

**CLEBERSON DISESSA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

**POUSO ALEGRE – MG**

## RESUMO

Nos dias atuais percebe-se um crescimento contínuo do bullying, e tem se tornado um fator muito preocupante, em todas as áreas da sociedade, pois se trata de uma violência, onde se perde o respeito, e vem surpreendendo com casos absurdos. Esse fenômeno é considerado antigo, mas ainda hoje mantém um caráter oculto, e um dos fatores disso é que as vítimas, em muitos casos, sentem-se temerosas em denunciar o agressor. O presente trabalho tem como objetivo o estudo do fenômeno assédio moral nas empresas e identificar a prática do bullying como uma de suas dimensões, caracterizado pela conduta abusiva do superior hierárquico nas relações organizacionais. Para isso foi examinado conceitos como, assédio moral, mobbing e bullying e sua relação com as pressões para o aumento da produtividade e eficiência nas organizações. O estudo trata também a respeito da identidade e novo significado da Pedagogia no contexto do novo milênio, que além de uma ciência da educação, cabe à pedagogia o estudo e investigação do trabalho pedagógico desenvolvido em espaços não escolares.

**Palavras-chave:** Pedagogia Empresarial, Bullying, Assédio Moral

## ABSTRACT

Nowadays it is notable the growth of bullying , and it has become a worrying factor in all over the society fields, as it concerns a violence which is disrespectful, and it surprises with absurd cases. This phenomenon is considerable to be old, but it still maintains a hidden character, and one of its factors is that the victims, in many cases, feel fearful to denounce the aggressor. This current work aims to study the moral harassment phenomenon in companies and identify its practice as one of its dimensions, characterized by the abusive conduct of the hierarchical superior in the organizational relations. Thereunto, concepts as moral harassment, mobbing and bullying were examined, as well as its relation that involves pressures to increase companies' productivity and efficiency. This study also makes an approach to the identity and new meaning of Pedagogy in the new millennium context, which beyond being an education science, it's responsible to study and investigate the pedagogical work developed in non-school spaces.

**Keywords:** Entrepreneurial Pedagogy, Bullying, Moral Harassment

## 1 INTRODUÇÃO

Em suma, o termo assédio moral pode compreender todas as formas de atitudes agressivas, intencionais e repetidas, que ocorrem sem motivação evidente, adotadas entre pares. Tem sua ocorrência em relações desiguais de poder e pode causar angústia e depressão. O assédio moral pode ser considerado um problema mundial, tendo sua manifestação em qualquer organização, pública ou privada, onde muitas dessas organizações não admitem a ocorrência desse problema, ou desconhecem o assunto, negando seu enfrentamento.

Esse fenômeno é muito antigo, mas ainda nos dias de hoje mantém um caráter oculto, e um dos fatores disso é que as vítimas não têm coragem suficiente para uma possível denúncia. Isso contribui para o desconhecimento e a indiferença sobre o assunto por parte da maioria dos profissionais.

Apesar dos inúmeros debates que rondam este assunto, e muitas descobertas sejam relativamente recentes, existe um tipo de assédio, como o *bullying*, que é um velho conhecido no ambiente organizacional, é o assédio moral. Em tempos remotos tinha uma menor intensidade do que nos dias de hoje, e certamente, com menor destaque na mídia, mas sempre existiram

situações nas quais muitas pessoas de repente passam a perseguir e torturar, psicológica e fisicamente, aqueles que, por eles, são considerados inferiores ou frágeis.

O assédio moral é representado através de condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, frequentes e no exercício das funções dos trabalhadores. Pode ser chamado também de *harcèlement* moral, *mobbing* assédio psicológico no trabalho, ou ainda, psicoterror, podendo ocorrer entre diferentes níveis hierárquicos.

Na maioria dos casos o assédio moral pode causar sofrimento e desorganização na vida das pessoas, podendo também ocasionar depressão, e situações em que os alunos acabam por ter que iniciar tratamento com medicamentos em decorrência do problema sofrido dentro da organização. É importante salientar que em alguns casos a própria organização apresenta dificuldade na ajuda aos seus colaboradores que sofrem esse tipo de violência, preferem não encarar o problema e muitas vezes nem não comparecem ou exigem da organização ações preventivas.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Histórico do assédio moral

"Assédio moral" é um termo com nomenclatura adotada no Brasil, que teve seu surgimento oficial, no campo do direito administrativo municipal em 1999, através do Projeto de Lei sobre Assédio Moral, que foi encaminhado primeiramente para a Câmara Municipal de São Paulo, e dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática desse comportamento entre o funcionalismo da administração pública municipal direta, com inspiração na pesquisa realizada na França por Marie-France Hirigoyen e publicada com o título "Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien"(1998). A tradução de sua obra para o português, em 2000, juntamente com a defesa da dissertação de Mestrado de Barreto sobre a jornada de humilhação dos empregados adoecidos no trabalho foram os responsáveis pela repercussão do tema no Brasil (HIRIGOYEN, 2003).

É possível afirmar que a sociedade se encontra na "Era da Globalização", onde se verifica os avanços tecnológicos e científicos como Internet, genoma e célula-tronco, assim como os meios de comunicação diminuindo cada vez mais as "distâncias globais". No entanto, hoje vive-se numa sociedade em que as pessoas sequer conseguem conversar com seus vizinhos ou mesmo, em muitos casos, até mesmo com seus familiares, e também não sabem quem são as pessoas que trabalham ao seu lado durante todo o dia. Todo esse individualismo e a conduta do

"cada um por si" dos tempos atuais têm criado de forma considerável condições favoráveis para as condutas perversas de assédio moral (HIRIGOYEN, 2003).

Em relação ao assédio moral, alguns países já possuem legislação específica para punir o assédio moral, que é o caso de Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, França, Noruega e Suécia. No caso dos Estados Unidos, os casos de assédio são julgados de acordo com a legislação, levando em consideração o dano moral. E em países como Espanha, Itália e Japão já existem leis, mas à espera de aprovação (REVISTA ÉPOCA, 2008).

Para Hirigoyen (2006) é necessário definir claramente o conceito de assédio, já que esse vocábulo pode ser usado em diferentes contextos. O uso do termo moral juntamente ao termo assédio permite explicitar em que contexto este tema pode ser discutido, uma vez que, enquanto o assédio remete à área psicológica, o termo moral remete a uma perspectiva de bem ou mal, ou então, correto ou incorreto.

## 2.2 O conceito de assédio moral

Pode-se considerar assédio moral como o abuso do poder, que ocorre de forma repetida e sistematizada, durante um período longo de tempo, o que constitui a principal característica do assédio moral, configurado como uma prática de perversidade que ocorre no local de trabalho

(HIRIGOYEN, 2003; BARRETO, 2000; FREITAS, 2001).

Quadro 1 – Definições de alguns autores para assédio moral.

| AUTOR               | TERMO                    | DEFINIÇÃO   |
|---------------------|--------------------------|---|
| EINARSEN<br>(2000)  | <i>Mobbing</i>           | Acontece quando um ou mais indivíduos, repetidamente, são expostos a atos negativos (seja assédio sexual, atormentar, exclusão social, comentários ofensivos, abusos físicos ou similares) conduzidos por um ou mais indivíduos. Adicionalmente é preciso haver disparidade nas relações de poder entre as partes. A pessoa confrontada tem que sentir dificuldades em defender-se.   |
| HIRIGOYEN<br>(2001) | <i>Harcelement Moral</i> | Toda e qualquer conduta abusiva manifestada sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritas que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar ao ambiente de trabalho.  |
| BARRETO(2005)       | Assédio Moral            | É uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos tanto de bens materiais quanto moral, no âmbito das relações laborais. O que caracteriza no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição. |

Fonte: HIRIGOYEN (2003); BARRETO (2000); FREITAS (2001).

Mas, vale lembrar, que no assédio moral o abuso de poder não se dá de uma forma explícita,

pois o perverso do abuso do poder se estabelece de forma sutil, usando de estratégias, por vezes até sob uma máscara de ternura ou bem-querer. O outro não percebe a violência, onde pode ter a impressão de que é ele quem conduz o jogo. Nunca existe um conflito aberto. É uma violência

que ocorre de forma subterrânea, acontecendo a partir de uma verdadeira distorção da relação entre o perverso e seu parceiro (BARRETO, 2000).

O assédio moral pode desenvolver-se em duas fases, onde a primeira fase é a sedução perversa, onde o perverso realiza o envolvimento da vítima, o que também pode ser chamado de enredamento. Nesta fase ocorre a desestabilização da pessoa “agredida” e com isso ela perde a autoconfiança e tornando-se ainda mais indefesa. A segunda fase é a da violência (já manifestada), onde vítima já está envolvida e passa a ser manipulada pelo perverso como se fosse um objeto, nesta fase está presente também a ocultação do problema, como receio de perder o emprego. Durante este processo, a vítima pode apresentar alguns tipos de sintomas como: dores generalizadas, sentimentos de inutilidade, depressão, aumento da pressão arterial, dores de cabeça, entre outros, que acabam gerando transtornos psíquicos, que em alguns casos podem se tornar irreversíveis (HIRIGOYEN, 2003).

Ainda de acordo com o mesmo autor acima, o assédio provoca algumas situações podem ser assim citadas:

Quadro 2 – Situações provocadas pela assédio moral:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>a) estabelece-se de forma sutil;</li><li>b) a “vítima” não tem consciência do que está ocorrendo;</li><li>c) não há conflito explícito;</li><li>d) o agressor, na maioria dos casos, é próprio o chefe, mas não é regra;</li><li>e) a vítima apresenta diferenças com respeito a padrões estabelecidos.</li></ul> |
|---|

Fonte: HIRIGOYEN (2003)

Nos momentos de humilhação, dificilmente se percebe a solidariedade dos colegas de trabalho dificilmente, o que poderia ajudar amenizar ou evitar tal situação. Com isso, o perverso sente seu objetivo conquistado, que pode ser a conquista do poder, mascarando até mesmo a própria incompetência. O perverso, na verdade, não passa de um invejoso que busca induzir os outros a usar seus mecanismos para depois levá-los a perverter as normas (HIRIGOYEN, 2003).

Sem dúvida, o ambiente organizacional pode apresenta diversas condições que geralmente são confundidas com o assédio moral, sendo necessário distingui-lo dos demais, uma vez que somente depois dessa distinção, é possível construir programas de combate e prevenção. O estresse profissional, apesar de estar presente em uma das fases do assédio, só se torna

destruidor através do excesso, enquanto o assédio é destruidor em qualquer nível (HIRIGOYEN, 2003).

Num conflito organizacional, há uma relação simétrica, os pontos são expressos e um diálogo é aberto. Já no assédio moral, há uma relação assimétrica, na qual, apenas um indivíduo detém o poder, utilizando-o em detrimento do outro, onde tudo é velado, oculto e implícito (SCANFONE ; TEODÓSIO, 2004).

trabalho e a desestabilização da vida afetiva e até familiar. (HIRIGOYEN, 2003).

Num ambiente organizacional o assediador tem como principal interesse a demissão do assediado, o que acarreta profundas alterações em seu lado afetivo, que se isola dos familiares e amigos, em na maioria dos casos passa a fazer uso de álcool e outros tipos de drogas mais pesadas. (HIRIGOYEN, 2003).

Algumas características e comportamentos são comum ao assediador moral, como o abuso do poder, o aumento da entonação vocal, sobrecarga das tarefas, desmoralização do assediado, ameaça de desemprego, assim como a não permissão de atividades que são de direito dos trabalhadores (ESTALIAM, 2005).

Quadro 3 - Estratégias do agressor

| <b>ESTRATÉGIAS DO AGRESSOR (ASSDIADOR MORAL)</b>   |
|--|
| a) Escolher a vítima e isolar do grupo. Impedir que a vítima se expresse e não explique o porquê. Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar frente aos pares; |
| b) Culpar / Responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço pessoal e familiar;                                    |
| c) Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho;                                     |
| d) Destruir a vítima, desencadeando novas doenças e/ou agravando as pré-existentes. A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante;                     |
| e) Livrar-se da vítima, que se vê forçado(a) a pedir licença médica, transferência ou demissão;  |
| f) Impor despótica e autoritariamente ao coletivo seu comando.   |

Fonte: ESTALIAM (2005)



O assédio moral nas organizações pode ser definido como um fenômeno social, que toma o local de trabalho, sistematizando ataques propositais de uma pessoa a outra, ferindo sua dignidade e integridade física e moral, excluindo o outro do meio de convívio (MARCONDES; DIAS, 2011).

Toda essa ação empreendida pelo agressor tem como principal favorecedor a existência de uma assimetria de poder. Para Max Weber, em sua obra *Economia e Sociedade*, é possível perceber a conceituação de poder, que:

Significa toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento dessa probabilidade (WEBER, 1991, p.33).

Sem dúvida, o exercício do poder, através de diversos mecanismos, para alcançar que condutas estejam de acordo com os parâmetros previamente estabelecidos, é uma prática considerada legítima no mundo do trabalho. Entretanto, sempre existe algum nível de conflito com origem na adaptação a novos papéis, que vai de encontro às divergências ou interesses, integrando um conjunto de inter-relações que se estabelecem em qualquer local de trabalho. Mas, essas características não podem servir de justificativa para o encobrimento de determinadas práticas que ultrapassam os limites de tolerância ou admissibilidade (MARCONDES; DIAS, 2011).

Segundo Barreto (2000), tanto como homens, como mulheres reagem de maneiras específicas diante do assédio moral. Os trabalhadores assediados normalmente apresentam depressão, a vontade de vingança, insônia, diminuição sexual, consumo de álcool, assim como pensamentos suicidas. No caso específico das mulheres podem haver reações com choros frequentes, insônia, distúrbios alimentares e palpitações.

### **3 ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES**

De acordo com Ferreira (2006), o assédio moral pode acontecer de três maneiras diferentes, a saber:

- a) vertical descendente – praticado por chefe ou empregador;
- b) horizontal – praticado por colegas de trabalho;
- c) vertical ascendente – praticado por grupos de subordinados.

Tarcitano *et al* (2004) afirma que a maior parte dos casos de assédio moral pode-se apresentar com a seguinte proporção:

Quadro 4 – Proporção do assédio moral

| ORIGEM DO ASSÉDIO                    | %   |
|--------------------------------------|-----|
| Hierarquia                           | 58  |
| Diversas pessoas (incluindo colegas) | 29  |
| Colegas                              | 12  |
| Subordinado                          | 1   |
| Total                                | 100 |

Fonte: TARCITANO *et al* (2004)

Por isso, dois aspectos importantes precisam ser considerados quando relacionamos poder e assédio moral. Em primeiro lugar, quem detém poder tem capacidade de exercer certa influência, e numa situação de assédio, esta capacidade se excede e acaba impedindo uma possível resposta de enfrentamento ao assediador por parte da vítima, resultando numa reação de evitar qualquer confronto, ou seja, a fuga. Em segundo lugar, é possível perceber uma relação de dependência de uma das partes em relação àquela que exerce o poder. Esta relação de dependência pode ocorrer em decorrência do controle que o assediador exerce sobre os recursos que a pessoa, que é alvo do

molestamento, necessita para realizar seu trabalho (MARCONDES; DIAS, 2011).



<http://www.projetoreservado.com/categoria/emprego>

Figura 1 – O assédio moral

### 3.1 O trabalho do pedagogo nas organizações

Em relação ao contexto brasileiro, a formação do Pedagogo Empresarial surgiu vinculada à idéia da necessidade de uma preparação e formação dos Recursos Humanos nas organizações, sendo fator essencial para o êxito empresarial. Segundo Almeida (2006, p. 130):

A atuação do profissional de pedagogia nas organizações será importante e positiva na medida em que elas não estejam visualizando apenas a manutenção de políticas de RH clientelistas, mas sim estejam preocupadas com o desenvolvimento humano de forma efetiva, voltadas para a potencialização da inteligência de cada um individualmente e da organização como um todo.

A partir daí, o pedagogo empresarial passa a ganhar espaço nas empresas para atuar no departamento de recursos humanos, na área de treinamentos e desenvolvimento de pessoas, tendo como responsabilidade a preparação e

formação de mão-de-obra, atendendo exigências e peculiaridades dos indivíduos, e também da organização (BOSA; RIBAS, 2008).

A atuação do profissional da pedagogia empresarial deve ocorrer de forma relacionada e cooperativa com os outros profissionais da gestão de pessoas. A partir daí, é possível elaborar e desenvolver projetos e ações que contribuem para uma melhor atuação dos colaboradores, bem como a melhora do desempenho da empresa (BOSA; RIBAS, 2008).

Para Ribeiro (2006) o educador no ambiente organizacional é de suma importância, pois ao educador cabe, principalmente, a missão de colaborar para o desenvolvimento humano. Em qualquer lugar do mundo, o educador que percebe a influência de sua profissão, e deixa se influenciar pelo desenvolvimento é aquele que, de forma efetiva entendeu a sua importância para a evolução do ser humano. O educador que não tem este pensamento não alcançará sucesso em sua jornada. O mesmo caminho vale para o pedagogo empresarial, que é um educador que atua com vistas ao crescimento profissional e ao desenvolvimento dentro das organizações.

O Pedagogo Empresarial precisa também de uma formação humanística e técnica, a fim de desenvolver a capacidade de atuação junto aos recursos humanos da organização. Sua formação inclui disciplinas como: didática aplicada ao treinamento, jogos e simulações empresariais, administração do conhecimento, ética nas organizações, comportamento humano nas

organizações, cultura e mudança nas organizações, educação e dinâmica de grupos, relações interpessoais nas organizações, desenvolvimento organizacional e avaliação do desempenho. (RIBEIRO, 2003).

Enfim, a comunicação e o relacionamento dos indivíduos no interior das organizações passam a serem fatores inerentes ao processo da formação profissional. Na maioria das organizações, comunicação possui deficiências, e na prática, percebe-se que o homem não explora corretamente as formas de se relacionar. No caso da linguagem corporal, ela é responsável por quase dois terços da comunicação entre dois indivíduos, no entanto, ocorre um desperdício de mais da metade dos efeitos responsáveis por uma boa comunicação (BOSA; RIBAS, 2008).

### **3.2 O papel do profissional da pedagogia empresarial diante do assédio moral**

No contexto atual, é indispensável no interior das empresas a inserção do pedagogo empresarial, com conhecimentos especializados em educação, organização, planejamento, avaliação, seleção, recrutamento desenvolvimento e treinamento de funcionários (BOSA; RIBAS, 2008).

Vale salientar que a educação tem uma grande importância na reestruturação do mundo do trabalho, e no espaço produtivo, faz-se necessário que o profissional da educação, baseado em teorias e metodologias sólidas,

assuma seu espaço de forma efetiva no interior das organizações (ALMEIDA, 2006).

A atuação do pedagogo empresarial precisa acontecer de forma cooperativa a outros profissionais de gestão, não pode trabalhar sozinho, isolado da equipe. O trabalho em parceria possibilita o desenvolvimento de planos, projetos e ações que buscam a melhoria de atuação dos colaboradores.

Conforme afirma Almeida (2006, p.7):

O Pedagogo Empresarial tem o domínio de conhecimentos, técnicas e práticas que, somadas à experiência dos profissionais de outras áreas, constituem instrumentos importantes para a atuação na gestão de pessoas.

A gestão de pessoas nos dias de hoje é um dos principais focos de atenção dos líderes das organizações. A modernização das organizações eliminou significativamente, as barreiras entre os mercados e o acesso às tecnologias de administração, produção e comercialização, o que tornou o capital humano um dos grandes diferenciais competitivos. Por isso, é preciso garantir que os funcionários estejam bem treinados, preparados, motivados e comprometidos com os propósitos da organização (BOSA; RIBAS, 2008).

Segundo Leymann (2000), existe um conjunto de medidas que precisam ser tomadas, dentro da organização em relação ao assédio moral, inclusive a fase em que se encontra esse processo.

Numa fase inicial, juntamente com sua equipe de Recursos Humanos, da qual faz parte o pedagogo empresarial, o empregador deverá estabelecer uma política de prevenção de conflitos, assim como meios de informação e formação de dirigentes, evitando assim futuras situações de assédio, isto é, uma boa prática de prevenção. No entanto, quando o processo já se encontra numa fase avançada, o empregador deve possibilitar à vítima, tratamento e processo de reabilitação profissional. É considerável também que exista também uma boa prevenção de saúde mental e física dos trabalhadores, além de fornecer boas condições de trabalho e de funcionamento da organização (HIRIGOYEN, 2006).

Ainda de acordo com o mesmo autor acima, é muito importante atribuir responsabilidades à equipe multidisciplinar na prevenção do assédio moral, que deve definir estratégias de prevenção e funcionar com regras de ética e políticas, que permitem dissuadir os assediadores. A organização deve mostrar através dos seus métodos de gestão, exemplos de modos de funcionamento claros, permitindo assim, um bom ambiente de trabalho.

Vale lembrar, que a vítima também pode desempenhar um papel relevante através da sua postura perante o assédio moral. Para isso, deverá estar atenta e resistir, manter a sua autoestima, criando laços de interajuda e solidariedade com outros colegas, o que pode acontecer através dos treinamentos e relações interpessoais. Nesse caso,

o pedagogo empresarial, pode proporcionar ajuda como a escuta, a observação de comportamentos, colocando em prática o papel de interlocutor dentro da organização, atuando na situação, com medidas metodológicas, assim como encaminhamento para atendimento psicológico e médico, quando necessário (HIRIGOYEN, 2006).

#### 4 METODOLOGIA

O presente trabalho teve como proposta o estudo bibliográfico de um assunto tão discutido na atualidade, que é o assédio moral, considerado um tema de importância relevância, que além do ambiente escolar, faz parte também do mundo organizacional, e só tem se agravado. Foram usados autores da área de Educação Escolar e outros que tratam do assunto *bullying* com mais propriedade. Tais pesquisas servem como base, portanto, tornando-se um desafio abordar esse tema, porém um desafio gostoso que estimula a busca por fontes de pesquisa.

#### 5 DISCUSSÃO

De acordo com as pesquisas sobre a incidência do fenômeno do assédio moral em locais de trabalho no Brasil, é possível perceber de imediato que estas situações já são comuns nas empresas e ocorrem desde muito tempo, embora tenham se intensificado nos últimos anos. Nos dias atuais, tem-se aumentado o interesse, gerado em parte, pela maior exposição na mídia de

alguns casos mais alarmantes, que contribuem para o aumento do conhecimento e a uma maior conscientização sobre a gravidade do problema.

Existem muitos temas de interesse associados a essa questão, mas o que chama atenção são as atitudes daqueles com nível hierárquico superior, o que constitui num dos aspectos mais preocupantes, e merecem uma análise mais detalhada, pois mostram um maior grau de identificação com a empresa, remetendo ao um nível maior de responsabilidade das organizações, o que facilita ou até mesmo induz esse tipo de comportamento.

Sendo assim, diante dessa perspectiva, é preciso assumir que o problema adquire bastante complexidade e amplas repercussões, que além de afetar os sujeitos envolvidos diretamente com o problema, pode repercutir negativamente no clima organizacional e na convivência da empresa. Por isso, a partir dessa perspectiva multidimensional do fenômeno assédio moral, é preciso focar a pesquisa na relação existente entre os diversos fatores sociais, que podem favorecer ou reforçar as situações de agressividade no local de trabalho.

#### 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento desse tema foi de suma importância para o conhecimento e desenvolvimento de novos saberes sobre o assunto em questão, onde foi possível perceber que no interior das organizações é possível

encontrar diferentes tipos de assédio, que podem ocorrer em vários níveis hierárquicos e com autores distintos, o que envolve poder e controle de forma perversa e continuada, sem qualquer culpa, atingindo a dignidade e a integridade psíquica e física do indivíduo assediado.

De uma forma geral, foi possível constatar que o processo de assédio moral no trabalho gera também custos econômicos, sociais e de saúde pública, que podem afetar em primeiro os indivíduos, as organizações e a sociedade.

Constatou-se também que esse tema é complexo e atualizado, o que merece atenção por parte de toda a sociedade e profissões, chamando a atenção de especialistas e estudiosos, para uma pesquisa e estudos mais profundos, com ênfase na profilaxia e combate a essa problema nos dias atuais.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. G. de. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências.** Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações.** 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - PUC, São Paulo, 2000.

BOSA, N. L.; RIBAS, K. M. F. O Pedagogo e sua Inserção no Âmbito Empresarial. **Revista Eletrônica Lato Sensu –** Ano 3, nº1, março de 2008.

ESTALIAM, S. **Assédio Moral é ilegal e imoral.** Recife, 2005.

FERREIRA, D. S. Assédio moral – relações desumanas nas organizações. 44f., ed. Exato, Rio de Janeiro, 2006.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poderperverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr.jun. 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LEYMANN, H. (2000), “Mobbing”. Página consultada em 3 de Dezembro de 2010. Disponível em <http://www.leymann.se/English/20100E.HTM>

MARCONDES, A. L. N.; DIAS, R. Características do bullying como um tipo de assédio moral nas organizações. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração** – UFF – Ano 2011 – Volume 11.

REVISTA ÉPOCA. **O pesadelo do assédio moral**. São Paulo: Globo, 19 setembro 2008.

RIBEIRO, A. E. A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

SCANFONE, L.; TEODÓSIO, A. S. S. Assédio moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática? **E & G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 4, n. 7, p. 71-80, jun. 2004.

TARCITANO, J. S. C. et al. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Juiz de Fora – 2004.

WEBER, M. **Economia e sociedade**. Brasília: Editora UNB, 1991.