



ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Um estudo de Caso na Superintendência Bancária.

Paula Gabriele Gama de Oliveira –

FAP

Keila Regina Mota Negrão –

FAP

Pablo Queiroz Bahia –

IFPA

Heriberto Wagner Amanajás Pena –

UEPA

heriberto@uepa.br

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Paula Gabriele Gama de Oliveira, Keila Regina Mota Negrão, Pablo Queiroz Bahia y Heriberto Wagner Amanajás Pena (2019): "Assédio moral nas relações de trabalho: Um estudo de Caso na Superintendência Bancária", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (julio 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/assedio-moral-trabalho.html>

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho. Neste contexto, foi conduzido um estudo de caso, com abordagem quantitativa, que parte de um referencial teórico sustentado por Hirigoyen (2006) e Barreto (2000), referentes ao assédio moral. Para isso, 20 respondentes, divididos entre funcionários e estagiários da Superintendência do Banco, em Belém do Pará, responderam a um questionário construído com base no objetivo do estudo. Os resultados obtidos demonstraram a existência do assédio moral, do tipo organizacional. Além disso, foram sugeridas ações para prevenir situações de assédio moral nas organizações, como também um estudo a respeito da competitividade entre funcionários de órgãos públicos.

Palavras-chave: Assédio Moral. Relações de Trabalho. Banco.

ABSTRACT

The present study aimed to identify the occurrence of moral harassment in work relations. In this context, a case study was conducted, with a quantitative approach, based on a theoretical framework supported by Hirigoyen (2006) and Barreto (2000) on moral harassment. To that end, 20 respondents, divided between employees and trainees of the Bank Superintendency, in Belém do Pará, answered a questionnaire constructed based on the study objective. The results obtained demonstrated the existence of organizational bullying. In addition, actions were suggested to prevent situations of moral harassment in organizations, as well as a study on the competitiveness among employees of public agencies.

Keywords: Moral Harassment. Work relationships. Bank.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo identificar la ocurrencia del acoso moral en las relaciones de trabajo. En este contexto, se llevó a cabo un estudio de caso, con abordaje cuantitativo, que parte de un referencial teórico sostenido por Hirigoyen (2006) y Barreto (2000), referentes al acoso moral. Para ello, 20 encuestados, divididos entre funcionarios y pasantes de la Superintendencia del Banco, en Belém do Pará, respondieron a un cuestionario construido sobre la base del objetivo del estudio. Los resultados obtenidos demostraron la existencia del acoso moral, del tipo organizacional. Además, se sugirieron acciones para prevenir situaciones de acoso moral en las organizaciones, así como un estudio sobre la competitividad entre funcionarios de organismos públicos.

Palabras clave: Acoso moral. Relaciones de trabajo. Bancaria.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda o tema assédio moral no setor bancário. O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho e caracteriza-se como exposição de alguém a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das funções, e em razão de sua repetição ou sistematização, atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (BARRETO, 2000).

Segundo uma pesquisa realizada por Barifouse (2015), as pessoas que mais sofrem assédio são aquelas de meia idade (acima dos 40 anos), e que podem ser consideradas ultrapassadas, lentas, dentre outras. Entre os receios mais comuns nas vítimas de assédio que não o denunciaram, estão perder o emprego (39%) e sofrer represália (31,6%). Não se trata de um medo injustificado, pois, entre os que denunciaram 20,1% afirmaram terem sido demitidos e 17,6% disseram ter sofrido algum tipo de perseguição.

Outro informe de grande relevância evidenciado pela Saúde Ocupacional, (2014), é de que 42% dos brasileiros já sofreram assédio moral no ambiente de trabalho, transformando-se em um problema de saúde pública por sua implicação psicológica, física e social advinda dessas situações.

Mediante as descrições supracitadas surgiu a seguinte indagação: Como ocorre o assédio moral nas relações de trabalho?

Para compreender essa questão, foi feito um estudo de caso, com os funcionários da superintendência do Banco de Belém do Pará.

Este estudo, portanto, tem como objetivo geral verificar a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho da Superintendência do Banco e seus reflexos no âmbito organizacional. Para atingir esse objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos: investigar as ações que são classificadas como assédio moral no ambiente de trabalho; verificar a temporalidade dos casos de assédio moral na superintendência do Banco; e identificar as formas mais comuns de assédio moral na Superintendência do Banco e suas consequências no ambiente de trabalho.

A importância deste trabalho está no fato de que todos os trabalhadores estão sujeitos a sofrer assédio moral, e desta forma acarretando reflexos imensuráveis para o trabalhador, para as organizações e para a sociedade em geral.

Desta forma, além desta breve introdução, este trabalho apresenta o referencial teórico que sustentou essa pesquisa, a metodologia utilizada para coletar os dados, os principais resultados obtidos e as considerações finais do estudo.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Na percepção de Barreto (2000), o assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do(s) assediado(s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil.

Para Hirigoyen (2006, p. 17), o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitudes, etc.), que atente por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral causa danos físicos e mentais aos assediados, situações estas que podem promover fatores que retardam ou podem impedir o retorno deste funcionário em ambientes de trabalho e futuros afastamentos (BARRETO, 2000; HIRIGOYEN, 2006).

É importante enfatizar a diferença entre o assédio moral de outras formas de conflito no ambiente de trabalho. Hirigoyen (2006), destaca algumas situações que podem ser confundidas com o assédio moral de forma equivocada, como apresentado no quadro 1.

Quadro 1 - Não é Assédio Moral

DESENTENDIMENTOS	DIFERENCIAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL
Estresse	Gestão por estresse tem como objetivo melhorar o desempenho do empregado, não havendo más intenções.
Conflito Profissional	Manifesta-se abertamente, há diálogo e os personagens reconhecem sua utilidade enquanto que o assédio é implícito, oculto;
Gestão por Injúria	Ato desrespeitoso de alguns administradores, que tratam seus empregados sem nenhum respeito. A violência é notória, e o assédio moral é velado.
Agressões Pontuais	Reatividade e impulsividade. Diferente do assédio moral, que tem como uma característica a repetição.
Más Condições de Trabalho	Ambiente desagradável e sobrecarga de trabalho, sem intencionalidade na conduta do empregador.
Imposições Profissionais	Transferências e mudanças de função em razão do acordo de trabalho, não há propósito de represália.

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2006).

Para Hirigoyen (2006), os fatores que identificam o assédio moral contra uma pessoa ou um grupo, estão apresentados no quadro 2.

Quadro 2 – Formas de Assédio Moral

Excesso de Trabalho Sem Necessidade	Exigir trabalhos urgentes sem necessidade, com o intuito de provocar a demissão do trabalhador.
Repetição Sistemática	Uma ou mais pessoas praticam o ato reiteradamente.
Temporalidade	Pelo menos uma vez por semana, por mais de 6 meses, durante a jornada de trabalho.
Direcionalidade	Perseguir a vítima, fazendo deboches, ofensas e desta forma isolando o assediado, impedindo o mesmo de se expressar.
Degradação do ambiente de Trabalho	O assédio causa custos maiores para a empresa, diminuição da produtividade, aposentadoria precoce, etc.

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2006).

Desta forma o assédio moral parte da premissa de violência nas organizações de trabalho, situações essas que não devem ser ignoradas e caracterizadas como situações comumente verificadas e conseqüentemente devem ser denunciadas e investigadas para melhor esclarecimento e posteriormente cumprimento dos trâmites legais que regem a jurisdição a que se aplica (FAÇANHA, 2011).

Segundo Façanha (2011) este tipo de situação enfrentada pode ocorrer quando o assediador encontra ambientes propícios, sem normativas organizacionais com caráter punitivo que exemplifique estas ações, além de em muitos momentos mascarar essas atitudes como uma defesa em locais de ampla concorrência e de alta hostilidade.

2.1 OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL MAIS COMUNS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para falar das formas mais comuns do assédio moral, destacam-se as formas mais comuns de prática deste ato:

2.1.1 Assédio Moral Organizacional

Para Facure (2016), Este assédio se configura quando é praticado por um corpo gerencial, ou seja, um diretor de RH, um administrador e afins, dentro ou fora do ambiente de trabalho, com uma ou mais vítimas, sendo praticadas por condutas abusivas e frequentes, deixando o(s) indivíduo(s) inseguros e traumatizados. Geralmente acontece tanto nas empresas públicas quanto nas empresas privadas, trazendo para o ambiente de trabalho um aspecto hostil e degradante, comprometendo o relacionamento da vítima com os demais funcionários. Quando o assediador tem metas a cumprir, busca um determinado tipo de vítima, tal como idosos, portadores de necessidades especiais, etc., por imaginar que esses indivíduos são mais vulneráveis. O assédio moral organizacional é caracterizado pelo uso de métodos de gestão que, a pretexto de aumentar a produtividade acabam, em detrimento da dignidade do trabalhador, causando intimidação, humilhação, constrangimento e medo de perda do emprego.

2.1.2 Assédio Moral Horizontal

De acordo com Hirigoyen (2006), o assédio moral horizontal, é aquele que ocorre de colega para colega, ou seja, entre pessoas que possuem o mesmo nível hierárquico, quando os empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. Este assédio se dá quando um colega de trabalho diminui ou constrange seu colega de trabalho, com o intuito de desanimá-lo e diminuir seu poder de competitividade. O assediador sempre buscará afetar o assediado naquilo que acredita abalar o psicológico da vítima. Sua maior frequência se dá em empresas em que haja metas a serem cumpridas, ou quando se há a vista uma promoção. Essa situação pode até fazer com que os funcionários se dediquem realmente mais aos seus empregos, porém também estimula a

competitividade, gerando a inveja e, assim, aumentando, possivelmente, de forma significativa o assédio moral no trabalho.

2.1.3 Assédio Moral Vertical

Assédio moral vertical é caracterizado como sendo aquele executado por pessoas de níveis hierárquicos diferentes, envolvidos em uma relação de trabalho celetista ou estatutária estatutária que envolva, portanto, subordinação.

É a modalidade mais comum de assédio moral no trabalho, visto que, a desigualdade hierárquica entre os sujeitos envolvidos e a facilidade em 'ocultar' a agressão realizada por meio de normas e culturas organizacionais ultrapassadas e despreparadas para impedir preventivamente o ato ou punir o assediador (Facure, 2016).

O assédio moral vertical pode ser: vertical descendente ou vertical ascendente.

2.1.4 Assédio Moral Vertical Descendente

Para Facure (2016), este assédio caracteriza-se quando o agressor é o superior hierárquico. Geralmente ocorre quando o agressor subjuga o assediado, colocando-o em posição vexatória e de total isolamento, tornando o indivíduo temeroso e incapaz de se defender. Isso ocorre porque o assediado tem sua estrutura psicológica abalada, tornando-o nulo, sem poder de reação.

Geralmente o assediado sofre em silêncio, temendo represálias do seu superior hierárquico, ou perder seu cargo e até mesmo o seu emprego. Em algumas situações, o assédio abala o assediado física e emocionalmente, deixando-o com baixa estima e até o tornando antissocial, afetando seu relacionamento familiar e profissional, e desta forma degradando-o, tornando-o frágil e vulnerável. Tais situações ocorrem em empresas e instituições com regulamentos muito rígidos (caso das instituições militares) e onde se tem metas e prazos rigorosos a serem cumpridos.

2.1.5 Assédio Moral Vertical Ascendente

Caracteriza-se pela agressão feita por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico. Este assédio é mais raro de acontecer, mas isso não o torna menos grave ou prejudicial ao indivíduo (FACURE, 2016).

Este ato ocorre quando o agressor ou um grupo de agressores chantageiam ou cobram favores de seus chefes, simplesmente com a intenção de tirar proveito de algum ato ilícito ou uma atitude que vá contra as regras da empresa, como também estar em posse de algum "segredo" que possa influenciar na vida profissional do seu superior, ou seja, aproveitar o incidente para conseguir benefícios, tais como aumento de salário, mudança de cargo e afins.

Vale ressaltar que este tipo de assédio é mais comum em empresas públicas, devido os trabalhadores gozarem de estabilidade no posto de trabalho.

2.1.6 Assédio Moral Misto

Este assédio ocorre quando a vítima é assediada tanto por seus superiores quanto por pessoas de mesmo nível hierárquico. Geralmente, neste tipo de assédio há um agressor principal, que, com que suas atitudes, faz com que todos venham agredir a uma determinada pessoa, fazendo com que a vítima sinta-se frágil e incapaz. Hirigoyen (2006), diz que nesta situação, o assediado é considerado o culpado por todos os erros cometidos na empresa, e por mais que alguém do grupo não concorde, não ousa denunciar.

2.2 ASSÉDIO MORAL E SEUS REFLEXOS NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL

2.2.1 Para a Organização

Um ambiente laboral sadio é fruto das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento pessoal, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho. Com isso, podemos afirmar que a qualidade do ambiente de trabalho, sob o aspecto pessoal, muito mais do que relacionamentos meramente produtivos, exige integração entre todos os envolvidos. Esta integração, todavia, está irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem inseguros, perseguidos, desmotivados e assediados moralmente (TARCIANO e GUIMARÃES, 2004).

2.2.2 Para o Funcionário

De acordo com Tarciano e Guimarães (2004) Dependendo do perfil do empregado assediado, este pode se tornar absenteísta (tanto física como psicologicamente), improdutivo, doente (as principais dentre essas doenças são: palpitação, falta de ar, fadiga, problemas digestivos, crises de choro, além de manifestações psíquicas, como: ansiedade, sentimento de inutilidade, depressão, sede de vingança, ideia de suicídio, etc.), acomodado numa situação constrangedora, suportada pela necessidade de se manter no emprego; ou, então, não se sujeita a tal situação, preferindo retirar-se da empresa e postular a reparação do dano na via judicial. De toda sorte, as duas hipóteses desaguam na mesma consequência: prejuízos econômicos para o empregador. Isto sem mencionar o comprometimento da imagem externa da empresa, a sua reputação junto ao público consumidor e ao próprio mercado de trabalho.

Em casos de assédio moral no trabalho, identificado o assédio e manifestadas as doenças colocadas acima, muitas vezes é indicado ao trabalhador que tire uma licença, passando alguns dias em casa, para que possa se recuperar da melhor forma, esses porém, com medo de represália, escolhem manter-se no serviço, pois temem por seus empregos. Assim, prioriza-se o trabalho ao invés da saúde, mesmo que essa seja mais importante que o primeiro, pois sem saúde o trabalhador não poderá cumprir suas obrigações normalmente.

2.3 LEGISLAÇÃO APLICADA AO ASSÉDIO MORAL

Considera-se assédio moral para os fins dispostos na lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 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 à estabilidade funcionais do servidor. É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos as seguintes penalidades disciplinares: advertência, suspensão, destituição de cargo em comissão, destituição de função comissionada e demissão.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa será descritiva com abordagem qualitativa. Segundo Markoni e Lakatos (2003) a pesquisa descritiva busca analisar fenômenos e acontecimentos vislumbrados, onde se utilizam de questionários, formulários, entrevistas, entre outros para obtenção de dados para a pesquisa.

Segundo Minayo (1994) a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde ao espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Na concepção de Vergara (2014) a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

Desta forma tal pesquisa almeja alcançar informações em sua subjetividade e através disso analisar qualitativamente, através da aplicação de um questionário na Superintendência do Banco, com perguntas abertas para identificação dos conceitos e situações enfrentadas na instituição.

Estudo de caso segundo Gil (2002, p. 57) trata-se do estudo de “poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados.”

O questionário foi estruturado de 22 questões, divididas em 4 dimensões, disponibilizadas e tabuladas pelo Google Forms.

O local de aplicação da pesquisa foi a Superintendência do Banco da Amazônia, localizado em Belém do Pará, instituição esta a qual possui um quantitativo de 100 funcionários. Destes 100 funcionários, adquiriu-se resposta apenas de 65. Deste quantitativo, obteve-se dados apenas de 32%, o equivalente a 20 respondentes, divididos entre funcionários e estagiários. O banco autorizou que seu nome e seus dados fossem utilizados nesta pesquisa, conforme anexo. A incompatibilidade de horário com os bancários, e o tempo necessário para uma pesquisa mais aprofundada sobre este assunto, fez-se necessário optar pela aplicação do questionário via whatsapp.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Este tópico apresenta a descrição e análise dos dados coletados na pesquisa de campo. A análise de dados será dividida de acordo com as seções.

A primeira seção trata do perfil dos funcionários. Quanto a amostra analisada, a maioria dos funcionários respondentes foi do sexo masculino (60%), casados (52%), na faixa etária entre 42 e 50

anos (52%). De todos os funcionários, 45% possuem pós graduação, seguido de 30% cursando nível superior.

4.1 SITUAÇÕES CONSTRANGEDORAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A primeira seção de respostas apresenta questões relacionadas as atitudes vivenciadas no ambiente de trabalho, conforme o gráfico 1.

Gráfico 1 – Atitudes inerentes ao assédio moral.



Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico “atitudes inerentes ao assédio moral” está relacionado a atos vivenciados no ambiente de trabalho, através da relação com a chefia. O que chama a atenção são as seguintes variáveis: em primeiro lugar está a grande quantidade de trabalho (35%), seguindo de 25% afirmarem sofrer com o excesso de trabalho sem necessidade. Outro ponto importante é que 20% dos entrevistados dizem ter sua saúde prejudicada. Assim, conforme Barreto (2000), o assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e desestabilização emocional e moral dos assediados, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil.

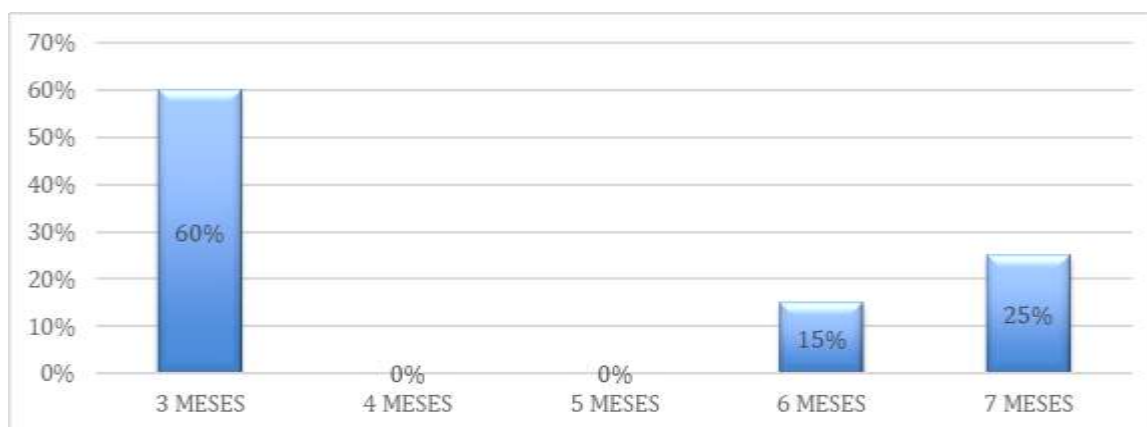
Vale ressaltar que nem todas as pessoas que se dizem assediadas, de fato são, e, por isso é preciso ser cauteloso. Só assim uma prevenção eficaz poderá ser adotada (Hirigoyen, 2006).

Porém, estes atos não são saudáveis para a empresa, tampouco para o assediado, pois, trazem grandes prejuízos para a saúde do trabalhador e desvantagens para a organização.

4.2 TEMPORALIDADE DOS ATOS

Um outro fator que caracteriza o assédio moral no trabalho é a temporalidade e frequência dos dados, conforme o gráfico 2.

Gráfico 2 – Tempo necessário para se caracterizar como assédio moral.



Font

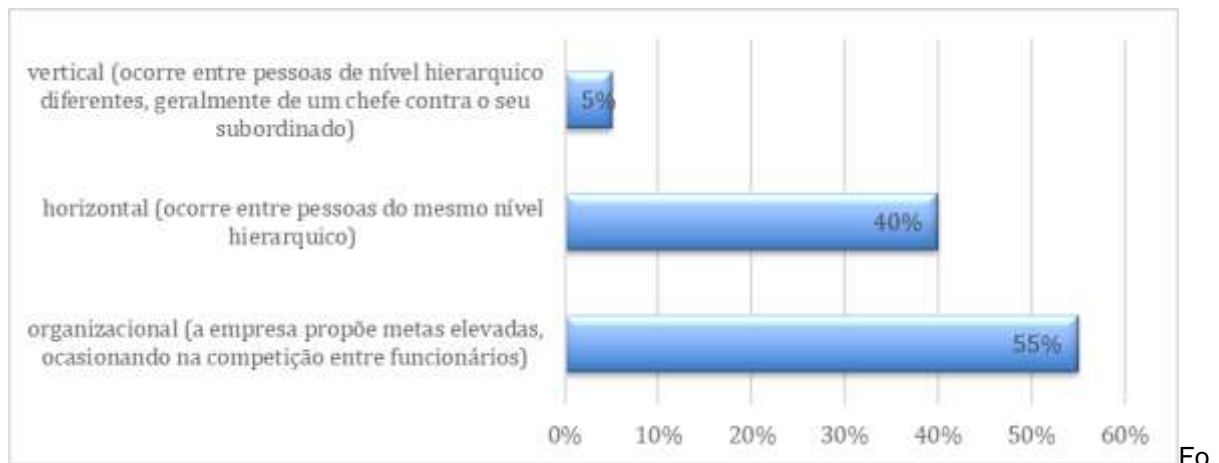
e: Dados da pesquisa.

Para Hirigoyen (2006), se caracteriza como assédio moral os atos praticados dentro da organização, durante a jornada de trabalho, por no mínimo 6 meses. Neste sentido, 40% da população se enquadra neste perfil. Outrossim, quando questionados a respeito da frequência dos atos, 65% da população afirmou sofrer os atos por no mínimo uma vez ao mês.

O assédio moral assume diferentes formas de um setor para outro. Nas organizações públicas, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas estão protegidas e não podem ser demitidas, a não ser que comentam uma infração grave. Neste sentido, as consequências são bem mais devastadoras para as vítimas (HIRIGOYEN, 2006).

4.3 FORMAS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

No que se refere as formas mais comuns de assédio moral, constatou-se que o mais comum é o assédio moral organizacional, conforme mostrado no gráfico 3.

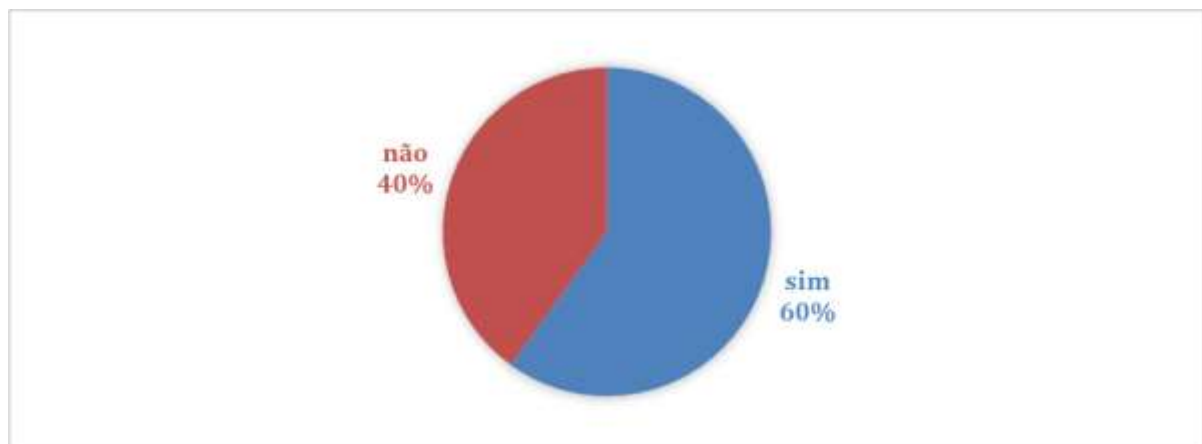
Gráfico 3 - Tipos de assédio moral nas organizações

Fonte: Dados da pesquisa.

Para 55% dos respondentes, a forma mais comum de assédio moral é organizacional, o qual é fundamentado em práticas gerenciais voltadas ao aumento da produtividade e da lucratividade das empresas, que por suas características e por sua reiteração potencialmente causam danos à saúde física ou mental dos empregados. Nesse sentido, podemos dizer que o assédio moral organizacional é muito comum nas organizações, principalmente as públicas, e por conta de suas características, causa degradação do ambiente de trabalho, como também o detrimento da saúde do funcionário.

4.4 REFLEXOS NO AMBITO ORGANIZACIONAL

No que diz respeito aos times de trabalho, 60% dos entrevistados dizem que todos se ajudam mutuamente, conforme mostrado no gráfico 4.

Gráfico 4 – Times se ajudam mutuamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

Para 60% dos entrevistados, os empregados se ajudam mutuamente. Para Castro e Guimarães (2004) podemos afirmar que a qualidade do ambiente de trabalho, sob o aspecto pessoal,

muito mais do que relacionamentos meramente produtivos, exige integração entre todos os envolvidos. Contudo, quando questionados a respeito da satisfação com o ambiente de trabalho, 70% dos respondentes dizem estar satisfeitos.

A última seção conclui o questionamento, com pedido de sugestões ou comentários que possam contribuir para esta pesquisa. Cabe ressaltar esta resposta:

“Sim, considero todo tipo de assédio uma prática criminosa e extremamente prejudicial a sociedade, a qual deveria ser, não somente, combatida e penalizada rigorosamente, mas, sobretudo, evitada, através de campanhas sistemáticas de conscientização dentro das organizações e, de preferência, em “um banco” de escola, afinal, trata-se de uma questão, também, de educação, conduta e comportamento.”

Partindo da opinião deste funcionário, entende-se que formas de prevenção são necessárias para combater esta prática cada vez mais constante nas organizações, como também deve existir o respeito a todos, afinal, acima de qualquer coisa, somos todos seres humanos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal saber como ocorre os casos de assédio moral nas relações de trabalho.

Quanto ao objetivo de investigar as ações que são classificadas como assédio moral no ambiente de trabalho, verificou-se em sua maioria, que os funcionários estão conscientes de que sofrem este ato, através do excesso de trabalho, como também pedidos de trabalhos urgentes sem necessidade. Apesar de serem conceitos parecidos, ambos são distintos, pois um é praticado dentro da organização, no exercício de suas funções; enquanto que o outro persegue o assediado até fora da instituição.

Todavia, ao verificar a temporalidade dos casos de assédio moral na Superintendência do Banco, identificou-se que ocorre por um período mínimo de seis meses. Desta forma a satisfação dos funcionários com o ambiente de trabalho diminui, gerando a redução dos processos internos, como também a degradação de sua vida profissional e pessoal.

Contudo, o problema de pesquisa foi respondido, confirmando que ocorre o assédio moral organizacional nas relações de trabalho na Superintendência do Banco da Amazônia, analisando os elementos do ambiente organizacional que são classificados como assédio moral do funcionário.

Como sugestão de melhoria, recomendo a maior participação do sindicato dos bancários e o setor de recursos humanos, através de palestras e cartilhas para os funcionários, afim de aprimorar a percepção de todos acerca destes atos.

Para próximos estudos, fica a necessidade de realizar uma pesquisa, a respeito da competitividade entre funcionários, não só de organizações bancárias, como também de outras organizações públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del trabajo. 8. ed. Madrid: Universidad de Madri, 1983.
- ARENDT, Hannah. A condição humana. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.
- ARCURI, A. S. A.; NETO KULCSAR, F. Relatório Técnico da avaliação qualitativa dos laboratórios do Departamento de Morfologia do Instituto de Biociências da UNESP. São Paulo. Fundacentro. 1995. 11p.
- BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>.
- Barreto, M. M. S. (2000). Uma jornada de humilhações. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social. PUC, São Paulo.
- Barreto, M. M. S. (2005). Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de Doutorado, não publicada, em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. Gênesis – Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, v. 70, p.503, out. 1998.
- BARIFOUSE, M. **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa**. São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb#orb-banner>. Acesso em: 15 de abril de 2018.
- BITTAR, Carlos Alberto. Os direitos da personalidade. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.
- BAKER, L.; KRUEGER, A.B. Medical cost in workers compensation insurance. Journal of Health Economics, Netherlands, v. 14, n. 15, p. 531-549, 1995.
- Brasil. Artigo do site JUS.com.br sobre Conceito, terminologia e elementos caracterizados do assédio moral nas relações de trabalho. Por Aloizio Apoliano Cardozo Filho. Publicado em 08/2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19710/conceito-terminologia-e-elementos-caracterizadoresdo-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 28/03/2018.
- BRASIL. Constituição (1988). Texto consolidado até a Emenda Constitucional nº 52 de 08 de março de 2006. Brasília, DF, Senado, 1988.
- BRASIL. Lei nº 9.887, de 7 de dezembro de 1999. Altera a legislação tributária federal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 8 dez. 1999.
- CAMPOS, Rose. Assédio moral e constante. Psique: Ciência e Vida, ano I, n. 4. São Paulo: Escala, 2006. p. 40-47

CORSI, Francisco Luis; ALVES, Giovanni; CAMARGO, José Marangoni; VIEIRA, Rosângela de Lima (orgs.). Dilemas da Globalização: o Brasil e a mundialização do capital. Londrina: Praxis, 2007.

COSTA, Márcia da Silva. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 20, n. 59, out. 2005. p. 111-170.

DADOUN, Roger. A violência: ensaio acerca do 'homo violens'. Rio de Janeiro: Difel, 1998.

DALGALARRONDO, Paulo. Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

FACURE, E. **Tipos de assédio moral no trabalho.** 2016. Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 07 de junho de 2018.

FAÇANHA, R.C.O. **Assédio moral nas relações de trabalho.** Trabalho de conclusão de curso, Faculdade cearense, Curso de direito, 2011.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio; DINIZ, Maria Helena; GEORGAKILAS, Ritinha A. Stevenson. Constituição de 1988: Legitimidade, Vigência e Eficácia, Supremacia. São Paulo: Germinal, 1997

FONTANA, Antonio Marcos. Manual de psiquiatria clínica. São Paulo: Atheneu, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2 ed., São Paulo: LTr, 2004, p. 32.

GLINA, D. M. R. et al. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexo com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 607-616, maio/jun. 2001.

LAKATOS, E.M., MARCONI, M.A. **Fundamentos de metodologia científica.** 5.ed. - São Paulo: Atlas 2003.

LUNA, Manuel. Acoso psicológico en el trabajo. Madrid: GPS-Madrid, 2003.

MACHADO, Sidnei. O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado de. O assédio moral no direito do trabalho. Revista de Direito do Trabalho. Ano 27. nº 103. Julho/Setembro de 2001. São Paulo: Revista dos Tribunais.

MINAYO, M.C.S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 21ª ed. – Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

NAMIE, Gary; NAMIE, Ruth. The Bully at work: what you can do to do stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Naperville: Sourcebooks, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 28, n. 51, Curitiba, jul./dez., 2003. p. 322-323.

NAVES, P. Lagos andinos dão banho de beleza. Folha de São Paulo, São Paulo, 28 jun. 1989. Folha Turismo, Caderno 8, p. 13.

NORWOOD, S. Chemical cartridge respirators and gasmask. In: CRAIG, E. C.; BIRKNER, L. R.; BROSSEAU, L. Respiratory protection: a manual and guideline. 2. ed. Ohio: American Industrial Hygiene Association, 1991. p. 40-60.

NUNES FILHO, Eustáchio Portella; BUENO, João Romildo; NARDI, Antônio Egídio. Psiquiatria e saúde mental. São Paulo: Atheneu, 2000.

OLIVEIRA, E. S. de. Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. São Paulo, Revista de Direito do Trabalho. São Paulo. Ano 30. Nº 114, abr-jun. 2004. p. 50.

Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra, 2004.

Olweus, D. (1993). *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. Cambridge, MA: Blackwell Publishers

Smith, P. & Sharp, S. (1994). *School Bullying. Insights and perspectives*. London: Routledge.

POCHMANN, Marcio. O trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Contexto, 1999.

PORTO RICO. Lei nº 1008, de 7 de outubro de 2005. Dispõe sobre políticas públicas acerca do assédio moral. Disponível em: www.senadopr.us/Archivo_Digital/2005-2008/Radicaciones/Proyectos_del_Senado/2005/ps1008-5.pdf. Acesso em: 3 ago. 2007.

POSSAS, Cristina. Saúde e trabalho: a crise da Previdência Social. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1989.

REIS, Adriana. Entrevista com José Roberto Heloani: assédio moral – a violência invisível. *Psicologia Brasil*, ano 4, n. 33, ago., 2006. p. 7-11. ROUQUAYROL, Maria Zélia. *Epidemiologia & saúde*. 4. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

ROUQUAYROL, Maria Zélia. *Epidemiologia & saúde*. 4. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

SANTOS, Enoque Ribeiro. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

SCHMIDT, Marta Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 27, n. 47, Curitiba, jan./jul., 2002, p. 180-181.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal estar no trabalho - Redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Jarowitz. 3ª ed. - Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

Hirigoyen, M-F. (2001). *Malaise dans le travail. Harcelement moral: Demeler le vrai du faux*. Paris, Editions La Decouverte and Syros

VERGARA, S - **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 15ª ed. - São Paulo: Atlas, 2014.

SAÚDE ocupacional. **Segundo OIT 42% dos brasileiros já sofreram assédio moral.** 2014. Disponível em: <<http://ww2.soc.com.br/2014/06/oit-aponta-que-42-dos-brasileiros-ja-sofreram-assedio-moral/>>.

SILVA, E. P. Condições de saúde ocupacional dos lixeiros de São Paulo. 1973. 89 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental)–Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1973.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

Tarcitano e Guimarães. Assédio **moral no ambiente de trabalho**. Trabalho de conclusão de curso, Faculdade Estácio de Sá de Juiz de Fora, curso de tecnologia em gestão de recursos humanos, 2004.

VALVERDE, António Martín; GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sanudo; MURCIA, Joaquín García. Derecho del trabajo. Madrid: Tecnos, 1996.