

CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO CAMILO

Curso de Administração de Empresas

Bianca Perroni de Carvalho

Thaís Cristina dos Santos

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE

São Paulo

2015

Bianca Perroni de Carvalho

Thaís Cristina dos Santos

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração de Empresas do Centro Universitário São Camilo, orientado pela Prof^o Ms. Heide Landi, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.

São Paulo

2015

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Padre Radrizzani

Carvalho, Bianca Perroni de
Assédio moral no trabalho em tempos de crise / Bianca Perroni de
Carvalho, Thaís Cristina dos Santos. -- São Paulo: Centro Universitário
São Camilo, 2015.
53 p.

Orientação de Heide Landi

Trabalho de Conclusão de Curso de Administração (Graduação),
Centro Universitário São Camilo, 2015.

1. Assédio moral 2. Ambiente de trabalho 3. Crise econômica I.
Santos, Thaís Cristina dos II. Landi, Heide III. Centro Universitário São
Camilo V. Título

CDD: 658.314

Bianca Perroni de Carvalho

Thais Cristina dos Santos

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE

São Paulo, 04 de novembro de 2015.

Professor Orientador: Heide Landi

Professor Examinador

Professor Examinador

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, meu pai Carlos Carvalho e minha mãe Rosemere Carvalho, que sempre estiveram ao meu lado, me motivando e apoiando nos momentos mais difíceis, brigando para que eu parasse de estudar excessivamente, sempre com as palavras certas para que eu nunca desistisse de meus objetivos. Ao meu irmão Renan Carvalho, que sempre me fazia rir nos momentos em que estava nervosa com todas as atividades em aberto a serem realizadas. Só tenho a agradecer por confiarem em meu potencial, pela força, amor e carinho que me proporcionaram durante todo esse percurso.

Agradeço também minha amiga de todo o curso de Administração e parceira de TCC, Thaís Santos, que sempre esteve ao meu lado. Aos amigos do Centro Universitário São Camilo, com quem vivi os melhores momentos. Foram muitas risadas, brigas, discussões, mas permanecemos fortes e hoje entregamos nosso Trabalho de Conclusão de Curso.

Ao meu namorado Vander Oliveira pela paciência, apoio e compreensão.

Aos meus amigos pessoais que acompanharam toda minha trajetória e sempre me ajudaram da forma que podiam, me auxiliando e dando conselhos.

À Escola Fundação Bradesco e ao Instituto IT Mídia por terem confiado e proporcionado uma bolsa de estudos para minha graduação e conquista do meu primeiro diploma.

Muito Obrigada.

Bianca Carvalho

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por me capacitar em todos os momentos de minha vida.

À memória de meu pai Waldir dos Santos, que foi o maior influenciador para que eu prosseguisse com meus estudos. Pela dedicação em me ajudar e me incentivar em todos os momentos que pensei em desistir, me orientando a seguir o caminho certo, me mostrando o real valor dos estudos. Eternas saudades.

À minha mãe Vera Lúcia Pereira, pelo apoio, paciência, estímulo e compreensão durante este período em que passei. Sem seu imenso amor não seria possível conquistar meus sonhos.

Ao meu namorado Raphael André Rodrigues, pela paciência, compreensão e por me ajudar em todos os sentidos.

À minha família e pessoas intimamente ligadas a mim, que apesar de ter me distanciado devido ao trabalho e faculdade, sempre me apoiaram e torcerão por mim e pela minha vitória, demonstrando que qualquer dificuldade é passageira quando se tem ao lado pessoas que desejam nosso sucesso.

Agradeço também ao Centro Universitário São Camilo, por me proporcionar a oportunidade de conquistar um sonho, oferecendo-me uma bolsa de estudos e a conquista do meu primeiro Diploma.

Agradeço ainda a minha amiga Bianca Perroni por prosseguir lado a lado comigo. Aos meus amigos da faculdade por tornar alguns momentos difíceis em risos e aos meus amigos pessoais por tornarem minha vida mais leve e alegre com suas companhias.

Obrigada a Todos.

Thaís Santos

AGRADECIMENTOS

Nossa gratidão a Deus por nossas vidas e pelo valioso aprendizado adquirido durante nossa jornada acadêmica.

Agradecemos a todos os docentes do curso de Administração de Empresas do Centro Universitário São Camilo pela generosidade em compartilhar conosco seus conhecimentos. Somos gratas especialmente ao professor Roberto Canossa, tanto por sua dedicação ao ensino, como pelo encorajamento e força que sempre fez questão de nos transmitir. Nossa gratidão também se dirige, é claro, à nossa professora-orientadora, Heide Landi, cujo apoio e participação foram decisivos no desenvolvimento do presente trabalho.

Agradecemos à nossa “casa acadêmica”, o Centro Universitário São Camilo, pelo ambiente agradável e as excelentes condições de ensino oferecidas durante o curso; aos amigos de classe, capazes de nos fazer rir e nos propiciar momentos de descontração, principalmente nos dias mais difíceis; à banca examinadora; a todos que já leram e aqueles que virão a se tornar leitores deste trabalho de Conclusão de Curso.

“Para cada esforço disciplinado há uma retribuição múltipla”

Jim Rohn

CARVALHO, Bianca Perroni; SANTOS, Thaís Cristina. **Assédio Moral em tempos de crise**. 2015. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) – Centro Universitário São Camilo, 2015.

Resultado de pesquisa bibliográfica qualificada, o presente trabalho aborda o tema aqui chamado “Assédio Moral no Trabalho em Tempos de Crise” com objetivo de discutir, analisar e tentar estabelecer relações entre a evolução dos casos de assédio moral nas organizações e a atual conjuntura econômica brasileira. Sabe-se que a crise no âmbito econômico tende a desencadear, entre outras consequências, diminuição dos postos de trabalho, acirramento da concorrência e da competitividade nos mercados, maior cobrança por produtividade e melhores resultados financeiros, sobrecarga de trabalho etc. Verifica-se, ainda, que a crescente globalização e as recentes mudanças no cenário organizacional também interferem nas estatísticas de assédio moral dentro das corporações. Esse tipo de assédio pode ser definido por um conjunto de condutas que expõe o trabalhador (vítima) a situações de humilhação, opressão e/ou ameaça, provocadas por um superior hierárquico (assediador). Em casos dessa natureza, atitudes, palavras ou ações inadequadas geram constrangimentos no ambiente de trabalho. Embora os trabalhadores vitimados sejam, sem dúvida, os maiores prejudicados (com sequelas que não se restringem à esfera profissional, mas também podem envolver aspectos sociais e psicológicos), é inegável que os casos de assédio moral também trazem uma série de prejuízos às empresas envolvidas. Geralmente são as corporações que pagam a maior parte da conta pela ação dos assediadores, seja por meio de perdas financeiras (decorrentes de eventuais quebras de produtividade, necessidade de fazer demissões e novas admissões, pagamentos de indenizações trabalhistas às vítimas de assédio etc.), seja por danos causados à imagem da empresa (em sua credibilidade e/ou prestígio). As discussões e análises geradas a partir deste trabalho nos permitem relacionar a crise econômica que nosso país atravessa com a elevação dos casos de assédio moral que estão ocorrendo nas empresas, uma vez que as dificuldades financeiras também aumentam a pressão sobre os trabalhadores, visando melhoria da produtividade e manutenção dos patamares de lucro, por exemplo. Estipular metas de crescimento faz parte da rotina saudável de qualquer empresa, mas, especialmente em momentos como o que estamos vivendo, é muito importante que os empresários e a sociedade como um todo estejam atentos à forma como essas cobranças vêm sendo feitas aos funcionários. Caso contrário, corremos o risco de incluir um número cada vez maior de trabalhadores em situações que podem se configurar como assédio e/ou constrangimento moral.

Palavras Chaves: Assédio moral. Organizações. Crise.

CARVALHO, Bianca Perroni; SANTOS, Thaís Cristina. **Harassment Moral in time of crisis**. 2015. 54 f. Completion of course work (Graduation in Business Administration) – Centro Universitário São Camilo, 2015.

Bibliographic search result qualified, this study tackles the theme here called "bullying at work in times of crisis" in order to discuss, analyze and try to establish relationships between the evolution of cases of bullying in organizations and the current economic situation. It is known that the crisis in the economic sphere tends to trigger, among other consequences, reduction of jobs, increased competition and competitiveness in the markets, greater productivity and better recovery by financial results, workload etc. It turns out that the increasing globalization and the recent changes in the organizational setting also interfere in bullying statistics within corporations. This kind of harassment can be defined by a set of behaviors that exposes the employee (victim) the situations of humiliation, oppression and/or threat, caused by a hierarchical superior (stalker). In cases of this nature, attitudes, words or inappropriate actions generate constraints in the work environment. Although workers victimized are undoubtedly the biggest harmed (with sequels that are not restricted to professional ball, but can also involve social and psychological aspects), it is undeniable that the cases of bullying also bring a series of losses to the companies involved. Discussions and analyses generated from this work allow us to relate the economic crisis that our country with the increase of cases of bullying that are taking place in companies, once the financial difficulties also increases the pressure on workers, aiming at improving productivity and maintenance of profit levels, for example. Set goals for growth is part of a healthy routine of any company, but especially in times like we're living in, it is very important that entrepreneurs and society as a whole pay attention to how these charges are being made to employees. Otherwise, we run the risk of including an increasing number of workers in situations that can configure as harassment and/or moral constraint.

Keywords: Moral Harassment. Organizations. Crisi.

Lista de Figuras

Figura 1: Tipos de Assédio Moral.....	200
---------------------------------------	-----

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Consequências do assédio moral para a saúde	223
Gráfico 2: Taxa de Desocupação no Brasil em %.....	300
Gráfico 3: Casos de abuso crescem em 2014.....	39

SUMÁRIO

Resumo	
Abstract	
Lista de Figuras	
Lista de Gráficos	
1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Contextualização do tema	12
1.2 Problema de pesquisa	13
1.3 Objetivos da Pesquisa	13
1.3.1 Objetivo geral	13
1.3.2 Objetivo específico	14
1.4 Justificativa	14
1.5 Metodologia	15
2 ASSÉDIO MORAL	16
2.1 Tipos de Assédio	18
2.2 Caracterização do assédio moral no trabalho	20
2.3 Consequências do assédio moral	22
3 A CRISE ECONÔMICA	25
3.1 Cronologia Crise Econômica	26
3.2 Crise Econômica Séc. XXI	28
4 ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE CRISE	33
4.1 Comportamentos Organizacionais Negativos	40
4.2 Comportamentos Organizacionais Positivos	41
4.3 Assédio Moral em tempos de crise - Situações reais	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do tema

Atualmente o Assédio Moral possui uma discussão de caráter amplo que a cada dia ganha mais popularidade no ambiente de trabalho e nas divulgações nos meios de comunicação. É caracterizado pela exposição dos funcionários em situações constrangedoras, humilhantes e repetitivas. A intenção do fenômeno é devida às consequências de mudança no cenário organizacional nos últimos anos. (BARRETO, 2003, p. 130).

O assédio moral desperta no trabalhador um sentimento de ser atingido em sua dignidade humana, pode ser praticado de nível hierárquico superior ou igual o da vítima, de forma de esta se sinta sem valor, humilhada e envergonhada. Tal humilhação desperta um sentimento de dor, tristeza e sofrimento, podendo causar consequências psíquicas ou físicas. (DESPINOY, 2011, p.4).

A crise ou depressão econômica pode representar formatos diferentes aos administradores construindo um desafio que poderá transformar essa pressão externa negativa em um leque de oportunidades ou não, podendo ser um estímulo para ações imediatistas que deixam marcas profundas para a história da organização e de seus funcionários. (TOLEDO, 1986, p.23).

(...) Muito tem sido escrito sobre eficácia, eficiência, sobre melhores maneiras de planejar, organizar e dirigir trabalho, sobre motivação e desenvolvimento e um dos assuntos de que pouco se trata são os aspectos éticos, que envolvem não apenas uma responsabilidade social, mas também o fato de que o desempenho de qualquer organização depende bastante da sua credibilidade ética em relação a seus recursos humanos. E isto, abstraindo-se (se possível fosse) da obrigação de os indivíduos e grupos se comportarem moralmente. Não falando de ética no sentido de honestidade ou desonestidade perante as leis, mas no sentido de responsabilidade do comportamento ético/moral de uma pessoa ou grupo em relação aos seus semelhantes. (TOLEDO, 1986, p. 24).

Toda e qualquer crise representa uma agressão do capital ao trabalho assalariado, amplificando o índice e o medo de desemprego, a crise faz com que os

trabalhadores aceitem as estagnações de seus salários bem como más condições de trabalho ligadas as sobrecarga e perda de conquistas no âmbito profissional e de seguridade social. (MANDEL, 1990, p.231).

(...) as reações de uma organização, e especialmente de seus administradores variam, á medida que são pressionados pelas limitadoras e ameaçadoras crises econômicas. (TOLEDO, 1986, p. 24).

1.2 Problema de pesquisa

Problema é uma questão que envolve intrinsecamente uma dificuldade teórica ou pratica, para a qual se deve encontrar uma solução.

(...) Descobrir os problemas que o tema envolve identificar as dificuldades que ele sugere formular perguntas ou levantar hipóteses significa abrir a porta, através da qual o pesquisador pode penetrar no terreno do conhecimento científico. (CERVO; BERVIAN, 2006, p.84)

Este estudo tem como base principal o assédio moral nas organizações, assunto que tem trazido grandes discussões e aumento da sua divulgação nos meios de comunicação. O problema pode ser definido da seguinte forma: O aumento do Assédio Moral nas Organizações esta relacionado com a crise existente no País?

1.3 Objetivos da Pesquisa

1.3.1 Objetivo geral

Segundo Lakatos e Marconi (2001), citado por Bonfim, Robson (2008, p. 14) o objetivo geral está ligado a uma visão global e abrangente do tema, relacionando-se com o conteúdo intrínseco, quer dos fenômenos e eventos, quer das ideias estudadas.

O presente trabalho tem por objetivo refletir sobre o assédio moral no ambiente de trabalho mediante uma crise econômica e avaliar o aumento de casos nas organizações.

1.3.2 Objetivo específico

Os objetivos específicos têm a função intermediária e instrumental, permitindo, de um lado, atingir o objetivo geral e, de outro, aplicar este a situações particulares (LAKATOS e MARCONI, 2001 apud BONFIM, 2008, p. 15).

São objetivos específicos dessa pesquisa:

- Analisar os conceitos de assédio moral no ambiente de trabalho;
- Identificar as consequências para o trabalhador; e
- Refletir sobre o aumento do assédio moral nas organizações diante de uma crise.

1.4 Justificativa

É o único item do projeto que apresenta respostas à questão por quê? De suma importância, geralmente é o elemento que contribui mais diretamente na aceitação da pesquisa pela (s) pessoa (s) ou entidades que vão financiá-la. Consiste numa exposição sucinta, porém completa, das razões de ordem teórica e dos motivos de ordem prática que tornam importante a realização da pesquisa. (LAKATOS; MARCONI, 1991).

A principal característica deste tipo de violência é a reiteração de comportamentos hostis, as humilhações diárias ao longo da jornada de trabalho, na tentativa de isolamento, recusa de comunicação e no atentado contra a dignidade, são os pontos mais demonstrados. É representado por ações sutis, com intenções maldosas de difícil identificação e provação. (AGUIAR, 2015, p.2)

Na atualidade é visto como um evento social grave, que vem sendo cada vez mais discutido nos últimos anos, chamando a atenção de profissionais de diversas áreas, por se tratar de um processo que lida como as relações humanas e traz possíveis consequências na saúde dos trabalhadores. (AGUIAR, 2015, p.).

Desta forma, o trabalho visa estudar o aumento do assédio moral nas

organizações mediante a crise econômica existente no País. A escolha do tema surgiu através do aumento das divulgações do assunto pelos meios de comunicação, como em televisão, jornais e noticiários, o que demonstra um tema em potencial, porém com pouco material de estudo e análises dos motivos que evidenciam o aumento do assédio moral nas organizações empresariais.

1.5 Metodologia

Explicar a metodologia de pesquisa é bastante importante, pois, isso define de antemão os possíveis resultados do trabalho. (LAKATOS; MARCONI 1991, p.20)

O presente estudo constitui-se de uma pesquisa bibliográfica, de caráter descritivo e qualitativo.

A revisão bibliográfica foi realizada através da reflexão de diversas fontes de pesquisa, como livros, artigos científicos e estudos que revelam o aumento do assédio moral nas organizações em período de crise econômica.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho não é um fenômeno novo nem tampouco se limita a países ou organizações. É caracterizado como um fenômeno generalista que pode afetar uma parte significativa da força de trabalho por todo o mundo. (STABEM, 2015)

Conforme citado por Paroski (2006 apud BENEDETTI; ALMEIDA, 2010, p. 15), na idade média a sociedade era voltada às crenças religiosas e ao poder divino, ou seja, o homem trabalhava para garantir o reino dos céus. Nessa época as classes mais favorecidas eram vistas como aquelas que intermediavam as relações entre Deus e os servos e que deviam se submeter às condições de trabalho impostas.

O assédio moral vem desde os tempos de escravidão onde maus tratos e abusos eram comuns para aumentar a produtividade. Com a industrialização as ferramentas manuais foram substituídas pelas máquinas reconectando o trabalhador ao sistema de produção por meio de uma produção inovadora, que buscou ajustar a subordinação com certa liberdade de trabalho, porém não houve sucesso quanto aos direitos dos trabalhadores persistindo a precariedade no trabalho com jornadas extenuantes, ausência de assistência médica, condições de higiene degradante e salários ínfimos. (AGUIAR, 2015, p.3).

Para Ferreira (2004), citado por Botelho (2006) diz que “o histórico da valorização do trabalho no Brasil acompanhará as evoluções das Constituições brasileiras, analisando como o trabalho era tratado pela sociedade da época”.

Chaves (2006) expõe que com a evolução da globalização, os locais de trabalho deram lugar a ambientes que visam a luta pelo lucro. A divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos e responsabilidade excessiva contribuem para intensificar doenças para a saúde do trabalhador, sendo ela psíquica ou física.

Atualmente o assédio moral é discutido como uma conduta na qual existe a

exposição do trabalhador (vítima) a situações de humilhação por parte de um superior hierárquico que utiliza de atitudes, palavras e ou ações como forma de constrangimento durante a jornada de trabalho. De acordo com Barreto (2003), citado por Maciel, RH; Cavalcante, R; Matos. T.G. R; Rodrigues, S (2007, p. 118) o assédio moral no trabalho é toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo.

Dentre os termos usados para a sua expressão há o Francês *harcèlement moral*, o Alemão *mobbing*, o Americano *workplace harassment*, o Japonês *murahachibu*, e na Inglaterra *bullying*. (FILHO; SIQUEIRA, 2008, p.15)

Segundo definição do dicionário Aurélio Século XXI: Assédio refere-se à insistência importuna junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões e moral, conjunto dos princípios e valores morais de conduta do homem. (FERREIRA, 1999, p. 213 e 1158).

Para Barreto (2000), citado por Suganelli e Silva (2012, p. 15) o assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do assediado, tornando-lhe o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil.

O assédio moral é estudo através da degradação das condições de trabalho por meio do estabelecimento de uma comunicação abusiva, caracterizada pela repetição por longo tempo, de um comportamento ofensivo de um superior ou colega contra o indivíduo. (RAYMUNDO, 2010, p.14).

De acordo com Silva (2012, p. 34) citado por Santana, o assédio moral pode ocorrer de forma externa e ou interna ao ambiente de trabalho, que se fundamenta na submissão do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, durante a jornada de trabalho.

Toda conduta abusiva que possa trazer danos à integridade do assediado, podendo ela ser psíquica ou física, colocando em risco o seu emprego e

prejudicando o ambiente de trabalho (BOTELHO, 2006, p.3).

São práticas humilhantes, progressivas e repetidas, que vão desde o isolamento, da desqualificação profissional, até a exposição constante na vítima ao ridículo em seu próprio ambiente de trabalho e aos olhos dos demais empregados, ocasionando em muitos casos a destruição psicológica da vítima e a ruptura da relação de trabalho. (SANTANA, 2010, p. 3).

O assédio moral é o fenômeno caracterizado por comportamentos agressivos, hostis e anti-sociais no ambiente de trabalho. (KEASHLY, 1998 apud FILHO, A; SIQUEIRA, M; 2008 p.15).

De acordo com a Lei nº 12250/06, artigo II:

Assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e a estabilidade funcionais do servidor. (SÃO PAULO; 2006).

Constituído como um risco invisível, imensurável e inquantificado, mas concreto e objetivo em suas consequências com o descumprimento à dignidade, à imagem, à honra e à personalidade do trabalhador. (LIMA et al.,2003, p. 75).

2.1 Tipos de Assédio

Segundo Cartilha OAB Piauí existe quatro tipos de assédio moral:

- **Assédio horizontal:** Caracteriza-se pela ação de um ou mais colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico, por meio de brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, menosprezo, isolamento entre outras, pois existe a dificuldade de se conviver com as diferenças pessoais, bem como, aumenta-se a disputa no ambiente de trabalho em busca de resultados. Normalmente não há intervenção da chefia nesta modalidade de assédio a não ser que

interfira na produtividade da organização.

É o assédio praticado entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, cuja conduta é geralmente motivada por inveja, pela discrepância salarial, por maior competência do ofendido, pelo relacionamento privilegiado da vítima com a chefia, por ciúmes. (MINI CARTILHA DA OAB. Piauí 2013, p.5).

- **Assédio Vertical Descendente:** define-se como o tipo de assédio moral mais comum, pois a ação é realizada pelo superior hierárquico sobre os seus subordinados.

É o exercido pela pessoa com ascendência funcional sobre a outra. É uma utilização abusiva do poder de direito do empregador, como também do poder disciplinar. Ocorre quando os subordinados são agredidos moralmente pelos empregadores ou superiores hierárquicos e são induzidos a acreditar que são obrigados a se submeter a toda imposição como forma de conservar o seu emprego. (MINI CARTILHA DA OAB. Piauí 2013, p.5).

- **Assédio Vertical Ascendente:** modalidade do assédio moral que ocorre raramente. É caracterizada pela ação de um ou mais subordinados para com o seu superior hierárquico.

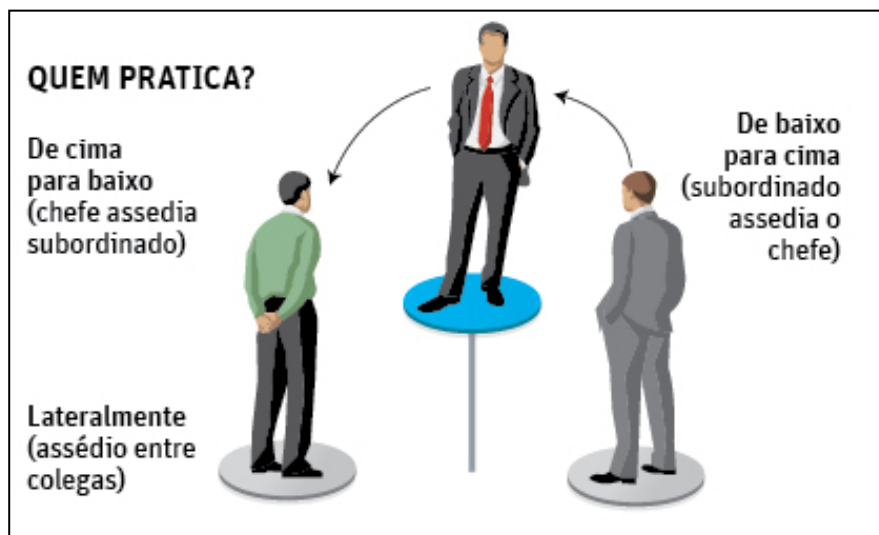
Praticado pelo empregado subordinado em relação a seu chefe ou empregador. Acontece quando um superior recém-contratado não alcança um nível de empatia e de adaptação, ou possui métodos que são reprovados por seus subordinados. (MINI CARTILHA DA OAB Piauí 2013, p.5).

- **Assédio Moral Misto:** Ocorre entre funcionários do mesmo nível hierárquico e superiores. “[...] Ocorre em empresas onde há um péssimo gerenciamento de recursos humanos e existe uma alta competitividade aliada um elevado nível de exigência”. (MINI CARTILHA DA OAB. Piauí, 2013, p. 5).

A despeito das diferentes formas e métodos de assédio é necessário esclarecer que para a correta definição do que seja o assédio moral no ambiente de trabalho, a violência ou qualquer hostilização deve ocorrer de tempos em tempos, sendo importante para configuração a agressão contra a dignidade da vítima, que destrói seu ambiente de trabalho e lhe causa danos. (SOUZA, 2005, p.34).

Conforme ilustrado na imagem abaixo:

Figura 1: Tipos de Assédio Moral



Fonte: (CUNHA, 2014).

2.2 Caracterização do assédio moral no trabalho

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, a qual pode partir do próprio empregador ou superior hierárquico que, valendo-se de seu poder hierárquico, humilha ou constrange seus empregados, como também pode partir dos demais empregados, os quais, por motivos de competição no trabalho ou mesmo por pura discriminação. (DOMÉSTICO, 2009).

Segundo Mini Cartilha da OAB, existe uma lista de situações em que pode haver assédio moral, pela sua repetição ou sistematização, de forma mais concreta que as formas sutis, conforme listado abaixo:

- Rigor excessivo;
- Confiar tarefas inúteis ou degradantes;
- Ameaça explícita ou veladas;

- Desqualificação ou críticas em público;
- Isolamento ou inatividade forçada;
- Limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador;
- Exploração de fragilidades psíquicas e físicas;
- Exposição ao ridículo;
- Impor obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas;
- Agressões verbais ou através de gestos;
- Divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública;
- Sugestão para pedido de demissão;
- Trabalho superior às forças do empregado;
- Ausência de serviço ou atribuições de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas;
- Divulgação pública de detalhes íntimos;
- Controle de tempo no banheiro;
- Instruções Confusas;
- Referência a erros imaginários;
- Imposição de horário injustificada;
- Solicitação de trabalhos urgentes, para depois jogá-los no lixo ou na gaveta;
- Retirada de mesa de trabalho ou pessoal de apoio;
- Imposição de horários injustificados;
- Transferência de sala por mero capricho do empregador;

- Boicote de material de necessário à prestação dos serviços, além de instrumentos como telefone, fax e computador; e
- Supressão de funções ou tarefas.

2.3 Consequências do assédio moral

O Assédio Moral traz danos psíquicos e físicos ao indivíduo, tais como sentimento de agressão, depressão, perturbações, insônia, alcoolismo etc. Com medo do aumento das crueldades do seu superior, o funcionário se distancia de todos a sua volta e não consegue mais desempenhar suas atividades tanto na vida pessoal como na vida profissional.

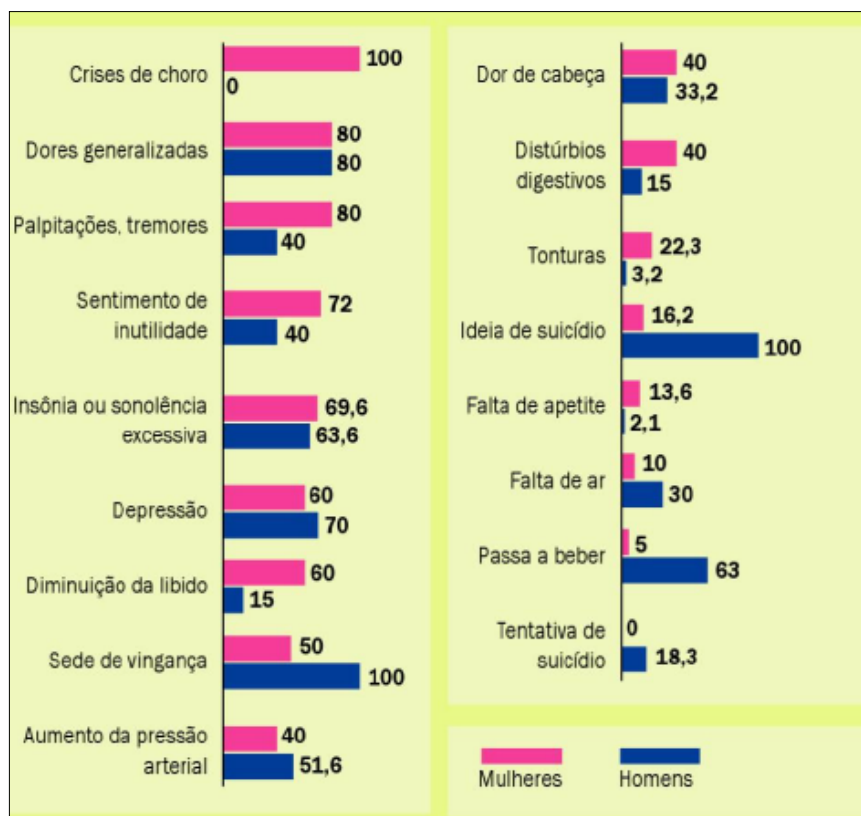
Barreto (2003) registrou que mulheres e homens reagem diferentemente:

Nas mulheres predominam as emoções tristes: magoa, ressentimento, vontade de chorar, isolamento, angustia ansiedade, alterações no sono e insônia, sonhos frequentes com o agressor, alterações na memória distúrbios digestivos e náuseas, diminuição da libido e cefaleia, dores generalizadas, palpitações, hipertensão arterial, temores e medo ao avistar o agressor, ingestão de bebidas alcoólicas para esquecer a agressão e pensamentos repetitivos. Já os homens assediados têm dificuldades de verbalizar a agressão sofrida e ficam em silêncio com sua dor, pois predomina o sentimento de fracasso. Sentem-se confusos, sobressaído os pensamentos repetitivos, “espelho” das agressões vividas. Envergonhados, se isolam evitando comentar o acontecido com a família ou amigos mais próximos. Sentem-se traídos e tem desejos de vingança. Nesses casos aumenta o uso de drogas, principalmente o álcool, sobressai o sentimento de culpa e se imagina “um inútil”, “um lixo”, “um zero”, “um fracassado” (muito embora também sejam expressões fortemente verbalizadas por todos s assediados, revelador da infelicidade interna). Sentem-se tristes, depressivos, passam a conviver com precordialgia, hipertensão arterial, dores generalizadas, dispneia, vontade de ficar sozinho, aborrecimento com tudo e com todos. (BARRETO, 2003, p. 135.)

A revista sustenta Brasil que trata sobre o assédio moral no trabalho reformulou a publicação de dados de uma entrevista realizada com 870 homens e mulheres no âmbito organizacional vítimas de opressão, esta realizada pela autora

Barreto em seu livro Uma jornada de Humilhações.

Gráfico 1: Consequências do assédio moral para a saúde



Fonte: (Revista Sustenta Brasil, 2015.)

Segundo Paroski (2006), a prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima se sente ofendida, constrangida e inferiorizada. Esse estado de animo traz consequências para as vítimas, causando sofrimento nas pessoas e diminuição na competitividade potencial das empresas. Os sintomas estão relacionados com transtorno do sono, depressão, stress e mudanças de personalidade. Todos esses fatores acarretam na perda do equilíbrio físico e emocional da vítima.

Conforme citado pelo Núcleo de Estudos e Constituição do Sujeito (2015) as consequências do assédio moral podem ser graves, pois afetam o assediado, a organização e a sociedade. Abaixo, estão listadas algumas das consequências para cada um:

- **Para o indivíduo:** Dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial (pressão alta), alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, abandono de relações pessoais, problemas familiares, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho e suicídio.
- **Para a organização/empresa:** redução da produtividade, aumento na rotatividade de pessoal, aumento de erros e acidentes. Absenteísmo, aposentadoria prematura, clima desfavorável para o trabalho, exposição negativa da marca, passivos trabalhistas decorrentes de indenizações, multas administrativas por manifestações de discriminação, licenças médicas e demissões.
- **Para sociedade:** Custos com tratamento médico e reabilitação, despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce) e custos dos processos administrativos e judiciais.

A vida perde o sentido transformando a vivência profissional em sofrimento, no contexto de doenças. Quando a vítima, de fato, começa a sentir os sinais das consequências do assédio moral surge outro sintoma: a ocultação do problema, na qual esta atitude está relacionada ao medo de perder o emprego e com isso o trabalhador não declara abertamente sua possível doença e opina por sofrê-la sozinho. (BARRETO, 2003, p. 153).

3 A CRISE ECONÔMICA

Segundo definição do dicionário Aurélio Século XXI: Crise refere-se a fases difíceis, graves na evolução das coisas, dos fatos e das ideias. Ponto de transição entre um período de prosperidade e outro de depressão. A economia define-se como a ciência que trata dos fenômenos relativos à produção, distribuição e consumo de bens. (FERREIRA, 1999, p. 581 e 716).

O País passou por um processo de mudanças aceleradas e a análise da cadeia de mudança, ocorrida desde a revolução industrial, é feita, predominantemente, com atenção voltada para aspectos econômicos, sociais e políticos dessa acelerada sucessão de mudanças. (TOLEDO, 1986, p. 17)

O aumento do trabalho assalariado, o crescimento industrial e o dinamismo das atividades econômicas, ocorreram no Brasil depois da proclamação da República. A mudança foi a crise que se abateu sobre o país nos anos 1890 e 1891. Os motivos que levaram a situação econômica do Brasil são muitos, um deles é a total falta de investimentos em infraestrutura, que levou o país a perder competitividade tanto no ambiente interno quanto externo. Outro motivo que deve ser destacado, foi à falta de planejamento estratégico de longo prazo para a economia, na qual o governo trabalhou com uma estratégia de reação aos fatos. (MELO, 2007, p.1).

Cada vez mais, os membros de uma empresa, de modo especial seu quadro de alta direção, gerência, chefia e profissionais, enfrentam turbulências provadas pelas mudanças aceleradas do universo econômico, social e político em que elas atuam, assim como as repercussões dessas turbulências no comportamento econômico e organizacional da própria empresa. (TOLEDO, 1986, p. 93).

As atividades de gestão organizacional estão enfrentando uma situação de crise econômica, que é provocada por uma turbulência, uma nova era caracterizada por desafios de gestão, que estão diretamente ligados aos componentes típicos de turbulência. (TOLEDO, 1986, p. 93).

Existem muitas causas por trás da crise financeira mundial, mas uma das principais foi a desregulamentação. Nas últimas décadas, muitos

países desregularam seus setores financeiros para aumentar o lucro dos bancos. Isto deixou os mercados especulativos totalmente fora de controle. Eles se transformaram em um cassino gigantesco, com investidores ávidos de fazer suas apostas arriscadas para ganhar rendimentos altíssimos. A principal atividade deles nos anos antes da crise foi a compra e venda de formas exóticas de títulos da dívida, aumentando seu “valor” por meio da especulação. Grande parte desta dívida se originou das hipotecas imobiliárias da população dos Estados. (BIDDLE, 2012, p. 1).

Os países que eram dependentes dos Estados Unidos da América foram os mais afetados pela crise financeira mundial e pela recessão. Entretanto, países da América do Sul, conseguiram evitar piores efeitos decorrentes da crise. Após um aumento no desemprego em 2009, o continente voltou rapidamente a registrar um crescimento. (BIDDLE, 2012, p. 2).

3.1 Cronologia Crise Econômica

A cronologia da crise econômica mundial foi relatada no site do exame.com em 2010, conforme abaixo:

A crise econômica mundial da década de 1930 foi iniciada pela queda dos preços no mercado agrícola nos EUA em 1928. Surgiu em 29 de outubro de 1929 quando, após três meses de quedas seguidas da produção e dos preços, foram vendidas de forma desesperada 16 milhões de ações, o que fez a Bolsa de Nova York afundar.

Em 1971 Os gastos excessivos dos EUA no exterior e a Guerra do Vietnã fizeram com que as reservas de ouro do país se reduzissem. Com isso, o valor da moeda deixou de estar nivelado com o valor do metal. Em meio a fortes especulações e fugas de capitais dos EUA, o então atual presidente Richard Nixon decidiu impedir a convertibilidade com o ouro e desvalorizou a moeda em 10%, devido ao rompimento unilateral do tratado de Bretton Woods. Após dois anos, a moeda voltou a se desvalorizar colocando um ponto final ao padrão ouro.

O corte de provisão dos Estados que compõem a Organização dos Países

Exportadores de Petróleo (OPEP) na primeira crise do petróleo em 1973, provocou o aumento de US\$ 2,50 a US\$ 11,50 na commodity em 1974, o que gerou um forte transtorno nos países industrializados devido à fatura energética no Ocidente.

No ano de 1979, a economia dos países ocidentais estava mais preparada, já que haviam reduzido o consumo de petróleo. A queda na oferta levou a um longo período de preços altos. A crise afetou os países em desenvolvimento, que, junto com o aumento de preço que tinham de pagar pela commodity e a inflação, tiveram que enfrentar um ciclo de crise financeira pela elevada dívida externa.

Em 19 de outubro de 1987, milhões de investidores venderam suas ações na Bolsa de Nova York por conta de uma crença generalizada de gestão inadequada de informações confidenciais.

Inapto em manter uma taxa de câmbio fixo em relação ao dólar, o Governo do México anunciou a desvalorização da moeda nacional em 1994. Os créditos foram suspensos, a produção caiu e o desemprego aumentou.

O sistema bancário da Rússia em 1998 entrou em colapso, com uma suspensão de pagamentos internacionais, a desvalorização da moeda e a estabilização de depósitos em divisa estrangeira. O FMI concedeu vários créditos multimilionários para evitar a queda livre do rublo e que os danos fossem irreparáveis no mercado internacional.

No ano de 2000, os excessos da economia deixaram quebras, fechamentos, compras e fusões no mundo da internet e das telecomunicações, e também um buraco nas contas de empresas de capital de risco histórico.

Nos anos de 2008 e 2009 os EUA sofreram a maior crise financeira desde os anos 1930. O detonante foi a explosão de uma enorme bolha imobiliária, que revelou que os bancos tinham estendido hipotecas lixo (subprime) a pessoas sem condições de pagá-las, com a expectativa de que o preço dos imóveis seguisse subindo.

Entre os anos de 2009 e 2010 o novo Governo da Grécia reconheceu que o déficit do país era muito superior ao revelado anteriormente, o que alterou o

interesse nos mercados por seus bônus. A União Europeia (UE) e o FMI negociam durante meses um programa de ajuda, enquanto os investidores continuam castigando a Grécia. E, em maio, finalmente aprovaram um plano de resgate, dotado de 110 bilhões de euros (US\$ 140 bilhões) para os próximos três anos. Então, os mercados já começaram a duvidar da capacidade de outros países europeus em pagar sua dívida.

3.2 Crise Econômica Séc. XXI

Em todas as crises a recessão econômica está profundamente consolidada, resultando no desemprego em massa, no desfalecimento de programas sociais. (CHOSSUDOVSKEY; MARSHALL, 2010, p. 1).

Toda crise implica forçosamente um aumento considerável de falências e ruínas de empresas quando os pequenos e os médios empresários são mais atingidos do que os poderosos trustes, a recessão é mais grave e superior o número de trustes importantes envolvidos na tormenta. A função objetiva da crise é justamente a de fazer com que caiam entre “os ramos mortos”, isto é, as empresas menos rentáveis, quer sejam grandes, quer sejam pequenas. (MANDEL, 1990, p. 65).

Com a degradação, a escala mundial de padrões de vida e o afundamento dos gastos de consumo, toda a estrutura do comércio internacional de mercadorias está em risco. Com o colapso do emprego, o pagamento de salários é quebrado, o que por sua vez dispara uma queda nas despesas com bens e serviços de consumo necessários. Esta imersão dramática do poder de compra reflete no sistema produtivo, resultando numa cadeia de despedimentos, encerramentos de fábricas e falências. (CHOSSUDOVSKEY; MARSHALL, 2010, p. 3)

O processo de declínio econômico é cumulativo. Todas as categorias da força de trabalho são afetadas. Pagamentos de salários já não são mais cumpridos, o crédito é interrompido e os investimentos de capital estão paralisados. (CHOSSUDOVSKEY; MARSHALL, 2010, p. 5)

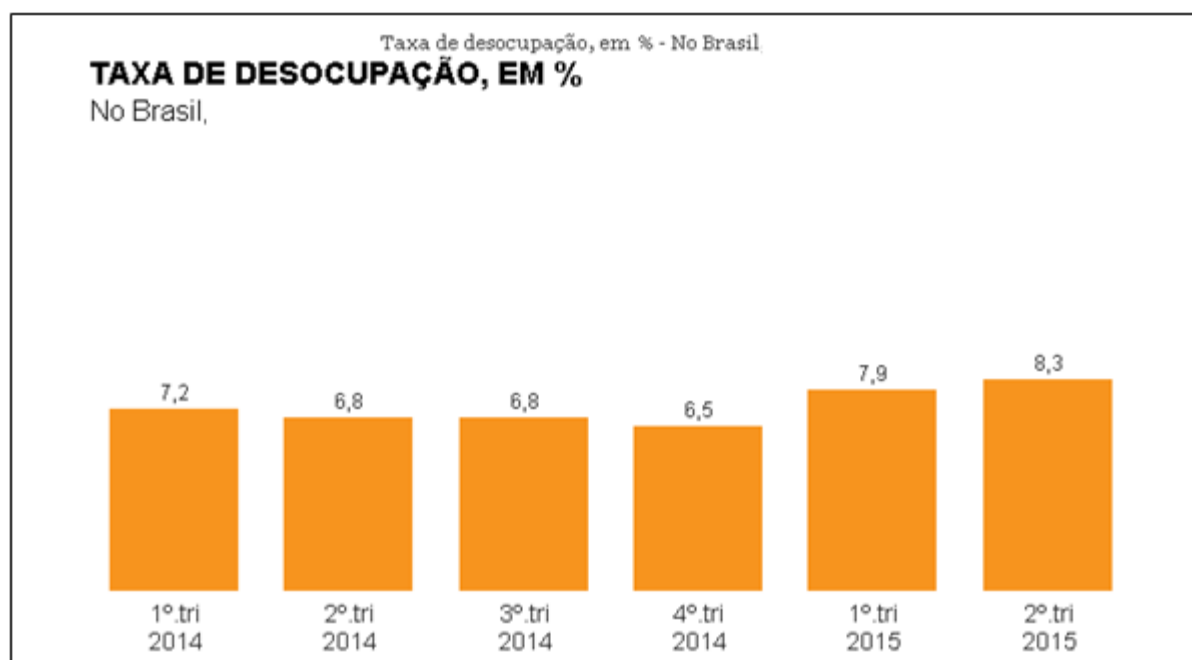
A crise econômica global contribui para ampliar desigualdades sociais. A depressão econômica é marcada por um processo de desligamento de recursos humanos. (CHOSSUDOVSKY; MARSHALL, 2010, p. 7).

O contexto econômico mundial encontra-se com desaceleração da economia da China e expectativa de aumento das taxas de juro nos Estados Unidos na qual vem se agravando e faz crescer o déficit no Brasil. Somado com os juros do cheque especial, que chegou aproximadamente a 200,6% em dezembro de 2014, sendo considerada a maior taxa dos últimos 16 anos, a crise hídrica, a energética e a falta de consumo em geral no mercado, promovem movimentos de férias coletivas em algumas empresas. (DANA, 2015, p.1).

A tendência é que aconteça a desvalorização da moeda e redução da atividade no país, que implica no aumento de desemprego, desaceleração da indústria e do comércio e, especialmente, alteração dos hábitos de consumo do brasileiro, que teria de se reeducar financeiramente para suportar as mudanças, onde é importante saber como está o orçamento e o controle dos gastos. (DANA, 2015, p.1).

Em uma reportagem feita por Bôas (2015) divulgada pela folha de São Paulo, na qual foi retirado um gráfico do IBGE que retrata a taxa de desemprego no Brasil no período de crise, o desemprego mostra-se com crescimento de 8,3 % no segundo trimestre de 2015, ilustrado no gráfico abaixo:

Gráfico 2: Taxa de Desocupação no Brasil em %



Fonte: BÔAS (2015)

Com a crise econômica as empresas e consumidores tendem ao aumento de dívidas, enquanto as organizações e pessoas entram na crise através de diversas dívidas que provém da recessão e juros em alta.

Um levantamento do centro de estudos de mercado de capitais mostra que, hoje, o total dívida das empresas abertas e fechadas representa, em média, 81% do patrimônio. Em 2005 o percentual estava em 56%. Quando a economia estava crescendo, a maioria das empresas conseguia usar uma parcela dos lucros para pagar as dívidas e ainda fechar o balanço no azul – a dívida era a forma de acelerar o crescimento e, com bancos mão aberta, tudo ficava mais fácil. Mas o dinheiro que antes era farto diminui muito. Os bancos estão mais cautelosos, emitir ações na bolsa ficou praticamente inviável e os juros subiram. (VALLE, 2015, p. 52).

Segundo Pina (2007) a economia mundial está vivenciando um momento único na história causado por outras crises, o que vem afetando também o Brasil. Abaixo alguns fatores que colaboram:

- **Ativos Pobres:** empresas brasileiras possuem ativos estrangeiros que perderam significativamente o seu valor de mercado estando assim, mais cautelosos em investimentos externos;

- **Crise de Crédito:** como as empresas não estão fazendo investimentos externos buscam os melhores investimentos do mercado brasileiro, com isso aumenta-se os juros do crédito para assegurar bons rendimentos em ativos e compensar o prejuízo dos ativos externos e;
- **Recessão:** com os juros de crédito alto a população brasileira diminui o consumo de bens duráveis e às vezes de não duráveis, podendo causar uma recessão em um futuro próximo.

Segundo estudos realizados por FRANÇA (2015), relata que as expectativas para o cenário econômico brasileiro no final de 2015 e início de 2016 são elencados abaixo:

- Dificuldades maiores, metas menores;
- Projeção de crescimento do PIB em 2015 e 2016 para um cenário de recessão mais prolongada;
- Setor externo: as dificuldades do cenário demandam uma correção mais intensa e célere do déficit em conta corrente. Câmbio deve se desvalorizar mais;
- Inflação: a depreciação do câmbio adiciona pressão sobre os preços da economia e;
- O Banco Central sinalizou o fim do ciclo de alta de juros em julho. O risco maior e seu impacto sobre a taxa de câmbio reduzem o espaço para cortes de juros em 2016.

O importante neste momento é reconhecer que a crise política aumenta a incerteza sobre o futuro do País, o que faz piorar a crise econômica, isto é, agrava a recessão. Tal processo cria um círculo vicioso com a conta sendo paga pela população mais pobre. (BARBOSA, 2015, p. 53).

Neste ano a taxa de inflação tem um componente corretivo e em termos anualizados está próxima dos dois dígitos, um pouco abaixo de 10% ao ano. Nenhum país do mundo conseguiu reduzir uma

inflação desse nível para os valores próximos de 4,5 % ao ano sem recessão. Aqui no Brasil alguns analistas culpam a recessão na suposta herança da cultura da indexação. (BARBOSA, 2015, p. 53).

O momento da economia nacional é turbulento, porém é necessário manter o equilíbrio, pois ao mesmo tempo em que a crise proporciona momentos difíceis também abre novas portas. Os gestores possuem totais condições de promover os ajustes necessários para encarar a crise que está enfrentando. (MELLO, 2015, p. 15).

4 ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE CRISE

Há pessoas que trabalham melhor sob pressão, que acham que chefe bom é chefe exigente, rígido, que cobra sempre os melhores resultados, mesmo quando não usa muito a educação para fazê-lo. Há outros que acreditam que a brincadeira é a melhor forma de melhorar a produtividade. Mas há gestores que levam essas crenças tão a sério que ultrapassam os limites da motivação e caem no outro extremo, o do assédio moral. (CARVALHO, 2011, p.1)

O assédio moral começou a se intensificar em tempos de globalização, terceirizações e acirramento da competitividade e a sobrecarga de trabalho tem favorecido cada vez mais situações em que se manifesta o assédio moral. Com a crise o assédio moral pode desencadear altos custos para a empresa, assim como, perdas econômicas em processos produtivos e da imagem pública, saindo como principal prejudicado o próprio trabalhador. (TOLEDO, 1986, p. 20). Dificuldades nas empresas por causa da crise podem gerar situações de assédio, embora não exista legislação federal específica no país. (CAPELARI, 2015, p.11).

Pouco se trata sobre os aspectos éticos, que envolvem não apenas a responsabilidade social, mas também a realidade que o desempenho de qualquer organização depende de sua credibilidade ética para com os seus recursos humanos (trabalhadores). Não se trata de ética no sentido de honestidade ou desonestidade perante as formas legais, mas no sentido de responsabilidade do comportamento ético de uma pessoa ou grupo com relação aos seus semelhantes. (TOLEDO, 1986, p. 24).

O assédio moral era mais comum no início da década passada, os casos eram provocados pela própria cultura de algumas empresas, com práticas de gestão baseadas em terror e imposição de metas abusivas. (CUNHA, 2014 p.2). Quando o país crescia, a busca crescente por resultados financeiros, ganhos de produtividade, enxugamento de mão de obra e o conseqüente acúmulo de funções, aumentavam as tensões no ambiente profissional. Atualmente, com a crise e o medo do desemprego, as pessoas tendem a se sujeitarem a quaisquer situações degradantes em seus trabalhos, o que faz com que o assédio moral seja praticado com maior

frequência. (FALCHI, 2015, p.1).

A crise econômica afeta diferentes setores da economia e gera instabilidade em todas as áreas tendo consequências incalculáveis. Além das demissões em massa, salário e redução de jornada a situação “crise”, cria um desconforto geral em empregados e em empregadores. A instabilidade e o medo podem dar motivo ao mal chamado de assédio moral. (SILVA, 2009, p.1)

A pressão para melhorar os resultados diante de uma crise econômica se dissemina e coloca cada vez mais o trabalhador em situações de assédio moral. Cobrar metas faz parte da rotina de qualquer empresa, o problema é como é feita a cobrança para alcance dessas metas, caso haja humilhações, gritos, ameaças e exposição ao público pode-se caracterizar assédio moral. (FERNANDES; ROLLI, 2009, p.2).

Toda crise constitui uma agressão massiva do capital ao trabalho assalariado. Aumentando o desemprego e o medo do desemprego, a crise tende a fazer com que os trabalhadores aceitem as reduções (ou estagnações) dos salários reais. (MANDEL, 1990, p. 231).

O trabalhador da atualidade tem uma jornada de trabalho prolongada, tem metas a cumprir e sofre com uma pressão para aumentar a produção e possui um controle restrito sobre o tempo de seus trabalhos, entre outras modificações do cenário organizacional, vive uma transformação que o coloca frente a frente as novas formas de organização do trabalho. (MACIEL et al.,2007 p.119).

Em uma pesquisa realizada por uma empresa de consultoria – HSD Consultoria em RH, com cinco mil avaliações feitas com executivos, detectou desvio de conduta em 20 % dos pesquisados, assim como, 90% dos desligamentos de profissionais com cargos de chefia e gerência devem – se existem comportamentos e desempenhos inadequados. (FALCHI, 2015, p.1).

Existe uma crise real e uma crise imaginária, que tornam os funcionários mais inseguros e angustiados. Com essa tensão coletiva, o clima é de maior disputa. Quem está fora do mercado que entrar, e quem está dentro não quer sair. Os gestores são mais pressionados, pressionam os empregados da produção e as

situações de assédio vão se alastrando. (FERNANDES; ROLLI apud LOPES, 2009, p.2).

Ao mesmo tempo em que a organização exige do funcionário o engajamento aos seus objetivos ela usa a estratégia do “não contrato” pela qual não se pode garantir nada ao trabalhador em nome da competitividade crescente. O grande desafio para as áreas parece ser a medição equilibrada das relações entre mercado, organizações e indivíduos, em um contexto marcado por paradoxos e diversas naturezas: globalização *versus* cultura local; produção em série *versus* flexibilidade; trabalhador multiquificado *versus* redução dos postos de trabalho; gestão participativa *versus* concepções ultrapassadas etc. (FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 17 apud FREITAS, 1999).

O clima organizacional tenso vivido pelas empresas, a cobrança por produção, o medo da demissão, são possíveis causas de situações de assédio moral. O nervosismo é geral, empregados de qualquer nível hierárquico não quer perder seu posto de trabalho vivenciando situações vexatórias e desentendimentos dentro da organização que dão margens para reclamações trabalhistas, solicitando indenizações por assédio moral. (SILVA, 2009, p.1).

Com a crise os lucros diminuem e a pressão no local de trabalho aumenta.

Na busca de maiores lucros, muitas vezes, por exemplo, se diminuem o número de empregados de uma empresa e as tarefas daqueles que foram demitidos são distribuídas para os demais. E cada vez mais vai se jogando uma sobrecarga em cima do trabalhador através do assédio. Em um primeiro momento essa produtividade aumenta, mas depois, com a doença do trabalhador, começa a cair. (JÚNIOR, 2015, p.1).

As reações de uma organização e de seus administradores variam ao redor dos que são pressionados pelas ameaçadoras e limitadoras crises econômicas. Com o acirramento da competição, o assédio moral tende a aumentar intra e entre os grupos nas empresas de diferentes setores empresariais. (TOLEDO, 1986, p. 24).

A depressão econômica traz pressões que coloca em relevo decisões éticas, Toledo (1986, p.24) exemplifica que:

- O direito ao emprego em frente à necessidade de revisão os lucros das organizações;

- A continuidade de políticas de pessoal que visam assegurar equidade de tratamento, à medidas de contenção de despesa e;
- Ritmo de aumento de salários, para com salários baixos.

A pressão econômica acentua comportamentos autoritários, imediatistas e algumas vezes emocionais por parte dos líderes organizacionais, podendo abater ou até mesmo anular o juramento básico e seus consequentes efeitos de efetividade grupal. (TOLEDO, 1986, p. 27).

A crise aumenta a incidência de assédio moral, pois vem acompanhada por reestruturações que as empresas fazem, aumentando as pressões, as exigências e as ameaças constantes, criando um verdadeiro clima de medo e terror. (PRÁTICA, 2009).

A desorganização das empresas pode facilitar a implantação do assédio moral, pois é sempre geradora de estresse, quer se trate de inadequada definição dos papéis, de falta de coordenação dos trabalhos, onde a falta de suporte gerencial por parte da administração é causa de insegurança por parte de superiores e subordinados que, quanto mais pressionados pelo cumprimento de metas e sem o devido suporte organizacional, podem iniciar um processo de assédio moral. (FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 18).

A Justiça do Trabalho mostra que o número de processos trabalhistas no rol de pedidos, a indenização por assédio moral cresceu de maneira relevante. Na primeira instância esse aumento é notável, figurando hoje entre um dos mais frequentes pedidos em petições iniciais, ao lado de demandas como horas-extras e verbas rescisórias. Exemplo estatístico é o grande aumento do número de sentenças com o termo “assédio moral e dano moral” no TRT da 2ª Região, que em 2001 registrou 223 ocorrências, enquanto em 2011 o registro já passava das 5890. (MASCARO, 2012, p.1).

Em um levantamento realizado pelo jornal Folha de São Paulo em março de 2009, cerca de 10 escritórios de advocacia constatou que o número de ações trabalhistas ou de consultas para abrir processos ou indenizações para assédio

moral se agravou desde a crise do final do ano de 2008. (FERNANDES; ROLLI 2009).

O aumento de número de ações de assédio moral em 2007 foi de 106 processos, em 2008 foram 261 e 2009 foi de 434 casos. (QUEIROZ; HELOANI, 2010 p. 2).

Um estudo publicado no Jornal do Comércio de RS (Rio Grande do Sul) em junho de 2009, aponta que o portal "www.assediomoral.org", que reúne profissionais da área da saúde com o objetivo de identificar e coibir as práticas de assédio moral, indica que no Brasil houve um crescimento significativo de 20% no número de acessos em busca por informações. Devido à crise econômica, aumenta-se a concorrência e as ameaças constantes para o alcance das metas para atingir os resultados esperados pela organização. O fato de o número de acessos aumentarem tem relação ao desamparo e a necessidade de informações. As pessoas têm receios de serem estigmatizadas, de não encontrar um novo emprego. (PRÁTICA..., 2009).

De acordo com um jornal informativo, Procuradores do Ministério Público do Trabalho em seis Estados (Rio, Pernambuco, Piauí, Ceará, Santa Catarina e São Paulo) e no Distrito Federal investigam 145 denúncias recebidas neste ano (2009) sobre assédio nos setores aéreo, bancário, metalúrgico e de comércio. (CAPELARI, 2009, p. 10)

Os casos de assédio moral e também sexual no local de trabalho tendem a aumentar. A denúncia é da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que indica o ano de 2011 como o pior ano em termos de violação dos direitos trabalhistas. Segundo os dados levantados, no ano de 2010 foram registados cerca de 140 crimes de assédio moral, sendo quase duas vezes mais que do ano 2009 quando eram 79 casos. O Inspetor geral do Trabalho, José Luís Forte em entrevista para Lusa, afirma que 'este aumento está diretamente relacionado com a crise econômica'. (SANLEZ, 2012, p.1)

Segundo números em processos do tribunal superior do trabalho disponível na página do IG – Leis e Negócios escrito pela colunista Marina Diana, a

comparação entre o primeiro trimestre do ano de 2013 com o período de 2014 o aumento é de 33% dos casos julgados. Em 2014 são mais de 1,8 mil sobre o tema no TST (Tribunal Superior do Trabalho) que representa 0.7% do total dos processos distribuídos. (DIANA, 2014).

Um levantamento realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho apontado pelo G1 Notícias, demonstra que o número de processos por assédio moral cresceu cerca de 47% no estado de São Paulo no ano de 2014 e um dos motivos do aumento é a crise econômica, que pressiona o mercado de trabalho e afeta o relacionamento com os funcionários. (COM CRISE..., 2015)

O assédio moral é o problema mais recorrente e equivale a 82% dos registros em canais de denúncias de empresas brasileiras. Os dados são de um levantamento feito com 88 companhias pela ICTS, consultoria que gere esses sistemas, entre maio de 2009 e julho de 2014. O universo total é de 60 mil delações, mas só entram na conta àquelas qualificadas para apuração, ou seja, que têm fundamento (62,8%). (MELO, 2014, p 1).

Segundo dados do Ministério Público do Trabalho, casos de assédio moral em empresas do Estado de São Paulo apontam que o volume de casos denunciados, foi de 438 em 2009 e chegou a 962 no ano de 2014, superando o maior índice que foi no ano de 2012 com 960 casos ao longo do ano. (CUNHA, 2014).

Gráfico 3: Casos de abuso crescem em 2014

Fonte: (CUNHA, 2014)

A prática do assédio moral dentro das organizações sem as devidas providências pode gerar graves consequências, como a abertura de inquéritos judiciais no ministério do trabalho, o que traria para a empresa sérios problemas e fiscalizações. Problemas esses que em qualquer tempo, mas principalmente em tempos de crise, devem ser evitados por todas as empresas. (SILVA, 2009, p. 2)

A prática do assédio moral deve ser evitada pelas organizações para que o ambiente de trabalho se torne o mais agradável possível, o que influenciaria diretamente na qualidade de vida do trabalhador, na produtividade da empresa e na incidência de outros processos trabalhistas. (SILVA, 2009, p. 2)

A prevenção passa por duas dimensões, sendo a primeira externa, que resulta em levar este tema para conhecimento da sociedade, de torná-lo visível, em toda a sua dimensão humana, social e econômica. A segunda prevenção seria a interna na qual é necessário alertar os responsáveis dos respectivos departamentos, elaborar uma avaliação de riscos envolvendo toda a organização, mesmo sabendo de todas as dificuldades envolvidas sobre o assunto dentro da organização. (LOPES, 2012, p. 1)

4.1 Comportamentos Organizacionais Negativos

Toledo (1986) cita alguns comportamentos organizacionais negativos que são observados, quando as empresas começam a sofrer pressões em épocas de crise sendo elas:

- A diretoria da organização concentra suas ações na redução do quadro de funcionários, nas atividades de planejamento, apoio e aperfeiçoamento de operações. A capacidade de levantar informações e interpretá-las de forma objetiva, dinamizando estratégias criativas para assegurar sua sobrevivência é obstruída.
- Além da área de staff ser prejudicada quantitativamente e qualitativamente, sofre claramente uma desvalorização de status (valorização e validação institucional objetivada pelos programas mais sofisticados do setor de marketing). Normalmente a única área que mantém status é a de finanças, pois levanta ações mais criativas e relevantes para uma estratégia profissional para se enfrentar a uma crise.
- O imediatismo pode se tornar um argumento do comportamento organizacional, em uma clara confusão entre a agilidade inteligente e as ações de caráter primário que satisfazem a cúpula da organização.
- As empresas que são expressas nos organogramas são fortemente influenciadas pela herança de uma administração científica.
- O segredismo é uma das manifestações que são encontradas entre as ações negativas diante uma crise econômica, pois a comunicação ampla e multidirecionada podem ser perigosas. Com isso os planos e estratégias são mantidos em segredo e passam a ter uma diminuição do índice de participação do processo decisório.
- O não profissionalismo (comportamentos positivos em relação ao planejamento de curto, médio e longo prazo) pode ocorrer na evolução da

cultura da empresa de um jeito formal e informal.

- A crise econômica pode ocasionar um momento de luta pelo poder ou pela intensificação da ação política nas relações organizacionais.
- O planejamento organizacional em tempos de crise costuma ficar de uma forma oculta a esta situação, na qual se pode dizer ao planejamento de sucessões, rodízios entre outros. Com isso torna-se quase impossível o prosseguimento de programas abrangentes de planejamento e desenvolvimento de pessoal.
- Em momentos de crises econômicas que geram crises organizacionais, é habitual alimentar uma ilusão, ou seja, os cortes de pessoal são feitos sem o devido planejamento qualitativo e quantitativo baseados na ilusão de que quando a situação melhorar haverá uma reposição sem maiores problemas.

4.2 Comportamentos Organizacionais Positivos

Toledo (1986) afirma que também existem aspectos positivos para as organizações em momentos de crise, pois a crise é encarada como um desafio e, portanto, uma oportunidade, sendo elas:

- Oportunidade de união entre equipes para que ocorra maior sinergia, eficácia e criatividade;
- A crise demonstra um momento de testes de resistências e amadurecimento de todos os envolvidos na organização;
- O aumento de desempenho profissional diferenciado que muitas vezes não são observados em épocas normais;
- É um treinamento de automotivação dos profissionais: ao se depararem em situações de crise, os climas motivacionais intrínsecos são restringidos e é

necessário enfrentar a situação desenvolvendo a capacidade de automotivação.

4.3 Assédio Moral em tempos de crise - Situações reais

Os casos citados abaixo se referem a situações de assédio moral:

Carrefour – dezembro/2012

Durante quatorze anos uma funcionária do Carrefour de Brasília sofreu discriminação racial, tratamento grosseiro e excesso de trabalho, o que a levou a ficar incapacitada para o trabalho por três anos por conta de síndrome de esgotamento profissional (ou síndrome de burnout). Ela foi indenizada porque demonstrou que recebia pressões intimidadoras, constrangedoras e humilhantes, e que inclusive um dos diretores a chamava de “macaca” na presença de outros empregados. (FRED, 2013).

Santander – novembro/2012

O banco foi condenado a indenizar uma gerente adjunta gaúcha, com 20 anos de casa, que nos últimos cinco foi maltratada por seus superiores. Eles diziam com frequência que ela tinha que atingir as metas, sob pena de demissão, “nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina”. (FRED, 2013).

AmBev – setembro/2012

A fim de alavancar as vendas, um dos gerentes da empresa se dirigia aos seus subordinados de forma desrespeitosa, usando palavrões. A fim de “incentivar” seus subordinados a aumentarem as vendas, ele fazia reuniões matinais com os funcionários na presença de garotas de programa, e os obrigava a participarem de festas em chácaras, com a presença das garotas. Os que batiam as metas eram premiados com “vales garota de programa”. O ex-funcionário autor da ação, casado e evangélico, também teria sido amarrado pelo gerente e obrigado a assistir filmes

pornôs e presenciar “strip-teases” em sua sala. (FRED, 2013).

Ponto Frio – setembro/2012

Os fatos aconteceram na loja de Santa Felicidade, PR. Uma ex-empregada era assediada moralmente por seu supervisor que, em reuniões para cobrança de metas (segundo ela, “quase impossíveis de alcançar”), ameaçava-a de demissão com palavrões, gestos obscenos e alusões de cunho sexual. (FRED, 2013).

Banco do Brasil – outubro/2010

Uma ex-funcionária do BB foi vítima de pressões de seu gerente, de uma agência de Cuiabá, MT, que, a pretexto de cobrar seu atingimento de metas, a tratava de forma autoritária e desrespeitosa, com palavras de baixo calão. Ao perguntar para o gerente sobre qual lugar ela ocuparia após a reforma que estava sendo feita na agência, ele disse que, se dependesse dele, ela ficaria no banheiro. A forma com que a empregada era tratada levou-a a um clima de tensão extrema e insegurança permanente. (FRED, 2013).

Ambev – Maio/2009

A terceira turma do TST (Tribunal Superior do Trabalho) condenou a companhia de bebida das Américas – Ambev a pagar indenização por assédio moral como forma de aumento de produtividade dos empregados. O ex-empregado trabalhou na empresa como vendedor externo de bebidas e, durante esse período, relatou ter sido alvo de punições e espécies de castigos por parte de gerentes e superiores, quando as metas de vendas não eram atingidas. (CAXITO, 2009).

Banco ABN AMRO Real S/A – Janeiro/2013

Outro caso que chegou ao TST (Tribunal Superior do Trabalho) e foi condenado porque o superior humilhava e ofendia uma funcionária perante aos seus colegas ao cobrar o cumprimento das metas estabelecidas pelo banco chamando-a de “burra”. (ROCHA, 2013).

Walmart - Fevereiro/ 2011

O caso mais recente de companhia que ultrapassou os limites da motivação e tocou o assédio moral foi o Walmart. Em meados de fevereiro, a maior rede de supermercados do mundo foi condenada a pagar uma indenização de cerca de 140.000 reais a um ex-diretor que disse ter sido coagido a rebolar e entoar o “grito de guerra” da empresa, na abertura e no final de reuniões. Ele diz que quem se negava era levado à frente de todos para rebolar sozinho. (FRED, 2013).

Loja City Lar – Janeiro/ 2011

Em nome do cumprimento das metas, a loja de eletrodoméstica City Lar, em Rio Branco, no Acre, também ultrapassou o limite, segundo a Justiça. Para “incentivar” os funcionários a se dedicarem cada vez mais, a loja pregava cartazes nas paredes da sala de reuniões com frases nada amigáveis, como “sou um rasgador de dinheiro”, “sou bola murcha” e “não tenho amor aos meus filhos”. (FRED, 2013).

AmBev – Fevereiro/ 2011

Em fevereiro, a AmBev teve um recurso negado para anular a condenação por assédio moral a um ex-vendedor, que se sentiu lesado pela forma como a empresa “motivava” os funcionários. Segundo ele, quem não atingisse as metas de vendas era obrigado a deitar dentro de um caixão (que representava um profissional morto), era rotulado de incompetente e, às vezes, era representado por ratos e galinhas enforcados na sala de reuniões. (FRED, 2013).

Unibanco – Fevereiro/ 2008

O clima de tensão e competição reinava, em 2008, em uma agência do Unibanco em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul. Além de chamar os trabalhadores que não atingiam metas de “incompetentes” e “tartarugas”, o gerente da agência classificava-os de acordo com sua produtividade. Em um cartaz afixado na parede, as fotos dos empregados eram coladas junto com a cor verde, para quem conseguia

cumprir as metas, ou vermelha, para os que não alcançavam os números estabelecidos. Junto às imagens de seus rostos, eram colocadas ofensas a quem não cumpria os objetivos. (FRED, 2013).

Empresa de bebidas Renosa - Janeiro / 2011

A empresa, engarrafadora da Coca-Cola no Mato Grosso, foi condenada a pagar 300.000 reais a um ex-empregado que alegou ter sofrido assédio moral. Isso porque a companhia criou dois troféus inusitados para premiar os trabalhadores com pior desempenho na semana. O Troféu Tartaruga “homenageava” o vendedor com menor resultado no período, mesmo alcançando a meta estipulada. Já o Troféu Lanterna era dado ao coordenador com o menor rendimento. (FRED, 2013).

Os casos acima demonstram situações de funcionários que sofreram com o assédio moral dentro das organizações em que trabalhavam. É possível observar em todos os casos que o assédio ocorria devido ao não cumprimento de metas e tentando motivar os funcionários a produzir cada vez mais, o que está ligado diretamente aos momentos de crise em que o País e empresas sofrem, onde os funcionários são mais exigidos para melhorarem seu desempenho e produtividade e aceitam tais exigências para se manterem ativos no mercado no período de aumento de desemprego.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os estudos realizados pode-se concluir que os atos de assédio moral aumentam conforme a crise econômica atinge as organizações. A busca pela flexibilização e cumprimentos de metas faz com que as empresas tomem decisões inviáveis para os trabalhadores, por exemplo, duplicar a meta do dia ou sobrecarregá-los com diversas atividades que antes eram divididas entre outros funcionários, o que incentiva os gestores a agir de forma agressiva para com seus subordinados em relação às ordens transmitidas. A busca constante para reduzir custos, assim como aumentar a produtividade, tarefas e metas faz com que o trabalhador viva em um ambiente disputado e tenso. O assédio moral pode ser observado através de situações constrangedoras e vexaminosas dentro das relações de trabalho por parte de seu superior hierárquico ou colega de ofício.

Segundo Silva (2009), a crise econômica afeta diferentes setores da economia e gera instabilidade em todas as áreas, tendo consequências incalculáveis. Além das demissões em massa, redução de jornada e salário, a situação “crise” cria um desconforto geral em empregados e empregadores. A instabilidade e o medo podem dar motivo ao mal chamado de assédio moral.

A crise faz com que as empresas busquem alternativas para se manterem dentro da economia que se encontra desestabilizada. Uma das medidas está ligada diretamente em manter a produtividade mesmo com a redução de custos e mão de obra que, por sua vez, faz com que os trabalhadores aceitem passar por constrangimentos para se preservar no mercado de trabalho.

Conforme Fernandes; Rolli, (2009) a pressão para melhorar os resultados diante de uma crise econômica se dissemina e coloca cada vez mais o trabalhador em situações de assédio moral. A cobrança de metas faz parte da rotina de qualquer empresa. O problema é como é feita a cobrança para alcance dessas metas, caso haja humilhações, gritos, ameaças e exposição ao público pode-se caracterizar assédio moral.

Dessa forma pode-se afirmar que em momentos de crise as organizações

exigem desempenhos e cumprimentos de metas mais agressivos para “sobreviverem” no mercado competitivo, desenvolvendo o assédio moral dentro da própria organização que muitas das vezes pode passar despercebido.

Portanto, é importante que as organizações busquem conscientizar todos seus funcionários informando-os sobre prática de assédio moral. Pode-se também, treiná-los adequadamente para que possam atingir as metas estabelecidas, o funcionário deve ser considerado como um elemento importante dentro da organização, não sendo necessário partir para agressões verbais que podem trazer problemas tanto para o funcionário como para a organização. Existe a necessidade de que as empresas disseminem as informações sobre assédio moral para seus colaboradores em geral, como forma de se evitar que aconteçam possíveis casos dentro da corporação.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria R. M. G. **Assédio Moral: problema antigo, interesse recente. 2015.** 20 p. Disponível em:<
<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23353-23354-1-PB.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BARBOSA, Fernando de Holanda. **Crises econômicas e política de 2015: origens e consequências.** v. 69, n. 09, p.53, Set. 2015.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações).** Ed. 1 São Paulo: Educ, 2003, 233p.

BIDDLE, Tonny. **Uma breve história da crise financeira mundial.** Confederação Sindical de Trabalhadores/as das Américas, São Paulo, 2012. Disponível em:<
http://www.csa-csi.org/csa2012/wp-content/uploads/2012/03/TUCA_congress_popular_POR.pdf>. Acesso em: 05 out 2015.

BÔAS, Bruno Villas. **Desemprego sobe para 8,3% no 2º tri com procura maior e falta de vagas.** São Paulo, 2015. Ed. Folha de São Paulo. Disponível em:<
<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/08/1673204-com-maior-procura-e-sem-geracao-de-vagas-desemprego-vai-a-83-no-segundo-trimestre.shtml><. Acesso em: 10 out 2015.

BONFIM, Robson. **A percepção dos alunos de ensino médio acerca do conceito de mudanças de fase do ferro.** UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA, 2008.

BOTELHO, Silvane Prisco Corrêa. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2006. Disponível em:<
http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452>. Acesso em: 10 ago 2015.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em:<
http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em: 26 set 2015

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado.** RH Portal - RH na Prática. São Paulo, 02 set 2015. Disponível em:<
http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=06dc7h7g7>. Acesso em: 03 out 2015.

CARVALHO, Luciana. **6 Casos de motivação que viraram assédio moral.** Negócios Exames.com. Ed. Abril. São Paulo, 2011, p.4. Disponível em:< <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/6-casos-de-motivacao-que-viraram-assedio-moral>>. Acesso em : 24 out 2015.

CAXITO, Alexandre. **AMBEV é condenada por usar assédio moral para aumentar produtividade.** Tribunal Superior do Trabalho. Minas Gerais, 2009 p.1. Disponível em:<http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_are_a_noticia=ASCS&p_cod_noticia=9202>. Acesso em: 19 out 2015.

CERVO, A. L; BERVIAN, P.A. **Metodologia Científica.** 5º ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2002, 241p.

CHAVES, F. F. P. **As consequências psicossomáticas das relações de trabalho na sociedade contemporânea.** 2006. 58p. Monografia de Conclusão de Curso de Psicologia – Pontifca Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em:<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/TCC_As_consequencias_psicossomaticas.pdf>. Acesso em 14 set 2015.

CHOSSUDOVSKY Michel; MARSHALL Andrew. **A crise econômica global. A Grande Depressão do século XXI.** São Paulo, 2010, 8 p. Disponível em :< http://resistir.info/chossudovsky/global_crisis_08mai10.html>. Acesso em: 10 out 2015.

COM CRISE, casos de assédio moral disparam e crescem 47% no interior. **G1. Globo** São Carlos e Araraquara, 2015. Disponível em :< <http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2015/05/com-crise-casos-de-assedio-moral-disparam-e-crescem-47-no-interior.html>>. Acesso em: 26 set 2015.

Comissão do Direito Trabalho, **Mini Cartilha da OAB Piauí.** O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, Piauí, 2015, 24 p. Disponível em:<[https:// www.oabpi.org.br](https://www.oabpi.org.br)>. Acesso em: 12 set 2015

CRONOLOGIA, das crises mais graves desde 1929. **Exame.com**, São Paulo, Ed. Abril, 2010. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/mundo/noticias/cronologia-crises-mais-graves-1929-572924>>. Acesso em: 06 out 2015.

CUNHA, Joana. **Investigação por assédio moral avança e bate recorde.** São Paulo, Ed. Folha de São Paulo, 2014, 4p. Disponível em:< <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/10/1538265-investigacao-por-assedio-moral-avanca-e-bate-recorde.shtml>>. Acesso em 05 out 2015.

DANA, Samy. **O que a crise econômica tem a ver com você.** Exame.com. São Paulo: Ed abril, 2015, p.1. Disponível em:< <http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/noticias/o-que-a-crise-economica-tem-a-ver-com-voce>>. Acesso em: 10 out 2015.

DIANA, Marina. **Casos de assédio moral crescem 30% em comparação com 2013**. IG colonistas leis e negócios. São Paulo, IG. 2014 p 2. Disponível em :< <http://leisenegocios.ig.com.br/index.php/2014/04/09casos-de-assedio-moral-s-30-em-comparacao-com-2013/>>. Acesso em: 26 set 2015.

DOMESTICO Coluna de Direito. **A sociedade principalmente os trabalhadores, sofre com algum tipo de assédio moral**. Jornal da Paraíba. Paraíba: [s.n.], 05 nov. 2009. Disponível em :< <http://www.assediomoral.org/spip.php?article547>>. Acesso em 14 set 2015.

FALCHI, Susana. **Crise, ambiente favorável ao assédio moral**. São Paulo, 2015. Disponível em:< <http://www.callcenter.inf.br/artigos/58303/crise-ambiente-favoravel-ao-assedio-moral/ler.aspx>>. Acesso em: 03 out 2015.

FERNANDES, Fátima; ROLLI Claudia. **Casos de assédio moral crescem na crise**. Folha de São Paulo: São Paulo, 2009, 2 p. Disponível em:< <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2303200902.htm#>>. Acesso em 26 set 2015.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio século XXI: O dicionário da língua portuguesa**. 3.ed.Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FILHO, Antonio Martiningo; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio Moral e Gestão de Pessoa: Uma Análise do Assédio Moral nas organizações e o Papel da Área de Gestão de Pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, Volume 9, n. 5, 24p. julho 2008. Disponível em:< <http://revistavisaojuridica.uol.com.br/>>. Acesso em: 19 set 2015.

FILHO, Fred. **Recentes casos de assédio moral em grandes empresas**. São Paulo, 2013, 2 p. Disponível em:< <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recentes-casos-de-assedio-moral-em-grandes-empresas/72197/>>. Acesso em: 19 out 2015.

FILHO, Frederico E. Fernandes. **Assédio Moral nas grandes empresas: casos só aumentam**. JusBrasil, São Paulo, 2014. Disponível em:< <http://fredfilhoconsultoria.jusbrasil.com.br/artigos/112323662/assedio-moral-nas-grandes-empresas-casos-so-aumentam>>. Acesso em: 19 out 2015.

FRANÇA, T. N. **Cenário Econômico 2015 – 2016**. Centro Universitário São Camilo, São Paulo, 2015, 16 p.

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. - 3.ed. - São Paulo : Atlas, 1991.

LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; OLIVEIRA, Juliana Andrade; MAENO Maria. **Seminário compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São

Paulo: Fundacentro, 2013. 63 p. Disponível em:
<[http://www.sintrajud.org.br/userfiles/cartilha_artigos_fundacentro\(1\).pdf](http://www.sintrajud.org.br/userfiles/cartilha_artigos_fundacentro(1).pdf)>. Acesso em: 10 ago 2015.

LOPES, Luís Nascimento. **Assédio moral em tempos de crise**. Gerenciamento Verde e Consultoria. Rio de Janeiro, 2009, Editora e livraria virtual, 1 p. Disponível em:<
<http://www.nrcomentada.com.br/portal/index.asp?InCdSecao=61&InCdEditoria=1&InCdMateria=21&Ass%C3%A9dio+moral+em+tempos+de+crise+>>. Acesso em: 13 out 2015.

MACIEL, Regina Heloisa et al. **Alto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia**. Fortaleza, 2007, 128 p.

MANDEL, Ernest. **A crise do capital: os fatos de sua interpretação marxista**. 1º ed. São Paulo: Editora Unicamp, 1990, 329p.

MASCARO, Sônia. **Panorama e Perspectivas do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo, 2012. Disponível em:<
<http://www.soniameasco.com.br/index.php/2012-03-22-18-28-12/doutrina/160-panorama-e-perspectivas-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.html>>. Acesso em: 03 out 2015.

MELLO, Sebastião Luiz. Crise ou Oportunidade. **Revista Brasileira de Administração (RBA)**, São Paulo, v. XXV, n. 107, p 15-20, julho/agosto 2015.

MELO, Hildete Pereira. A primeira crise. **Revista de história.com**. São Paulo, ed. 120, 4p, setembro, 2007. Disponível em:<
<http://www.revistadehistoria.com.br/secao/capa/a-primeira-crise>>. Acesso em: 28 set 2015.

MELO, Luiza. **Assédio moral é prática abusiva mais denunciada em empresas**. São Paulo, 2014. Disponível em:<
<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/assedio-moral-e-pratica-abusiva-mais-denunciada-em-empresas>>. Acesso em: 03 out 2015

Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito ,UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA: **Assédio moral no trabalho**. Santa Catarina. Disponível em:< http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442> Acesso em: 22 set 2015.

PAROSKI, Mauro V. **Assédio Moral no trabalho**. 2006. Disponível em :<
<http://jus.com.br/imprimir/9021/assedio-moral-no-trabalho><. Acesso em: 22 set 2015.

PINA, Bernardo. **Entenda á Crise Econômica que Estamos Vivendo**. São Paulo, 2007. Disponível em:< <http://www.produzindo.net/entenda-a-crise-economica-que-estamos-vivendo/>>. Acesso em: 10 out 2015.

PRÁTICA cresce em momentos de crise. **Jornal do Comercio**, Rio Grande Do Sul, 01 jun 2009. Disponível em :< <http://www.assediomoral.org/index.php/spip.php?article437>>. Acesso em 26 set 2015.

QUEIROZ, Cristiane; HELOANI, Roberto. **Humilhação no trabalho: Cresce número de ações trabalhistas baseadas em assédio moral**. São Paulo, 2010. Disponível em:< http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clipping.php?id=5053>. Acesso em 05 out 2015.

RAYMUNDO, C.R. **Principais implicações do assédio moral no ambiente de trabalho**. Centro Universitário São Camilo. 2010, 51p.

REVISTA SUSTENTA BRASIL, Instituto Adolfo Bauer. **Assédio Moral no local de trabalho**. São Paulo, 2015, 16 p.

ROCHA, Pedro. **TST julgou diversos casos de assédio moral em 2012**. Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, 2013 p.1. Disponível em:< http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-julgou-diversos-casos-de-assedio-moral-e-sexual-em-2012>. Acesso em: 19 out 2015.

SANLEZ, Ana. **Crise faz disparar casos de assédio moral no trabalho**. Revista e televisão de Portugal (RTP). Notícias. São Paulo. 2012, 3p. Disponível em:<http://www.rtp.pt/noticias/pais/crise-faz-disparar-casos-de-assedio-no-trabalho_n537000>. Acesso em 26 set 2015.

SANTANA, Cristiana. Assédio moral no ambiente de trabalho: O bullying, mobbing, ou psicoterror laboral sob a ótica jurídica. **Revista Jurídica**, São Paulo, nº 1, 7p. 2010, Editora Escala. Disponível em: <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/107/artigo341307-1.asp>>. Acesso em: 28 ago 2015.

SÃO PAULO (Estado). Lei nº 12.250 de 09 de Fevereiro de 2006. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, Poder Legislativo, São Paulo, SP, 10 fev 2006. Disponível em :<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/12276904/artigo-2-da-lei-n-12250-de-09-de-fevereiro-de-2006-de-sao-paulo>>. Acesso em:10 ago 2015.

SILVA, Roberta. Assédio Moral em Tempos de Crise. **Lira e Associados**. São Paulo, mar 2009. Disponível em :> <http://www.liraa.com.br/conteudo/2280/assedio-moral-em-tempos-de-crise>>. Acesso em 26 set 2015.

SOUZA, Henrique A. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. 2005. 61p. Monografia de Conclusão de curso de Direito. Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo. Presidente Prudente, São Paulo, SP 2006. Disponível em :< <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/395/390>>. Acesso em: 14 set 2015.

SUGENELLI, R.A et al. **Dano Moral no Trabalho**. Centro Universitário São Camilo, 2012, 51p.

STABEM, Milena Carvalho, 2015. **Assédio moral nas Relações de trabalho**. Disponível em :< <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1474&idAreaSel=8&seeArt=yes>>. Acesso em :14 set 2015.

TAYAH, José Marco (Coord). **Reflexiones sobre derecho latinoamericano: estudios en homenaje al professor Ricardo D. Rabinovich-Berkman**. Tradução de Edwin Fialho Despinoy. Buenos Aires, Editora Quorum, 2011 p. 139, 159

TOLEDO, Flávio. **Crise e Mudanças**. 2º. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 1986. 110p.

TOLEDO, Flávio. **Recursos Humanos Crises e Mudanças**. 2ed. São Paulo: Atlas, 1986, 110 p.

VALLE, Patrícia. A crise da Dívida. **Onde Investir na Crise**, Exame, São Paulo, V. 1096, n. 16, p. 52 – 55, set. 2015.