Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

VITOR DUARTE DE PAULA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PESQUISA COM ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR

Assis/SP
2018

Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

VITOR DUARTE DE PAULA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PESQUISA COM ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Vitor Duarte de Paula
Orientador(a): Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Assis/SP
2018

FICHA CATALOGRÁFICA

P324a PAULA, Vitor Duarte de

Assédio moral no trabalho: pesquisa com estudantes do ensino superior / Vitor Duarte de Paula. – Assis, 2018.

43p.

Trabalho de conclusão do curso (Administração). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Esp. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

1. Assédio moral. 2. Gestão de pessoas.

CDD: 658.663

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PESQUISA COM ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR

VITOR DUARTE DE PAULA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Examinador: José Carlos Cavassini

Assis/SP
2018

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus por me conceder sabedoria e capacitação, a ELE toda honra e glória. A minha família pelo apoio, e a todos que me apoiaram e incentivaram desde o início deste curso de Administração de Empresas.

AGRADECIMENTOS

A Deus, o que seria de mim sem a fé depositada NELE.

Aos meus pais, irmãos e toda minha família que, com muito incentivo e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida.

À professora Ms. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza pela paciência, dedicação, orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

A todos os professores do curso, que foram importantes na minha vida acadêmica. Aos amigos e colegas, pelo incentivo e apoio constante.

RESUMO

O assédio moral é considerado um grande problema para as empresas, por isso elas devem estar preparadas para lidar com este tipo de situação, o presente trabalho analisa e demonstra algumas das causas e consequências que o assédio moral gera dentro das organizações de acordo com a visão de vários autores. Para trazer mais conhecimento sobre o assunto foi realizado uma pesquisa exploratória por meio da Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho – EP-AMT com 20 afirmações com 7 pontos na escala de resposta, que foram aplicados para 24 pessoas do curso de Administração que atuam no mercado de trabalho, sendo 14 mulheres e 10 homens. Com base nos dados levantados, pode-se concluir que os estudantes do ensino superior do curso de Administração da FEMA não sofrem ou sofrem pouco assédio moral no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral; Gestão de pessoas.

ABSTRACT

Bullying is considered a major problem for companies, so they must be prepared to deal with this type of situation, this paper analyzes and demonstrates some of the causes and consequences that bullying creates within organizations according to the vision of several authors. In order to bring more knowledge about the subject, an exploratory research was carried out through the Moral Work Attention Persistence Scale - EP-AMT with 20 affirmations with 7 points in the response scale, which were applied to 24 persons of the Management course who work in the labor market, with 14 women and 10 men. Based on the data collected, it can be concluded that the students of the higher education of the course of Administration of FEMA do not suffer or suffer little moral harassment in the work environment.

Keywords: Moral Harassment; People management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Frequência de resposta sobre a crítica por alguém.....25

Figura 2 - Frequência de resposta sobre pessoas que já evitou falar com você, mandando recado pelos outros. 25

Figura 3 - Frequência de resposta sobre pessoas que evitou ou impediu que você se comunicasse normalmente com o grupo. 26

Figura 4 - Frequência de resposta ameaças sem motivos. 26

Figura 5 - Frequência de resposta coisas sobre você que prejudicaram sua imagem. 27

Figura 6 - Frequência de resposta alguém já o discriminou com relação aos seus colegas de trabalho. 28

Figura 7 - Frequência de resposta alguém não respeitou seu conhecimento ou experiência de trabalho. 28

Figura 8 - Frequência de resposta alguém o acusou de cometer erros que antes não cometido. 29

Figura 9 - Frequência de resposta alguém não o deixou falar nas reuniões ou o interrompeu quando estava falando. 29

Figura 10 - Frequência de resposta alguém utilizou palavrões ou expressões humilhantes para xinga-lo. 30

Figura 11 - Frequência de resposta alguém não respondeu as duas perguntas verbais ou escritas. 31

Figura 12 - Frequência de resposta alguém recusou suas propostas antes mesmo de ouvi-las. 31

Figura 13 - Frequência de resposta alguém o considerou culpado por erros que os outros cometeram. 32

Figura 14 - Frequência de resposta alguém mexeu em seus pertences. 32

Figura 15 - Frequência de resposta alguém evitou sentar-se ao seu lado. 33

Figura 16 - Frequência de resposta alguém imitou seus gestos, palavras ou comportamentos em tons humilhantes ou de deboche. 33

Figura 17 - Frequência de resposta alguém olhou para você com desprezo. 34

Figura 18 - Frequência de resposta alguém o ignorou em questões ou decisões que dizem respeito a sua área de trabalho. 35

Figura 19 - Frequência de resposta alguém disse que você está louco ou desiquilibrado psicologicamente. 35

Figura 20 - Frequência de resposta a empresa não deu atenção as suas queixas de assédio. 36

Figura 21 - Frequência de resposta resultado geral. 36

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 10
2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO 12
2.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL E HORIZONTAL 13
2.2 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL 14
3. O AGRESSOR E A VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL 16
3.1 PERFIL DO AGRESSOR 16
3.2 PERFIL DA VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL 17
4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO 18
4.1 PARA A EMPRESA 18
5.2 PARA VÍTIMA 19
4.3 CONSEQUÊNCIAS PENAIS 20
5. AÇÕES EMPRESARIAS PARA EVITAR OU COMBATER O ASSÉDIO MORAL 22
6. ASSÉDIO MORAL DE ACORDO COM OS ALUNOS DO ENSINO SUPERIOR 24
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS 37
8. REFERÊNCIAS 38
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO 41
APÊNDICE B – ESCALA DE PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – EP-AMT 42

INTRODUÇÃO

É notório o aumento da existência de conduta abusiva nas relações de trabalho: o assédio moral, Raimunda Célia (2011). As vítimas acabam se acuando por conta de não saberem como reagir a situação, talvez acreditem que se tomarem alguma atitude em relação ao ocorrido lhes trará demissão, e por conta desse medo ficam caladas e sendo cada vez mais oprimidas pelos assediadores. A mesma afirma que o número de colaboradores que ingressaram na Justiça do Trabalho alegando sofrer assédio moral aumentou consideravelmente desde fim de 2008, e isto preocupa as organizações por conta da diminuição da produtividade e consequências que acarretam em seus funcionários que pode provocar danos muitas vezes irreversíveis à saúde mental e física dos mesmos.

Sabe-se que o assédio moral, significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. Esse tema vem ganhando espaço nas discussões da sociedade brasileira, com pesquisas e trabalhos publicados em congressos, com reportagens e denúncias veiculadas na imprensa. No entanto, as vezes quando se encontra casos dentro das organizações esse assunto acaba sendo banalizado e ignorado, algumas vezes por indiferença, outras por covardia e, até mesmo, por desconhecimento.

O assédio moral vem sendo uma preocupação constante dentro das organizações, devido à crescente quantia de vítimas que estão sendo cada vez mais oprimidas pelos assediadores.

Muitas vezes, os assediadores não tem o conhecimento que estão praticando o assédio e da mesma forma as vítimas também podem não perceber que estão sendo assediadas, devido, muitas vezes, esses assédios começarem por uma simples brincadeira entre colegas de serviço, mas que acaba se tornando inoportuno e insistente.

Considerando o exposto no decorrer do trabalho é levantada a seguinte questão: estudantes do Ensino Superior percebem sofrer assédio moral no ambiente de trabalho?

Desta forma, o objetivo geral deste trabalho destina-se a identificar se os estudantes do Ensino Superior percebem sofrer assédio moral no ambiente de trabalho. Os objetivos

específicos são: apresentar o que é o assédio moral e como ele ocorre; identificar as causas mais frequentes de assédio moral nas organizações; constatar os efeitos que o assédio moral causa na vida profissional e pessoal do colaborador; e mostrar maneiras de diminuir o assédio moral nas empresas.

O tema assédio moral no ambiente de trabalho, é um assunto de extrema importância para todo profissional de qualquer área de uma organização, uma vez que o assédio moral pode trazer consequências individuais, organizacionais e sociais (ELGENNENI, 2009).

É um assunto que vem sendo muito discutido, principalmente, por ser de difícil detecção, pois os assediados acabam não denunciando por medo de não conseguirem provar que o assédio realmente está ocorrendo (BATTISTELLI; AMAZARRAY; KOLLER; 2011).

Quanto mais a empresa e seus colaboradores se propuserem a combater este tipo de problema, melhor será para ambos os lados, evitando assim transtornos futuros, os quais muitas vezes trazem danos irreversíveis para o colaborador assediado. Logo, este trabalho de pesquisa poderá colaborar com os estudos sobre esse tema, podendo auxiliar no combate contra esse tipo de dano pessoal que causa nos colaboradores.

2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Entende-se por Assédio Moral a exposição de uma pessoa a humilhações e constrangimentos constantes. A palavra assédio no dicionário online Aurélio (2016) tem por significado toda ação que consiste em cercar militarmente uma posição inimiga, geralmente durante um período prolongado ou que se calcula dever durar muito, um comportamento desagradável ou incômodo a que alguém é sujeito repetidamente, ao passo que moral significa conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos, quer de modo absoluto, quer para grupo ou pessoa determinada; conjunto das nossas faculdades morais.

Para a Consultora jurídico-trabalhista Sônia A.C Mascaro Nascimento (2004, p. 01) o assédio moral:

> Caracteriza-se por ser 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 de trabalho e no exercício de suas funções.

Já Barreto (2003) define o assédio moral no ambiente de trabalho como situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Portanto, podemos observar que o assédio moral no ambiente de trabalho consistiria em uma prática inoportuna e abusiva que atinge a integridade física ou psíquica do trabalhador, por meio de situações humilhantes e condutas de perseguição repetitivas e prolongadas, através da quais o agressor tenta inferiorizar a vítima.

2.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL E HORIZONTAL

Os tipos de assédio moral são distinguidos por conta da procedência dos ataques. Temos o tipo proveniente de um empregador, daquele que vem de um colega com relação a outro de igual hierarquia, daqueles ataques que partem de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico e até mesmo do superior hierárquico com os seus subordinados.

De acordo com Almeida (2007, p. 3) o assédio moral no ambiente de trabalho é classificado como dois tipos, sendo eles, o horizontal e o vertical. Segundo a mesma o horizontal e vertical são definidos como:

> O assédio moral horizontal, é aquele que ocorre de colega para colega, ou seja, entre pessoas que possuem o mesmo nível hierárquico, tais situações ocorrem em razão de grande inveja e competitividade. Atualmente, como os funcionários vêm sendo cada vez mais exigidos em seus empregos, onde exige-se cada vez maior escolaridade, eficiência, competência e grande produtividade, jogando sempre para o funcionário a responsabilidade por seu emprego. Assim, essa situação de competitividade é cada vez mais estimulada pelas empresas, que acreditam gerar assim, funcionários mais competentes. Essa situação pode até fazer com que os funcionários se dediquem realmente mais aos seus empregos, porém também estimula a competitividade, gerando a inveja e, assim, aumentando, possivelmente, de forma significativa o assédio moral no trabalho.
> Já o assédio moral vertical, é aquele que ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diversos. O mais comum deles é aquele em que um subordinado é agredido por seu superior, porém também existe aquele onde um superior é agredido por seu subordinado. O primeiro caso é mais comum, pois normalmente o superior abusa de seu poder sobre seus subordinados, fazendo esses acreditarem que tal situação é comum, e não uma coisa anormal e errada (como realmente é). Os subalternos também se submetem a situações de assédio em razão do grande medo que sentem de serem demitidos, pois seus superiores exigem cada vez maior produtividade, diminuindo os custos.

Dito isso, pode-se ver que que o assédio moral não afeta somente uma determinada classe de pessoa, ele é variável e está presente em qualquer hierarquia que tem dentro da empresa, sendo um superior ou até mesmo pessoas com o mesmo nível hierárquico. Usa-se o exemplo dos tipos de assédios morais dentro das organizações, mas esse tipo de assédio está presente em nosso dia a dia, pode-se vê-lo claramente em escolas e até mesmo nas próprias famílias, neste último caso os pais devem utilizar métodos para

saber educar seus filhos, ou poderão dar um exemplo errado, assim consequentemente formar um futuro agressor.

2.2 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Inúmeras são as causas do assédio moral nas organizações criando um pequeno conflito em que seria considerado este problema, para diferenciar o assédio moral das demais situações que podem acontecer no dia a dia no ambiente de trabalho é fundamental saber que ele não é caracterizado por um fator isolado, sendo necessário ser praticado de maneiras repetitivas e a longo prazo. Situações de humilhações que são praticadas eventualmente sem repetição não podem ser confundidas com assédio moral. Como, por exemplo, uma discussão ou uma repreensão que foi aplicada pelo seu superior direto não se configura assédio moral.

As pessoas precisam ter consciência que é normal ter cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o seu desempenho no trabalho. E que se faz necessário se aprimorar cada vez mais na sua profissão. Assim, não se pode confundir que esses eventos sejam assédio moral.

Ressalta-se também que toda comunicação que for realizada entre o emissor e o receptor deve ser de um forma explícita e não vexatória, pois o assédio é instalado quando o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não se consegue fazer-se ouvir (HIRIGOYEN, 2000).

Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora ele também possa produzir um dano moral.

> Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto que reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa (HIRIGOYEN, 2002, p. 30).

Portanto, apenas as condutas ruins, realizadas a longo prazo, podem ser consideradas como assédio moral. Descarta-se também os incidentes e as tensões isoladas, que podem ser algum tipo de expressão de violência no trabalho.

3. O AGRESSOR E A VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Barreto (2000, s/n) e Guedes (2003, p. 73), não existe um perfil determinado para o assediador e assediado moralmente. No entanto, costuma-se encontrar nessas pessoas os perfis apresentados a seguir.

3.1 PERFIL DO AGRESSOR

Em regras, os agressores são pessoas normais, só uma pequena porcentagem desse total são pessoas que sofrem de algum quadro psiquiátrico grave, e isso é de suma importância para podermos entender os tipos de agressores que são encontrados nas organizações.

Barreto (2000, s/n) defini alguns perfis de agressores que se encontram em empresas segundo trabalhadores. Descritos a seguir:

> Profeta – sua missão é “enxugar” o mais rápido possível a “máquina”, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores. Refere-se às demissões como a “grande realização da sua vida”. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em “esmagar” elegantemente. Pitt-bull – é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer. Mala-babão – é aquele chefe que bajula o patrão e não dá folga aos seus subordinados. Persegue e controla cada um com “mão de ferro”. É uma espécie de capataz moderno. Grande irmão – aproxima-se dos trabalhadores e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira “oportunidade”, utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade. Troglodita – é o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: “eu mando e você me obedece”. Tigrão – esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos. Garganta – é o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função. Tasea – “Ta se achando”; confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o 9 que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados. (BARRETO: 2000, s/n.)

Vê-se que nas descrições citadas por Barreto (2000, s/n) fica nítido a perversidade dos agressores. Sendo que pode se manifestar de diversas formas, seja mais calmamente ou mais histérica, mas sempre com a finalidade de destruir a saúde física ou mental da vítima.

Pode-se ainda ressaltar que o assediador é movido por diversos motivos. Sendo assim o fato é que o agressor é uma pessoa manipuladora, sem ética e sem caráter e que sente prazer em inferiorizar as suas vítimas trazendo-as um grande dano psíquico.

3.2 PERFIL DA VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL

As vítimas do assédio moral não são pessoas com algum tipo de indiferença das demais, a maioria delas possuem uma qualidade boa e isso acaba trazendo a atenção dos assediadores, pois eles enxergam essas qualidades nas vítimas e querem acabar com isso. Essa diminuição que o assediador pratica é o que mais satisfaz o seu ego egocêntrico.

De acordo com Guedes (2003, p. 73)

> A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem -educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, se ja cúmplice da própria agressão.

Observa-se, então, que as vítimas sofrem as consequências diretas do assédio, sua dignidade, honra e qualidades são atingidas, e isto acaba acarretando a degradação no ambiente de trabalho e traz danos irreversíveis, físico-psíquico, para o trabalhador.

4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Como já visto, o assédio moral acarreta várias consequências para a saúde da vítima, trazendo-a danos a sua autoestima, dignidade, honra, saúde física e mental, e isso irá diminuir a sua rentabilidade e produção, afetando assim consequentemente a empresa levando-a comprometer a imagem e a reputação junto ao mercado de trabalho e trazendo também dano econômico ao empregador.

Sendo assim, o assédio moral quando instalado em uma organização causa um grande dano a todos envolvidos, tanto para a empresa quanto para a vítima e o assediador.

4.1 PARA A EMPRESA

A organização precisa ter todo o cuidado com a qualidade do ambiente de trabalho, visando ter funcionários que tenham entrosamentos, que sejam motivados e que tenham uma união em prol de um objetivo em comum: a realização e o bem estar no trabalho. Todavia essa integração pode ser completamente comprometida quando os colaboradores se sentirem assediados moralmente.

Com isso, as práticas de assédio moral acabam gerando grandes prejuízos para as empresas causando danos que afeta a quantidade e qualidade no serviço.

Dr.ª Margarida Barreto (2008, p. 43) esclarece os efeitos nocivos do assédio moral nas organizações, destacando entre eles:

> [...] o afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo e o rotatividade “turn-over” com custo de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade, a qualidade do clima de trabalho, os custo judiciais por indenizações, o custo da imagem tanto para os clientes internos quanto externos expostos pela mídia, a desmotivação interna por contágio e enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional, a redução da atratividade de talentos no mercado em virtude da exposição negativa do nome da organização e mesmo a eventual redução do valor da marca.

Isto tudo é um grande problema para a empresa, pois a vítima passa a faltar do trabalho para se ver livre do constantes assédios que sofre, sendo assim a empresa sofre danos diretos com isso, principalmente quando o colaborador é bem especializado na sua atividade, não tendo como fazer uma substituição imediata do mesmo (PAMPLONA FILHO, 2006).

Hirigoyen (2005, p. 118) fez uma pesquisa apontando as interrupções das vítimas que sofrem o assédio moral no trabalho:

> Das 193 pessoas que responderam ao questionário, 74% tiveram uma interrupção de trabalho. Dessas 143 pessoas, 131 forneceram a duração exata das interrupções de trabalho:
> - 23% das pessoas tiveram uma interrupção de trabalho inferior a um mês;
> - 23,5% de 1 a 3 meses;
> - 36% de 3mese a 1 ano;
> - 10,5% de 1 a 2 anos;
> - 7% tiveram parada de trabalho de 2 anos ou mais.

Essa grande rotatividade de funcionários que interrompem sua função por conta do assédio moral trazem pesadas consequências pecuniárias para a empresa. Pois, o empregador terá que investir no aperfeiçoamento do novo trabalhador, que até o mesmo se adaptar aos ritmos do serviço levará um tempo, e isso fara com que a empresa tenha uma queda na produtividade. (ALKIMIN, 2005)

Vê-se, então, que a queda de produtividade não afeta somente a vítima mas também a empresa.

5.2 PARA VÍTIMA

As consequências do assédio moral são bem graves e além de afetar a empresa como já foi destacado, afeta principalmente a vítima com grandes danos a sua saúde, visto que a humilhação repetitiva e prolongada invade a vida íntima e profissional do colaborador, sujando assim seus direitos de personalidade, causando graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade (ALKIMIN, 2013).

É definido por Hirigoyen (2005) que os efeitos iniciais sentidos pelas vítimas são o estresse e a ansiedade, que com o tempo vai levando a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo levar a casos mais extremos. São também apresentados no estágio inicial sentimentos de vergonha e humilhações, chegando a casos mais sérios como psicose e paranoia.

Com todos esses efeitos que o assédio causa na vítima, a vida social dela acaba sendo afetada levando-a se tornar uma pessoa fragilizada, irritada, sensível ou até mesma agressiva. Isso resulta no isolamento da vítima, não só no ambiente de trabalho, mas também na sua casa com a família e amigos. (FERREIRA, 2004). Consequentemente os colegas de trabalho se afastam dela, a vida amorosa se abalada e despesas com tratamentos médicos e medicamentos se tornam constantes.

Por todas essas consequências ditas anteriormente, a relação com a família se arruína e isso pode conduzi-la ao uso de drogas, especialmente álcool, fazendo a vítima pensar em suicídio como uma forma de escapatória para todo esse sofrimento que a vem causando. (GUEDES, 2003).

Por decorrências de todo esse dano psíquico é valido destacar que para Guedes (2003) o assédio moral deve ser encarado como uma doença profissional, fazendo as empresas agirem com prevenções e combate do assédio moral.

4.3 CONSEQUÊNCIAS PENAIS

Mesmo o assédio moral sendo considerado uma conduta ilícita, no Brasil ainda é muito modesta a legislação com relação a prevenir o assédio moral e punir o assediador. Ainda não é previsto no código penal de crime de assédio moral.

Alkimin (2015, p. 107) demonstra o assédio moral sob o ponto de vista penal da seguinte forma:

> Nesse aspecto, a conduta assediante poderá ser enquadrada no tipo penal previsto para os “crimes contra a honra” (difamação, CP art. 139 e injúria, art. 140), ou no crime de “*periclitação da vida e da saúde*” (maus-tratos, CP, art. 136), ou, ainda, nos “*crimes contra liberdade individual*” (constrangimento ilegal, art. 146

> do CP), ensejando contra o autor do assédio sanção restritiva à liberdade, que independe da responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária.

Mas, é valido destacar que no Congresso Nacional há projetos de leis que visam normatizar a matéria, sendo que em alguns municípios e estados já tem leis que protejam as vítimas do assédio moral, só que são aplicadas somente na área de administração pública.

5. AÇÕES EMPRESARIAS PARA EVITAR OU COMBATER O ASSÉDIO MORAL

É indiscutível que a importância da prevenção do assédio moral nas organizações é de suma importância, afinal todo assédio moral pode constituir um perigo para a saúde do trabalhador e da empresa (MENDONÇA, 2001). E quando se combate o mesmo com medidas preventivas as consequências podem ser amenizadas, como ressalta Rufino (2006, p. 100).

A partir do momento que for constatado os atos de violências, ele deve ser imediatamente barrados e não tolerados, pois caso contrário, os danos serão muitos prejudiciais à saúde e relacionamento dos trabalhadores, fazendo com que o local de trabalho se torne um ambiente de medo, angústia, estresse e efetivação da loucura (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

As empresas estão cada vez mais lançando propostas de prevenção, para obter resultados de ambientes mais sadios e propícios, assim fazendo com que haja a diminuição da pratica desse grande problema.

Heloani (2005) sugere que as organizações criem, além dos códigos de ética, mecanismos juntos com o departamento de Recursos Humanos para que a vítima possa denunciar o agressor de maneira sigilosa, como caixas postais ou até mesmo urnas em lugares isolados dentro da organização, pois assim a vítima pode ter seu anonimato garantido. Ainda ressalta que isso é apenas um paço para poder amenizar o problema e que somente ele não basta para acabar de vez com o assédio

Para Pamplona (2006) a empresa ou o empregador deve fiscalizar diretamente as atividades que estão sendo desenvolvidas por seus colaboradores e o ambiente de trabalho que nele estão alocados, para poder identificar se algo que possa intitular como assédio moral esteja acontecendo. Já Guedes (2006) diz que é de suma importância ter métodos de prevenções adicionais, como treinamentos para gerentes com incorporações de habilidades para poder lidar com esse problema quando estiver ocorrendo na organização, assim resolvendo esse conflito e trata-los de forma mais produtiva.

Portanto, as organizações devem saber que é de grande importância reconhecer o problema quando está acontecendo no seu ambiente de trabalho, pois somente assim

vão garantir melhores condições de trabalho para seus colaboradores, evitando consequências maiores para os funcionários e para a empresa, pois como é destacado por Guedes (2003) deve-se ampliar os laços de solidariedade entre os colegas de serviço para prevenir esse tipo de violência, pois o mal que hoje ataca o seu amigo pode se reverter contra si próprio.

6. ASSÉDIO MORAL DE ACORDO COM OS ALUNOS DO ENSINO SUPERIOR

Este projeto realizou uma pesquisa de natureza básica, trazendo mais conhecimento do assunto em questão. A abordagem utilizada foi a quantitativa, que é conclusivo, e tem como objetivo quantificar um problema e entender a dimensão dele Frankenthal (2016). O objetivo desta pesquisa é descritivo e exploratório.

A população utilizada para o questionário realizado foram os estudantes do ensino superior da FEMA dos cursos de administração, sendo a amostra composta por alunos empregados, presentes na sala de aula no dia da aplicação e com o interesse em participar, tendo a colaboração de 24 pessoas, sendo 10 homens e 14 mulheres.

Os dados foram coletados com a Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho – EP-AMT (APÊNDICE B), elaborada e validada por Martins e Ferraz (2014), aplicada para os estudantes do ensino superior, pessoalmente, em horário de aula com a permissão do professor que estava dando aula, ao participante, foi claramente esclarecidos os objetivos desta pesquisa dentro das peculiaridades éticas, sendo solicitada sua permissão de participação.

A EP-AMT é uma escala com 7 pontos de resposta e para avaliar seus resultados considerou que a soma dos item de 1 a 3 (“nunca ou quase nunca”, “menos de 1 vez ao mês” e “ao menos 1 vez ao mês”) representa nulo ou pouco Assédio Moral; o item 4 (“mais de 1 vez ao mês”) representa nem considera e nem desconsidera sofrer Assédio Moral; e a soma dos itens 5, 6 e 7 (“ao menos 1 vez por semana”, “várias vezes por semana” e “uma ou mais vezes ao dia”) representa que sofrem Assédio Moral.

Um termo de consentimento livre e esclarecido (APÊNDICE A) foi entregue a cada participante para assegurá-los quanto ao anonimato e permissão da divulgação dos resultados.

Os resultados da EP-AMT foram analisados por frequência de resposta e apresentados por gráficos.

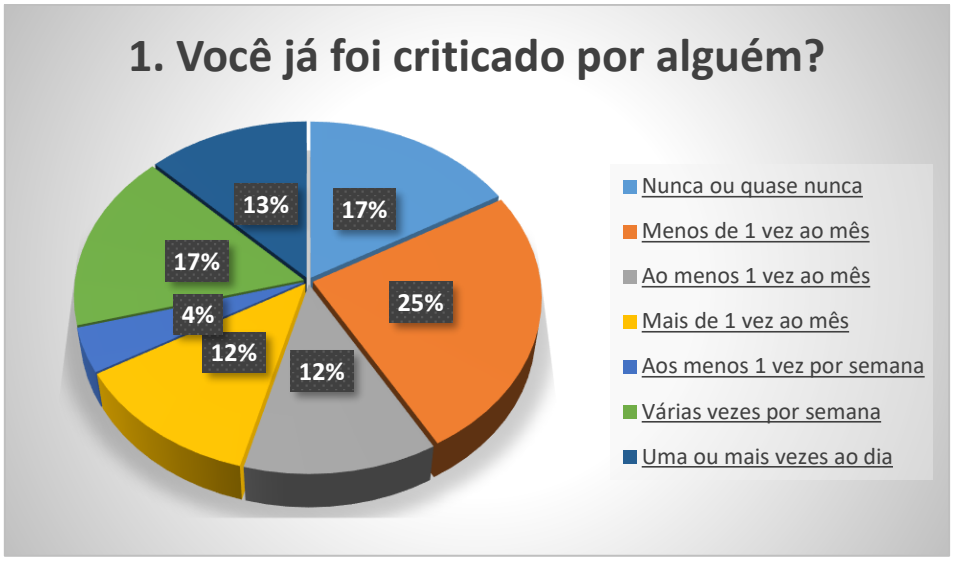

Figura 1 - Frequência de resposta sobre a crítica por alguém.

De acordo com a figura 1, percebe-se que a maioria não sofre muitas críticas das pessoas no ambiente de trabalho, pois, considerando a soma dos 17% que responderam que nunca ou quase nunca são criticados, 25% menos de 1 vez aos mês e 12% ao menos 1 vez ao mês, têm-se 54%. Segundo Ramos (2016) a maioria das pessoas não tem a habilidade de fazer uma crítica, assim, consequentemente, causam danos devastadores a pessoa criticada.

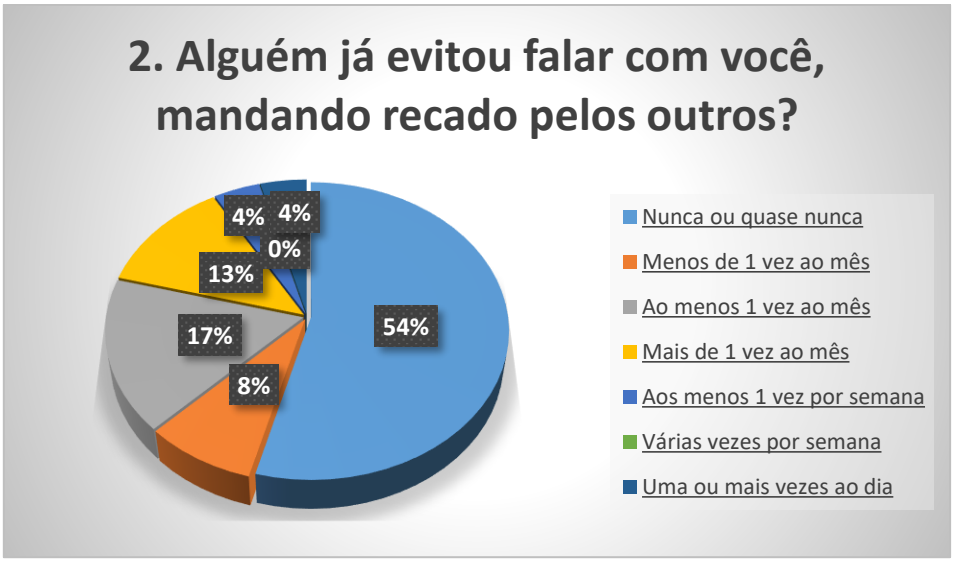

Figura 2 - Frequência de resposta sobre pessoas que já evitou falar com você, mandando recado pelos outros.

Analisando a figura 2 pode-se perceber que 54% das pessoas responderam que nunca ou quase nunca as pessoas evitam falar com elas mandando recado pelos outros.

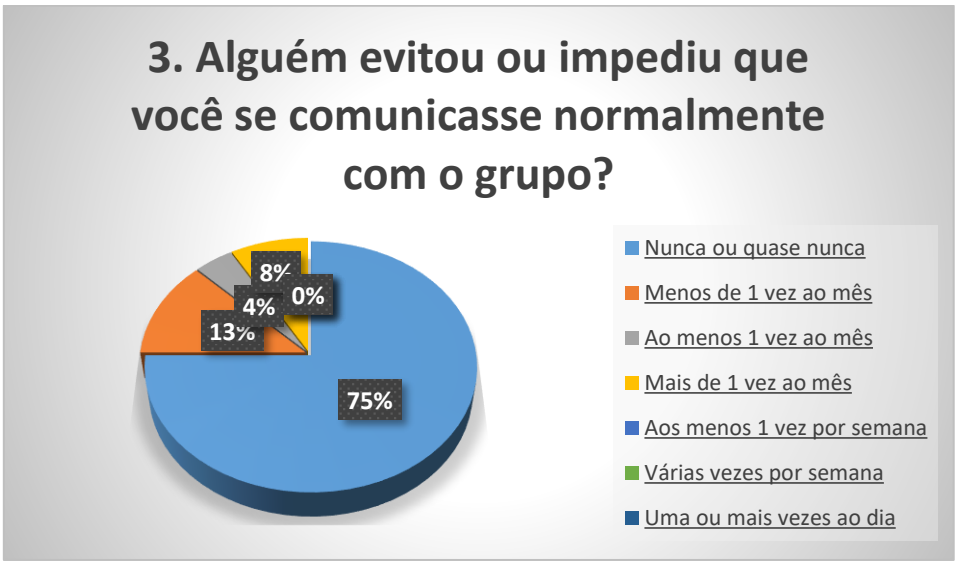

Figura 3 - Frequência de resposta sobre pessoas que evitou ou impediu que você se comunicasse normalmente com o grupo.

Considerando a figura 3, percebe-se que as pessoas que responderam não sofrem com o impedimento de comunicação, pois 75% delas dizem não sofrer com esse tipo de situação.

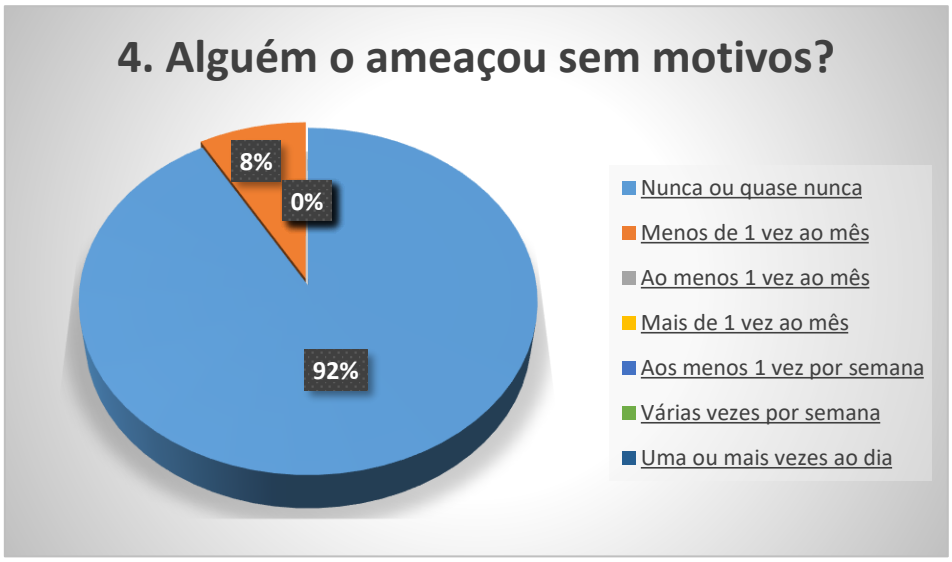

Figura 4 - Frequência de resposta ameaças sem motivos.

Para Mello (2012) a pessoa que é ameaçada vive aterrorizada, trazendo sofrimento até para a própria família, e a vítima é atingida de uma forma tão forte que não tem mais motivação para nada. Identifica-se na figura 4 que sentir-se ameaçado no serviço é uma causa pouco significativa, pois a maioria dos participantes, 92%, responderam que não sofrem por esse tipo de situação.

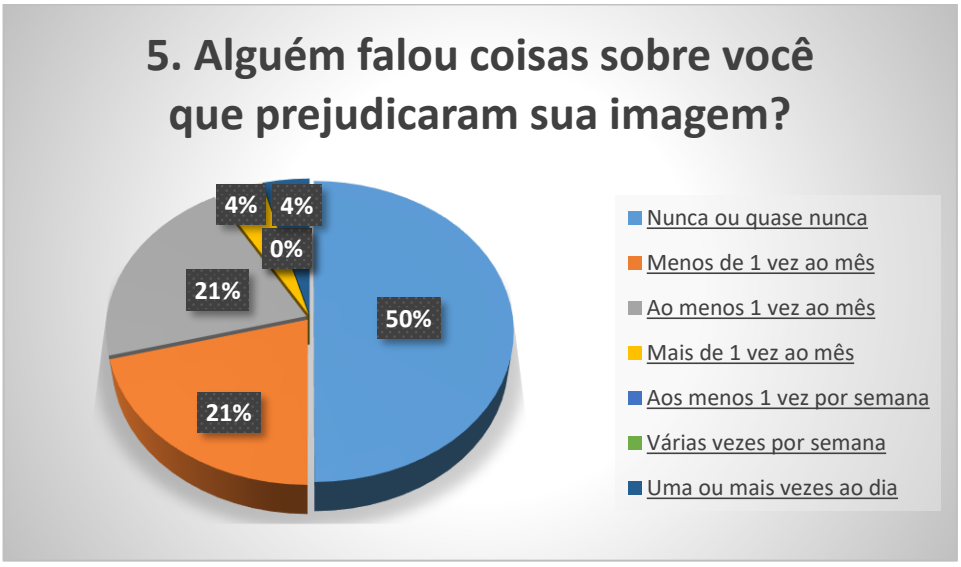

Figura 5 - Frequência de resposta coisas sobre você que prejudicaram sua imagem.

50% dos participantes, como mostra a Figura 5, responderam que não sofreram nada que pudessem prejudicar a sua imagem, 21% responderam que menos de 1 vez ao mês sofrem com isso, e 21% ao menos 1 vez ao mês sofrem com essa situação. Meireles (2015) diz que a liberdade de expressão é saudável até o momento que não atinge ou agride o direito de outra pessoa, mas quando o inverso acontece ocasiona grandes conflitos de interesses.

Analisando a figura 6, a seguir, percebe-se que para 58% dos participantes não sofrem descriminalização em relação aos seus colegas de serviço, 25% sofrem menos de 1 vez ao mês, 13% ao menos 1 vez ao mês e 4% uma vez ou mais no dia. Araújo e Nunes Júnior (2005, p.119) dizem “igualdade aos iguais, desigualdade ao desiguais na medida dessa desigualdade”. Essa citação enfatiza a repudia de qualquer tratamento desigual dentre os iguais.

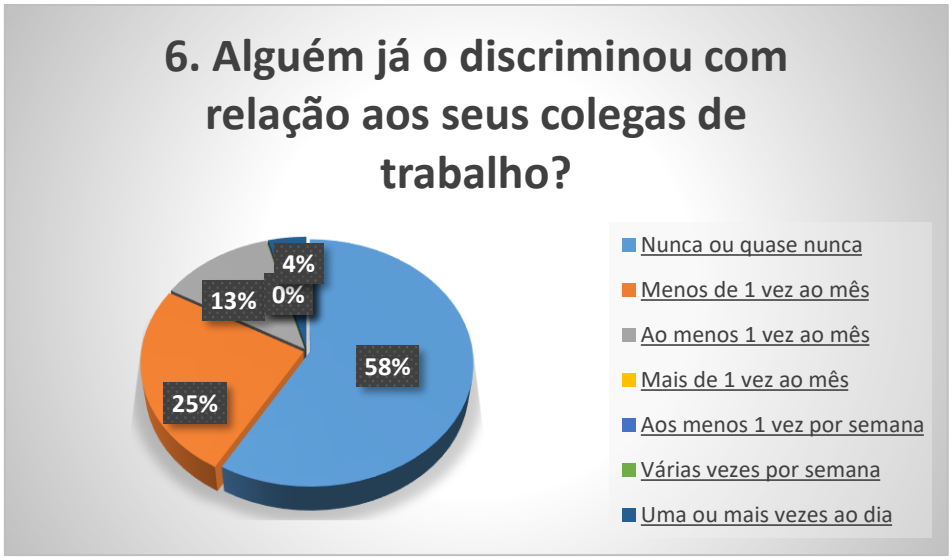

Figura 6 - Frequência de resposta alguém já o discriminou com relação aos seus colegas de trabalho.

Com base na figura 7 pode-se analisar que 34% das pessoas disseram que não tiveram respeitou sobre seu conhecimento no trabalho menos de 1 vez ao mês, 29% que nunca tiveram esse problema e 21% ao menos 1 vez ao mês.

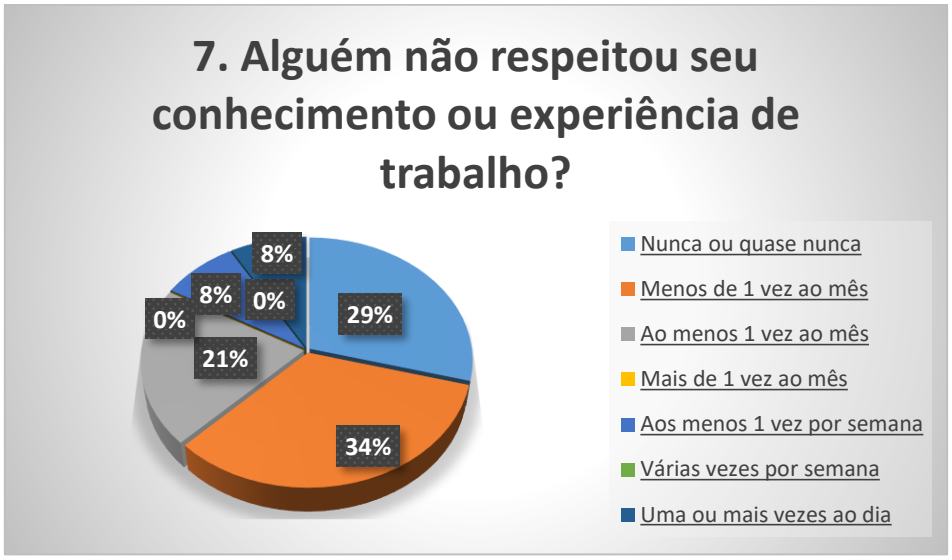

Figura 7 - Frequência de resposta alguém não respeitou seu conhecimento ou experiência de trabalho.

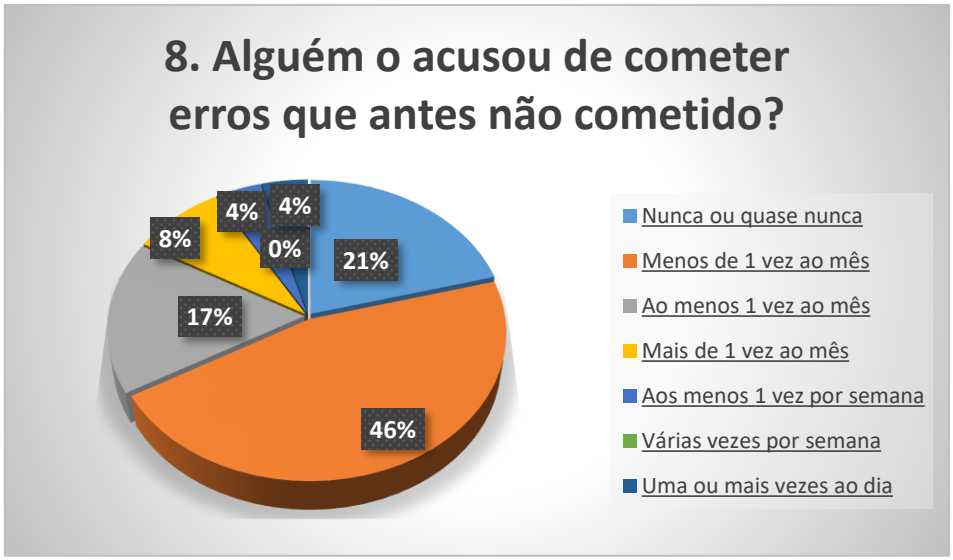

Figura 8 - Frequência de resposta alguém o acusou de cometer erros que antes não cometido.

Segundo a figura 8 pode-se analisar que 46% dos estudantes disseram que os colegas de trabalho os acusaram menos de 1 vez ao mês, 21% que nunca foram acusados de cometer erros, 17% pelo menos 1 vez ao mês, apenas 8% mais de 1 vez ao mês, 4% ao menos 1 vez por semana e os outros 4% restante uma ou mais vezes ao dia.

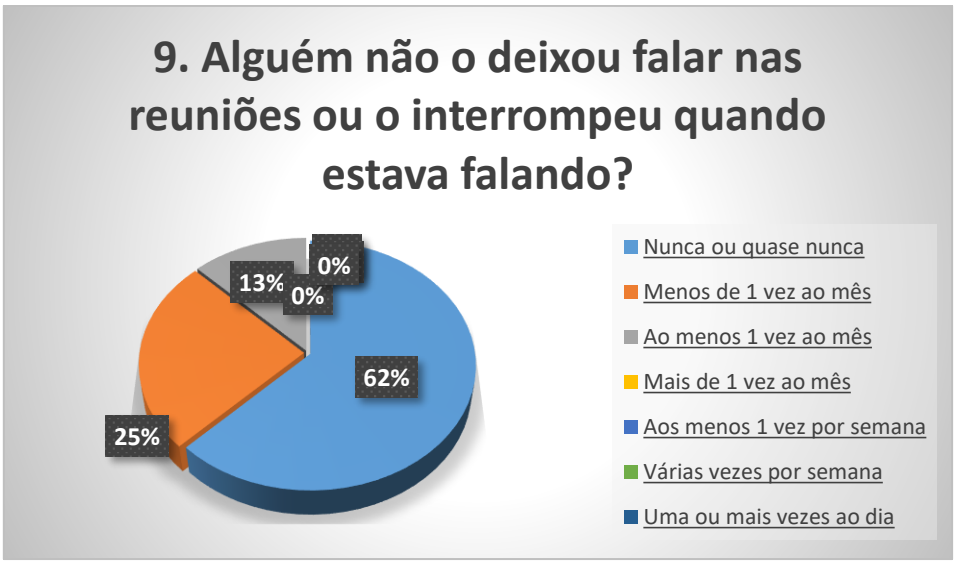

Figura 9 - Frequência de resposta alguém não o deixou falar nas reuniões ou o interrompeu quando estava falando.

Considerando a figura 9, percebe-se que a interrupção de falar nas reuniões é um fator considerado para 63% dos participantes como pouco importante para gerar o assédio moral.

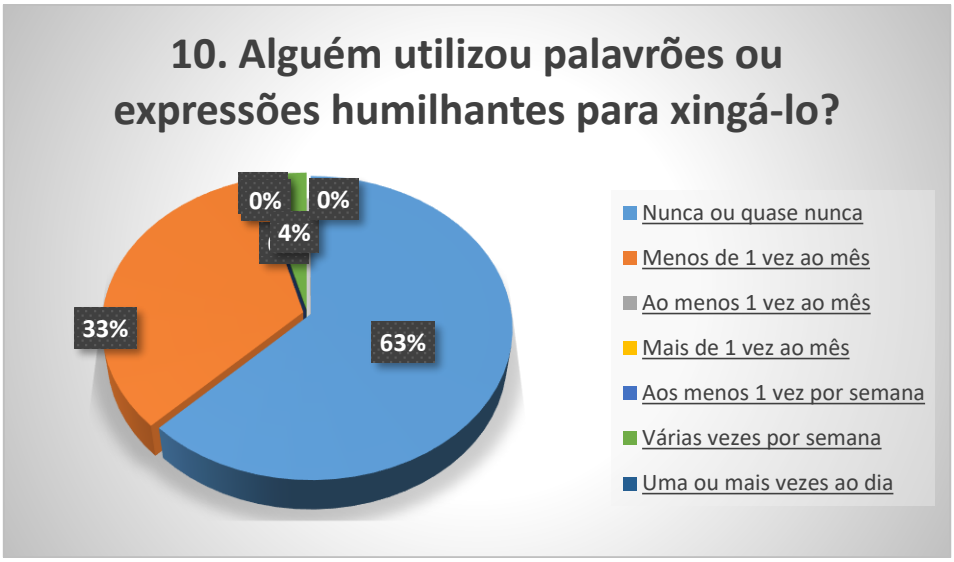

Figura 10 - Frequência de resposta alguém utilizou palavrões ou expressões humilhantes para xinga-lo.

Observa-se por meio da figura 10 que não é comum os participantes ouvirem palavrões ou humilhações de seus colegas de serviços, totalizando 63% que dizem nunca sofrer com isso, e apenas 4% dizer sofrer isso várias vezes por semana. Le Guillant (2006) afirma que as humilhações no interior do trabalho geram sentimentos psicológicos negativos, gerando assim um grande problema a vítima.

A figura 11, a seguir, mostra que 63% das pessoas responderam que nunca ou quase nunca alguém não responde as suas perguntas verbais ou escritas e 29% disseram que menos de 1 vez ao mês.

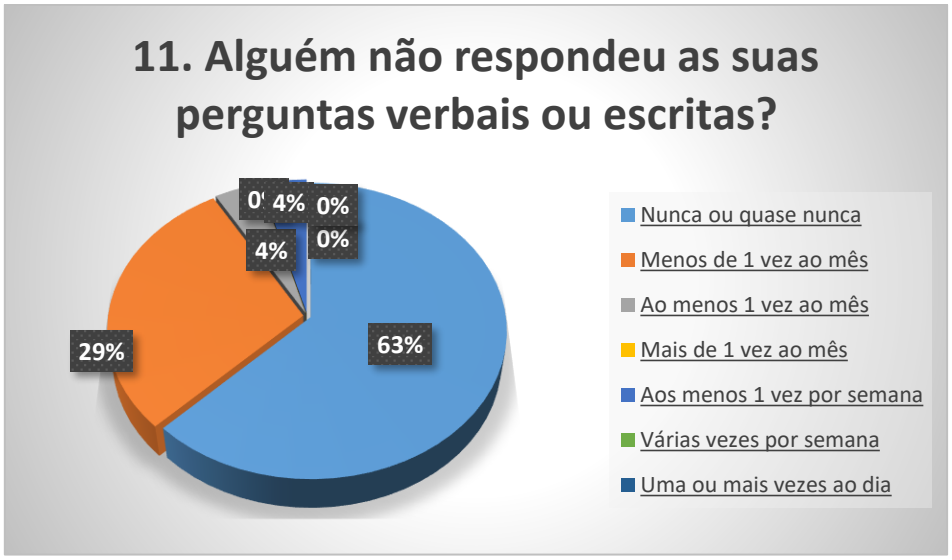

Figura 11 - Frequência de resposta alguém não respondeu as duas perguntas verbais ou escritas.

Observa-se na figura 12, que 4% dos entrevistado disseram ter sido recusados de suas propostas ao menos 1 vez por semana, mais 4% mais de uma vez ao mês, 4% ao menos 1 vez ao mês, mas observamos que a grande taxa de entrevistado 75% disseram nunca sofrer com essa recusa, assim tornando não preocupante para assédio moral.

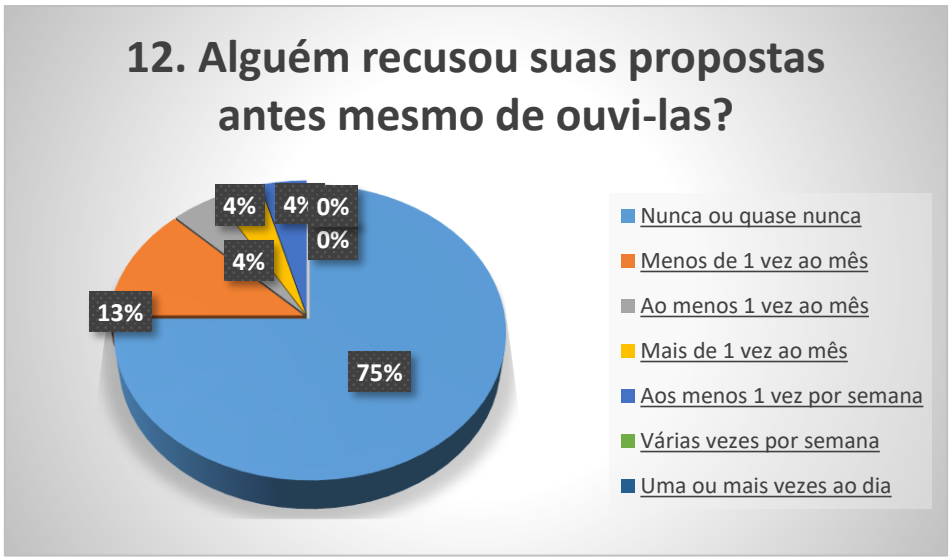

Figura 12 - Frequência de resposta alguém recusou suas propostas antes mesmo de ouvi-las.

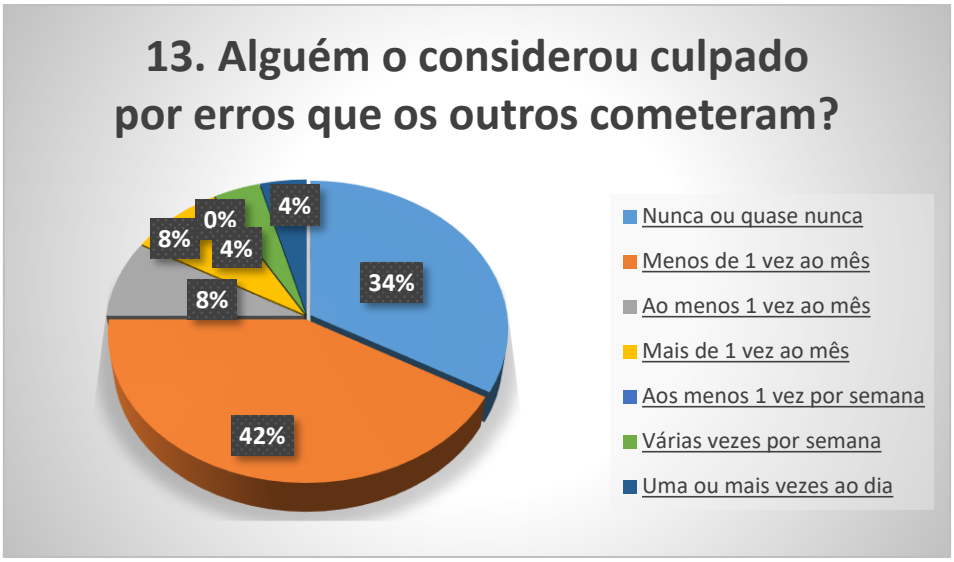

Figura 13 - Frequência de resposta alguém o considerou culpado por erros que os outros cometeram.

A figura 13 mostra que 42% dos entrevistados dizem que alguém os considerou culpado por erros de outros, menos de 1 vez ao mês, mesmo sendo em menos de uma vez ao mês isso acontece com a maioria.

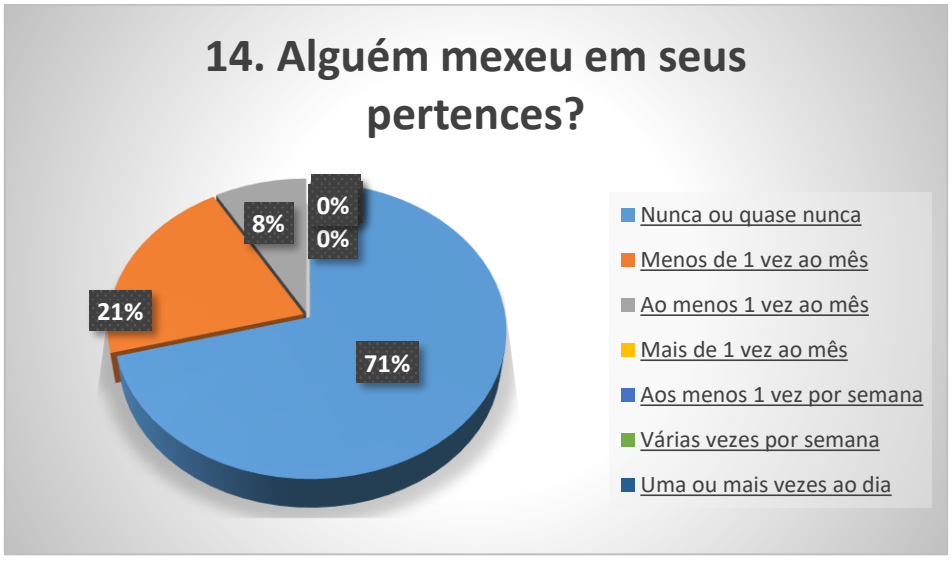

Figura 14 - Frequência de resposta alguém mexeu em seus pertences.

Observa-se na figura 14 que 71% dos entrevistado disseram que nunca alguém mexeu em seus pertences.

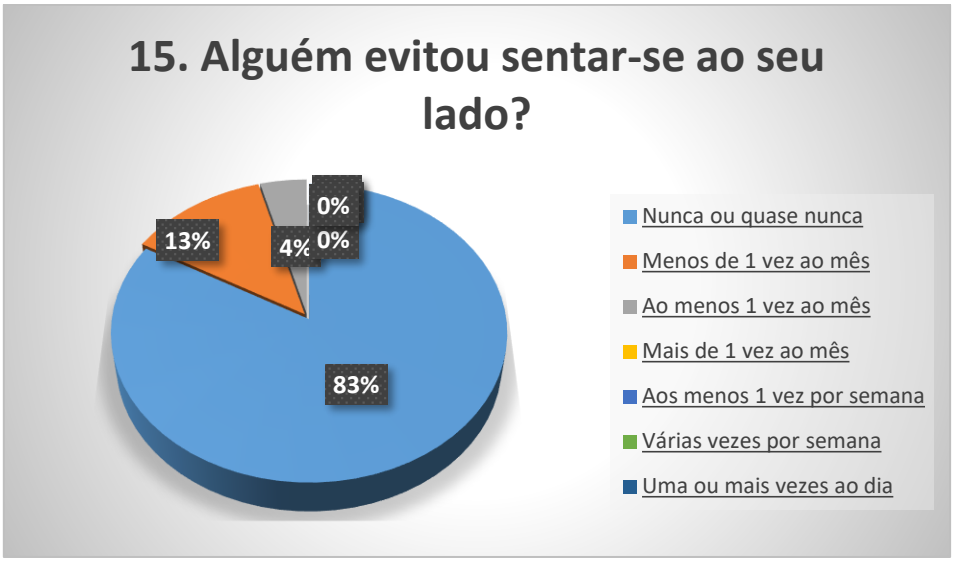

Figura 15 - Frequência de resposta alguém evitou sentar-se ao seu lado.

Alguém evitar sentar-se ao lado da pessoa, segundo a figura 15, é considerado por 83% como pouco importante, sendo que isso quase nunca acontece, seguida dos 13% que consideram esse acontecimento como menos de 1 vez ao mês e o restante 4% ao menos 1 vez por mês.

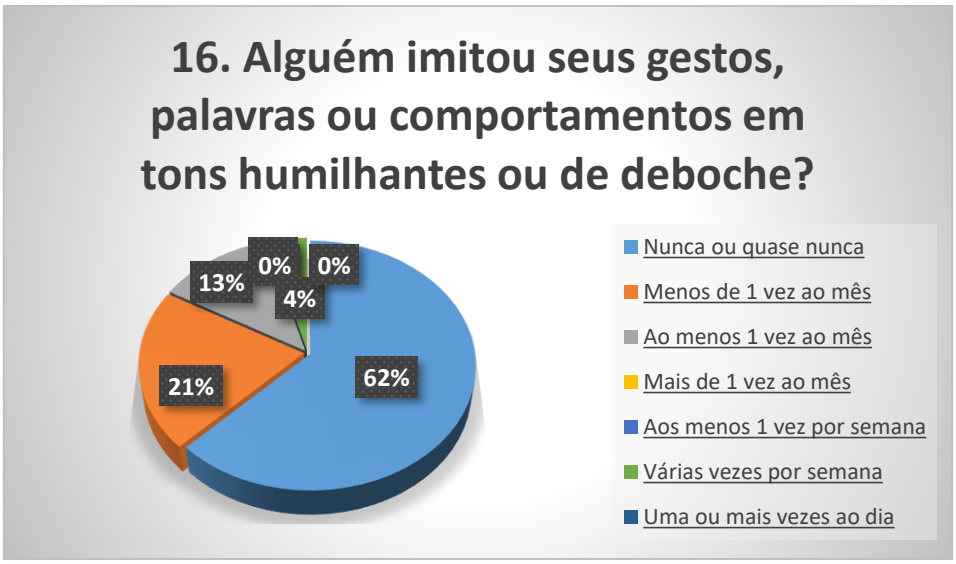

Figura 16 - Frequência de resposta alguém imitou seus gestos, palavras ou comportamentos em tons humilhantes ou de deboche.

É possível observar que para 62% dos respondentes colocaram que ninguém imitou ou fez comportamentos humilhantes com eles no ambiente de trabalho, acompanhado com 21% que diz que isso acontece menos de uma vez ao mês, 13% ao menos de uma vez ao mês e 4% várias vezes por semana, como demonstra a figura 16.

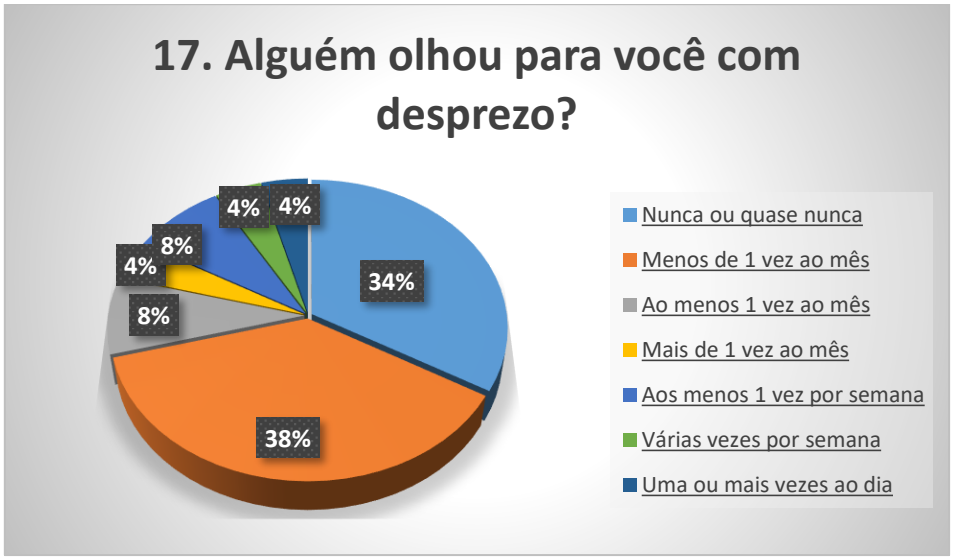

Figura 17 - Frequência de resposta alguém olhou para você com desprezo.

Na figura 17 pode-se identificar que 38% dos questionados responderam que acontece menos de uma vez ao mês alguém olhar para eles com desprezo.

Segundo a figura 18 a seguir, 50% dos participantes responderam que nunca tiveram a ignorância em relação as decisões em sua área de trabalho, acompanhado com 21% que percebem isso menos de uma vez ao mês, 17% pelo menos uma vez ao mês, 8% ao menos uma vez por semana e 4% várias vezes por semana.

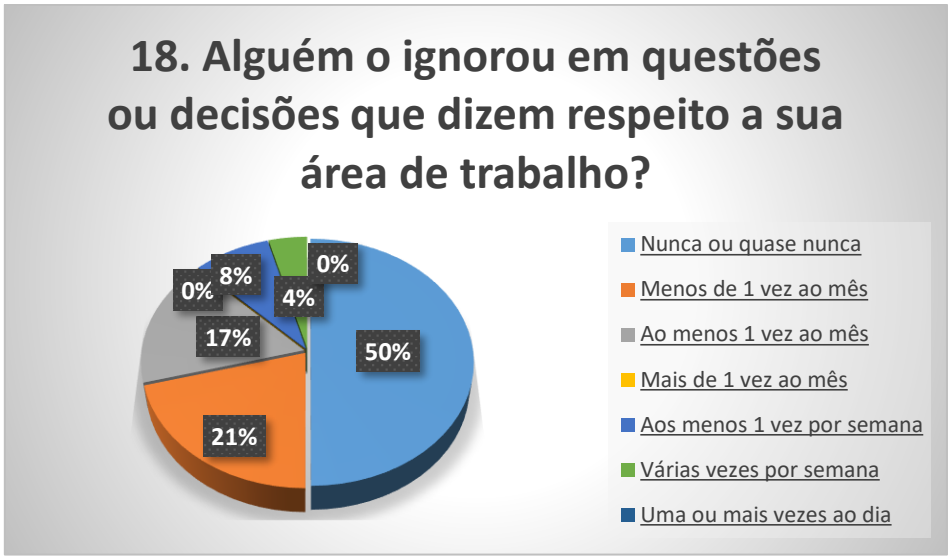

Figura 18 - Frequência de resposta alguém o ignorou em questões ou decisões que dizem respeito a sua área de trabalho.

Pode-se identificar, na figura 19, que para 84% dos participantes alguém dizer que a pessoa está louca psicologicamente não acontece no ambiente de trabalho.

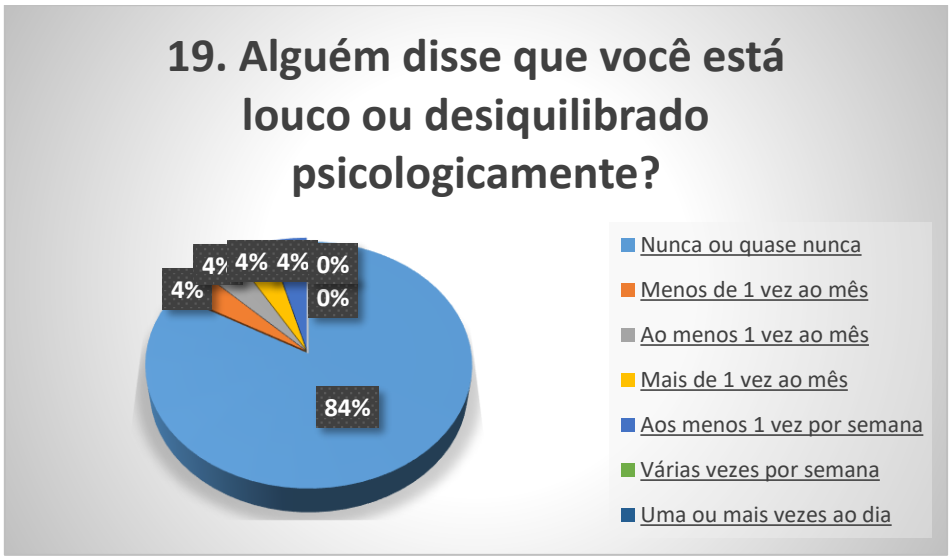

Figura 19 - Frequência de resposta alguém disse que você está louco ou desiquilibrado psicologicamente.

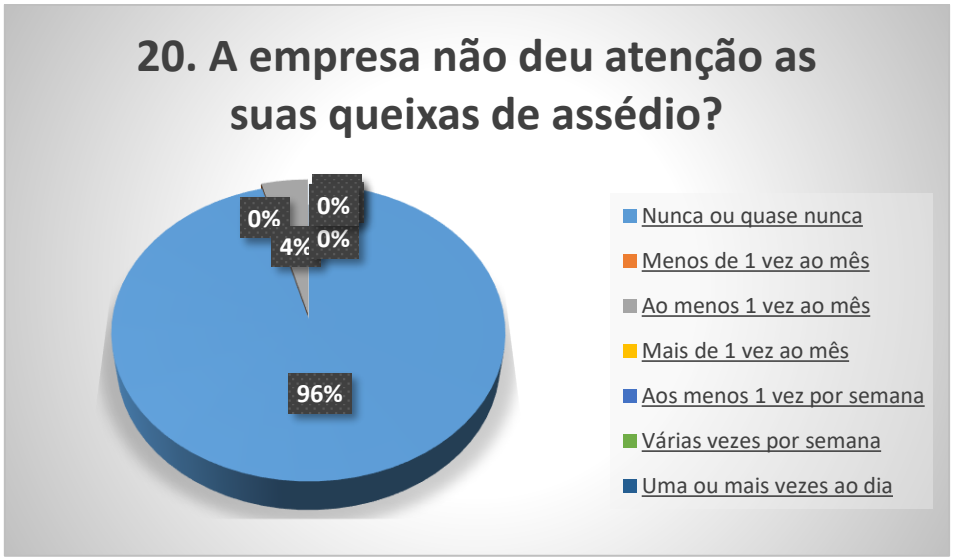

Figura 20 - Frequência de resposta a empresa não deu atenção as suas queixas de assédio.

Pode-se identificar que em relação as queixas de assédio moral a empresa sempre foi atenta em relação aos participantes, pois 96% das pessoas disseram que nunca deixaram de ter a atenção da empresa em relação ao problema.

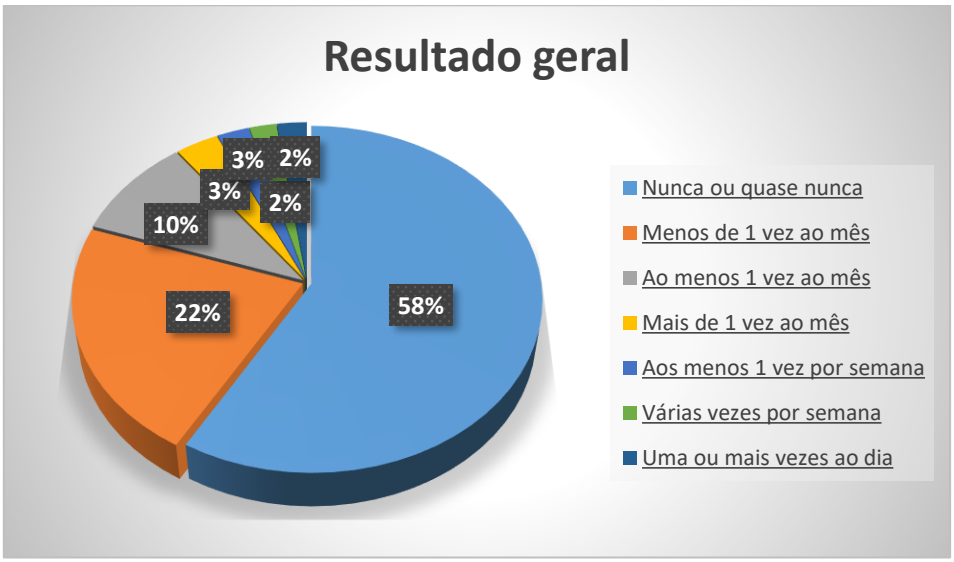

Figura 21 - Frequência de resposta resultado geral.

Assim sendo, por meio dos resultados compreende-se que são poucos os indícios de que os respondentes sofrem de Assédio Moral no trabalho.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral pode causar grandes danos, então cabe a empresa dar uma maior atenção a este assunto, pois percebe-se o quão grande pode ser o dano quando o assédio moral é detectado na empresa. As empresas devem sempre manter seus colaboradores cientes de todas as situações que causam esse transtorno e estar sempre presente na vida de seus colaboradores trazendo projetos e medidas preventivas para evitar este problema.

Destacou-se como resultado desta pesquisa, que o assédio moral para os estudantes do ensino superior do curso de Administração da FEMA, é algo que não é perceptivo no ambiente de trabalho. Foi mostrado na pesquisa que a maioria dos estudantes não sofrem ou sofrem pouco assédio moral no ambiente de trabalho, sendo assim um alivio para a sociedade em questão.

O trabalho mostrou-se útil para as empresas, pois através dele pode-se observar os tipos mais comuns de assédio moral, constatar o perfil da vítima, do agressor e maneiras que a empresa podem adotar como medidas preventivas para essa situação.

Conclui-se que o assédio moral não tem uma solução concreta e definitiva já que suas causas são variáveis, mais as empresas devem sempre estar tomando medidas preventivas para evitar um problema futuro. Portanto ainda se faz necessário mais pesquisas sobre o assunto, para termos a conscientização da maioria da população que isso é algo muito importante e que não podemos fechar nossos olhos para este tipo de problema.

8. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida, **Assédio Moral na Relação de Trabalho.** 3ª Ed. Curitiba: Juruá, 2013.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego.** Curitiba: Juruá, 2005.

ALMEIDA, Natália Droichi**. Assédio moral.** 2007. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6606/Assedio-moral>. Acesso em: 12/10/2017.

ARAUJO, Luís Albert David; NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

AURÉLIO, Dicionário. **Significado da palavra assédio.** 2016. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/assedio>. Acesso em: 06/10/2017.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações.** 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção debates em administração)

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER; Silvia Helena**. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito.** 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100005>. Acesso em: 06/10/2017.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo; VERCESI; Cristiane. **Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais.** 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100005>. Acesso em: 04/10/2017

FAÇANHA, Raimunda Célia de Oliveira. **O assédio moral nas relações de trabalho.** 2012. Disponível em: <https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/DIR/O%20ASSEDIO%20MORAL%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 06/10/2017.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral – Diagnosticando as consequências.** 2007. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-asconsequencias>. Acesso em: 05/10/2017.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** Campinas: Russell, 2004.

FRANKENTHAL, Rafaela. **Pesquisa quantitativa e qualitativa: qual a melhor opção?** (2016). Disponível em: <https://mindminers.com/pesquisas/pesquisaqualitativa-quantitativa>. Acesso em: 06/10/2017.

FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M.. **Assédio Moral no Trabalho.** Cengage Learning, São Paulo, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e a responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores.** Revista da Amatra II. a. IV, n. 10. São Paulo, dez. 2003b.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

HELOANI, R**. Assédio moral: a dignidade violada.** Aletheia. dez. 2005, nº. 22, p.101-108.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2000.

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

LE GUILLANT, L. **O trabalho e a fadiga.** In M. E. A. Lima (Org.), Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho (pp. 218-241). Petrópolis, RJ: Vozes. 2006.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Assédio Moral nas Organizações. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MEIRELES, Larysse C. Furtado. **A inviolabilidade à imagem e à honra: os limites das legislações à luz das redes sociais.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39552/a-inviolabilidade-a-imagem-e-a-honra-os-limites-das-legislacoes-a-luz-das-redes-sociais>. Acesso em: 22/06/2018

MELLO, Francisco. **Ameaça é coisa séria, sua pena não.** Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,ameaca-e-coisa-seria-sua-pena-nao,38891.html>. Acesso em: 22/06/2018

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado de. **O assédio moral no direito do trabalho.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9,n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5433>. Acesso em: 07/10/2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego.** São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego.** Revista LTr, São Paulo, v. 70, n° 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.

RAMOS, Marcos. **Você costuma criticar ou ser criticado?** Disponível em: <http://marcosramos.com.br/voce-costuma-criticar-ou-ser-criticado/>. Acesso em: 22/06/2018

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** São Paulo: LTr, 2006.

SÉRGIO, João de Castro Tarcitano; DIAS; Cerise Guimarães**. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** Disponível em <http://assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 28/01/2018

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante:

Sou estudante do curso de **Administração** da **Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA**. Estou realizando uma pesquisa sob supervisão da professora orientadora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, cujo objetivo é identificar se os alunos do ensino superior percebem sofrer o assédio moral nas organizações.

Sua participação envolve responder a um questionário contendo 20 perguntas.

Essa pesquisa não oferece riscos e nem custos aos pesquisados e ficam preservados os direitos ao sigilo quanto a sua identidade. Essa investigação tem propósitos acadêmicos e científicos. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento.

Atenciosamente,

_____	_____
Vitor Duarte de Paula	Danielle Cristina Ferrarezi Barboza
Pesquisador	Orientadora

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido todas as orientações necessárias do conteúdo.

Data: _____/ _____. 2018.

Assinatura: _____

Nome Completo: _____

APÊNDICE B – ESCALA DE PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – EP-AMT

Na relação de frases escritas adiante, há descrições de várias situações que podem ocorrer no trabalho. Considerando a sua experiência profissional, pedimos que, para cada caso descrito, você marque a FREQUÊNCIA com que ele acontecia durante seus últimos quatro anos de trabalho ou em seu atual emprego, usado, para isso, a ESCALA DE FREQUÊNCIA apresentada. Marque sua reposta com o número correspondente à frequência.

Você não informará seu nome, portanto, nós não poderemos identificar suas respostas. Além disso, ela serão mantidas em sigilo e transformadas em pontuações. Pedimos que **RESPONDA A TODAS AS QUESTÕES** e que **seja muito sincero(a).**

1	2	3	4	5	6	7
Nunca ou quase nunca	**Menos de 1 vez ao mês**	**Ao menos 1 vez ao mês**	**Mais de 1 vez ao mês**	**Ao menos 1 vez por semana**	**Várias vezes por semana**	**Uma ou mais vezes ao dia**

Itens	**Resposta**
1. Você já foi criticado por alguém.	
2. Alguém já evitou falar com você, mandando recado pelos outros.	
3. Alguém evitou ou impediu que você se comunicasse normalmente com o grupo.	
4. Alguém o ameaçou sem motivos.	
5. Alguém falou coisas sobre você que prejudicam sua imagem.	

6. Alguém já o discriminou com relação aos seus colegas de trabalho.	
7. Alguém não respeitou seu conhecimento ou experiência de trabalho.	
8. Alguém o acusou de cometer erros que antes não cometido.	
9. Alguém não o deixou falar nas reuniões ou o interrompeu quando estava falando.	
10. Alguém utilizou palavrões ou expressões humilhantes para xingá-lo.	
11. Alguém não respondeu as suas perguntas verbais ou escritas.	
12. Alguém recusou suas propostas antes mesmo de ouvi-las.	
13. Alguém o considerou culpado por erros que os outros cometeram.	
14. Alguém mexeu em seus pertences.	
15. Alguém evitou sentar-se ao seu lado.	
16. Alguém imitou seus gestos, palavras ou comportamentos em tons humilhantes ou de deboche.	
17. Alguém olhou para você com desprezo.	
18. Alguém o ignorou em questões ou decisões que dizem respeito a sua área de trabalho.	
19. Alguém disse que você está loucos ou desiquilibrado psicologicamente.	
20. A empresa não deu atenção a suas queixas de assédio.	