O objetivo central desta tese de doutorado é alertar para o grave problema da ofensa ao direito fundamental à saúde mental dos trabalhadores no ambiente de trabalho no século XXI. | Bibliográfica    | Trabalhadores administrativos | Direito/saúde | Numa ótica pós-positivista, a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano (art. 170, CF), não se podendo admitir o exercício da livre iniciativa em detrimento de direitos da personalidade do trabalhador, entre eles: o direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Quadro 33- Pesquisa identificada na base da Ibict 2013.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR                          | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA                   | ÁREA    | CONCLUSÕES   |
|--|--------------------------------|-------------------|---|------------------|--------------------------------------|---------|--|
| Análise comparativa entre mobbing e dimensões do Burnout nos servidores da justiça do trabalho | DOREA, Marcos Pereira Tavares. | 2013              | Analisar, comparativamente, as relações entre mobbing (assédio moral) e as dimensões da Síndrome de Burnout em servidores da justiça do trabalho. | Bibliográfica    | Trabalhadores da justiça do trabalho | Direito | Os dados gerados pela pesquisa favorecem a construção de indicadores úteis ao planejamento de ações em políticas públicas de prevenção, antecipação, identificação, intervenção e enfrentamento de casos de assédio moral e com conseqüente preservação da saúde mental dos trabalhadores. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Os trabalhos pesquisados tratam de como fora trabalhado o *Mobbing* dentro da organização em diversos aspectos. Destacou-se a preocupação da saúde mental referente ao homossexualismo e a relação aluno-professor.

Nestes trabalhos, além do assédio moral e psicológico que o indivíduo sofre, o mesmo sofre pela sua orientação sexual, podendo haver grandes relevâncias, pelo evento da exposição do indivíduo.

Para Ferrari (2004, p.02) o que entende-se:

De forma consciente, o movimento gay surgiu a partir de uma preocupação com o entendimento do mundo, com a tentativa de esclarecer e dominar os parâmetros de sua organização e de classificação da homossexualidade, e com a demanda de desconstruir as identidades homossexuais cristalizadas em busca de novas possibilidades de vivências mais positivas.

Observa-se que não se deve ignorar os fatos e encobrir os prejuízos, deve-se haver punições aos atos cometidos. Entende-se que a prática do *Mobbing* engloba expressões corporais, comportamentos abusivos e atos verbais. Conforme Hirigoyen (2005, p. 65) refere-se a "[...] 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".

Conclua-se que, a prática diária do *Mobbing*, o indivíduo segue uma vida amargurada, sem o desejo de prosseguir adiante em seus projetos.

A organização por sua vez, segue planejando mudanças significativas em relação ao tema, possibilitando uma abertura maior para discussão.

#### **4.1.8 Ano de 2014**

Nos quadros 34 ao 36, apresentam-se as pesquisas identificadas na base da Scielo no ano de 2014.

Quadro 34- Pesquisa identificada na base da Scielo 2014.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA            | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|---|---|-------------------|---|------------------|-------------------------------|---------------|---|
| Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário | LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro;<br>BARBOSA, Cristiane Maria Galvão;<br>MENDES, Renata Wey Berti;<br>PATTA, Cesar Augusto. | 2014              | Apresenta uma investigação sobre assédio moral em trabalhadores acometidos por Lesões por Esforços Repetitivos/ Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (LER/DORT) realizada durante perícia judicial de uma ação coletiva de trabalhadores de uma instituição bancária. | Bibliográfica    | Trabalhadores administrativos | Administração | Uma ação coletiva de trabalhadores de uma mesma empresa, em geral, reflete um descontentamento em relação ao o modelo de gestão aplicado, ao modo de conduzir os problemas organizacionais e suas consequências no trabalho e na saúde. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 35- Pesquisa identificada na base da Scielo 2014.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA        | ÁREA      | CONCLUSÕES   |
|--|--|-------------------|--|-------------------|---------------------------|-----------|--|
| Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência | RODRIGUES, Míriam;<br>FREITAS, Maria Ester de. | 2014              | Investiga as condições organizacionais que favorecem a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho, a partir da perspectiva de professores atuantes em cursos de administração de empresas de instituições de ensino superior (IES) privadas na cidade de São Paulo. | Pesquisa de campo | Trabalhadores professores | Acadêmico | Foi possível identificar que a frequência de interações pessoais pertinentes ao exercício do papel docente constitui um dos fatores que o expõe a situações de assédio. Além dos elementos relacionados à compreensão do assédio moral no ambiente acadêmico, esta pesquisa evidenciou a necessidade de prevenção e enfrentamento do problema. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 36- Pesquisa identificada na base da Scielo 2014.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA        | ÁREA  | CONCLUSÕES   |
|--|--|-------------------|---|-------------------|---------------------------|-------|--|
| Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho | CAHÚ,<br>Graziela Ribeiro Pontes;<br><br>COSTA,<br>Solange Fátima Geraldo da;<br><br>COSTA,<br>Isabelle Cristinne Pinto;<br><br>BATISTA,<br>Patrícia Serpa de Souza;<br><br>BATISTA,<br>Jaqueline Brito Vidal. | 2014              | Investigar situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros em seu ambiente de trabalho | Pesquisa de campo | Trabalhadores enfermeiros | Saúde | Os resultados mostraram que a situação de assédio moral mais frequente diz respeito ao agressor manipular pessoas para assumir posicionamentos contrários aos interesses da vítima, seguida da constatação de que o assediador impede o crescimento profissional do assediado. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo

Detectou-se nas análises as questões referentes ao assédio moral e psicológico acarretado do trabalho repetitivo, em diferentes setores. Percebe-se além do assédio vivenciado, que o indivíduo sofre juntamente o assédio físico, ou seja, a prática se torna devastadora que transpassa as fronteiras da dignidade e respeito.

Debateu-se nos trabalhos expostos, como esse tipo de situação leva-o a criar uma doença física, e essa transformação de doença moral e psicológica para uma doença física que leva-o a refletir, o quanto a relevância de exercer a função dentro da organização. Para Freitas, Heloani e Barreto (2011, p.59):

Geralmente exposto publicamente a críticas ou a questionamentos, as vítimas são enquadradas no território dos "divergentes", que, olhados com desconfiança, são tratados como "problemáticos" e até mesmo classificados como "encrenqueiros".

Conclua-se que houve um descontentamento em questão da administração de como a organização mantém seu sistema, possibilitando o indivíduo a progredir e utilizar de artimanhas para denegrir a imagem da vítima e obtendo o propósito do assediador. Conforme aborda Freitas, Heloani e Barreto (2011, p.60) "Estamos diante de um ambiente de trabalho atravessado por imposições e conflitos, disputas e medos, em que o diálogo inexistente, evoluindo freqüentemente para a naturalização e a reprodução de atos de violência."

Dutra (2011, p.21) ressalta no que se entende-se de diversidade direcionado ao indivíduo. "O desafio lançado para a gestão de pessoas é como encarar cada pessoa considerando sua individualidade e como gerenciá-la dentro desse ambiente de diversidade".

#### 4.1.9 Ano de 2015

Nos quadros 37 ao 42, apresentam-se as pesquisas identificadas na base da Scielo no ano de 2015.

Quadro 37- Pesquisa identificada na base da Scielo 2015.

| TÍTULO DO TRABALHO                       | AUTOR                      | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO                                      | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA                             | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|--|----------------------------|-------------------|---|------------------|--|---------------|---|
| Assédio moral nos ambientes corporativos | VASCONCELOS, Yumara Lúcia. | 2015              | Caracterizar o assédio moral nos ambientes corporativos | Bibliográfica    | Trabalhadores administrativos âmbito gerencial | Administração | O assédio organizacional é tratado como assédio moral. A convivência, ativa ou passiva, é co-responsável pelo assentamento cultural dessa violência, cristalizando crenças e valores cerceadores da liberdade do indivíduo. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 38- Pesquisa identificada na base da Scielo 2015.

| TÍTULO DO TRABALHO                              | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA     | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|---|--|-------------------|--|-------------------|------------------------|---------------|---|
| Violência psicológica no trabalho da enfermagem | LIMA, Gustavo Henrique Alves;<br>SANTANA, de Maria Alves de Sousa. | 2015              | Investigar e caracterizar práticas de violência psicológica intra-equipe, nas relações entre pacientes, acompanhantes e outros profissionais com os trabalhadores de enfermagem da rede hospitalar pública de Caxias, no Estado do Maranhão. | Pesquisa de campo | Trabalhadores da saúde | Administração | A maior quantidade de ocorrências foi de agressão verbal perpetrada por pacientes contra enfermeiros no setor de emergência. Os trabalhadores tentam fingir que nada aconteceu ou ficam inertes diante da violência. Os empregadores pouco fazem, remetendo à necessidade de estratégias para controle da violência |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 39- Pesquisa identificada na base da Scielo 2015.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR                                    | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA            | ÁREA           | CONCLUSÕES   |
|---|--|-------------------|--|------------------|-------------------------------|----------------|--|
| Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais | BARRETO, Margarida;<br>HELOANI, Roberto. | 2015              | Dialoga criticamente com esses referenciais e propõe uma perspectiva dialética apontando que a intolerância nas relações de trabalho tem se expressado por meio de atitudes violentas, discriminatórias e recorrentes. | Bibliográfica    | Trabalhadores administrativos | Administração. | Avaliar os riscos não visíveis, identificados, eliminados, controlados, com propostas que vão desde o esclarecimento e sensibilização quanto aos direitos do outro, até a adoção de uma política explícita de tolerância zero à violência. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo.

Quadro 40- Pesquisa identificada na base da Scielo 2015.

| TÍTULO DO TRABALHO  | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA             | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|---|--|-------------------|---|------------------|--------------------------------|---------------|---|
| O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social: uma questão emergente | OCIANA, Donato da Silva;<br>RAICHELIS, Raquel. | 2015              | Analisar a prática do assédio moral como uma nova estratégia de gestão das relações de trabalho no atual contexto da reestruturação produtiva, com enfoque nos (as) trabalhadores (as) assistentes sociais. | Bibliográfica    | Trabalhadores serviços sociais | Administração | Tema do assédio indicaram que as relações de trabalho do (a) profissional de Serviço Social foram impactadas pela reestruturação do trabalho nas organizações privadas ou públicas, a partir da ideologia gerencialista que impôs novas formas de gestão da força de trabalho assalariada, sendo o assédio moral uma delas. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo

Quadro 41- Pesquisa identificada na base da Scielo 2015.

| TÍTULO DO TRABALHO                                   | AUTOR  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO   | TIPO DE PESQUISA                 | POPULAÇÃO ESTUDADA                              | ÁREA          | CONCLUSÕES  |
|--|--|-------------------|--|----------------------------------|---|---------------|---|
| Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades | JÚNIOR, Valdir Machado Valadão;<br>MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. | 2015              | Identificar as divergências entre as sentenças ou processos procedentes verificados na Justiça do Trabalho, analisa os discursos dos autos, das vítimas e dos gestores das organizações responsabilizadas, adotando algumas das categorias de assédio moral. | Bibliográfica /pesquisa de campo | Trabalhadores da justiça do trabalho (gestores) | Administração | Dilacera oportunidades, deixando o trabalhador sob a mira do medo. A violência ainda compromete as potenciais vantagens competitivas das organizações em virtude do ambiente tóxico vivenciado pelas pessoas. |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo

Quadro 42- Pesquisa identificada na base da Scielo 2015.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR   | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA  | POPULAÇÃO ESTUDADA     | ÁREA  | CONCLUSÕES   |
|--|---|-------------------|---|-------------------|------------------------|-------|--|
| Assédio moral na atenção básica segundo os profissionais de enfermagem | ANDRADE, Cristiani Garrido de;<br>LEÃO, Jonathas David Mendes;<br>COSTA, Isabelle Cristinne Pinto;<br>BRITO, Fabiana Medeiros de;<br>SANTOS, Kamyla Félix Oliveiras;<br>COSTA, Solange Fátima Geraldo da. | 2015              | Investigar como os profissionais de enfermagem compreendem o assédio moral, bem como identificar essas situações vivenciadas pelos profissionais dessa área, suas causas e consequências para a saúde desses trabalhadores. | Pesquisa de campo | Trabalhadores da saúde | Saúde | Outro ponto que merece destaque são as humilhações, os constrangimentos e as perseguições de forma repetitiva no ambiente de trabalho, que desestabilizam o equilíbrio físico e, principalmente, emocional da vítima, além de alterar o relacionamento com os colegas de trabalho e com os demais indivíduos |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Scielo

Foram identificados nestes trabalhos, como a prática do *Mobbing* vêm sendo realizada de forma intrínseca nas organizações, levantou-se a investigação ao assédio e suas consequências.

Destacou-se, como a organização utilizou-se desta ferramenta para atingir o indivíduo, sem que o mesmo perceba e, logo mesclado-a à cultura organizacional o mesmo se depara com a doença desenvolvida, sem pensar no passado de como fora atingido. Segundo Dutra (1992 apud FISCHER 2011, p.23):

As mudanças por que passam as organizações não estão limitadas as suas estruturas organizacionais, seus produtos ou seus mercados, mas afetam principalmente seus padrões comportamentais ou culturais e seus padrões políticos ou relações internas e externas de poder.

Resultam-se em ataques discriminatórios, abusivos e repetitivos, fazendo-o com que a saúde do indivíduo seja afetada. Embora, por outro lado, há resultados significativos no que se refere a gestão. Freitas, Heloani e

Barreto (2011, p. 66) ressalta "Resistência orientada por necessidade de manter o emprego como meio de sobrevivência de si e da família."

Para Vargas (2005, p.57) "À vezes sentimos que as pessoas fazem escolhas irracionais na vida."

Conclua-se que quando nenhuma atitude fora tomada por parte dos envolvidos no processo da prática do *Mobbing*, a organização segue seu fluxo de atividades normalmente, realizando práticas de minimização de solução de problemas. Neste caso, analisou-se em sua maioria que há a conformidade do indivíduo, ou seja, o mesmo reconhece a prática do *Mobbing*, mas não realiza nenhuma tomada de decisão. Vargas (2005, p.60) enfoca "É no confronto entre a necessidade e os valores que se forja a ética individual."

O indivíduo acredita que este processo da prática do *Mobbing* faz parte da vida e que todos algum dia iram passar pelo processo de humilhação e constrangimento. Como que descreve Freitas, Heloani e Barreto (2011, p.69) "É a condição caótica de diferentes riscos visíveis ou invisíveis no ambiente e nas condições de trabalho que levam os trabalhadores a adoecer."

#### 4.1.10 Ano de 2016

No quadro 43 , apresenta-se a pesquisa identificada na base da Ibict no ano de 2016.

Quadro 43- Pesquisa identificada na base da Ibict 2016.

| TÍTULO DO TRABALHO   | AUTOR                                  | ANO DE PUBLICAÇÃO | OBJETIVO DO ESTUDO  | TIPO DE PESQUISA | POPULAÇÃO ESTUDADA            | ÁREA    | CONCLUSÕES  |
|--|--|-------------------|---|------------------|-------------------------------|---------|---|
| Assédio moral acidentário: a violência no ambiente de trabalho e os reflexos na saúde do trabalhador | JUNIOR, José Otávio de Almeida Barros. | 2016              | Compreender o significado de assédio moral e analisar sua relação com a saúde a partir do ponto de vista dos trabalhadores e do Poder Judiciário Trabalhista. | Bibliográfica    | Trabalhadores administrativos | Direito | Na visão do Judiciário Trabalhista, essas condutas também são reconhecidas como ilícitas e configuram a ocorrência de assédio moral no trabalho, implicando ao empregador o dever de reparação civil pelas ofensas praticadas |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da Ibict.

Retratou-se o assédio moral do ponto de vista do trabalhador e sua relação com a saúde mental e física do indivíduo na organização. A importância do indivíduo em sentir-se bem em suas tarefas como no ambiente organizacional.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2011, p.73) "Na fase de mal-estar, é comum o indivíduo sentir-se como se fosse um nada."

Conforme Motta e Caldas (2006, p.298):

Essas imagens serão vividas pelos indivíduos, ainda que parcialmente, como uma crença e uma ilusão, que acomoda, embale e acaricia o desejo de sentir-se seguro, protegido, amado e reconhecido, além de ligado a uma missão que dá sentido a sua vida.

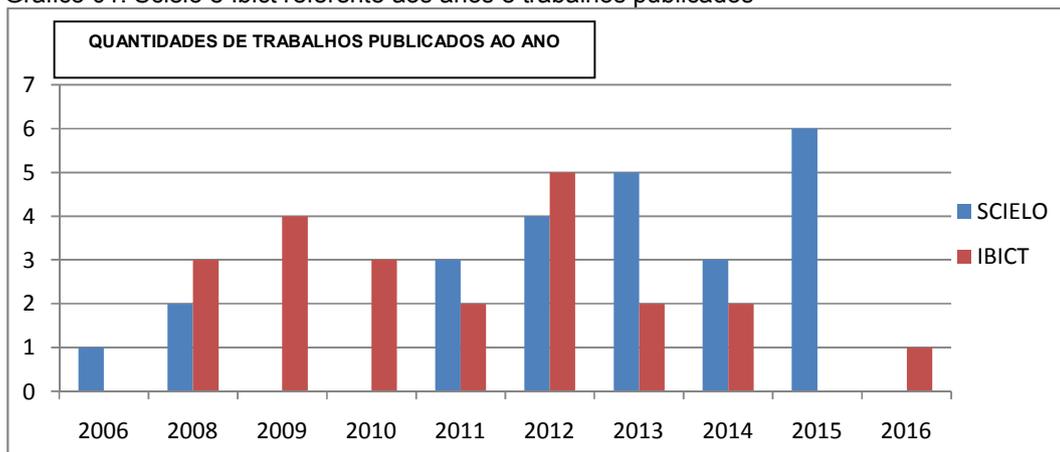
Resultou em debates sociais, de como o *Mobbing* vêm afetando psicologicamente e moralmente o indivíduo, e de como o tema está sendo explorado do ponto de vista do indivíduo, no caso, em seu bem-estar e não do ponto de vista da organização. Para Barreto (2006, p.28) "Humilhação é o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro."

Concluiu-se que na visão da organização a prática do *Mobbing* tornou-se inadmissível, o indivíduo divide da mesma opinião que a organização, ambos acreditam no não aceitação da doença em sua cultura organizacional. Ambas as partes, indivíduo e organização, devem responder pelos seus atos negativos, reparando as ofensas e realizando as devidas tomadas de decisões.

## 5 RESULTADOS GLOBAIS

O tema vêm sendo debatido ao longo dos anos, mesmo sendo instáveis a quantidades de exposição. Segue o quadro referente aos anos, e respectivamente a quantidade de trabalhos publicados nas duas fontes:

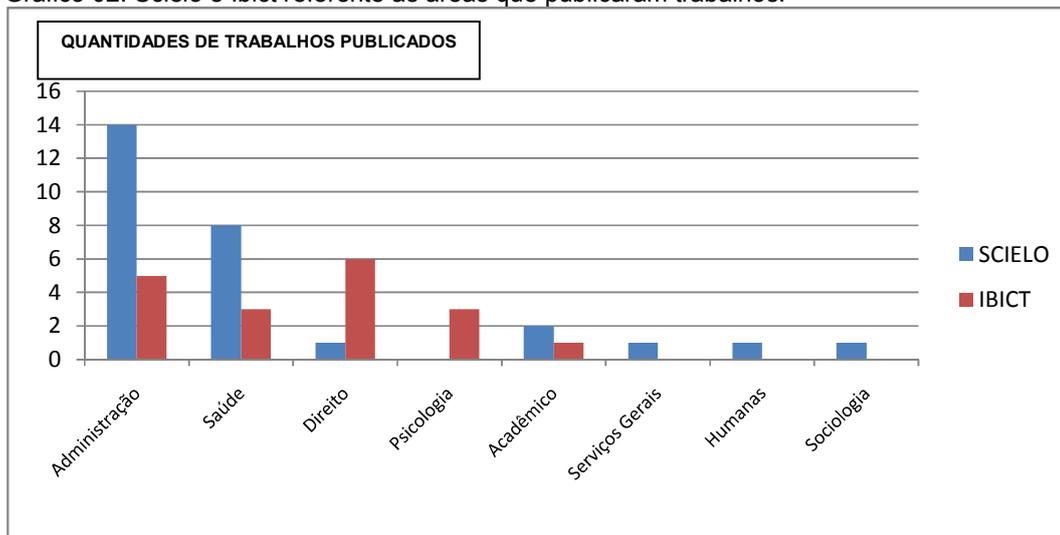
Gráfico 01: Scielo e Ibiict referente aos anos e trabalhos publicados



Fonte: Scielo e Ibiict

Segue o quadro com os resultados das áreas que publicaram trabalhos:

Gráfico 02: Scielo e Ibiict referente as áreas que publicaram trabalhos.



Fonte: Scielo e Ibiict.

Como observado por Rufino (2011, p.13), o mesmo salienta que "O assédio praticado no âmbito profissional (relacionado, portanto, às relações de trabalho) interessa a diferentes campos, especialmente, à administração, ao direito, à psicologia, à medicina (do trabalho) e à sociologia."

Observa-se que a organização não disponibiliza tais recursos (capital) para um melhor investimento nessas áreas, portanto, resume-se a idéia de que, conforme o passar do tempo surgem mais projetos e trabalhos entorno desses segmentos.

Em meados dos anos de 2012 à 2013, constatou-se que houve uma diminuição nas pesquisas referente ao tema abordado, *Mobbing*, ou seja, que neste período o tema *Mobbing* não obteve a atenção necessária, assim, nos anos seguintes constatou-se que mesmo não havendo estudo sobre o tema a prática do *Mobbing*, seguiu-se firme dentro das organizações.

Para Clot (2010, p.115) "A fraqueza em que a experiência penosa precipita o sujeito é fonte de força apenas se ele encontra também a sua volta, com os outros- seus pares- recursos de compreensão na vida sócio-coletiva e na pluralidade social dos círculos onde está inserido."

Observa-se a continuidade da prática do *Mobbing* dentro das organizações e, segue-se fortemente destrutiva na vida do indivíduo.

Como aborda Roudinesco (2000, p.41) "[...] angústia, agitação, melancolia, ou simples ansiedade, buscam, inicialmente, minimizar os traços visíveis da doença[...]" Aponta-se nos projetos analisados o fato de que, a prática do *Mobbing* evoluíra dentro das organizações de forma significativa.

Em alguns segmentos admitiu-se que a prática do *Mobbing*, faz parte do cotidiano da organização, e a mesma entende que a prática não irá fazer o mal à saúde do trabalhador. Algumas organizações admitem que a prática resolve alguns problemas internos como de produção ou algo relacionado a finalidades da organização.

Observa-se que havendo a comprovação da prática do *Mobbing*, a organização é acionada e o indivíduo solicita os cuidados médicos, e a organização trata da prática do *Mobbing*, como caso isolado. Assim, não expondo a prática para os membros da organização mantendo o sigilo das

partes envolvidas, sendo elas organização e indivíduos. Tendo como desenredo, a organização aceita o seu papel de assumir a responsabilidade da prática do *Mobbing* perante a vítima, mantendo o reembolso de cuidados médicos com o profissional.

Percebe-se que a organização exerce seu pleno poder quando os seus interesses estão em risco, ou seja, decisões devem ser tomadas rapidamente quando casos de práticas de *Mobbing* podem afetar a organização no âmbito geral. como explica Pagès (1993, p.51) "[...] o exercício do poder não consiste em ordenar, tomar decisões, mas delimitar o campo, estruturar o espaço no qual são tomadas as decisões."

Havendo a confirmação da prática, a organização tem sua parcela de culpa, pelo fato de que não houver incentivos para identificação e prevenção da prática do *Mobbing*. O agressor identificado, recebe a punição pela organização, e há casos que a justiça realiza os procedimentos adequados de punições para que a organização exerça corretamente a decisão da justiça.

Não havendo a alegação da prática do *Mobbing* por parte da vítima, não se pode requisitar tomadas de decisões por parte da organização.

Constata-se que tanto em casos negativos como positivos, detectando-se a prática do *Mobbing*, o indivíduo agressor e vítima recebem o auxílio de especialistas, assim, começa um processo árduo e duradouro.

Entende-se que umas das possíveis melhorias para a saúde de uma organização, seja a prevenção e o combate, entende-se como melhoria organizacional o diagnóstico precoce.

Como explicam Freitas, Heloani e Barreto (2011, p. 107):

Também consideramos que as organizações e as pessoas envolvidas em práticas de assédio moral não estão isentas de suas responsabilidades, que envolvem aspectos organizacionais, legais e morais. Em relação às respostas organizacionais, mesmo no contexto da organização do trabalho e da violência como fenômeno genérico, é importante atuar em duas em duas frentes: a da prevenção e a do combate.

Compreende-se que no ponto de vista do indivíduo agressor, o que leva-o a iniciar os ataques impulsivamente e agressivamente é o modo de comportamento social do indivíduo vítima dentro da organização.

Percebe-se que a organização mantém os cuidados médicos ao indivíduo vítima iguais ao do indivíduo agressor.

Entende-se que o indivíduo vítima para realizar a sua defesa responde ao indivíduo agressor do mesmo modo, ou seja, a violência se torna recíproca entre o indivíduo agressor e o indivíduo vítima. A organização entende que não houvera agressões da parte do indivíduo vítima e sim acredita-se no posicionamento da opinião e resposta da vítima, ou seja, acredita-se no que fora relatado pela vítima e não os atos cometidos de agressões.

Considera-se que a detecção da prática do *Mobbing* e os cuidados devem ser tomados de ambas as partes, organização e indivíduo, para que não haja tais complicações futuras tanto para a organização como para o indivíduo.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Independentemente do objetivo do indivíduo, observa-se que a prática do *Mobbing* está fortemente incorporada nas ações dentro de uma organização. Ambas as partes, indivíduo e organização, participam de um modelo agressivo de administração organizacional.

Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de realizar um levantamento dos estudos sobre *Mobbing* apresentados nas publicações da SCIELO e IBICT, e de que maneira tais estudos contribuíram para o desenvolvimento do assunto.

Por meio da revisão de literatura, foram identificadas informações relevantes em relação ao indivíduo, organização e a prática do *Mobbing*, que debatidos, elevaram o tema para um maior entendimento da prática.

Foram estudadas diferentes opiniões sobre *Mobbing*- Assédio psicológico e moral nas organizações. Observa-se que há uma forte influência cultural sobre o indivíduo. Considera-se a prática fator abusivo contra o indivíduo e organização, porém, torna-se cultural, sendo de criação da organização. Fato de importância que, ambas as partes são envolvidas, tendo um relacionamento conflituoso e agressivo.

Com bases nas análises dos trabalhos explorados, identifica-se comportamentos e discernimentos altamente diversificados dentro de uma organização.

Assim traçado a linha de raciocínio, com base em 43 trabalhos analisados, identificados nas bases Scielo e Ibict, foram detectados de maior relevância como por exemplo, algumas variáveis: área estudada, população atingida, ano de publicação, objetivo e resultado obtido, entre outros tópicos que, proporcionam informação e conhecimento para a sociedade da prática do *Mobbing*, sendo de auxílio para futura continuidade do tema em outros projetos.

Deve-se considerar que a prática do *Mobbing* está cada vez mais intrínseca nas organizações com o passar dos anos. Em áreas e segmentos distintos, prova-se que, a prática se reconstrói conforme objetivos e culturas. Trata-se de um problema que não deve ser encarado como um simples acontecimento ocasional, e sim, ser tratado com relevância, honestidade e transparência.

Encontra-se hoje, ferramentas que auxiliam as organizações na identificação da causa, pode-se considerar que as organizações podem ir além da identificação da prática, ou seja, na prevenção do acontecimento, antes de ser consumado. A organização deve espelhar-se em sua missão e visão, não perdendo o foco de sua cultura.

Entende-se que há casos que punições em alguns processos não seja mas mais indicadas, mas em grande parte dos casos analisados, as punições são severas causando o processo inverso no indivíduo, por isso levanta-se o fato de que, o agressor pode mudar seu *status* para vítima e vítima se torna agressor. Deve-se haver um certo cuidado em relação a este tipo de caso, deve ser analisado cuidadosamente para que não haja injustiças para partes envolvidas no processo.

Conclua-se que, para que se possa compreender e entender melhor sobre este tema *Mobbing*- Assédio psicológico e moral nas organizações, deve haver aprofundamento de estudos em futuros projetos.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, M. A. F. **Psicologia Aplicada à Administração: teoria crítica e a questão ética nas organizações**. São Paulo: Excellus, 1992.
- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez/ Unicamp, 1995.
- CHAMON, E. M. Q. O. **Gestão e Comportamento Humano nas Organizações**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007.
- BARRETO, M. M. S. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2006.
- CLOT, Y. **Trabalho e Poder de Agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.
- DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 9. ed. São Paulo: 2011.
- FREITAS, M.E.; HELOANI, R; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- FREITAS, M.E.; HELOANI, R; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- FERRARI, A. **Revisando o Passado e Construindo o Presente: o movimento gay como espaço educativo**. **Rev. Bras. Educ.**, Rio de Janeiro , n. 25, p. 105-115, Apr. 2004 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-24782004000100010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782004000100010&lng=en&nrm=iso)>. access on 26 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782004000100010>.
- GUEDES, M. N., **Terror Psicológico no Trabalho**. 3. ed. São paulo: LTR, 2008.
- GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. " *Mobbing* " (Assédio Psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. 2006. 10 f. Artigo. Vol.22. Disponível em: <<http://http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>>. Acesso em 27 de Agosto de 2016.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 13°. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

- HOFSTEDE, G. **Culturas e Organizações**: Compreender a nossa programação mental. 1. ed. Mc Graw-Hill Internation (UK): Limited, 1991.
- LEYMANN, H. **Mobbing and psychological terror at workplaces: Violence and Victims**, Vol. 5. N.2. New York: Springer Publishing Company, 1990.
- MARCHIORI, M. R. **Cultura organizacional: conhecimento estratégico no relacionamento e na comunicação com os empregados**, 2001. 246 f. Tese (Doutorado em Ciências da Comunicação) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.
- MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento Interpessoal: treinando em grupo**. 9. ed. Rio de Janeiro: José Olympio: 2000.
- MOTTA, P. C. F.; CALDAS, P. M. **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- OLIVEIRA, S. L. **Sociologia das Organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo**. São Paulo: Pioneira, 1999.
- PAGÈS, M. Et. Al. **O Poder das Organizações**. São Paulo: Atlas, 1993.
- ROUDINESCO, E. **Por que a Psicanálise?** Rio de Janeiro: Zahar, 2000.
- RUFINO, R. C. P. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. São Paulo: LTR 2011.
- SANTOS, B. de S. **A Queda do Ângelus Novus: para além da equação moderna entre raízes e opções**. 47. ed. São Paulo: Novos Estudos CEBRAP, 1997.
- SANTOS, E. R. **Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: LTR, 2004.
- SOUZA, J. D. **As Chefias Avassaladoras: a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa prática devastadora**. 02.ed. São Paulo, Osasco: Novo Século, 2011.
- SANTOS, W. E. G. **Assédio Moral, Bullying, Mobbing e Stalking: Semelhanças, distinções e consequências jurídicas**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 96, jan 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11051&revista\\_caderno=25%3E](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11051&revista_caderno=25%3E)>. Acesso em nov 2017.

TAVARES S. J. V.; NERY, B.; SIMON, C. **A Palavra e o Gesto Emparedados: a violência na escola.** Secretaria Municipal de Educação. Porto Alegre: Porto Alegre, 1999.

VARGAS, R. **Os Meios Justificam os Fins.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

GUIMARAES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-191, Aug. 2006

.Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Oct. 2008. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462008000200009>.

XAVIER, Ana Carolina Hungria et al. **Assédio Moral no Trabalho no Setor Saúde no Rio de Janeiro:** algumas características. *Rev. bras. saúde ocup.* São Paulo, v. 33, n. 117, p. 15-22, June 2008. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572008000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572008000100003&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572008000100003>.

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, MayteRaya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. *Psicol. Soc.*, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 35-45, Apr. 2011. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822011000100005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100005&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822011000100005>.

FONTES, Kátia Biagio; PELLOSO, Sandra Marisa; CARVALHO, Maria Dalva de Barros. **Tendência dos Estudos Sobre Assédio Moral e Trabalhadores de Enfermagem.** *Rev. Gaúcha Enferm.*, Porto Alegre, v. 32, n. 4, p. 815-822, Dec. 2011. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-14472011000400024&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472011000400024&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1983-14472011000400024>.

- MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. *Psico-USF (Impr.)*, Itatiba , v. 16, n. 2, p. 163-173, Aug. 2011 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-82712011000200005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712011000200005&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712011000200005>.
- CAHU, Graziela Ribeiro Pontes et al . Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers. *Acta paul. enferm.*, São Paulo , v. 25, n. 4, p. 555-559, 2012 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002012000400012&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002012000400012&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002012000400012>.
- GARBIN, Andréia De Conto; FISCHER, Frida Marina. **Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística.** *Rev. Saúde Pública*, São Paulo , v. 46, n. 3, p. 417-424, June 2012 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-89102012000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000300003&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. Epub Apr 24, 2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102012005000035>.
- SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. **O assédio moral na perspectiva de bancários.** *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo , v. 37, n. 126, p. 203-212, Dec. 2012 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572012000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200003&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200003>
- MARQUES, Rodrigo Coelho et al . **Assédio moral nas residências médica e não médica de um hospital de ensino.** *Rev. bras. educ. med.*, Rio de Janeiro , v. 36, n. 3, p. 401-406, Sept. 2012 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-55022012000500015&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-55022012000500015&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-55022012000500015>.
- SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. *Psicol. Soc.*, Belo Horizonte , v. 25, n. 2, p. 430-439, 2013 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822013000200020&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000200020&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho.** *Rev. Bioét.*, Brasília , v. 21, n. 2, p. 251-258, Aug. 2013 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-80422013000200008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-80422013000200008&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1983-80422013000200008>

PINTO, Renata de Almeida Bicalho; PAULA, Ana Paula Paes de. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro , v. 11, n. 3, p. 340-355, Nov. 2013 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512013000300002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512013000300002&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512013000300002>.

PAIXAO, Roberto Brasileiro et al . **Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral.** *Rev. Adm.* (São Paulo), São Paulo , v. 48, n. 3, p. 516-529, Sept. 2013 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-21072013000300010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072013000300010&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1103>.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro , v. 11, n. 1, p. 165-180, Mar. 2013 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512013000100011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512013000100011&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512013000100011>.

LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro et al . **Assédio Moral e Violências no Trabalho:** caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo , v. 39, n. 129, p. 101-110, June 2014 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572014000100101&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572014000100101&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000050313>.

RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro , v. 12, n. 2, p. 284-301, June 2014 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512014000200008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512014000200008&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-39518275>.

- CAHU, Graziela Ribeiro Pontes et al . Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho. *Acta paul. enferm.*, São Paulo , v. 27, n. 2, p. 151-156, Apr. 2014 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002014000200011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002014000200011&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201400027>.
- VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro , v. 13, n. 4, p. 821-851, Dec. 2015 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512015000400010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000400010&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395141446>.
- LIMA, Gustavo Henrique Alves; SOUSA, Santana de Maria Alves de. **Violência Psicológica no Trabalho da Enfermagem.** *Rev. Bras. Enferm.*, Brasília , v. 68, n. 5, p. 817-823, Oct. 2015 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-716720150005000817&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-716720150005000817&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2015680508i>.
- 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, Sept. 2015 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>.
- SILVA, Ociana Donato da; RAICHELIS, Raquel. O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social: uma questão emergente. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo , n. 123, p. 582-603, Sept. 2015 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282015000300582&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300582&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.038>
- VALADAO JUNIOR, Valdir Machado; MENDONCA, Juliana Moro Bueno. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro , v. 13, n. 1, p. 19-39, Mar. 2015 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512015000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000100003&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-39519022>.
- ANDRADE, Cristiani Garrido de et al . ASSÉDIO MORAL NA ATENÇÃO BÁSICA SEGUNDO OS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro , v. 13, supl. 1, p. 77-90, 2015 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462015000400077&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462015000400077&lng=en&nrm=iso)>. access on 11 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sip00031>.

RONDELLI, Cristiane Montenegro. Assédio moral na relação de emprego e responsabilidade civil do empregador. 2008. 300 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

ÁVILA, RosemariPedrotti de. As Conseqüências Do Assédio Moral No Ambiente De Trabalho. 2008. 158 f. Dissertação. ( Mestrado em Direito)- Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. Assédio Moral Coletivo Nas Relações De Trabalho: Uma Análise Sob a Perspectiva Dos Direitos Humanos Fundamentais Dos Trabalhadores. 2009. 232 f. Dissertação. (Mestrado em direito)- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

FRONTZEK, Luciana Gaudio Martins. Assédio Moral: Novos Rumos Da Violência Psicológica No Trabalho. 2009. 91 f. Dissertação. (Mestrado em Psicologia)-Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2009.

GARBIN, Andréia de Conto. Representações Na Mídia Impressa Sobre O Assédio Moral No Trabalho. 2009. 169 f. Dissertação. (Mestrado em Saúde Pública)- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

FORTINI, Bruna Wascheck. Assédio Moral: o Impacto dos Valores Organizacionais. 2009. 105 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009.

GALVÃO, Vivianny Kelly. O Sistema Brasileiro De Repressão Ao Assédio Moral No Ambiente De Trabalho. 2010.158 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Jurídica) - Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2010.

AMAZARRAY, MayteRaya. Violência Psicológica E Assédio Moral No Trabalho Enquanto Expressões De Estratégias De Gestão. 2010. 269 f. Tese (Doutorado em Psicologia)- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2010.

MARTINS, Wladimir. Assédio moral : uma violência estratégica. 2010. 130 f. Dissertação (Mestrado em Organização e gestão) - Universidade Católica de Santos, Santos, 2010.

JUNIOR, Evaldo Reis Furtado. Mobbing: O Bullying Corporativo Sob Uma Perspectiva De Gestão. 2011. 61 f. Dissertação (Mestrado em Teologia)- Faculdades EST, São Leopoldo, 2011.

TURTE, Samantha Lemos. Violência Psicológica E Assédio Moral No Trabalho: Percepção E Estratégias De Enfrentamento De Adolescentes Trabalhadores. 2012. 198 f. Dissertação. (Mestrado em Ciência, Programa de Saúde Pública)- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

JACOBY, Alessandra Rodrigues. Assédio Moral Em Estudantes Trabalhadores. 2012. 71 f. Dissertação. (Mestrado em Psicologia)- Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2012.

CAHÚ, Graziela Pontes Ribeiro. Situations of moral harassment experienced by nurses in the workplace..2012. 109 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

BUJAK, Selena Maria Klock. *O Assédio Moral No Cenário Trabalhista Contemporâneo: Análise Da Sua Ocorrência Diante Das Novas Formas E Ferramentas De Trabalho E a Necessidade De Preservação Da Dignidade Da Pessoa Que Trabalha*. 2012. 14 f. Dissertação. (Mestrado em Direito) Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2012.

FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta. Assédio moral e a reparação da dignidade do trabalhador. 2012. 161 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2012.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. Assédio Moral Organizacional Nos Bancos. 2012. 270 f. Dissertação (Mestrado em Direito)- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

PIMENTA, Adriana Calvo. A importância do direito fundamental dos trabalhadores à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional. 2013. 214 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

DOREA, Marcos Pereira Tavares. Análise Comparativa Entre Mobbing E Dimensões Do Burnout Nos Servidores Da Justiça Do Trabalho. 2013. 136 f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana)-Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

BARROS Junior, José Otávio de Almeida [UNESP]. Assédio Moral Acidentário: A Violência No Ambiente De Trabalho E Os Reflexos Na Saúde Do Trabalhador. 2016. 209 f. Dissertação. (Mestrado em Medicina)- Universidade Estadual Paulista (UNESP), Botucatu, 2016.