

O Assédio Moral nas Relações de Trabalho de Profissionais Recém-Formados

RESUMO

O presente artigo é resultado de uma pesquisa que aborda o tema assédio moral, que é a exposição de indivíduos a situações humilhantes, vexatórias, com perseguições frequentes e sistemáticas por longo período de tempo, prejudicando o ambiente de trabalho ou ameaçando a permanência no emprego. A pesquisa caracteriza o impacto do assédio moral nas relações de trabalho de profissionais recém-formados. Para tanto, foram entrevistados oitenta formandos do curso de Administração de uma universidade privada do Distrito Federal, com o objetivo de avaliar o nível e o impacto do assédio moral na produtividade de profissionais recém-formados. Os resultados revelam que os comportamentos hostis e as humilhações são provenientes de um superior hierárquico, que, em geral, as empresas não estão valorizando os recém-formados e que as expectativas profissionais não estão sendo atendidas. Hoje, nas organizações, há uma grande pressão por resultados, o que estimula a competitividade doentia, tornando o ambiente propício ao desenvolvimento de práticas como o assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral, Recém-formados, Relações de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico e as rápidas mudanças no contexto sócio-organizacional exigem cada vez mais que as empresas se tornem competitivas. A luta das organizações pela sobrevivência e sucesso no mercado globalizado faz com que o ambiente de trabalho se torne hostil e desumano, sendo de fundamental importância a existência de um ambiente de clima agradável e propício para um bom desempenho do trabalho. Ambientes contrários a este clima podem gerar o assédio moral, que interfere direta e negativamente nos resultados das organizações e de seus funcionários.

Conforme Hirigoyen (2002, p. 17), “o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa, ameaçando seu emprego ou o clima de trabalho”.

O assédio moral é um tema relativamente novo no Brasil. Ele é abordado com mais veemência em sindicatos e, ainda, no âmbito do Legislativo. É um fenômeno bastante grave que vem atingindo um grande número de organizações. Devido a alguns fatores como o medo, a vergonha e o desemprego, o assunto ainda é pouco discutido, principalmente no contexto sócio-organizacional brasileiro.

Diante disso, é necessário que as organizações adotem um contexto de trabalho que busque o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, para que, ao se buscar alcançar os resultados desejados da organização, práticas de gestores referenciadas na tirania, no medo, na agressividade e na coação não sejam dominantes na gestão.

O presente artigo apresenta os resultados de uma pesquisa que avaliou o assédio moral entre os recém-formados no mercado de trabalho. Esses profissionais são jovens

inexperientes e que ainda não constituíram família. Esse aspecto, em tese, favorece a não submissão desses jovens às práticas de gestão pautadas por agressões e humilhações, embora tais práticas possam torná-los profissionais que descuidem das relações interpessoais e do respeito pelo semelhante.

2. GESTÃO DE PESSOAS E O ASSÉDIO MORAL

O avanço tecnológico e as rápidas mudanças no plano das organizações criaram um contexto socioeconômico marcado pela competitividade. Segundo Hirigoyen (2005), a luta pela sobrevivência e a busca pelo sucesso no mercado globalizado fazem com que as empresas nem sempre proporcionem aos seus funcionários um ambiente fraterno e agradável. É fato que, hoje, as empresas oferecem condições de trabalho mais humanas do que as do início do século XX, quando o trabalho na linha de montagem era monótono e insalubre e não garantia nenhum direito ao trabalhador.

De acordo com Tamayo (2004), as organizações estão passando por mudanças, o que as levam a assumir novos papéis. Sennett (1999), contudo, acredita que esta mudança é meramente ilusória. Ele argumenta que o ambiente de trabalho moderno, com ênfase nos trabalhos em curto prazo, na execução de projetos e na flexibilidade, não permite que as pessoas desenvolvam experiências ou construam uma narrativa coerente para suas vidas. Ele considera que essa nova forma de trabalho impede a formação do caráter. Para Sennett (1999), o desenvolvimento do caráter depende de virtudes estáveis como lealdade, confiança, comprometimento e ajuda mútua, características que, segundo ele, estão desaparecendo em razão do alto grau de competitividade que o modelo atual cria e expande.

De acordo com Sennett (1999), a competição entre produtos e máquinas é essencial, pois o cliente pode escolher o que há de melhor no mercado. No entanto, a competição entre pessoas produz conflito, busca de supremacia de um indivíduo sobre outro, idéia de domínio e exercício de poder, que são a matéria-prima do assédio moral.

Para Dutra (2001, p.20), gestão de pessoas é o “conjunto de políticas, práticas, padrões atitudinais, ações e instrumentos empregados por uma empresa para interferir no comportamento humano e direcioná-lo no ambiente de trabalho”.

Outros autores, como Fleury e Fleury (2000), dão mais ênfase aos aspectos ligados ao desempenho profissional, como desenvolver as competências necessárias para a realização de da estratégia competitiva.

As organizações necessitam de construir práticas de gestão de pessoas que busquem à satisfação dos funcionários e garantam um ambiente de trabalho em que o clima organizacional é estimulador da liberdade de organização do trabalho. Tal contexto, não estimula práticas de gestão referenciadas no assédio moral e, favorece o melhor desempenho da organização.

Peli e Teixeira (2006, p.27) esclarecem que “o assédio moral se caracteriza pela atitude insistente e pela ação reiterada, por período prolongado, com ataques repetidos, que submetem a vítima a situações de humilhações discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabilizá-la emocional e psicologicamente (...)”.

Para Rufino (2006, p.57), “o assédio é um desrespeito à dignidade e aos direitos individuais e sociais (como saúde, trabalho e outros) do empregado, o qual fica acuado diante da idéia da perda do emprego (...)”.

No presente trabalho, adota-se o seguinte conceito de assédio moral: conduta e comportamento abusivo que se manifestam por palavras, atos, gestos escritos e que traduzem

uma atitude de contínua e ostensiva perseguição repetitiva e sistematizada, como meio de humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, desestabilizar e trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física da vítima (HIRIGOYEN, 2005; BARRETO, 2000; FREITAS, 2001; RUFINO, 2006; PELI e TEIXEIRA, 2006).

2.1. OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Segundo Hirigoyen (2005) e Peli e Teixeira (2006), o assédio moral pode ser de três tipos: vertical descendente, vertical ascendente e horizontal.

O primeiro é o mais comum de se encontrar. É o assédio moral exercido por um superior hierárquico sobre um subordinado. É o tipo de assédio que evidencia mais claramente a tipologia de Weber (1991), que trabalhou com a idéia de poder burocrático, presente em todas as organizações, sejam elas públicas ou privadas.

A forma vertical ascendente é a menos freqüente forma de assédio moral. É o assédio praticado por um subordinado sobre o seu superior hierárquico.

A forma horizontal ocorre com pessoas do mesmo nível hierárquico dentro da organização. É um tipo de assédio que encontra respaldo na teoria de Sennett (1999) e tem origem na disputa entre iguais em busca de vitória em um ambiente competitivo. Por exemplo, um colega agride ou humilha o outro com o intuito de conseguir se destacar na organização, que, em geral, incentiva a disputa.

Com base em pesquisa realizada na França, Hirigoyen (2005) demonstrou que 58% dos casos de assédio moral vêm da hierarquia, ou seja, são “assédios verticais descendentes”. Em 29% dos casos, eles decorrem de colegas e chefias imediatas e 12% constituem casos de assédio de colegas. Apenas 1% dos assédios é proveniente de subordinados.

Para Dejours (1992), as relações de trabalho são os laços que criamos dentro da organização entre todos os níveis hierárquicos. Contudo, esses laços podem-se tornar insuportáveis para manter a convivência.

Para Hirigoyen (2005), quanto mais o ambiente for submetido ao estresse mais facilmente poderá se desenvolver o assédio moral. Todavia, segundo a autora, os funcionários não acham ruim desempenhar suas funções em ambientes muito estressantes, desde que sejam motivados, reconhecidos e valorizados pelo trabalho que executam.

O responsável pelo assédio não é o excesso de trabalho. O que favorece o fenômeno são os ambientes em que não existem regras, em que tudo é permitido e o abuso do poder não tem limite, gerando uma verdadeira guerra psicológica no trabalho, que agrega dois fenômenos: o abuso de poder e a manipulação perversa.

As organizações estão cada vez mais exigindo um alto desempenho dos seus funcionários e cobrando muito além do previsto em contrato. Em face do exposto, é possível perceber nas relações de trabalho uma acirrada concorrência na conquista de resultados, exigindo um comprometimento maior dos trabalhadores e aumentando a desvalorização do trabalho humano.

Hoje, as organizações estão trocando sua força de trabalho por pessoas mais jovens e inexperientes e pagando salários inferiores. Para Hirigoyen (2005), o assédio moral é mais predominante em indivíduos com idade mais avançada, uma vez que são considerados improdutivos, não aceitam mudanças com facilidade e até se submetem mais às agressões pelo “(...) receio de ficar desempregado, ou de não perceber seus salários, além da alarmante diminuição na oferta de postos de trabalho, que deixa o trabalhador em condição de desigualdade com o empregador” (RUFINO, 2006, p. 29).

2.2. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral interfere diretamente na vida do trabalhador, compromete a sua identidade e dignidade e as relações afetivas e sociais, ocasionando danos graves à sua saúde física e mental. Estes danos podem, inclusive, evoluir para a incapacidade laborativa, ou ainda, para a morte do trabalhador.

Para Rufino (2006), o assédio moral afeta a relação social e familiar da vítima, podendo provocar diversas doenças ou até mesmo suicídio.

Para Hirigoyen (2005), quando os funcionários começam a se sentir coisificados, o desempenho de suas tarefas tendem a ficar prejudicado. Os trabalhadores perdem a motivação para desenvolver suas atividades, o que acarreta uma queda de produtividade e reduz a qualidade do serviço. Dependendo do perfil do funcionário assediado, este pode, inclusive, perder o interesse pelo trabalho, ficar doente, preso a uma situação constrangedora, suportada apenas pela necessidade de se manter no emprego.

De acordo com Rufino (2006, p.57), “o assédio é um desrespeito à dignidade e aos direitos individuais do empregado, o qual fica acuado diante da idéia da perda do emprego, tolerando a violação desses direitos (...)”.

De acordo com Peli e Teixeira (2006, p.170), “(...) a marca da empresa pode sofrer danos irreparáveis de forma direta, mediante ações indenizatórias, ou indiretamente pelo dano causado à sua imagem”. Ainda, segundo esses autores, o assediado passa por fases como: tratamento injusto por parte dos superiores, comprometimento da saúde, desmotivação, estresse, improdutividade e licenças por motivos de saúde.

2.3. AÇÕES PREVENTIVAS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

De acordo com os autores Hirigoyen (2005) e Peli e Teixeira (2006), quanto mais desestruturada, desorganizada e hierarquizada for a organização, o assédio moral tende a aumentar.

É importante que a empresa avalie a sua estrutura e os métodos de gestão de pessoas. Ela deve investir em uma cultura estratégica de desenvolvimento humano como forma de substituir a competitividade doentia e de diminuir as chances de surgirem comportamentos negativos isolados, que tanto propiciam o assédio moral. Conforme Peli e Teixeira (2006, p. 187), “a empresa tem o papel fundamental de dar as diretrizes que irão reger o comportamento daqueles que compõem a sua estrutura organizacional”.

Conforme Hirogoyen (2005), Peli e Teixeira (2006), é importante que a organização: implante um programa de prevenção; estabeleça diálogo e comunicação direta entre seus funcionários; deixe clara a política de prevenção do assédio moral; adote medidas de punição; responsabilize as hierarquias; eduque as pessoas. Ainda, segundo os autores, convém deixar claro em toda a organização os objetivos da empresa.

Além de desenvolver programas de qualidade de vida, a empresa deve adotar um código de ética, que vise combater todas as formas de discriminação e de assédio moral. Contudo, não adianta só adotar um código de ética e normas e entregá-los aos funcionários, a organização precisa fazer constantemente um trabalho de conscientização preventiva.

Ressalte-se que de nada adianta a conscientização dos trabalhadores ou o estabelecimento de regras éticas ou disciplinares se a empresa não tiver um espaço de confiança para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas. Tal espaço pode ser representado por esquemas de ouvidoria ou comitês formados nas empresas, especialmente indicados para receberem denúncias sobre intimidações e constrangimentos, garantindo-se

sempre o sigilo das informações, ou ainda, por meio de caixas postais para que as vítimas depositem denúncias de forma anônima.

Conforme Hirigoyen (2005b), os administradores devem deixar claro nos regulamentos internos que o assédio moral não será admitido. Isto possibilita, efetivamente, que práticas de gestão baseadas no assédio moral não sejam toleradas nos diversos contextos organizacionais.

3. MÉTODO

3.1. PARTICIPANTES

Participaram desta pesquisa oitenta formandos do curso de Administração do primeiro semestre de 2008 da Universidade Católica de Brasília.

3.2. INSTRUMENTOS

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário. Para a elaboração do questionário foram levados em consideração os aspectos que constituem o tema de interesse, a caracterização dos participantes, o nível e o impacto do assédio moral na produtividade dos pesquisados e as ferramentas possíveis para a prevenção desse fenômeno.

O questionário foi composto de 12 perguntas organizadas da seguinte forma: de 1 a 4: questões para a identificação do entrevistado; de 5 a 11, questões para caracterização, identificação do nível e do impacto do assédio moral nas organizações e o conhecimento do entrevistado sobre o fenômeno; e a questão 12 relacionada às ferramentas de prevenção do assédio moral.

Todo o questionário foi baseado no referencial teórico apresentado.

3.3. PROCEDIMENTOS

O questionário foi aplicado e respondido por todos os oitenta formandos do primeiro semestre de 2008 do curso de Administração da Universidade Católica de Brasília – UCB. A aplicação se deu de forma direta e objetiva durante dois dias nos horários de intervalo na UCB.

3.4. ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise e interpretação dos dados, utilizou-se a tabulação do Microsoft Excel. Por meio desse software, fez-se a organização das perguntas e de todos os dados, a codificação das informações e o agrupamento das perguntas de acordo com a similaridade de seus significados.

O material coletado foi dividido da seguinte forma:

1. Características do entrevistado, sexo, estado civil, filhos, faixa etária, cargo e tempo em que ocupa a função.
2. Aspectos que caracterizam o nível e o impacto do assédio moral na organização em que o entrevistado trabalha; o modo como a organização trata os funcionários; e se a organização em que trabalha é voltada para a competitividade doentia.
3. Ferramentas apresentadas pelo entrevistado como forma de prevenção do assédio moral.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. PERFIL DOS PARTICIPANTES

Em relação ao sexo, 61,25% dos entrevistados são do sexo feminino e 38,75%, do sexo masculino. Este aspecto pode interferir na pesquisa, uma vez que, de acordo com Hirigoyen (2005), o assédio moral está mais relacionado com as mulheres.

Em relação ao estado civil, 77% dos entrevistados são solteiros. Por não constituírem família, os profissionais solteiros conseguem lidar mais facilmente com situações constrangedoras, pois é mais fácil para eles desistir do emprego que não lhes agrada.

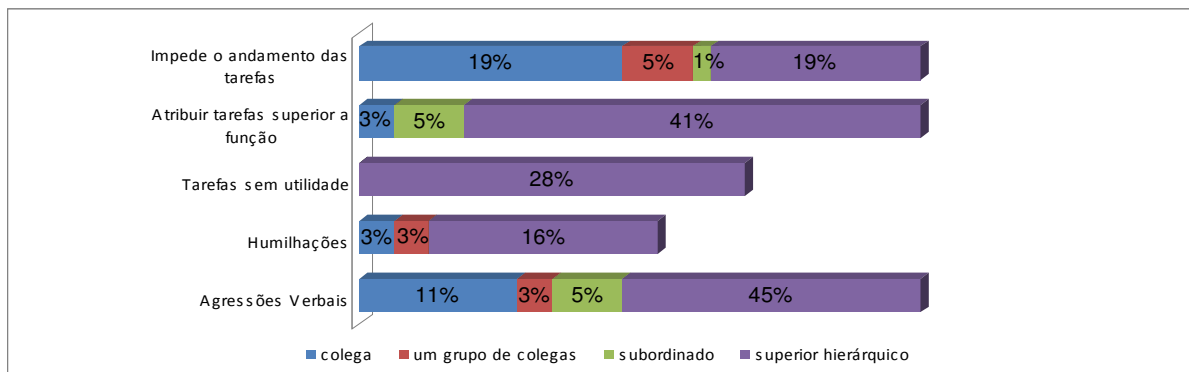
Além disso, 87,5% dos entrevistados ainda não possuem filhos, o que também facilita a não adaptação desses profissionais às pressões exercidas pelas organizações, uma vez que eles não têm de se preocupar com o sustento da família.

A faixa etária predominante dos participantes é de 19 a 24 anos, o que corresponde a 52% dos entrevistados. Supõe-se que, por serem muito jovens, esses profissionais conseguem encarar as agressões de forma mais fácil, pois estão no início da carreira e podem procurar outros empregos.

4.2. OS AGRESSORES E AS AGRESSÕES

A figura 1, apresentada a seguir, indica que quem mais pratica as agressões é o superior hierárquico. Este resultado corrobora um estudo apresentado por Hirigoyen (2005), cujo resultado demonstrou que 58% dos casos de assédio moral vêm da hierarquia (assédios verticais descendentes). Embora não sejam novas, essas práticas por parte da gestão de pessoas têm se intensificado nos contextos organizacionais, tendo em vista o contexto econômico de extrema competitividade entre as empresas e a busca desenfreada pelo lucro.

Figura 1. Agressor.

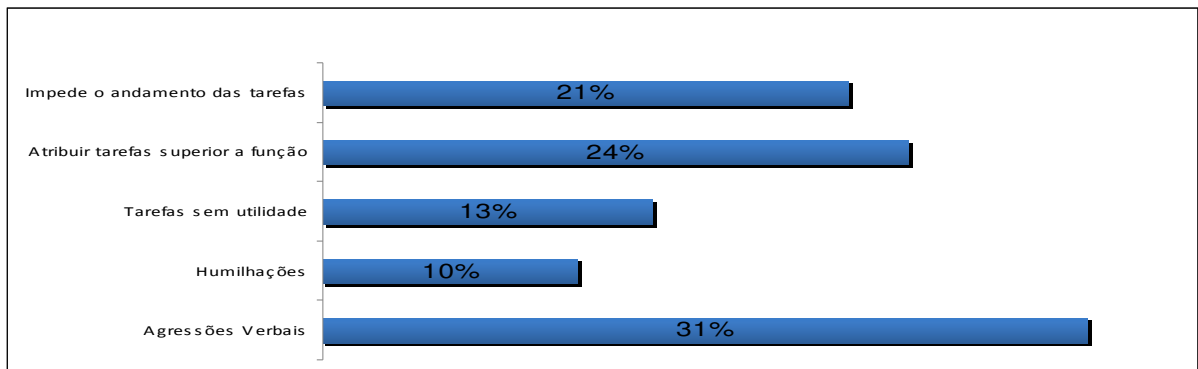


As agressões mais praticadas, conforme a figura 2 a seguir, são as agressões verbais, a atribuição de tarefas superiores à função e o impedimento do andamento de tarefas.

As agressões verbais, por exemplo, tornam o ambiente de trabalho hostil e produzem um clima organizacional pernicioso; os funcionários perdem o interesse em desenvolver suas funções e ficam totalmente desmotivados.

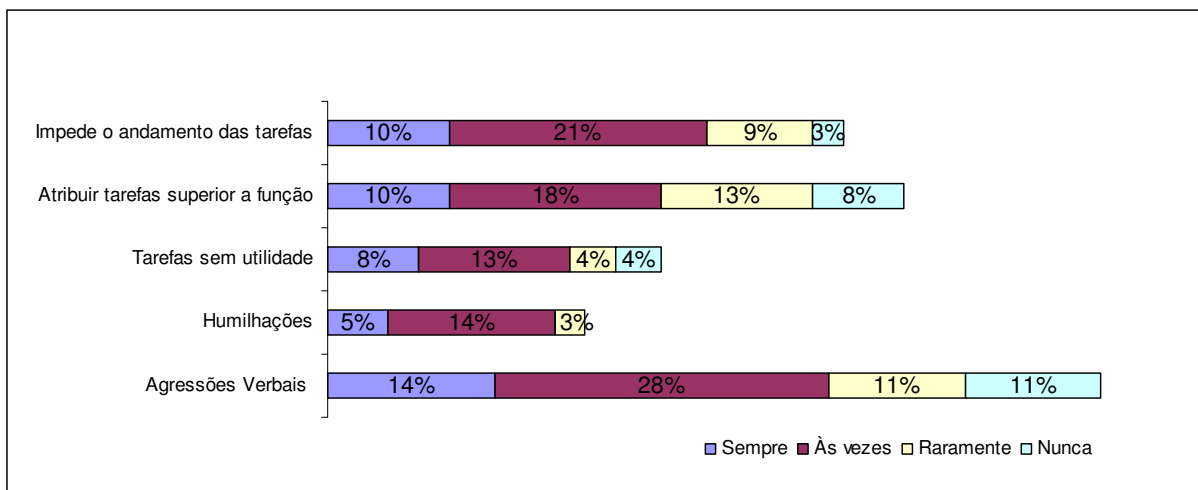
Inferese que tais práticas não só prejudicam a formação dos profissionais que estão ingressando no mercado de trabalho, como também influenciam na concepção de como gerir as pessoas no futuro. Assim, o ciclo de gestão de pessoas continua por meio de competições doentias, coação e medo.

Figura 2. Agressões mais Praticadas.



De acordo com os profissionais pesquisados, as agressões a que estão submetidos afetam a produtividade e acarretam prejuízo tanto para a empresa quanto para o funcionário (figura 3). Tal contexto contribui para o aumento da rotatividade e do absenteísmo e pode provocar adoecimento nos trabalhadores caso essas práticas não sejam eliminadas no ambiente organizacional (RUFINO, 2006).

Figura 3. Agressões X Produtividade.



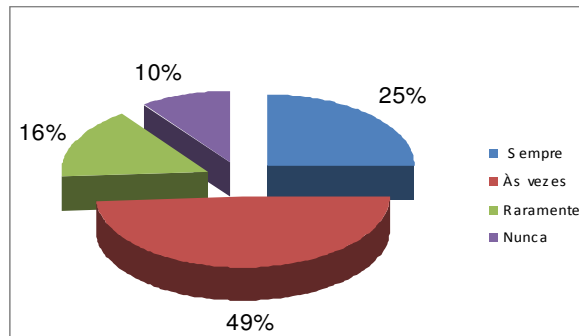
Neste estudo, identifica-se, portanto, que a violência no trabalho, manifestada pelo assédio moral, é visível. Contudo, há possibilidades de os profissionais enfrentar as humilhações e agressões por meio de leis que vêm sendo criadas para proteger os funcionários desse tipo de violência.

4.3. AS VIVÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL EM PROFISSIONAIS RECÉM-FORMADOS

No item anterior, os profissionais pesquisados identificaram os agressores e as principais agressões a que estão submetidos. Neste item, destacam-se as vivências de assédio, ou seja, como os profissionais percebem a relação da organização com o seu trabalho.

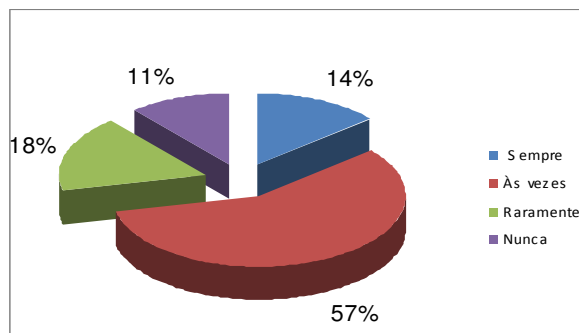
A figura 4 mostra que apenas 25% dos entrevistados são sempre tratados com respeito. Quase metade dos pesquisados (49%) somente às vezes é tratada com respeito. Esses resultados demonstram que os administradores em início da carreira já estão submetidos a organizações que imprimem práticas de gestão que geram intensa resignação.

Figura 4. Respeito com os Funcionários.



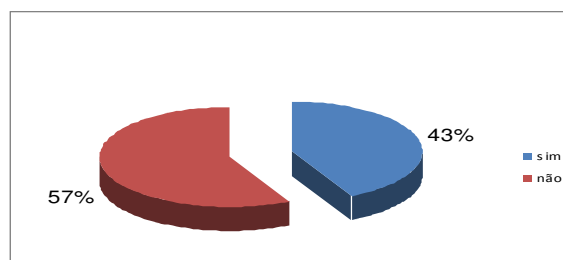
Outro dado que merece atenção é quanto à valorização do trabalho. Os resultados mostram que o trabalho é valorizado somente para 14% (figura 5) dos recém-formados. A valorização do trabalho se dá por meio da oferta de condições que permitam aos funcionários mobilizarem-se e esforçarem-se para alcançar os objetivos organizacionais, ao mesmo tempo em que há o reconhecimento pelos esforços empreendidos na realização das tarefas e no incremento da produtividade.

Figura 5. Valorização do Trabalho.



Quanto às expectativas em relação ao trabalho, 57% dos entrevistados (figura 6) afirmam que estas não estão sendo atendidas. Isto pode acarretar a busca por outro emprego, o aumento da rotatividade, e, conseqüentemente, prejuízos para a organização.

Figura 6. Epectativas Atendidas.



Outro ponto avaliado na pesquisa diz respeito à competitividade no ambiente de trabalho. Os resultados demonstram que, para 55% dos pesquisados, há uma grande competitividade dentro da organização, o que torna o ambiente mais propício ao desenvolvimento de fenômenos como o assédio moral. Para os profissionais entrevistados, a competitividade extrema não é positiva nem para empresa nem para os funcionários.

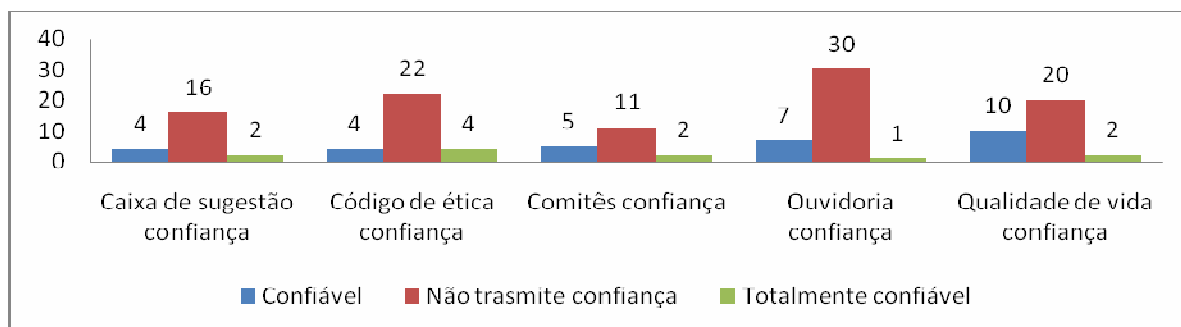
Segundo Hirigoyen (2005), em contextos organizacionais com forte competitividade, há uma maior propensão para o desenvolvimento do assédio moral. Diante de um ambiente de excessiva competitividade organizacional, as empresas, para alcançar seus objetivos e metas, passam a exigir mais dos funcionários, que, para alcançarem maior produtividade, disputam com os colegas de trabalho, aumentando, assim, a inveja e a rivalidade dentro da organização.

4.4. A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Os resultados mostram que as organizações possuem ferramentas que podem prevenir o assédio moral. As ferramentas identificadas na pesquisa foram: a) programa de qualidade de vida no trabalho; b) ouvidoria; c) comitês de funcionários; d) código de ética; e f) caixa de sugestão. Percebe-se que as organizações possuem ferramentas de comunicação que podem evidenciar o problema para os gestores, bem como ferramentas que sugerem a construção de políticas de enfrentamento do assédio moral, como por exemplo, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Os profissionais pesquisados informam que o acesso às ferramentas é fácil, entretanto, tais ferramentas não transmitem confiança, conforme indica a figura 7.

Figura 7. Nível de Confiança nas Ferramentas.



A figura revela que instrumentos para os gestores acompanharem às necessidades dos funcionários existem, entretanto, as práticas de gestão não utilizam as ferramentas criadas pelas organizações para construir políticas que venham coibir o assédio moral nos ambientes organizacionais.

O combate ao assédio moral passa por práticas de gestão referenciadas no diálogo, na comunicação direta e na valorização da subjetividade daqueles que efetivamente fazem o trabalho. Além disso, a construção de uma política clara de prevenção do assédio moral requer que sejam adotadas medidas que responsabilizem os agressores, bem como o desenvolvimento de um trabalho de conscientização preventiva de todos os responsáveis pelo fazer organizacional (PELI; TEIXEIRA, 2006).

5. CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo avaliar o nível e o impacto do assédio moral na produtividade de profissionais recém-formados e fazer um levantamento das ferramentas comumente utilizadas para prevenir o assédio moral nas organizações.

Os resultados demonstram um quadro preocupante não só para os jovens recém-formandos iniciantes e inexperientes na carreira profissional, mas também para toda a organização. Segundo a pesquisa, o assédio moral é caracterizado por comportamentos hostis e humilhações quase sempre provenientes de um superior hierárquico. Isso não só afeta a produtividade, mas também provoca prejuízos tanto para a organização quanto para o funcionário, uma vez que funcionários insatisfeitos e desmotivados aumentam a rotatividade e o absenteísmo nas organizações.

A pesquisa demonstra, ainda, que as empresas não estão, em geral, valorizando os recém-formados e que as expectativas profissionais não estão sendo atendidas. Há uma grande

pressão por resultados, o que estimula a competitividade doentia e torna o ambiente propício ao desenvolvimento de práticas como o assédio moral.

Nesta pesquisa, observou-se que os formandos estão insatisfeitos com o trabalho, pois sofrem agressões por parte de seus superiores. Por isso, é necessário que as organizações avaliem seus processos e práticas, principalmente a forma como seus gestores estão cobrando os resultados, melhore a comunicação direta entre a gestão e os funcionários e designe uma área de ouvidoria para que possam atender aos funcionários de forma sigilosa, colhendo sugestões e ajudando a solucionar os problemas.

Enfim, este estudo possibilitou reconhecer o nível e o impacto do assédio moral sobre a carreira do profissional recém-formado, uma vez que o assédio moral afeta a produtividade, prejudica a qualidade de vida no trabalho e provoca prejuízos tanto para o funcionário quanto para a organização.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G. Organização, sistemas e métodos. São Paulo: Atlas, 2001.

BARRETO, M. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: PUC-SP, 2000.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DUTRA, J. S. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

_____. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

DRUCKER, P. F. Fator humano e desempenho: o melhor de Peter F. Drucker sobre administração. São Paulo: Pioneira, 1981.

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

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2005a.

_____. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2005b.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicação de trabalhos científicos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PELI, P.; TEIXEIRA, P. Assédio moral: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. ed. Rev. Ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

ROESCH, S. M. A. Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RUFINO, R. C. P. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006.

SENNETT, Richard. A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

TAMAYO, A. Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004.

WEBER, M. Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: UnB, 1972.