



Assédio Moral nas Empresas: Impactos Organizacionais, Consequências para os colaboradores e Estratégias de Prevenção e Intervenção

‘Bullying in Companies: Organizational Impacts, collaborators Consequences, and Prevention and Intervention Strategies.’

Jocilene Rodrigues Costa ¹
Liliane de Jesus Sousa Lima ²
Alain Roel Rodrigues dos Santos ³

Resumo

O assédio moral nas empresas é um fenômeno complexo e preocupante no ambiente de trabalho contemporâneo. Este estudo investiga os impactos organizacionais e as consequências individuais do assédio moral, bem como estratégias de prevenção e intervenção. Através de uma revisão da literatura especializada, destacam-se os danos causados pelo assédio moral, incluindo queda na produtividade e deterioração do clima organizacional. O objetivo deste estudo é investigar o fenômeno do assédio moral nas empresas, analisando seus impactos organizacionais e as consequências para os indivíduos envolvidos. Além disso, pretende-se identificar e discutir estratégias de prevenção e intervenção que possam contribuir para mitigar esse problema e promover um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso.

Palavras-chave: Assédio moral. Impactos organizacionais. Prevenção. Intervenção.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas empresas é uma questão cada vez mais relevante e preocupante no ambiente de trabalho contemporâneo. Trata-se de um fenômeno complexo e multifacetado, que envolve a prática de condutas abusivas, humilhantes e intimidadoras por parte de superiores

1 Jocilene Rodrigues Costa Discente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá *Campus* Laranjal do Jari e-mail: joycedefiore427@gmail.com

2 Liliane de Jesus Sousa Lima Discente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá *Campus* Laranjal do Jari e-mail: lilicajslima@outlook.com

3 Docente do Curso Superior de Administração Alain Roel Rodrigues dos Santos do Instituto Federal do Amapá *Campus* Laranjal do Jari. Mestre em Ciências pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Graduado em Administração pela Faculdade de Macapá; Pós-graduado em Docência do Ensino Superior; Pós-graduado em Educação Profissional e Tecnológica pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP). e-mail: alain.santos@ifap.edu.br

hierárquicos, colegas ou subordinados. Essas ações, muitas vezes sutis e insidiosas, têm o potencial de gerar sérios impactos não apenas nas vítimas diretas, mas também nas organizações como um todo.

Caracterizado pela exposição a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho. É preciso que seja um comportamento repetitivo e prolongado, o que pode trazer danos significativos à dignidade e à integridade do trabalhador. É mais comum em relações hierárquicas sem simetria, na qual a vítima é hostilizada, inferiorizada e culpabilizada diante seus colegas (SOARES, 2012).

É uma forma específica de violência no contexto do trabalho, com caráter predominantemente psicológico. Dependendo do país e cultura, esse fenômeno possui outra denominação, como mobbing ou psicoterror, entre outros (GARCIA, 2011). Sua compreensão e discussão no âmbito internacional têm Leymann e Hirigoyen como autores de referência. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que fez uma pesquisa em diversos países desenvolvidos tais como a Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos, os indicadores sobre as consequências do assédio moral são funestas para o mundo.

Por meio de uma revisão da literatura especializada, examinaremos as principais preocupações e incertezas que envolvem esse tema, destacando os impactos negativos que o assédio moral pode causar tanto nos indivíduos alvo das práticas abusivas quanto nas próprias empresas, incluindo queda na produtividade, aumento do absenteísmo, desmotivação dos colaboradores e deterioração do clima organizacional (CANIATO, 2008).

Neste contexto, o objetivo deste trabalho é investigar o fenômeno do assédio moral nas empresas, analisando seus impactos organizacionais e as consequências para os indivíduos envolvidos. Além disso, pretendemos identificar e discutir estratégias de prevenção e intervenção que possam contribuir para mitigar esse problema e promover um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso. Por meio de uma abordagem abrangente e embasada em pesquisas prévias, almejamos fornecer insights valiosos para profissionais de recursos humanos, gestores e demais interessados na temática do assédio moral nas organizações.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Impactos organizacionais do assédio moral

Segundo Hirigoyen (2010), o assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à saúde física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco ou degradando o emprego e as relações de trabalho, o clima de rivalidade e concorrência por cargos ou posições contribui para o fomento de situações de assédio moral.

(autor) destaca que cada vez mais a rivalidade e a competição nos ambientes organizacionais têm sido promovidas pelas próprias empresas, e que situações como essa acabam por atingir a integridade do trabalhador com graves consequências no âmbito de suas relações de trabalho.

O assédio moral muitas vezes começa de forma sutil e aparentemente inofensiva, manifestando-se através de brincadeiras ou comportamentos descontraídos entre colegas de trabalho e superiores. No entanto, essa conduta contribui para a disseminação do assédio moral nas organizações, pois pode se tornar habitual e não enfrentar censura. Como resultado, as vítimas frequentemente escolhem não denunciar, acabando por tolerar insinuações e piadas que podem evoluir para situações mais sérias. 2.2 Consequências para os indivíduos (Bradaschia 2007).

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, órgão de instância mais elevada de julgamento que envolvem o direito do trabalho no Brasil, classifica o assédio moral em 4 tipos. (TST, 2023).

2.1.1 Assédio moral interpessoal

Acontece individualmente com características pessoais e finalidade de prejudicar ou rebaixar determinado profissional na relação com a equipe.

2.1.2 Assédio moral institucional

Ocorre quando a própria empresa incentiva ou tolera quaisquer atos de assédio moral com seus funcionários. Neste caso, afirma-se a culpa da organização perante o crime, uma vez que, por meio de seus administradores, foi acoitado ou praticado atos desumanos de assédio.

2.1.3 Assédio moral vertical

O assédio moral ocorre entre indivíduos em diferentes níveis hierárquicos, como entre chefes e subordinados, e pode ser categorizado em duas formas distintas.

- Descendente: Caracterizado pela pressão de superiores com seus subordinados. Os superiores abusam de sua autoridade para pôr o funcionário em situações desconfortáveis.

- Ascendente: Ocorre por meio de boicotes de subordinados a seus superiores, por meio omissões e ações, que muitas das vezes possuem interesses diversos.

2.1.4 Assédio moral horizontal

Esse tipo de assédio acontece entre pessoas que ocupam o mesmo nível hierárquico e é estimulado pelo ambiente de competição exacerbada entre colegas de trabalho. O assediador assume uma postura de liderança negativa ao intimidar os colegas, o que se assemelha ao bullying, especialmente quando direcionado a indivíduos mais vulneráveis.

2.3 Estratégias de prevenção do assédio moral

Prevenir o assédio moral nas organizações é fundamental para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Isso envolve a implementação de políticas e procedimentos claros, treinamento regular para conscientização sobre o assunto e a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo e na igualdade. Ao estabelecer uma atmosfera onde o assédio é intolerável e as vítimas se sintam apoiadas para denunciar, as empresas podem criar um ambiente onde todos os colaboradores se sintam valorizados e seguros.

A seguir, segue uma lista com práticas eficazes na prevenção de situações de assédio, segundo o portal do IFMG:

1. Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
2. Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
3. Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
4. Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
5. Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
6. Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo;
7. Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
8. Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;

9. Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
10. A instituição deve oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
11. Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

2.4 Estratégias de Intervenção

As estratégias de intervenção frente ao assédio moral em empresas englobam procedimentos de denúncia seguros, investigações imparciais, apoio às vítimas e medidas disciplinares para os agressores. Estabelecer canais de comunicação confidenciais e acessíveis, oferecer suporte psicológico e promover uma cultura de respeito são passos cruciais para combater esse problema e promover um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

Quando confrontado com situações de assédio moral no ambiente de trabalho, é crucial agir com determinação e buscar apoio para enfrentar o problema. Inicialmente, se possível, dialogar com o agressor pode esclarecer os sentimentos envolvidos. Solidariedade entre colegas e estratégias coletivas fortalecem a resposta. Buscar suporte emocional com amigos, familiares e profissionais de saúde mental é fundamental para lidar com o impacto psicológico. Evite situações isoladas com o agressor, sempre buscando testemunhas. Relatar o assédio aos órgãos competentes da empresa, como Ouvidoria ou Recursos Humanos, e buscar apoio jurídico são passos importantes.

Além disso, buscar reparação moral, combater o comportamento abusivo e prevenir futuros casos são objetivos cruciais. Essas medidas não apenas promovem um ambiente de trabalho mais saudável, mas também fornecem suporte e proteção às vítimas, contribuindo para relações laborais mais colaborativas e respeitadas.

2.5 Legislação vigente

O assédio moral é submetido em algumas legislações vigentes dentro da constituição Federal e do código civil brasileiro, sendo eles:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (CF, 1988).

(...)

IV – Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (CF, 1988).

(...)

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (CF, 1988).

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (CF, 1988).

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (CC, 2002).

Art. 116. São deveres do servidor: (Lei nº 8.112/1990)

(...)

II – Ser leal às instituições a que servir;

(...)

IX – Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

(...)

XI – tratar com urbanidade as pessoas;

3 METODOLOGIA

Para realizar uma pesquisa abrangente sobre o assédio moral nas empresas e indicar estratégias eficazes de prevenção e intervenção, empregamos uma abordagem metodológica ampla. Iniciamos com uma revisão da literatura conceitual, abrangendo artigos acadêmicos, livros, relatórios de organizações internacionais e legislações vigentes no Brasil, a fim de estabelecer uma boa base teórica e consequentemente sólida. Em seguida, foi realizada uma análise conceitual e teórica detalhada dos diferentes aspectos do assédio moral, incluídos suas

manifestações, fatores de riscos e consequências, explorando também as teorias que explicam o fenômeno e suas implicações para indivíduos e organizações.

Para conduzir a pesquisa sobre assédio moral no ambiente de trabalho, foi adotada uma abordagem metodológica que empregou o uso de formulários anônimos como instrumento de coleta de dados. Os formulários foram distribuídos entre os funcionários da empresa, garantindo o anonimato dos participantes para promover uma maior sinceridade e abertura nas respostas. As perguntas abordaram diversas dimensões do assédio moral, incluindo a prevalência de comportamentos inadequados, a percepção dos indivíduos sobre recursos de apoio disponíveis e a eficácia das políticas organizacionais de prevenção e intervenção. Essa abordagem metodológica foi escolhida para permitir uma análise abrangente e representativa do fenômeno, contribuindo para a compreensão dos desafios enfrentados pelas organizações na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos.

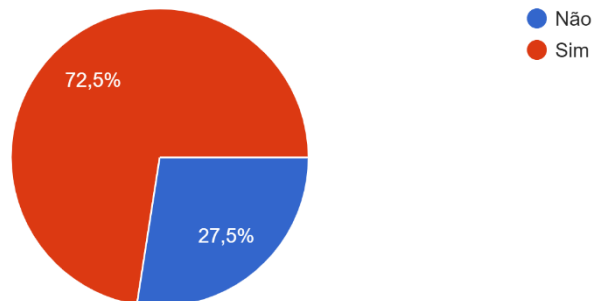
Com base nessa análise, foi desenvolvido propostas de intervenções que incluem políticas organizacionais, programas de treinamento, campanhas de conscientização e mecanismos de suporte às vítimas. E por fim discutimos seus possíveis resultados, essa abordagem metodológica abrangente nos permitirá investigar a fundo o assédio moral nas empresas e desenvolver intervenções eficazes para enfrentar esse problema.

4 Resultados e Discussões

O assédio moral nas empresas é um fenômeno complexo que pode ter sérias repercussões tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Os resultados da pesquisa revelaram uma prevalência significativa de comportamentos desagradáveis no ambiente de trabalho, com 72,5% dos participantes relatando ter presenciado ou sido diretamente afetados por tais situações. Isso sugere que o assédio moral é uma preocupação relevante que afeta uma parcela significativa da força de trabalho na região estudada.

Você já presenciou ou foi diretamente afetado por comportamentos desagradáveis no ambiente de trabalho?

102 respostas

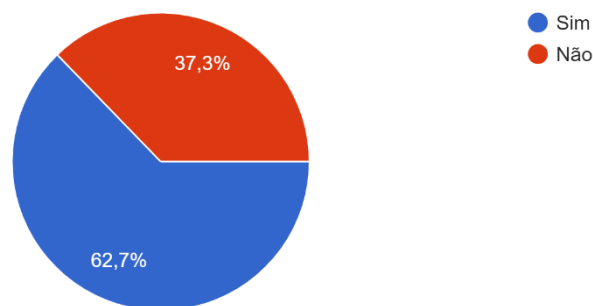


Fonte: Dados da Pesquisa

Além disso, os dados indicam que muitos trabalhadores não estão cientes dos recursos disponíveis para apoiar as vítimas de assédio moral, com apenas 62,7% dos participantes relatando conhecê-los. Isso ressalta a importância de melhorar a divulgação e o acesso a esses recursos, a fim de garantir que aqueles que enfrentam o assédio moral recebam o apoio necessário para lidar com a situação.

Você está ciente de quaisquer recursos disponíveis para apoiar as vítimas de assédio moral?

102 respostas

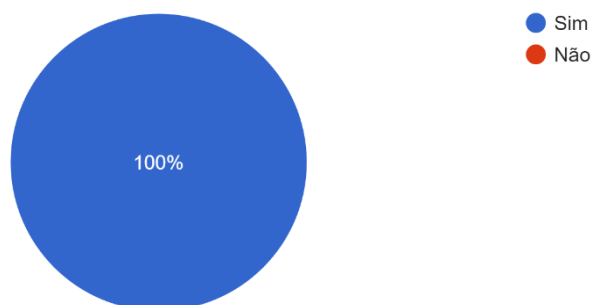


Fonte: Dados da Pesquisa

Uma descoberta preocupante foi a percepção generalizada de que o assédio moral pode afetar negativamente o desempenho no trabalho, com 100% dos participantes concordando com essa afirmação. Isso sugere que o assédio moral não apenas prejudica o bem-estar psicológico dos indivíduos, mas também pode ter consequências tangíveis para a produtividade e a eficácia no local de trabalho.

Você acredita que o assédio moral pode afetar negativamente o desempenho no trabalho?

102 respostas

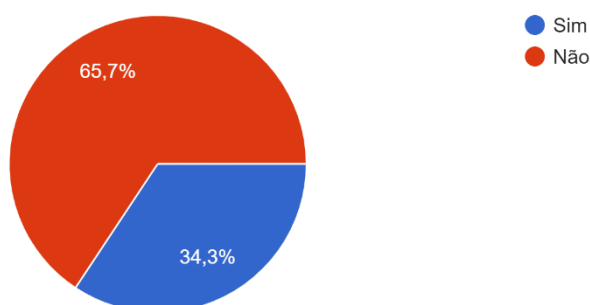


Fonte: Dados da Pesquisa

No entanto, apesar da prevalência e das consequências adversas do assédio moral, os resultados indicam que muitos trabalhadores não receberam treinamento ou orientação sobre como identificar e lidar com situações de assédio moral no local de trabalho. Apenas 34,3% dos participantes relataram ter recebido tal treinamento, o que sugere uma lacuna na preparação dos funcionários para lidar com essa questão.

Você já foi treinado ou recebeu orientações sobre como identificar e lidar com situações de assédio moral no local de trabalho?

102 respostas

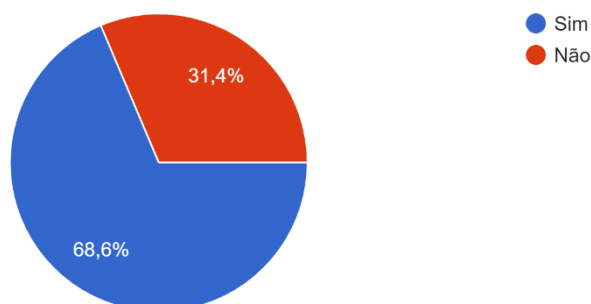


Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação à cultura organizacional, os resultados são mistos. Enquanto 68,6% dos participantes relataram sentir que a cultura de sua empresa apoia o respeito mútuo e a dignidade no ambiente de trabalho, uma proporção significativa de 31,4% discordou dessa afirmação. Isso sugere que, embora muitas empresas possam ter políticas formais de combate ao assédio moral, pode haver uma desconexão entre as políticas declaradas e a cultura real do local de trabalho.

Você sente que a cultura organizacional da empresa onde trabalha apoia o respeito mútuo e a dignidade no ambiente de trabalho?

102 respostas

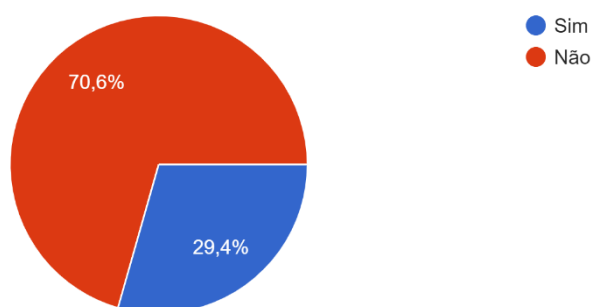


Fonte: Dados da Pesquisa

Por fim, os resultados revelaram uma percepção generalizada de que as políticas e procedimentos existentes não são aplicados de forma justa e imparcial quando se trata de casos de assédio moral. Apenas 29,4% dos participantes concordaram que as políticas são aplicadas de forma justa, enquanto 70,6% discordaram dessa afirmação.

Você acredita que as políticas e procedimentos existentes são aplicados de forma justa e imparcial quando se trata de casos de assédio moral?

102 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa

Isso sugere que há uma falta de confiança na capacidade das empresas de lidar adequadamente com o assédio moral quando ele ocorre.

Os resultados da pesquisa revelam uma série de situações preocupantes relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho. Um aspecto alarmante é o alto índice de funcionários (57%) que relataram ter recebido críticas exageradas ou injustas sobre seu trabalho ou esforço.

Isso sugere uma cultura organizacional que pode não valorizar o esforço dos colaboradores, contribuindo para um ambiente desmotivador. Além disso, cerca de 44,3% dos participantes indicaram ter sido alvo de supervisão excessiva, o que pode criar um clima de desconfiança e pressão constante.

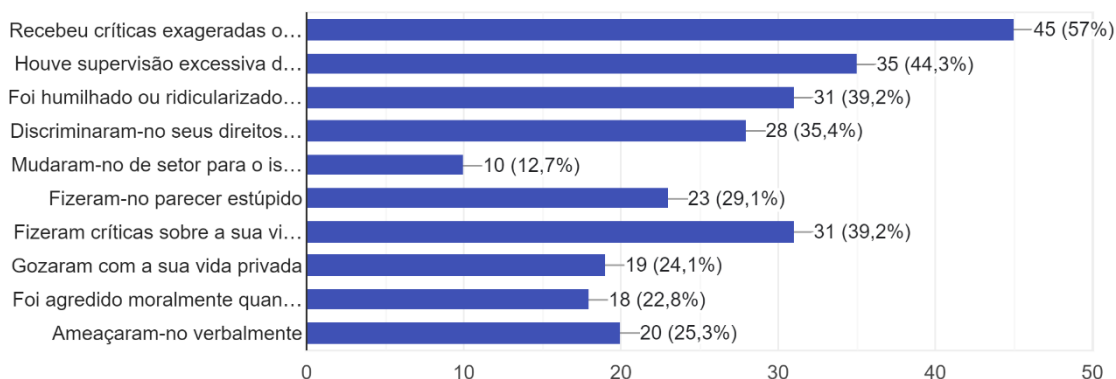
Os resultados da pesquisa revelam uma série de situações preocupantes relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho. Um aspecto alarmante é o alto índice de funcionários (57%) que relataram ter recebido críticas exageradas ou injustas sobre seu trabalho ou esforço. Isso sugere uma cultura organizacional que pode não valorizar o esforço dos colaboradores, contribuindo para um ambiente desmotivador. Além disso, cerca de 44,3% dos participantes indicaram ter sido alvo de supervisão excessiva, o que pode criar um clima de desconfiança e pressão constante.

A humilhação ou ridicularização em relação ao trabalho também foi uma experiência comum, com 39,2% dos participantes relatando ter passado por isso. Essa prática prejudicial pode ter um impacto significativo na autoestima e no bem-estar psicológico dos funcionários. Além disso, aproximadamente 35,4% dos participantes afirmaram ter sido discriminados em relação a seus direitos, como salário e distribuição de tarefas, evidenciando a presença de práticas discriminatórias no local de trabalho.

Outros comportamentos abusivos relatados incluem o isolamento ao mudar de setor (12,7%), a criação de uma imagem negativa (29,1%), críticas sobre a vida privada (39,2%), zombaria da vida privada (24,1%), ameaças verbais (25,3%) e agressão moral quando estavam a sós (22,8%). Esses dados destacam a gravidade e a prevalência do assédio moral nas organizações, ressaltando a necessidade de implementar políticas e procedimentos robustos de prevenção e intervenção para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os colaboradores.

Se você já presenciou ou sofreu assédio moral, responda a seguir.

79 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa

Em conjunto, esses resultados destacam a urgência de abordar o problema do assédio moral nas empresas. Estratégias de prevenção e intervenção são necessárias para criar ambientes de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos, onde todos os funcionários possam prosperar e contribuir para o sucesso da organização. Isso pode incluir o fornecimento de treinamento adequado, a melhoria da divulgação de recursos de apoio, a promoção de uma cultura de respeito e a revisão e fortalecimento das políticas e procedimentos existentes.

5 Conclusão

Diante da análise abrangente sobre o assédio moral nas empresas, é evidente a gravidade e a complexidade desse fenômeno no ambiente de trabalho contemporâneo. Os resultados da pesquisa revelaram uma série de situações preocupantes, incluindo críticas exageradas, humilhação, discriminação e ameaças verbais, que afetam significativamente o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

É fundamental reconhecer que o assédio moral não apenas prejudica as vítimas diretas, mas também tem sérios impactos nas organizações, incluindo queda na produtividade, aumento do absenteísmo e deterioração do clima organizacional. Portanto, é imperativo que as empresas adotem medidas eficazes de prevenção e intervenção para combater esse problema e promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Essas medidas podem incluir a implementação de políticas claras contra o assédio moral, programas de treinamento para sensibilização e capacitação dos funcionários, criação de

canais de denúncia seguros e confidenciais, e a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo e na dignidade humana. Além disso, é essencial que haja um compromisso contínuo por parte dos gestores e líderes em promover um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor, onde o assédio moral não seja tolerado em nenhuma circunstância.

Concluimos que, é necessário um esforço conjunto de todos os envolvidos - empresas, gestores, funcionários e órgãos reguladores - para erradicar o assédio moral das organizações e criar um ambiente onde todos possam trabalhar com dignidade, respeito e segurança.

REFERÊNCIAS

- Brasil. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1990. acesso em 08/02
- Brasil. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. acesso em 08/02
- Constituição Federal da república federativa do brasil 1988 **Constituição Federal do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. acesso em 08/02
- Brasil. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1990. acesso em 08/02
- BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho**: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. 2007. 230 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) Acessado em 08/02
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.
- Garcia, I. S. & Tolfo, S. R. (2011). **Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva**. *Psicologia & Sociedade*, 23(11), 190-192
- GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 183-192, 2006
- COLETA, J. A. D.; MIRANDA, H. C. N. **O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações**: o assédio moral na educação superior. 2001. Disponível em: . Acesso em: 08 ago. 2011.

LORENTZ, C. N.; LIMA, L. C.; DEL MAESTRO FILHO, A. Assédio moral: reflexões sobre seus impactos nas organizações, no papel e na responsabilidade dos profissionais de recursos humanos. In: **ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**, 35., 2011, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: Anpad, 2011.

NUNES, T. S. (2011). **Assédio moral no trabalho**: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.

NUNES, T. S. & Tolfo, S. R. (2012b). Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho. **Anais do XXXVI Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, Brasil.

LUBIT, R. O impacto dos gestores narcisistas nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p. 66-77, 2002

NAKAMURA, A. P.; FERNÁNDEZ, R. A. Assédio moral: mobbing. *Aletheia*, n. 19, p. 69-74, 2004.

PEDROSO, V. G. et al. Aspectos conceituais de assédio moral: um estudo exploratório. **Revista de Administração em Saúde**, v. 8, n. 33, p. 139-147, 2006.

SILVA, J. L. O. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

TARCITANO, J. S. C.; GUIMARÃES, C. D. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2004. 47 f. Monografia (Conclusão de curso) – Faculdade Estácio de Sá, Centro de Educação Tecnológico Estácio de Sá, Juiz de Fora. VILLAS BOAS, S.

Perseguição no trabalho é assédio moral. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 21 mar. 2002. Caderno Equilíbrio, p. 8-11.

POSSAS, M. C.; MEDEIROS, C. R. O.; BARROSO, A. S. **Análise epistemológica da produção bibliográfica sobre assédio moral no campo da administração**. Unifamma, Maringá, v. 13, n. 2, p. 1-19, 2014

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; BUENO MENDONÇA, J. M. **Assédio moral no trabalho**: dilacerando oportunidades. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 19-39, 2015

ANEXOS

ANEXO I - Formulário quantitativo aplicado ao estudo do assédio moral nas empresas

12/05/2024, 19:42

Formulário quantitativo aplicado ao estudo do assédio moral nas empresas.

Formulário quantitativo aplicado ao estudo do assédio moral nas empresas.

Este formulário tem como objetivo coletar informações sobre a percepção e experiência dos funcionários em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho. Suas respostas serão utilizadas para avaliar a existência de comportamentos inadequados.

Suas respostas serão mantidas em sigilo e usadas apenas para fins de análise e desenvolvimento de estratégias de prevenção e combate ao assédio moral. Agradecemos sua colaboração e sinceridade ao preencher este formulário.

Desenvolvido e aplicado por alunos do curso de bacharelado em Administração, como levantamento de dados em razão e para o desenvolvimento de um artigo científico de conclusão de curso.

* Indica uma pergunta obrigatória

Responda as perguntas com sinceridade, sem qualquer preocupação com sua integridade, pois afirmamos a confidencialidade deste formulário até mesmo para os criadores.

1. Você já presenciou ou foi diretamente afetado por comportamentos desagradáveis no ambiente de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Não
 Sim

2. Você está ciente de quaisquer recursos disponíveis para apoiar as vítimas de assédio moral? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

3. Você acredita que o assédio moral pode afetar negativamente o desempenho no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

4. Você já foi treinado ou recebeu orientações sobre como identificar e lidar com situações de assédio moral no local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

5. Você sente que a cultura organizacional da empresa onde trabalha apoia o respeito mútuo e a dignidade no ambiente de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

6. Você acredita que as políticas e procedimentos existentes são aplicados de forma justa e imparcial quando se trata de casos de assédio moral? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

7. Se você já presenciou ou sofreu assédio moral, responda a seguir.

Marque todas que se aplicam.

- Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço
- Houve supervisão excessiva de seu trabalho
- Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho
- Discriminaram-no seus direitos (ex. salário, turnos, distribuição de tarefas, bônus,
- Mudaram-no de setor para o isolar
- Fizeram-no parecer estúpido
- Fizeram críticas sobre a sua vida privada
- Gozaram com a sua vida privada
- Foi agredido moralmente quando estavam a sós
- Ameaçaram-no verbalmente

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários