

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO  
TRABALHO**

**ANA CLARA RAMAZOTTI DE CAMARGO**

**ASSÉDIO MORAL: UM RISCO À SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**LONDRINA/PR  
2017**

**ANA CLARA RAMAZOTTI DE CAMARGO**

## **ASSÉDIO MORAL: UM RISCO À SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Campus Londrina.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Me. Adilséia Soriani Batista

**LONDRINA/PR  
2017**



---

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

ASSÉDIO MORAL: Um risco à segurança do trabalhador

por

**ANA CLARA RAMAZOTTI DE CAMARGO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização foi apresentado em 13 de Julho de 2017 como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho. A candidata foi arguida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

---

Prof<sup>a</sup>. Me. Adilséia Soriani Batista  
Prof.(a) Orientador(a)

---

Prof. Me. Jose Luis Dalto  
Membro titular

---

Prof. Dr. Marco Antonio Ferreira  
Membro titular

- O Termo de Aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso –

## **AGRADECIMENTOS**

Já inicio esse agradecimento sabendo que com palavras não serei capaz de expressar minha gratidão para com todos os que me auxiliaram nessa jornada, ainda assim tentarei expor singelamente meus sentimentos.

Agradeço em primeiro lugar a Deus, Aquele que me tornou capaz de alcançar meus objetivos, que me preparou com amor, paciência, e bondade para que eu me esforçasse ao máximo sempre em tudo o que fizesse.

Em segundo lugar exponho minha gratidão aos meus pais que sempre estiveram presentes na minha caminhada me incentivando e me auxiliando em tudo o que puderam, para eles eu tenho todo o amor do meu coração.

Em terceiro lugar quero registrar meu contentamento com minha orientadora que sempre foi um exemplo de delicadeza e dedicação, me atendendo com carinho e iluminando meu caminho, mesmo quando ele parecia tão escuro.

Não poderia me esquecer dos amigos e colegas que fiz durante as aulas e convivência na tão acolhedora UTFPR, a eles quero dizer que agradeço por terem feito parte de minha vida, os tenho guardados em minha memória. Com o agradecimento a eles gostaria de estender o sentimento a todos os funcionários e professores da UTFPR, que sempre foram atenciosos e preocupados com o bem estar dos alunos.

Agradeço também à pessoa que viabilizou a aplicação deste estudo, me acompanhando fielmente na aplicação dos questionários, me auxiliando com dicas e animando a jornada.

Por fim gostaria de saudar ao meu eterno companheiro, aquele que por diversas vezes me animou e não se cansou de me lembrar de que eu era capaz.

A todos meu caloroso e feliz muito obrigada.

“The world always seems brighter when you've just made something that wasn't there before.”  
(NEIL GAIMAN)

## RESUMO

CAMARGO, Anaclara Ramazotti de. **ASSÉDIO MORAL: Um risco à segurança do trabalhador.** 2017. 51 f. Monografia (Especialização em Engenharia em Segurança do Trabalho) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Londrina, 2017.

Com o objetivo de identificar o grau de assédio em empresas de metal sanitário realizou-se a presente pesquisa através de cruzamento de informações obtidas na literatura com as informações obtidas através da análise de dados presentes em questionário aplicado aos trabalhadores de sete empresas do noroeste paranaense. Cada questionário continha 23 perguntas divididas em quatro grandes grupos, o primeiro onde as perguntas serviram para caracterizar os funcionários, o segundo grupo cujo objetivo era avaliar o grau de conhecimento de cada respondente sobre assédio moral e suas características; o terceiro determinava quais situações de assédio aquele respondente sofrera e sua frequência, e por fim, o último grupo tinha por objetivo determinar o impacto do assédio na vida do trabalhador respondente. Nota-se que praticamente metade da amostra tem consciência sobre o tema (58,7%), acreditam que já presenciaram situações de assédio (54,3%) e denunciariam essas situações (52,1%). Obteve-se resposta positiva de 23 respondentes quanto à percepção de assédio sofrido por eles próprios o que representa 25% da amostra. Esse valor é consideravelmente elevado principalmente se for levado em conta que somando a porcentagem dos que informaram talvez, obtém-se 44,6%. Outro dado preocupante encontrado foi sobre a divulgação do tema, 78% dos respondentes afirmaram que nunca ouviram sobre o tema na empresa em que trabalham. Ou seja, aqueles que têm consciência do tema obtiveram essas informações de outras fontes, podendo haver equívocos quanto àquilo que a pessoa acha que é assédio e o que realmente pode ser classificado como tal. Diante dos dados e informações levantadas é possível concluir que o tema assédio requer estudos mais aprofundados e que se proceda a pesquisas que envolvam outros segmentos e ramos empresariais, e possibilitem relacionar diretamente o assunto às ocorrências dos incidentes, acidentes e doenças do trabalho, sejam elas psíquicas ou não. Que as questões, traumas e tabus relacionados ao assédio sejam temas do cotidiano e preocupação de todos dentro da organização empresarial seja ela privada ou pública e que Leis deem conta de contemplar o assunto de forma direta e apresentem punições efetivas e eficazes contra os infratores. Recomenda-se ainda que se estabeleça política de prevenção onde nos treinamentos para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o assédio seja tema obrigatório assim como são as noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), conforme preconiza a Norma Regulamentadora 5. Também na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), seja tema debatido a fim de conscientizar os trabalhadores desnaturalizando então as situações de assédio.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Ambiente De Trabalho. Indústria De Metais Sanitários. Segurança Do Trabalho.

## ABSTRACT

CAMARGO, Anaclara Ramazotti de. **MORAL HARASSMENT: A risk to worker safety.** 2017. 51 f. Monograph (Specialization in Engineering in Occupational Safety) - Federal Technological University of Paraná. Londrina, 2017.

With the objective of identifying the degrees of harassment in sanitary metal companies, the present research was carried out by crossing information obtained in the literature with the information obtained from questionnaires applied to workers from seven companies in the northwest of Paraná. Each questionnaire contained 23 questions divided into four major groups, the first one contained questions used to characterize the employees, the second group aimed to evaluate the degree of knowledge of each respondent about Moral Harassment and its characteristics; The third group determined which situations of harassment that individual had suffered and their frequency, and the last group was aimed at determining the impact of harassment on the worker's life. It is noteworthy that almost half of the sample is aware of the issue (58.7%), believe that they have already witnessed harassment (54.3%) and denounce these situations (52.1%). A positive response was obtained from 23 respondents regarding the perception of harassment suffered by themselves, which represents 25% of the sample. This value is considerably high, especially if taken into account that the percentage of those who reported maybe, that number increases to 44.6%. Another worrying finding was about the dissemination of the topic, 78% of the respondents said they had never heard about it in the company they work for. Those who are aware of the subject have obtained this information from other sources, and there may be misconceptions as to what the person thinks Harassment is and what can actually be classified as such. In view of the data and information gathered, it is possible to conclude that the subject Harassment requires more in-depth studies and that research is carried out involving other segments and business sectors, and make it possible to directly relate the matter to the occurrences of incidents, accidents and occupational diseases, psychological or not. That the issues, traumas and taboos related to Harassment are daily issues and concerns of all within the business organization whether private or public and that Laws take into account to contemplate the matter directly and present effective and effective punishments against violators. It is also recommended that a prevention policy should be established where, in training for the Internal Commission for the Prevention of Accidents (CIPA), Harassment is a mandatory subject as well as the notions about Acquired Immunodeficiency Syndrome (AIDS), as recommended by Regulatory Standard 5 (NR-5). Also in the Internal Week of Prevention of Accidents of Work (SIPAT), is a topic to be debated in order to make workers aware of the harassment situations.

Key-words: Moral Harassment. Work Environment. Sanitary Metal Industry. Work Safety.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	8
2. OBJETIVOS .....	10
3. O ASSÉDIO MORAL E SUA OCORRÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	11
4. MATERIAIS E MÉTODOS .....	19
5. RESULTADOS.....	22
6. CONCLUSÃO .....	42
REFERÊNCIAS.....	44
APÊNDICE A .....	47



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Porcentagem de respondentes por empresa .....	22
Gráfico 2: Funções dos respondentes.....	23
Gráfico 3: Gênero dos respondentes .....	24
Gráfico 4: Faixa etária dos respondentes.....	24
Gráfico 5: Estado civil dos respondentes .....	25
Gráfico 6: Nível de escolaridade dos respondentes .....	26
Gráfico 7: Período de tempo de contrato dos respondentes .....	27
Gráfico 8: Quantidade de pessoas no setor dos respondentes.....	28
Gráfico 9: Opinião dos respondentes quanto à afirmativa sobre assédio moral.....	29
Gráfico 10: Porcentagem ocorrência das possibilidades de resposta .....	31
Gráfico 11: Comparativo das frequências de resposta para cada situação .....	33
Gráfico 12: Autores das situações de assédio .....	37
Gráfico 13: Procura por ajuda após sofrer situações de assédio .....	38
Gráfico 14: Respondentes sobre o incômodo causado pelas situações de assédio .....	41

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Grau de conhecimento dos respondentes sobre o tema .....	28
Tabela 2: Relação entre faixa etária e ocorrência de assédio.....	34
Tabela 3: Relação entre gênero e ocorrência de assédio.....	35
Tabela 4: Relação entre grau de escolaridade de ocorrência de assédio.....	35
Tabela 5: Relação entre tempo de casa e ocorrência de assédio.....	36
Tabela 6: Porcentagem de ocorrência de assédio por empresa.....	36
Tabela 7: Gênero dos assediadores.....	38
Tabela 8: Grau de respondentes que denunciaram as situações de assedio.....	39
Tabela 9: Quantidade de sintomas apresentados pelos respondentes.....	39
Tabela 10: Sintomas mais recorrentes.....	40

## 1 INTRODUÇÃO

A relação entre o ser humano e o trabalho é uma das relações mais antigas reconhecidas, porém foi apenas após a explanação sobre a dinâmica do capitalismo que essa relação ficou mais clara, já que no início dos tempos o trabalho estava ligado à necessidade de sobrevivência para depois passar a ter outras funções como status e acúmulo de bens e posses, no fim do século XX a era pós-fordismo mudou radicalmente as relações de trabalho ao introduzir a ideia de missão comum, empreendedorismo e por fim incentivar a disputa entre os pares. (BARRETO; HELOANI, 2015) Ao longo dos anos diversos postos de trabalho foram criados e extintos até que cheguemos à atualidade. Junto com o trabalho, como hoje conhecemos, vieram as doenças ocupacionais e as enfermidades ocasionadas por conta de sua prática. Essas enfermidades e doenças se apresentam não apenas de forma física como também psicológica.

O assédio moral tem sido fator determinante no agravamento dessas enfermidades e doenças, especialmente no campo das doenças psicológicas. Esse tipo de situação, apesar de ocorrer praticamente desde que existem as relações de trabalho, somente foi reconhecido como um problema que necessitava de estudos e pesquisas para ser melhor compreendido há menos de 50 anos. Desde que as primeiras pesquisas apareceram em 1976 muito se tem aprendido sobre o assunto e diversos autores têm trabalhado para esclarecer as situações de abuso e suas consequências para o trabalhador. (SOARES; OLIVEIRA, 2012).

Atualmente segundo o Conselho Nacional de Justiça - CNJ (2017) assédio moral pode ser classificado como a ocorrência de uma conduta abusiva, onde os trabalhadores são submetidos à humilhações e constrangimentos por meio de gestos, palavras e atitudes que se repetem de forma sistemática desestabilizando a relação entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho, colegas e organização.

Apesar de ser um tema que tem sido objeto de estudos o assédio moral no dia a dia das empresas ainda é tratado com descrença, de modo que os trabalhadores vítimas muitas vezes não têm suas denúncias levadas a sério, e podem ainda ser hostilizados e motivo de chacota quando denunciam, como serem considerados como

“corpo-mole” sendo julgados pela máxima “você deve ter merecido”. Frente a isso, geralmente as vítimas da violência psicológica no trabalho não procuram ajuda e por muitas vezes acreditam que a culpa realmente é delas. (HIRIGOYEN, 2015)

Os sintomas apresentados por vítimas de assédio moral são geralmente sintomas que podem surgir em diversos outros casos, sendo até mesmo confundidos com estresse comum. Estabelecer nexos causais entre os sintomas e a situação de assédio é uma tarefa difícil. Em decorrência dessa dificuldade o método mais eficaz para identificar situações de violência psicológica no trabalho é fazer o acompanhamento das relações de trabalho, promover um ambiente no qual a vítima se sinta confortável para se manifestar, bem como qualquer possível testemunha das situações problema, e por fim, favorecer as relações saudáveis no trabalho. (HIRIGOYEN, 2015)

A engenharia de segurança do trabalho busca soluções para os problemas enfrentados pelos trabalhadores de modo que os riscos sofridos por eles sejam minimizados, pois acredita que um ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental do cidadão. Este trabalho se propôs a identificar o nível de assédio moral ocorrido em indústrias de pequeno porte, de metais sanitários no noroeste do Paraná, por meio de questionário, como contribuição para a área e produção de um referencial teórico que subsidie o trabalho do setor de medicina e segurança do trabalho.

## 2 OBJETIVOS

O objetivo geral do presente trabalho foi:

- a) Identificar o grau de ocorrência de assédio, em indústrias de metais sanitários do noroeste do Paraná.

Enquanto os objetivos específicos foram:

- a) Determinar qual o grau de entendimento dos trabalhadores sobre o assunto;
- b) Identificar se esses trabalhadores sofreram assédio, qual o grau e quais situações de assédio eles vivenciaram, especialmente o assédio moral;
- c) Relacionar o perfil do funcionário com a situação de assédio;
- d) Apresentar sugestões de formas de abordagem da temática no ambiente corporativo.

### 3 O ASSÉDIO MORAL E SUA OCORRÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Por se tratar de um fenômeno complexo e cada vez mais recorrente o assédio moral tem atraído pesquisadores e pensadores apesar de ser um tema relativamente novo, se considerarmos que a primeira tentativa de definir o termo assédio moral ocorreu há menos de 50 anos, em 1976 por Carroll M. Brodsky em seu livro “*The Harassed Worker*” (SOARES; OLIVEIRA, 2012). Desde então diversos outros autores definiram assédio moral e estudaram sua ocorrência. Em 2002 a França sancionou uma lei referente especificamente ao assédio moral, enquanto em 2004 a Organização Mundial da Saúde (OMS), lançou em Genebra a “Série de proteção da saúde dos trabalhadores” onde existe um caderno específico sobre o assédio moral.

Sentindo a necessidade de estudar a origem do termo assédio moral na literatura a Revista Brasileira de Saúde Ocupacional convidou, em 2012, Ângelo Soares, professor da Universidade de Quebec e Montreal, a elaborar uma Nota Técnica intitulada “As origens do conceito de assédio moral no trabalho”, e a partir dessa nota tem-se uma visão linear e histórica sobre o tema. Como já citado o termo aparece pela primeira vez no livro de Brodsky em 1976, como “*harassment*” em inglês que foi adaptado a partir do conceito de “*sexual harrasment*”, que em livre tradução é o equivalente a assédio sexual. Em seguida surge o termo também em inglês “*mobbing*” em 1989, utilizado pelo autor Leymann que prefere deixar a palavra “*bulling*” voltada ao fenômeno ocorrido com adolescentes e crianças enquanto o termo “*mobbing*” seria o equivalente aplicado ao fenômeno quando esse ocorria com adultos. (SOARES, 2012)

Em 1992 com o lançamento do livro “*Bullyng at work: how to confront and overcome it*” dos autores Adam e Crawford e uma série de televisão sobre o tema do canal BBC de Londres, o assédio moral passa a ser um fenômeno com mais visibilidade despertando o interesse da população. Um dos autores mais importantes que escreveram sobre o tema é a francesa Hirigoyen (2015, p.17) que define assédio moral como:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto palavra, comportamento, atitude...) 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.

Seu livro foi um dos principais motivadores da criação de movimentos sociais referentes ao tema já que seus estudos foram baseados em situações reais de pacientes, culminando na criação de uma Lei específica sobre o tema na França, a *LOI no 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale*. De acordo com a Lei Francesa em sua versão inicial de 2002 no Artigo 169, assédio moral pode ser definido em tradução livre como:

Nenhum assalariado deve se submeter a repetidos atos de assédio que tem como objetivo ou efeito a degradação das condições de trabalho podendo afetar o trabalhador, seus direitos e dignidade, alterando sua saúde física e mental ou comprometer o seu futuro profissional. (FRANCE, 2002)

De acordo com o Serviço Público da Difusão do Direito, o Legifrance, em 2008 a versão inicial da *LOI no 2002-73* foi agregada ao *Code du Travail*, o Código do Trabalho Francês, passando do Artigo 169 para o Artigo L122-49, onde a definição foi mantida na íntegra. (FRANCE, 2017)

O Brasil em contrapartida tem caminhado a passos lentos no que se refere a inserir no seu aparato legal o tema assédio moral. Diversos projetos de lei tramitaram na Câmara de Deputados e Senado Federal, porém nenhuma lei foi, até então, sancionada. O tema tem apenas citações breves em outras leis federais, como por exemplo a Lei Nº 11.948, de 16 de junho de 2009 que trata sobre empréstimos do BNDES e em seu artigo 4º diz

Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente. (BRASIL, 2009)

Outro exemplo que podemos classificar como a prevenção ao assédio moral temos na Constituição Federal que prevê no artigo 1º inciso III que um dos fundamentos da república é a dignidade da pessoa humana enquanto no inciso IV podemos ler que também fazem parte desses fundamentos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ambos reiterados no artigo 170 “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna,

conforme os ditames da justiça social [...]”. Entretanto, podemos notar que essas passagens têm um caráter generalizador, sendo assim, a Lei Federal ainda é falha no sentido de definir e estabelecer critérios que caracterizem o assédio moral, criando penas e sanções efetivas a fim de combater a violência psicológica e moral no trabalho. (SOARES; DUARTE, 2014)

Nos âmbitos Estadual e Municipal, as leis sancionadas estão voltadas apenas aos funcionários públicos como por exemplo a Lei Municipal nº 1.163, de 24 de abril de 2000 de Itacemópolis-SP, e a Lei Estadual nº 3.921, de 22 de agosto de 2002 do Estado do Rio de Janeiro, promovendo assim uma lacuna no que se refere à ocorrência em empresas privadas, deixando a responsabilidade sobre as empresas que recorrem à criação de políticas internas que previnam a ocorrência, enquanto outras não preocupadas com a situação a ignoram. (SOARES; DUARTE, 2014)

Segundo a OMS (2004) o assédio moral é um fenômeno que pode estar presente em qualquer relação de trabalho e está espalhado pelo mundo todo causando a deterioração das relações interpessoais e disfunções organizacionais nas empresas. Afirma ainda que o fenômeno está ligado a uma gama complexa de fatores como discriminação de gênero, sexualidade, idade, nacionalidade, religiosidade, razões socioeconômicas entre outros fatores. Apesar de ocorrer em todo o mundo o assédio está diretamente ligado à cultura, fazendo que os métodos utilizados pelo assediador, e as respostas do sistema variem de acordo com o país.

Podemos considerar a diferenciação do assédio moral de acordo com a relação de trabalho entre o assediado e o assediador, podendo ser classificado como horizontal, vertical ascendente e descendente, e por fim o assédio misto. Porém, antes de diferenciar esses tipos de assédio moral é necessário determinar quais situações podem ser consideradas assédio moral e quais não podem, para tanto temos o quadro 01.



<b>Conflitos Saudáveis</b>	<b>Situações de Assédio</b>
Papeis e tarefas claras	Papeis ambiguos
Relações colaborativas	Comportamento de boicote
Objetivos comuns e compartilhados	Relacionamento interpessoal ambíguo
Relacionamento interpessoal explícito	Organização desordenada
Organização saudável	Ações não éticas e de longa duração
Conflitos e confrontações ocasionais	Estratégias equivocadas
Estratégias abertas e francas	Ações escondidas e negação do conflito
Conflitos e discussões abertas	Comunicação indireta e evasiva
Comunicação sincera e honesta	Comportamentos imprevistos

**Quadro 01: Diferenças entre conflitos saudáveis e situações de assédio**  
**Fonte: OMS – 2004, p.15**

Cabe ainda ressaltar que o fator principal que determina a situação como assédio moral é a recorrência da mesma, ou seja, caso se tornem comum ações de depreciação, satirização, discriminação, ordens de serviço deliberadamente mal explicadas ou ainda metas impossíveis de ser alcançadas, exclusão do grupo, e outros pequenos ataques que acabam por destruir a autoestima e dignidade do trabalho, então a situação é considerada assédio moral. (SOARES; DUARTE, 2014)

O assédio descendente é um dos mais comuns encontrados nas relações de trabalho, ele ocorre quando o assediador ocupa cargo superior ao assediado e utiliza de sua autoridade para promover sua perseguição. Já no caso do assédio ascendente o mesmo pode ser assim caracterizado quando as posições são invertidas, o assediador tem um cargo inferior na hierarquia da empresa enquanto o assediado é superior, esse caso é mais raro de se encontrar e ocorre geralmente quando o assediador é mais antigo que o assediado ou ainda mais velho, e portanto acredita ser detentor de mais conhecimento e valor que o seu superior.

Em seguida temos o assédio horizontal onde o assediado e o assediador ocupam cargos de igual peso dentro da hierarquia da empresa. Geralmente esse tipo de assédio ocorre quando existe a possibilidade de promoção, assim sendo, um dos atores se utiliza do assédio para diminuir o outro e conseqüentemente se promover. Por fim tem-se o assédio misto, onde o assediado sofre ataques tanto do seu superior como

de seus colegas de mesmo nível hierárquico que são coniventes com a situação, sendo muitas vezes culpabilizado pela conduta de seu superior. (CONSTANTINO, 2012)

De acordo com os estudiosos da área o processo de assédio moral pode ser dividido em etapas bem determinadas, como podemos ver no levantamento efetuado por Constantino em 2012 no quadro 2.

<b>Fases</b>	<b>Serra (Araújo, 2009)</b>	<b>Leymann (1990)</b>	<b>Einârsen (1999)</b>	<b>Ege (ADC, 2007)</b>	<b>Hirigoyen (1998)</b>
<b>0</b>				Condição zero	
<b>1</b>	Conflito	Incidentes críticos	Fase dos comportamentos agressivos	Conflito	Recusa da comunicação direta
<b>2</b>	Provocações psicológicas, rumores e a hostilidade	Assédio moral e estigmatização	Fase do comportamento de assédio	Início do assédio moral	Desqualificar
<b>3</b>	Envolvimento da administração	Gestão de Recursos Humanos	Fase de estigmatização	Primeiros sintomas psicossomáticos	Desacreditar
<b>4</b>	Classificação como pessoa difícil	Diagnósticos incorretos	Fase de trauma severo	Erros e abusos da administração de pessoal	Isolar
<b>5</b>	Surgimento de sintomas psicológicos	Expulsão		Agravamento da saúde psicofísica da vítima	Vexar
<b>6</b>				Exclusão do mundo do trabalho	Empurrar o outro para cometer uma falta
<b>7</b>					Assédio sexual

**Quadro 2: Fases do assédio moral de acordo com os autores**

**Fonte: CONSTANTINO, 2012, p.30**

Combinando esse quadro com a cartilha sobre assédio moral lançada em 2002 pela Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, temos que geralmente o processo de assédio se inicia com os ataques em si, motivados pelos mais diversos motivos, evoluindo até que a vítima comece a apresentar sintomas físicos, mentais e psicossomáticos; impactando diretamente no bem estar do trabalhador, pois são sintomas como perturbações do sono, redução de autoestima, descrença na própria capacidade, depressão, fobias e culpabilização.

Segundo Freire (2008) a situação de assédio moral não impacta apenas a vítima, mas também todos os demais trabalhadores do seu convívio, já que quando ocorre a situação os colegas de trabalho se identificam com a vítima sentindo-se também ameaçados e desprezados, além de viverem em alerta constante por se perceberem como “a próxima vítima”, gerando assim as vítimas diretas e as vítimas indiretas disseminando o medo e a apreensão durante a jornada de trabalho.

As consequências para a saúde do trabalhador que sofre assédio moral são inúmeras, segundo Hirigoyen (2015) no início do processo de assédio os sintomas podem ser confundidos com o estresse comum, porém a diferença existe já que os sintomas vêm acompanhados da crença da própria incompetência e do receio constante. Existe a possibilidade de reverter a situação rapidamente desde que a vítima seja afastada do assediador. Porém, se a situação permanecer, o quadro de saúde do trabalhador assediado tende a piorar entrando sintomas como apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão, classificando assim um quadro de depressão.

Outros distúrbios comuns em casos de assédio são os psicossomáticos, já que o corpo registra a agressão sofrida antes do cérebro gerando sintomas visíveis, mas que são tratados como normais. Muitas vezes a vítima passa a se automedicar para apenas depois de complicações procurar ajuda médica. Esses distúrbios podem aparecer na forma de variações intensas de peso, tanto emagrecimento quanto aumento de peso; distúrbios digestivos; distúrbios endocrinológicos; indisposições; dores de cabeça; vertigens entre outros. (HIRIGOYEN, 2015)

Para a OMS (2004) o impacto à saúde do trabalhador se enquadra em três tipos de sintomas, os psicopatológicos, os psicossomáticos e por fim os comportamentais, como é possível verificar no quadro 3.

<b>Psicopatológicos</b>	<b>Psicossomáticos</b>	<b>Comportamentais</b>
Ansiedade Apatia Evasão Falta de concentração Humor depressivo Medo Relatos retrospectivos Resposta excessiva Insegurança Insônia Pensamento introvertido Irritabilidade Falta de iniciativa Melancolia Mudanças de humor Pesadelos recorrentes	Hipertensão arterial Ataques de asma Palpitação cardíaca Doenças coronárias Dermatites Perda de cabelo Dor de cabeça Dores nas articulações e músculos Mudanças de peso Enxaqueca Dor de estômago Úlceras Taquicardia	Reações auto agressivas Transtornos alimentares Aumento do consumo de drogas e álcool Aumento do consumo de cigarros Isolamento social Disfunção sexual

**Quadro 3: Consequências do assédio para a saúde**  
**Fonte: OMS, 2004, p.16**

Tendo em vista a problemática do assédio moral e seu impacto indiscutível na saúde do trabalhador se faz necessário combater intensamente o fenômeno em todos os tipos de postos de trabalho. Hirigoyen (2015) finaliza sua obra com um capítulo voltado para a prevenção do assédio moral, segundo ela é necessário iniciar a prevenção já dentro das empresas e poderes públicos a partir de políticas de prevenção, afirmando categoricamente que “Não é necessário esperar por um número significativo de vítimas para reagir” (HIRIGOYEN, 2015, p. 311).

Segundo a autora uma prevenção eficaz é aquela que age sobre os diferentes fatores desde o nível pessoal até o administrativo, agindo sobre todos os elementos-chave do sistema. Ou seja, a prevenção deve ocorrer por meio da gestão de uma política geral de prevenção que englobe todos os fatores da saúde do trabalhador, inclusive a saúde psíquica. Em primeiro lugar o necessário para reduzir a ocorrência de situações de assédio é garantir aos trabalhadores boas condições de trabalho reduzindo o estresse. A chave é reforçar o diálogo e a escuta nas relações profissionais, introduzir nos treinamentos o fator humano individual a fim de conhecer realmente os trabalhadores. É importante inserir nos documentos que regem o convívio dos trabalhadores limites a fim de determinar uma boa convivência. (HIRIGOYEN, 2015)

Isto posto este trabalho vem para auxiliar o entendimento do tema na área de indústrias de pequeno porte que trabalham com metais sanitários. Na região noroeste do Estado do Paraná as empresas de metais sanitários são de grande ocorrência e constituem um dos setores da indústria que mais empregam pessoas. A região é dominada pela pecuária de corte e leiteira e pelo plantio de mandioca e cana, não restando outras possibilidades industriais significativas de postos de emprego. Sendo assim essas indústrias absorvem a mão de obra disponível no mercado. Segundo a AIMES (2017), Associação das Indústrias de Metais Sanitários, na região as indústrias de metais sanitários geram 2.189 empregos diretos e mais 1.973 indiretos, desse total mais de 86% são postos de trabalho existentes na cidade onde o presente trabalho foi aplicado.

Em empresas de pequeno porte, como as estudadas nesse trabalho, o assédio moral deliberado e consciente é o mais comum já que a empresa não pode arcar com um funcionário improdutivo, sabendo disso o assediador usa das situações de assédio para que esse trabalhador seja remanejado, mandado embora ou peça demissão (HIRIGOYEN, 2015). Aliando isso ao fato de que são empresas que não apresentam um tipo determinado de funcionário e sim os mais variados perfis de empregados, espera-se que esse estudo seja ainda mais rico e passível de sucesso.

## 4 MATERIAIS E MÉTODOS

O objetivo do presente trabalho foi verificar o grau de ocorrência de situações que podem ser classificadas como assédio moral. Para tanto definiu-se a metodologia de pesquisa que pode ser enquadrada segundo Gil (2010) de acordo com sua finalidade, quanto aos objetivos específicos e por fim quanto aos métodos empregados.

Assim sendo podemos classificar o método quanto à finalidade como uma pesquisa aplicada, ou seja, “[...] pesquisa voltada à aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica” (GIL, 2010, p.27), já que se trata de uma pesquisa que prevê a aplicação em um caso específico: grau de ocorrência de assédio moral em empresas de metais sanitários. Quanto aos objetivos gerais pode-se classificar a pesquisa como descritiva já que segundo Gil (2010) esse tipo de pesquisa é aquele em que um dos objetivos é descrever o objeto e a população estudada. Quanto aos métodos empregados esta pesquisa pode ser classificada como estudo de caso, já que analisa uma situação específica promovendo conhecimento amplo e detalhado sobre a amostra estudada. O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, onde existia a situação “pergunta-resposta”, aplicado de maneira individual, onde cada indivíduo pôde ele mesmo ler, interpretar e responder as perguntas. (GIL, 2010)

O questionário utilizado foi adaptado a partir de um questionário elaborado para uma pesquisa (CONSTANTINO, 2012) que gerou uma tese de mestrado em Portugal, Europa. Escolheu-se esse questionário tanto pelo seu status de instrumento já avaliado quanto pelo seu grau de detalhamento, entre os outros questionários encontrados durante o embasamento do presente trabalho o questionário escolhido foi o que mais se adequou aos objetivos da autora contendo perguntas diretas e de simples entendimento por parte dos respondentes. Entretanto, algumas alterações se fizeram necessárias para que o mesmo se adequasse melhor à realidade estudada dentro de uma fábrica de metais sanitários e o questionário adaptado, na íntegra, se encontra no Anexo A.

Após a adaptação do questionário iniciou-se o processo de aplicação dos mesmos nas empresas de metais sanitários. Sabendo-se que o número total de

empregos formais gerados por essa atividade no município estudado é de 2.032 utilizou-se o cálculo amostral aleatório simples, considerando um erro amostral de 10% e um nível de confiança de 95%, estabelecendo assim uma amostra de 92 funcionários para responderem o questionário.

Foram então selecionadas sete empresas para a aplicação dos questionários, nessas empresas o número de funcionários varia entre 8 e 60 distribuídos nos postos de trabalho, essa seleção foi baseada na possibilidade de aplicação do questionário após contato com os empresários. O processo que estabeleceu o vínculo entre a autora e as empresas foi possível a partir do contato com o técnico em segurança do trabalho que atende a essas empresas e que conta com total confiança dos empresários, desse modo bastou uma conversa entre a autora, o técnico em segurança e os empresários, esclarecendo todas as dúvidas, para que os mesmos permitissem a aplicação dos questionários em seus empreendimentos. A fim de manter a confidencialidade das empresas participantes deste estudo elas serão tratadas pelas letras A, B, C, D, E, F e G.

Em algumas empresas todos os funcionários presentes responderam ao questionário, em outras apenas alguns setores passíveis de paralisação das atividades laborais responderam, já que o tempo de aplicação dos questionários variou entre 20 e 40 minutos, um tempo longo para paralisar máquinas e equipamentos. Os questionários foram aplicados coletivamente, porém de forma que cada respondente pudesse ler, interpretar e responder as perguntas com calma sendo sempre assistido pela autora e pelo técnico em segurança da empresa.

Cada questionário continha 23 perguntas divididas em quatro grandes grupos, o primeiro onde as perguntas serviram para caracterizar os funcionários, por exemplo, informações referentes à faixa etária e ao grau de escolaridade; o segundo grupo cujo objetivo era avaliar o grau de conhecimento de cada respondente sobre assédio moral e suas características; o terceiro determinava quais situações de assédio aquele respondente sofrera e sua frequência, e por fim, o último grupo tinha por objetivo determinar o impacto do assédio na vida do trabalhador respondente.

Os questionários foram aplicados no período de uma semana, para em seguida os resultados serem tabulados e analisados, sendo os mesmos apresentados em forma de gráfico e tabelas disponíveis na parte de Resultados.

Desta forma, como principais condutas do presente estudo teve-se:

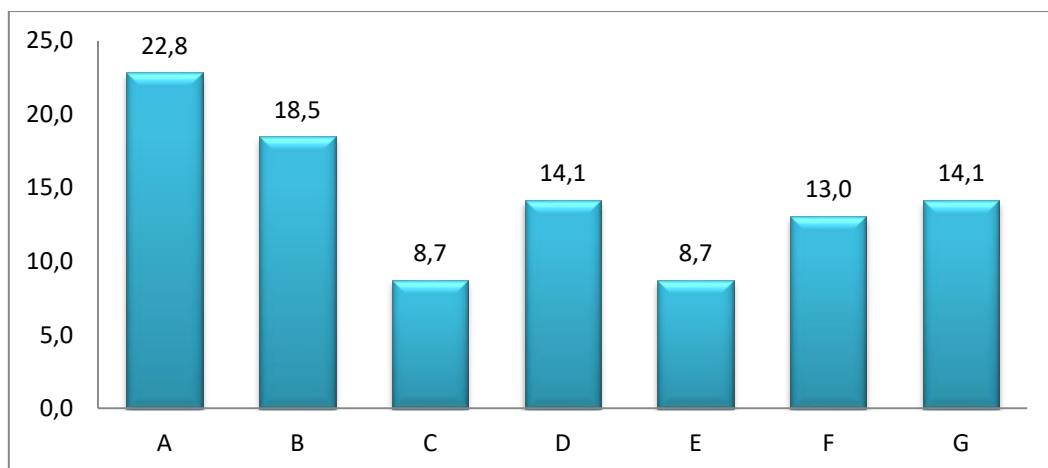
- 1- Fundamentação teórica sobre o tema, assédio moral no ambiente de trabalho, contendo a caracterização do assédio, as principais características do mesmo e por fim o elo entre o assédio moral no trabalho e a saúde do trabalhador
- 2- Adaptação do instrumento de pesquisa, o Questionário Assédio Moral (CONSTANTINO, 2012)
- 3- Aplicação do questionário nas empresas de metais sanitários de uma cidade do noroeste do Estado do Paraná.
- 4- Tratamento estatístico dos dados resultantes do questionário.
- 5- Caracterização da população, avaliação e estudo dos dados tratados.
- 6- Determinação do grau de conhecimento dos funcionários sobre o tema “assédio moral” assim como o grau de exposição a situações que se enquadram como assédio moral.
- 7- Definir a correlação entre as características da população e o grau de assédio sofrido.



## 5 RESULTADOS

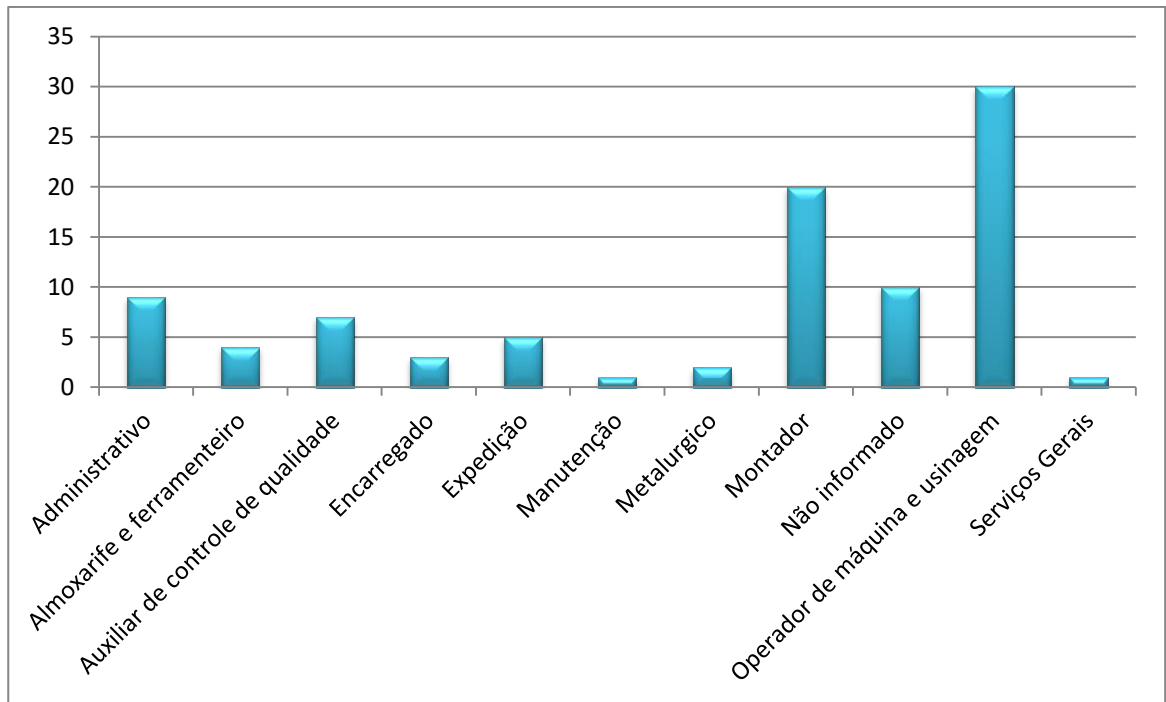
A partir dos dados gerados pelos questionários foi possível chegar aos resultados agora apresentados, foram entrevistados um total de 92 funcionários distribuídos entre as 7 empresas visitadas, e lotados em diferentes funções e áreas. Todos os respondentes trabalham numa jornada de 44 horas semanais. A seguir tem-se uma análise referente ao primeiro grupo de questões, a caracterização dos respondentes.

Quanto à quantidade de respondentes de cada empresa tem-se no gráfico 1 a demonstração de que a empresa A foi a que forneceu o maior número de respondentes representando 22,8% da amostra. A empresa B era a empresa com mais funcionários, um total de 60, porém apenas parte dos funcionários contratados responderam o questionário, representando 18,5% da amostra; nas demais empresas os funcionários não respondentes foram aqueles que não estavam presentes no dia da aplicação, representando um número de faltosos que variou entre um e dois nas várias empresas. As empresas F e G são duas empresas que convivem no mesmo ambiente, ou seja, a estrutura administrativa é comum para as duas, porém os funcionários são registrados em dois CNPJ diferentes, desse modo, na prática o local funciona como uma empresa única.



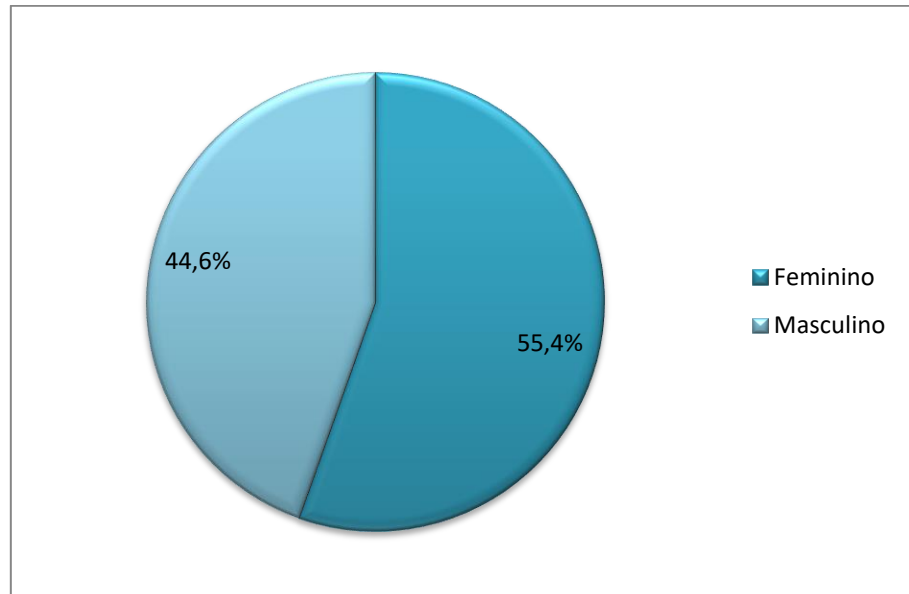
**Gráfico 1: Porcentagem de respondentes por empresa**  
Fonte: Autora

Os respondentes ocupavam diferentes cargos e funções dentro das empresas, porém como todas eram do mesmo segmento as funções eram as mesmas entre as diferentes indústrias. No gráfico 2 estão representadas as funções dos respondentes, nota-se a variedade de funções, sendo que as duas mais presentes são a de Montador, que no caso promove a montagem das torneiras, e a de Operador de Máquinas e Usinagem, que são os funcionários responsáveis pela operação de máquinas de corte, torno, solda, e usinagem de peças. Uma quantidade considerável de respondentes não informou sua função, como não existia obrigatoriedade de preencher nenhum campo, não houve questionamento durante a aplicação quanto às informações omitidas pelos respondentes.



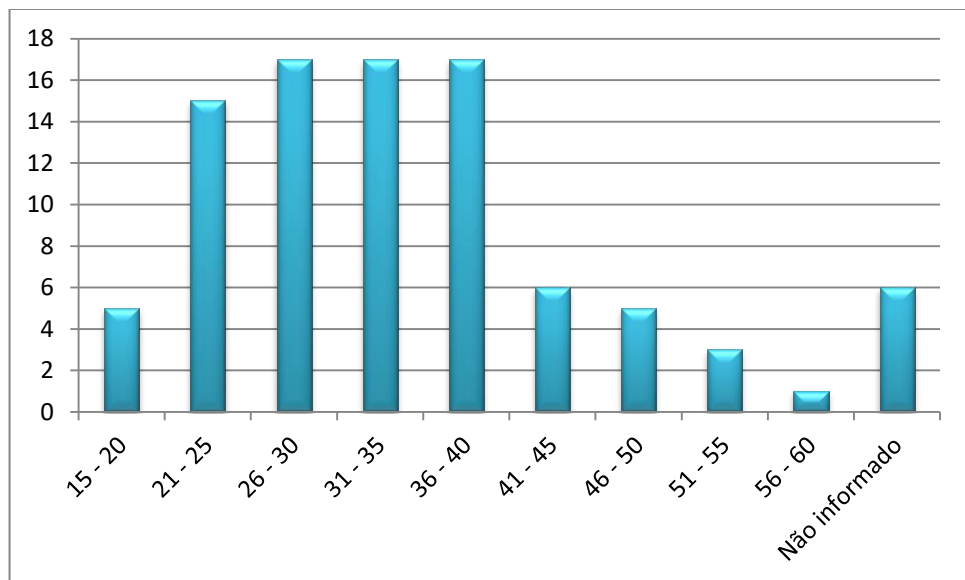
**Gráfico 2: Funções dos respondentes**  
Fonte: Autora

Quanto ao gênero dos respondentes 55,4% da amostra está representada por mulheres, isto posto os outros 44,6% representam os homens. Esse campo foi preenchido por todos os respondentes não gerando então uma parcela de “não informado”, dados esses apresentados no gráfico 3.



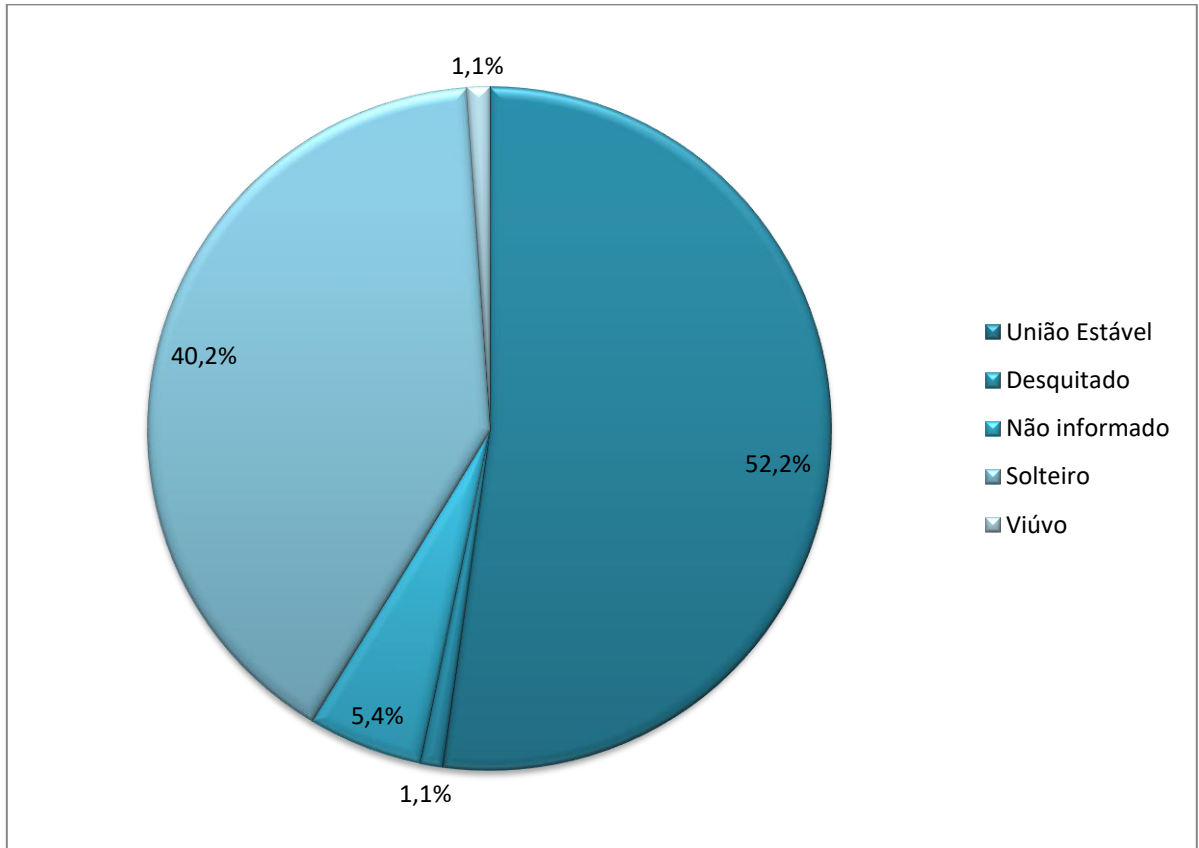
**Gráfico 3: Gênero dos respondentes**  
Fonte: Autora

A idade dos respondentes variou entre 17 anos e 60 anos, dos quais 15 tinham idade entre 21 e 25 anos, e as faixas etárias de 26 a 30, 31 a 35 e 35 a 40 teve 17 respondentes cada, como é possível verificar no gráfico 4. À vista disso um total de 71,7% da amostra tem idade entre 21 e 40 anos.



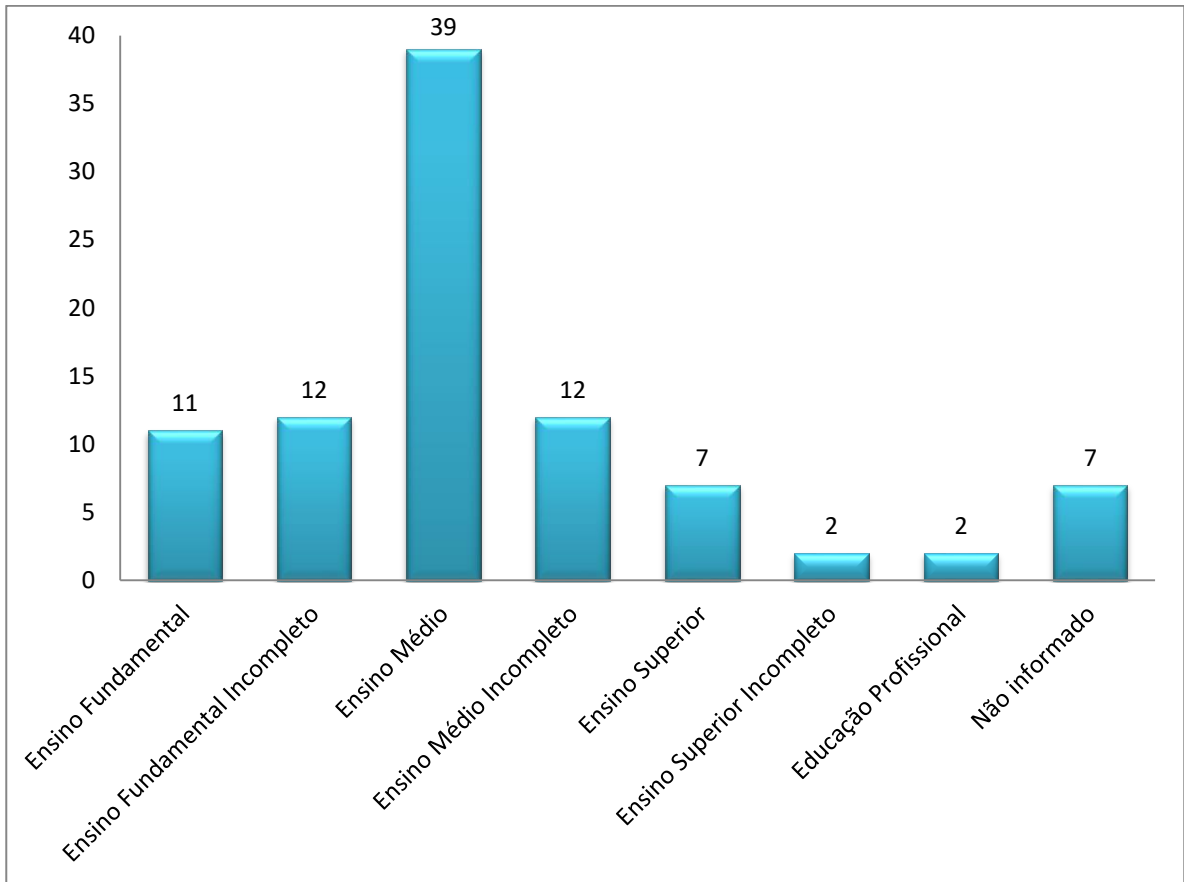
**Gráfico 4: Faixa etária dos respondentes**  
Fonte: Autora

Mais de 50% dos entrevistados estão em uma união estável, e os outros 40% dos entrevistados estão sob o estado civil “solteiro”, como pode-se ver no gráfico 5.



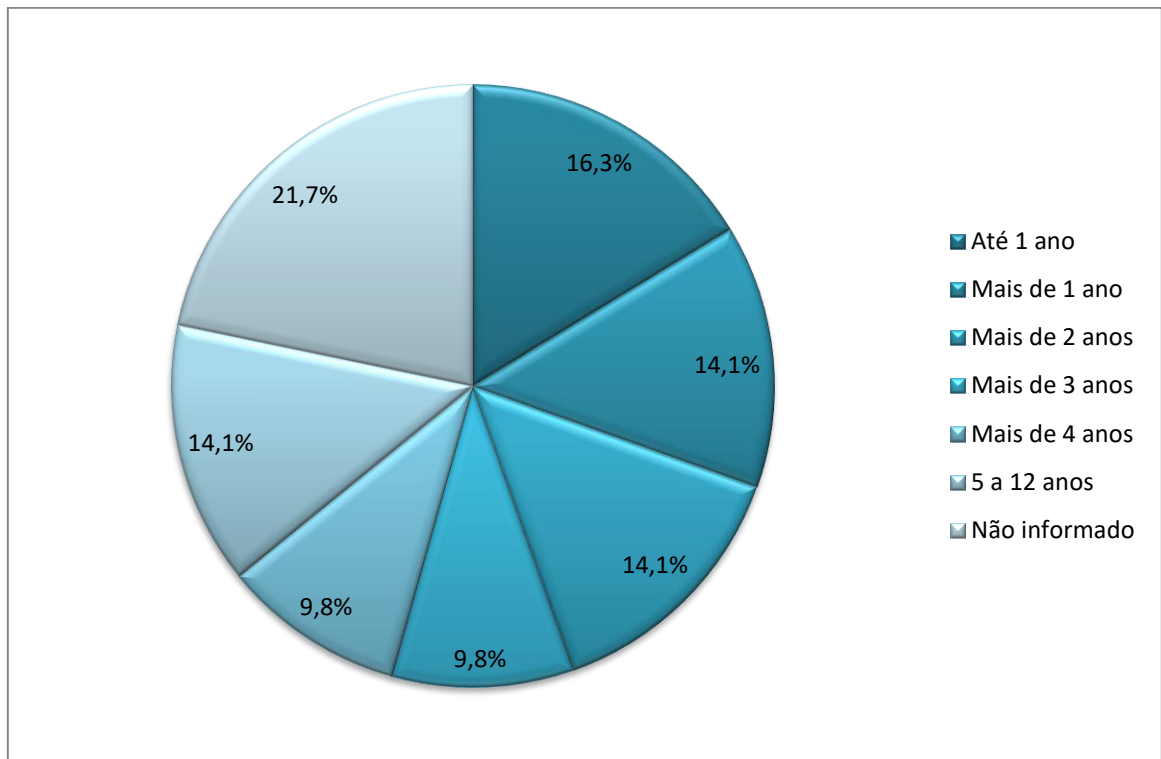
**Gráfico 5: Estado civil dos respondentes**  
Fonte: Autora

A escolaridade dos entrevistados se mostrou bem variada com pessoas que cursaram o ensino superior e profissionalizante assim como pessoas que inclusive necessitaram de ajuda na leitura e preenchimento do questionário. Entretanto a maior parte dos respondentes finalizou o Ensino Médio e não buscou o Ensino Superior. No gráfico 6 são apresentados os dados detalhados.



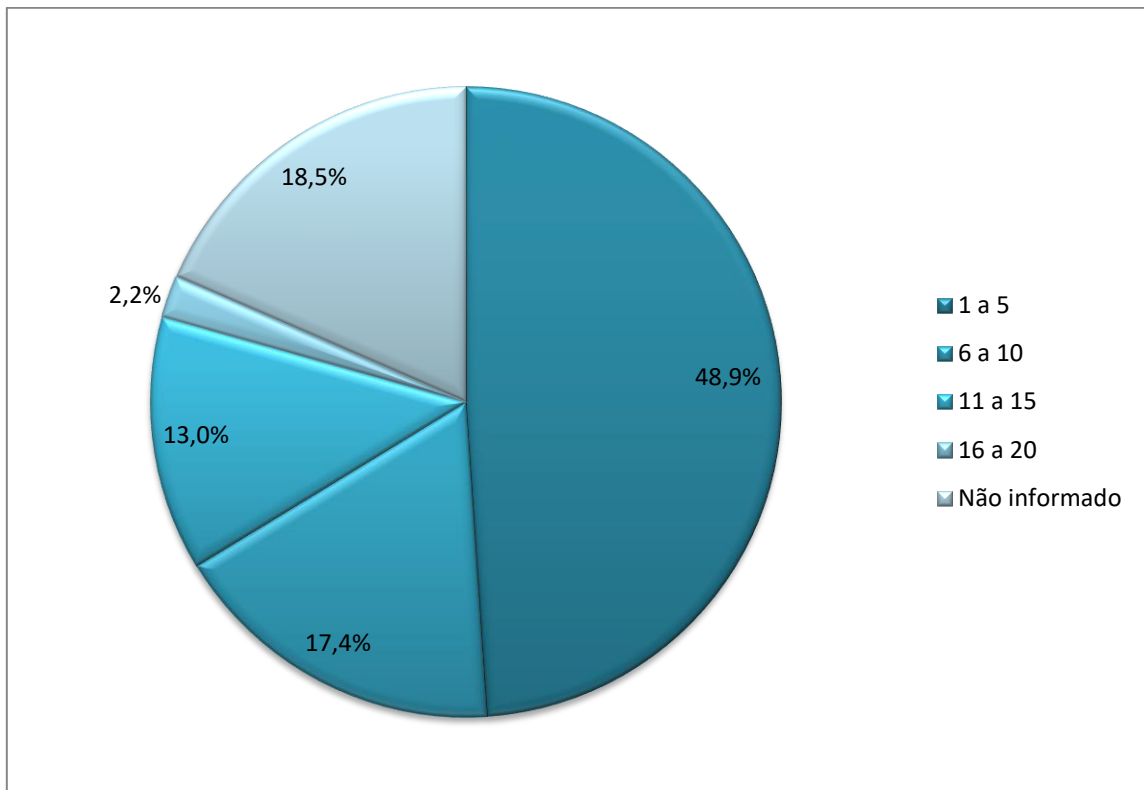
**Gráfico 6: Nível de escolaridade dos respondentes**  
**Fonte: Autora**

O dado tempo que os funcionários entrevistados têm nas empresas visitadas se mostrou bem variado. 16% estão contratados a menos de 1 ano, e uma parcela de 14% está contratada há mais de 5 anos, sendo que o funcionário mais antigo entrevistado informou 12 anos de contrato. Entretanto a maior porcentagem nesse item foi a dos respondentes que não informaram seu tempo de casa, chegando a 22% da amostra como se pode ver no gráfico 7.



**Gráfico 7: Período de tempo de contrato dos respondentes**  
**Fonte: Autora**

Os respondentes foram questionados quanto à quantidade de pessoas no mesmo setor, no gráfico 8 é possível verificar que a grande maioria dos trabalhadores convive com no máximo 5 funcionários no setor, e 19% dos respondentes preferiram não informar com quantos colegas trabalham. Durante a aplicação dos questionários verificou-se que em praticamente todas as empresas visitadas, tirando os setores da administração, os demais funcionários ficavam em uma área comum, especialmente por serem empresas pequenas a separação de setores existe muito mais no nível teórico do que prático.



**Gráfico 8: Quantidade de pessoas no setor dos respondentes**  
Fonte: Autora

Inicia-se agora a análise dos dados referentes ao grau de conhecimento dos respondentes sobre o tema “assédio moral”. A primeira pergunta desse grupo de questões foi a pergunta direta “Você sabe o que é assédio moral?”. Na tabela 1 são apresentados os dados referentes a essa pergunta e as demais do grupo.

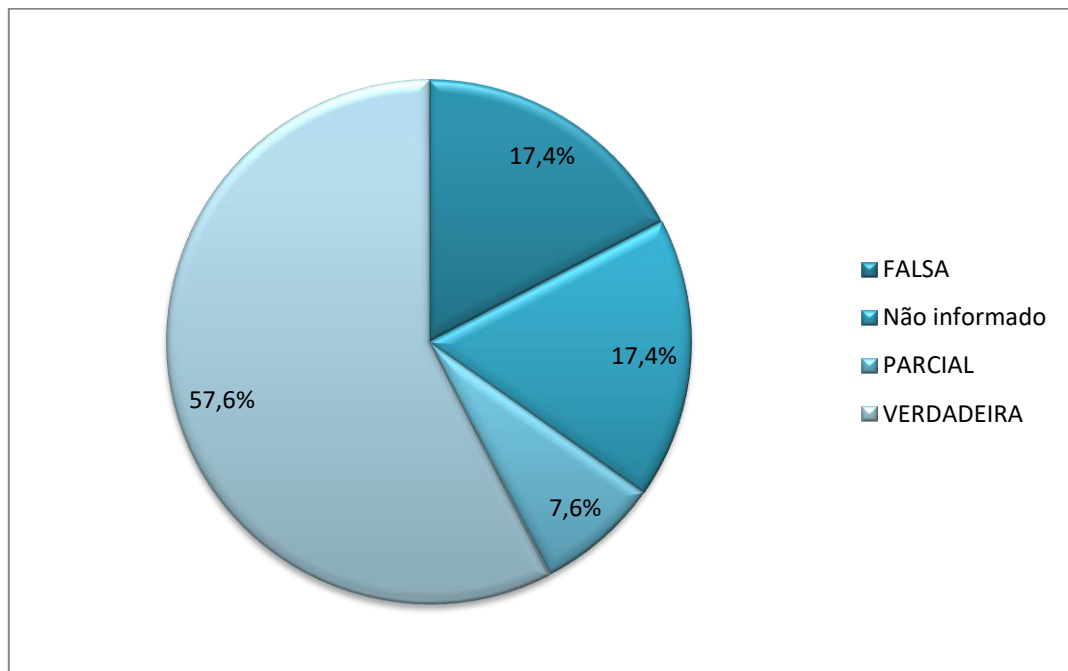
**Tabela 1: Grau de conhecimento dos respondentes sobre o tema**

RESPOSTA	SABE O QUE É ASSÉDIO	%	JÁ SOFREU ASSÉDIO	%	JÁ PRESENCIOU SITUAÇÕES DE ASSÉDIO	%	JÁ OUVIU SOBRE ASSÉDIO NA EMPRESA	%	DENUNCIARIA SITUAÇÕES DE ASSÉDIO	%
<b>SIM</b>	54	58,7	23	25	50	54,3	6	6,5	48	52,1
<b>NÃO</b>	14	15,2	47	51,1	39	42,4	78	84,8	9	9,8
<b>DÚVIDAS</b>	24	26,1	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>TALVEZ</b>	.	.	18	19,6	.	.	.	.	27	29,3
<b>NÃO INFORMADO</b>	.	.	.	4,3	3	3,3	8	8,7	8	8,7

Fonte: Autora

Nota-se que praticamente metade da amostra tem consciência sobre o tema (58,7%), acreditam que já presenciaram situações de assédio (54,3%) e denunciariam essas situações (52,1%). Obteve-se resposta positiva de 23 respondentes quanto à percepção de assédio sofrido por eles o que representa 25% da amostra. Esse valor é consideravelmente elevado principalmente se for levado em conta que somando a porcentagem dos que informaram talvez, obtém-se 44,6%. Outro dado preocupante apresentado nessa tabela é sobre a divulgação do tema nas empresas, 78% dos respondentes afirmaram que nunca ouviram sobre o tema na empresa em que trabalham. Ou seja, aqueles que têm consciência do tema obtiveram essas informações de outras fontes, podendo haver equívocos quanto àquilo que a pessoa acha que é assédio e o que realmente pode ser classificado como assédio.

Previendo-se essa possibilidade foi inserida no questionário uma pergunta onde era apresentada a frase: “Assédio moral são situações repetitivas onde o assediador humilha e constrange a vítima” e em seguida o respondente era inquirido quanto a veracidade dessa frase, o resultado dessa pergunta é apresentado no gráfico 9.



**Gráfico 9: Opinião dos respondentes quanto à afirmativa sobre assédio moral**  
**Fonte: Autora**

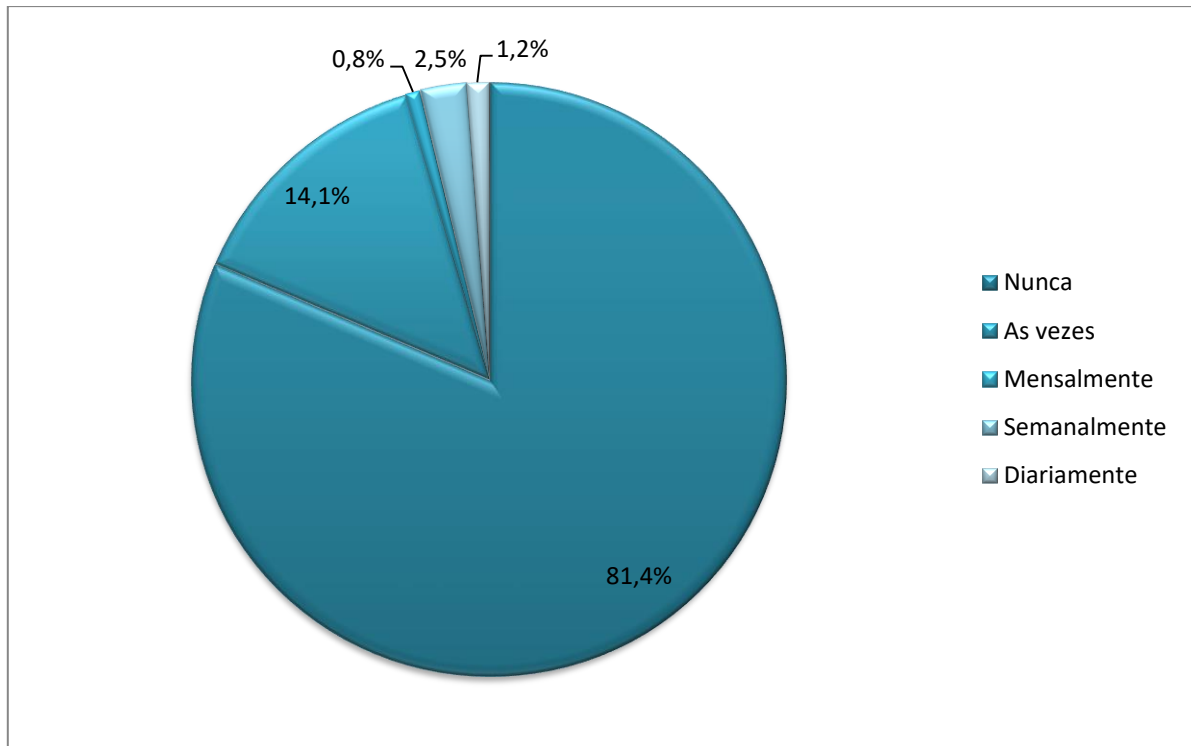


Para que a análise ficasse completa sentiu-se necessária a correlação entre as variáveis, assim sendo utilizando o software livre ASSISTAT 7.7, foi rodada uma análise de correlação entre as respostas geradas pela pergunta se o respondente sabe o que é assédio e a análise do respondente quanto a afirmação apresentada. O resultado apresentado foi de uma correlação simples de amplitude  $-0,3411$  significativo ao nível de 1% de probabilidade, ou seja, as variáveis são inversamente proporcionais, uma pessoa que respondeu afirmativamente à primeira questão provavelmente tem dúvidas quanto a afirmação apresentada.

Considerando que a afirmação do ponto de vista acadêmico estava correta, qualquer respondente que respondeu com “falsa”, “parcial” ou ainda optou por “não informar” não tem conhecimento real sobre o tema, e está cometendo equívocos quanto à sua definição. No gráfico 8, já apresentado podemos somar as parcelas referentes à opção “falsa”, “parcial” e “não informado” resultando em 42% de respondentes que não souberam avaliar a frase.

Esse fenômeno pode ter acontecido pela ocorrência de duas situações, a primeira é em relação ao baixo grau de escolaridade dos respondentes, que podem ter interpretado equivocadamente as questões, e a segunda é em relação ao fato de que os respondentes não obtiveram treinamento nem cursos referentes à assédio moral e, portanto, podem ter uma definição equivocada sobre o tema já que as fontes dessa definição são desconhecidas. Dada a coerência das demais respostas dos questionários é provável que se aplique a segunda hipótese nesse caso.

No terceiro grupo de questões do questionário foram apresentadas 36 situações que podem ser classificadas como assédio moral. Em relação a essas situações o respondente podia assinalar que nunca aconteceu, aconteceu algumas vezes, aconteceu mensalmente, aconteceu semanalmente e por fim diariamente. No gráfico 10 tem-se a porcentagem de ocorrência de cada possibilidade de resposta sem considerar as situações específicas. A possibilidade que apresentou maior recorrência foi a “Nunca”, seguida pelo “Às vezes”; somando-se as situações de ocorrência, independente da frequência temos um valor na casa dos 18,6%, um valor consideravelmente alto e significativo.



**Gráfico 10: Porcentagem ocorrência das possibilidades de resposta**  
**Fonte: Autora**

Após analisar a quantidade de respostas considerando apenas a frequência de cada possibilidade de resposta se faz necessário avaliar a frequência de ocorrência de cada situação específica, para tanto segue o quadro 4, que é um desmembramento do questionário com todas as 36 situações. Cada uma das situações problema corresponde a um número apresentado no quadro 5 e depois poderá ser visualizado no gráfico 11 os resultados correspondentes.

No gráfico 11 estão representadas as respostas para cada situação apresentada no quadro 5. É possível constatar que há a predominância de respostas como "Nunca" seguida pelas respostas "Às vezes". Todas as situações aconteceram com algum dos respondentes pelo menos uma vez, a mais recorrente foi a 7, tal situação se referia à falta de informações para o bom andamento do trabalho do funcionário.

<b>Situações problema</b>	
1. Foi obrigado/a a fazer tarefas humilhantes	19. Disseram que você tem doença mental
2. Cumpriu carga horaria excessiva, sem receber por isso	20. Fizeram você parecer burro
3. Foi excluído na divisão de tarefas	21. Deram a entender que você tem problemas psicológicos
4. Pediram trabalhos urgentes sem necessidade	22. Riram de alguma dificuldade sua
5. Recebeu tarefas muito inferiores a sua função	23. Foi intimidado/a com empurrões e bloqueio de passagem
6. Recebeu tarefas acima das suas capacidades	24. Foi agredido/a fisicamente
7. Não te passaram todas as informações que precisava para fazer seu trabalho	25. Estragaram suas coisas ou seu local de trabalho
8. Não te deram equipamentos que você precisava para executar suas tarefas	26. Foi ameaçado/a
9. Foi obrigado/a a fazer trabalhos perigosos	27. Gritaram com você ou te insultaram
10. Recebeu críticas exageradas ou injustas	28. Falaram mal de você ou te ridicularizaram em público
11. Houve supervisão excessiva do seu trabalho	29. Espalharam mentiras sobre você
12. Foi humilhado/a ou ridicularizado/a em relação ao seu trabalho	30. Foi discriminado/a por suas escolhas políticas
13. Recebeu avisos e advertências desnecessárias	31. Foi discriminado/a por suas escolhas religiosas
14. Foi ameaçado ser demitido para que realizasse algo	32. Foi discriminado/a por sua descendência/cor
15. Foi mudado/a de setor para te afastar dos colegas	33. Foi discriminado/a por sua opção sexual
16. Foi ignorado/a	34. Sofreu agressões sexuais
17. Não te deixavam falar e expor suas opiniões	35. Foi alvo de comportamentos obscenos ou degradantes
18. Criticaram ou riram da sua vida privada	36. Elogiavam constantemente seu corpo e seus atributos

**Quadro 4: Situações problema**  
**Fonte: Autora**

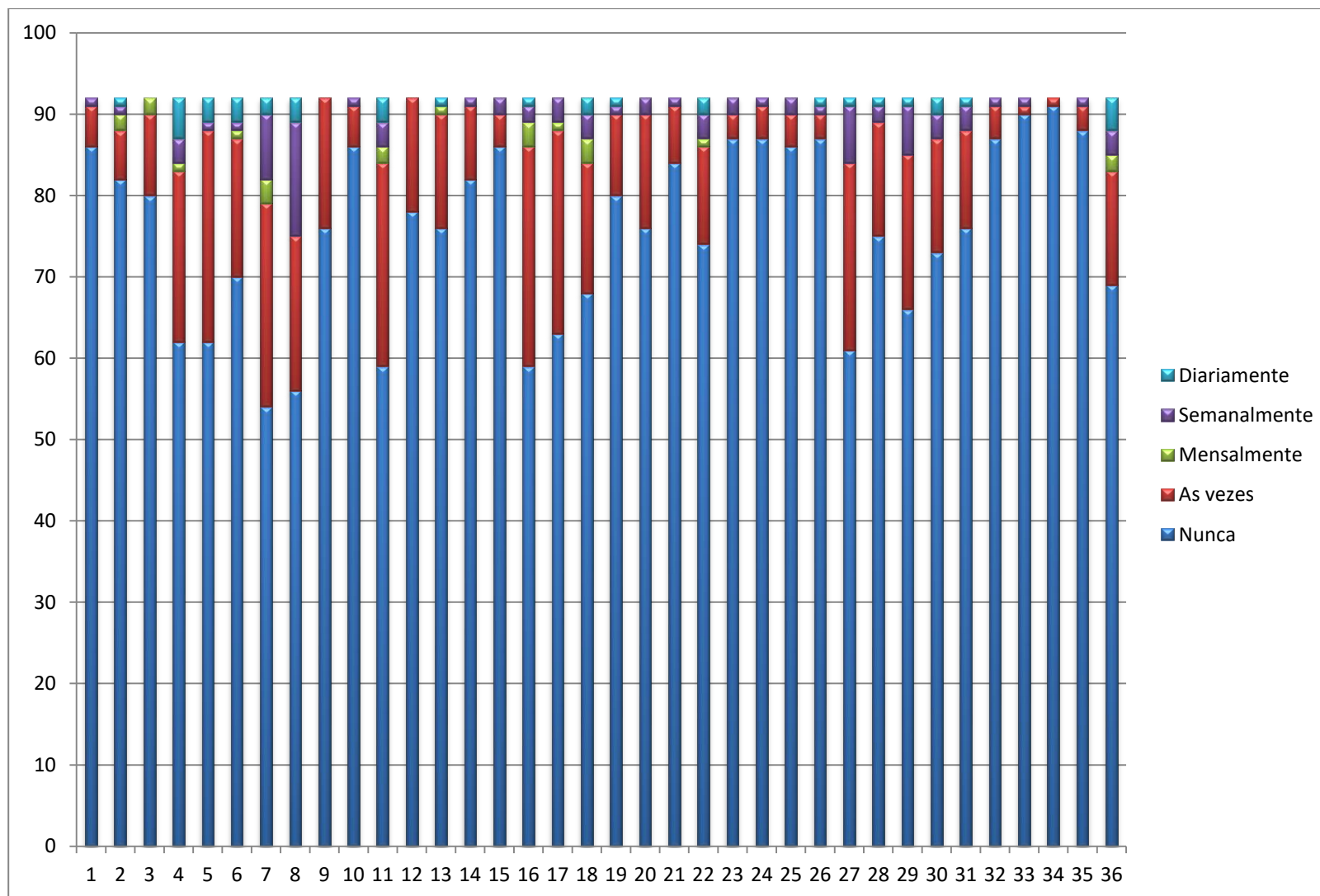


Gráfico 11: Comparativo das frequências de resposta para cada situação  
Fonte: Autora

A situação que obteve mais respondentes que sofreram às vezes com ela foi a 16 com um total de 27 respostas afirmativas, referente ao ato de *ignorar* o respondente, a situação 16 também foi uma das que alcançou maior número de respondentes afirmando que sofrem com ela mensalmente, outras duas situações que os respondentes afirmaram sofrer mensalmente são a 7 e a 18, referentes respectivamente quanto à *falta de informações* e à *críticas e chacotas sobre a vida privada* do respondente.

Outra situação que se destacou quanto à frequência, no caso *semanalmente* foi a de número 8, que se refere a falta de equipamentos para o bom andamento da função exercida, obtendo um total de 14 respondentes. A situação mais sofrida no nível diário marcada pelos respondentes foi a 4 onde 5 respondentes afirmaram receber tarefas urgentes sem necessidade.

A fim de determinar uma relação entre o perfil dos entrevistados com a ocorrência do assédio as situações foram analisadas levando em consideração as características dos respondentes obtidas no início do questionário. A relação entre a faixa etária dos respondentes e a ocorrência de assédio está representada na tabela 2. Ali é apresentada a relação tanto com a pergunta direta feita aos respondentes “Você já sofreu assédio?” quanto a quantidade de situações de assédio eles afirmaram que foram submetidos.

**Tabela 2: Relação entre faixa etária e ocorrência de assédio**

<b>FAIXA ETÁRIA</b>	<b>JÁ SOFREU ASSÉDIO</b>	<b>%</b>	<b>OCORRÊNCIA DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO</b>	<b>%</b>
<b>17 a 20</b>	5	5,4	42	6,8
<b>21 a 25</b>	15	16,3	111	18,0
<b>26 a 30</b>	17	18,5	140	22,8
<b>31 a 35</b>	17	18,5	126	20,5
<b>36 a 40</b>	17	18,5	113	18,4
<b>41 a 45</b>	6	6,5	19	3,1
<b>46 a 50</b>	5	5,4	20	3,3
<b>51 a 60</b>	4	4,3	16	2,6
<b>Não informado</b>	6	6,5	28	4,6

Fonte: Autora

Quanto à relação entre o gênero dos respondentes e a ocorrência de assédio tem-se que a maior ocorrência de assédio ocorre com o gênero masculino, com 51,4% enquanto 55,4% das mulheres acreditam que já sofreram assédio, porém apenas 48,6 assinalaram positivamente nas situações de assédio apresentadas no questionário, como pode ser verificado na tabela 3.

**Tabela 3: Relação entre gênero e ocorrência de assédio**

<b>GÊNERO</b>	<b>JÁ SOFREU ASSÉDIO</b>	<b>%</b>	<b>OCORRÊNCIA DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO</b>	<b>%</b>
<b>FEMININO</b>	51	55,4	299	48,6
<b>MASCULINO</b>	41	44,6	316	51,4

Fonte: Autora

Além disso foi avaliada também a relação entre a ocorrência e o grau de escolaridade dos respondentes como pode-se ver na tabela 4. Os respondentes com o Ensino Médio completo são aqueles com maior nível de assédio, tanto quanto à pergunta direta quanto à ocorrência real de acordo com as situações apresentadas no questionário, respectivamente com 42,4% e 45,5%.

**Tabela 4: Relação entre grau de escolaridade de ocorrência de assédio**

<b>ESCOLARIDADE</b>	<b>JÁ SOFREU ASSÉDIO</b>	<b>%</b>	<b>OCORRÊNCIA DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO</b>	<b>%</b>
<b>Ensino Fundamental</b>	11	12,0	46	7,5
<b>Ensino Fundamental Incompleto</b>	12	13,0	37	6,0
<b>Ensino Médio</b>	39	42,4	280	45,5
<b>Ensino Médio Incompleto</b>	12	13,0	100	16,3
<b>Ensino Superior</b>	7	7,6	64	10,4
<b>Ensino Superior Incompleto</b>	2	2,2	27	4,4
<b>Educação Profissional</b>	2	2,2	14	2,3
<b>Não informado</b>	7	7,6	47	7,6

Fonte: Autora

Analisou-se então a relação entre o tempo de casa do respondente e a ocorrência do assédio, o resultado está apresentado na tabela 5. Nesse caso o nível de assédio se mostra maior para os funcionários recém contratados com um percentual de 18,9% de ocorrência de situações que podem ser classificadas como assédio moral. É possível notar uma redução do nível de assédio conforme o tempo de casa aumenta, sendo a tendência alterada na parcela da amostra que tem um tempo de casa superior a 5 anos.

**Tabela 5: Relação entre tempo de casa e ocorrência de assédio**

<b>TEMPO DE CASA</b>	<b>JÁ SOFREU ASSÉDIO</b>	<b>%</b>	<b>OCORRÊNCIA SITUAÇÕES DE ASSÉDIO</b>	<b>%</b>
<b>Até 1 ano</b>	15	16,3	116	18,9
<b>Mais de 1 ano</b>	13	14,1	101	16,4
<b>Mais de 2 anos</b>	13	14,1	83	13,5
<b>Mais de 3 anos</b>	9	9,8	71	11,5
<b>Mais de 4 anos</b>	9	9,8	55	8,9
<b>5 a 12 anos</b>	13	14,1	92	15,0
<b>Não informado</b>	20	21,7	97	15,8

**Fonte: Autora**

Analisou-se então a ocorrência de assédio em relação às empresas estudadas a fim de verificar a empresa com maior nível de assédio moral. Na tabela 6 as empresas com maior nível de assédio foram a D e a E, respectivamente com 25,4% e 29,9%. Sendo que a empresa D é a empresa com a maior recorrência de situações de assédio nos níveis diários e semanais com 2,4% e 4,7%.

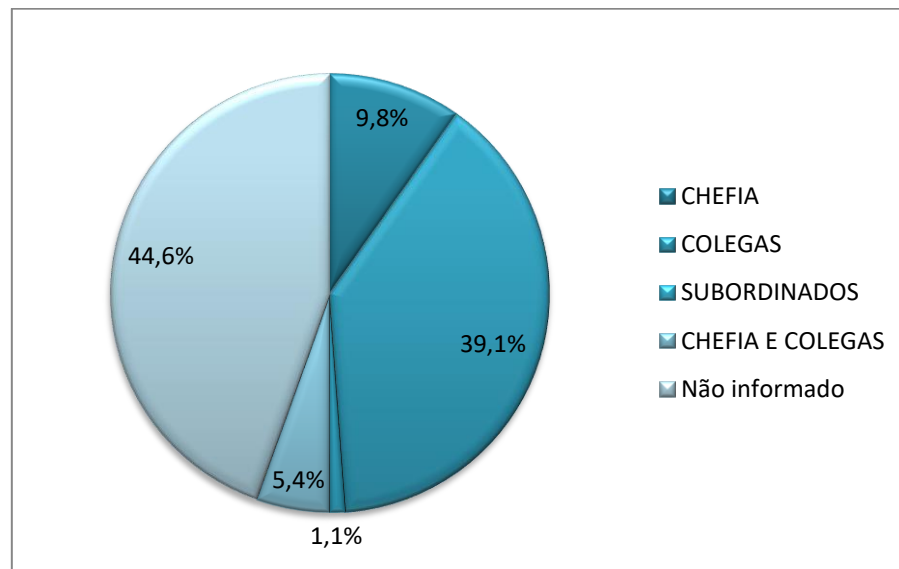
**Tabela 6: Porcentagem de ocorrência de assédio por empresa,**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
<b>NUNCA</b>	82,4	88,5	76,0	74,6	70,1	80,3	85,3
<b>AS VEZES</b>	11,9	7,6	20,2	17,7	28,1	15,0	12,6
<b>MENSALMENTE</b>	0,8	1,2	1,5	0,6	0,0	0,7	0,4
<b>SEMANALMENTE</b>	2,1	2,1	1,5	4,7	1,7	3,0	1,5
<b>DIARIAMENTE</b>	2,8	0,5	0,8	2,4	0,0	0,9	0,2
<b>OCORRÊNCIA</b>	17,6	11,5	24,0	25,4	29,9	19,7	14,7

**Fonte: Autora**

Após questionados em relação às situações de assédio os respondentes foram inquiridos quanto ao autor ou autores das situações sofridas por eles, no gráfico 12 é demonstrado que 9,8% dos respondentes afirmaram que foram pessoas acima deles na estrutura da empresa, caracterizando, portanto 9,8% de assédio tipo vertical. Em seguida com 39,1% temos o assédio horizontal, onde os respondentes assinalaram como autores dos ataques os colegas. Somando as duas parcelas anteriores temos o assédio misto, com 5,4% da amostra, caracterizando como responsáveis pelos ataques tanto a chefia quanto os colegas.

44,6% da amostra não informou quem foram os autores, todos os respondentes que afirmaram nunca terem sofrido nenhuma das situações de assédio não informaram quem foi o assediador. Sabendo que da amostra total esses respondentes correspondem a 14,1% temos que 30,5% da parcela preferiu não informar o autor do assédio sofrido. Essa alta porcentagem pode ter ocorrido pelo medo da sanção, pois provavelmente o autor dessas ações continua no convívio do trabalhador, podendo aumentar o nível de assédio para punir o assediado por este ter fornecido a informação.



**Gráfico 12: Autores das situações de assédio**  
**Fonte: Autora**



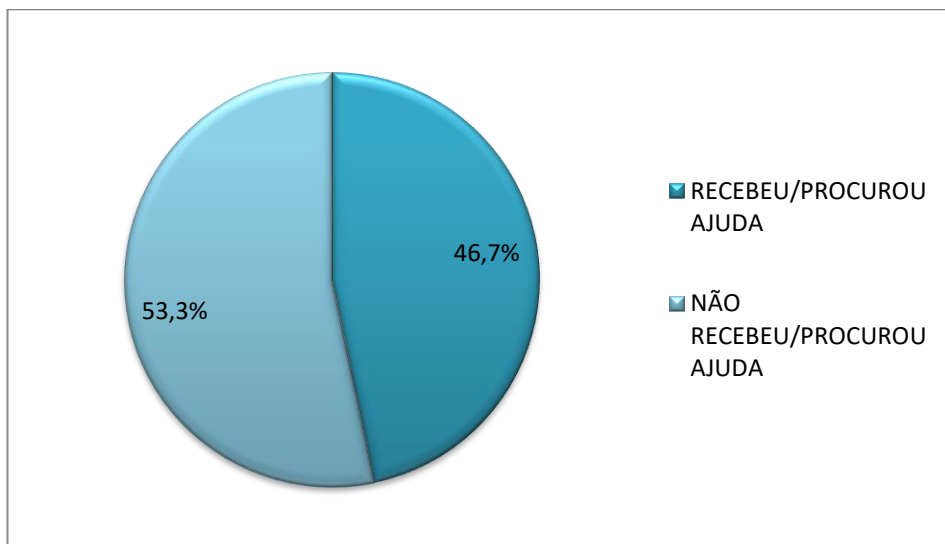
Além da posição ocupada pelos autores das situações de assédio os respondentes também foram questionados quanto ao gênero desses autores, esses dados estão apresentados na tabela 7, onde é possível notar que a parcela de respondentes que preferiram não informar o gênero foi idêntica à parcela que preferiu não informar a posição ocupada pelo assediador. Dos demais respondentes 14,1% informaram que foram homens os autores do assédio sofrido, enquanto 12% disseram serem mulheres as autoras, por fim 29,3% disseram sofrer assédio por ambos os gêneros.

**Tabela 7: Gênero dos assediadores**

<b>GÊNERO</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>%</b>
HOMENS	13	14,1
MULHERES	11	12,0
AMBOS	27	29,3
Não informado	41	44,6

**Fonte: Autora**

46,7% dos respondentes informaram que receberam ajuda, sendo que 20,7% buscaram e receberam ajuda da família, e outros 16,3% buscaram e receberam ajuda dos colegas e amigos e o restante informou que buscou apoio em outros locais sem especificar onde. É possível observar no gráfico 13 que 53,3% da amostra não recebeu nem procurou ajuda de nenhuma maneira.



**Gráfico 13: Procura por ajuda após sofrer situações de assédio**

**Fonte: Autora**

Os respondentes foram inquiridos ainda quanto ao ato de denunciar e se o mesmo obteve resultados ou não, o resultado dessas duas perguntas está representado na tabela 8, onde fica explícito que uma parcela muito pequena de respondentes procurou denunciar as ocorrências, apenas 7,6%, e uma parcela ainda menor obteve resultado de sua denúncia, apenas 3,3%. Essa baixa procura pela denúncia pode ter relação com o fato de que como não existe um trabalho sobre o assunto nas empresas estudadas o funcionário além de não ser estimulado a denunciar muitas vezes não sabe que aquelas situações são passíveis de denúncia.

**Tabela 8: Grau de respondentes que denunciaram as situações de assédio**

	<b>DENUNCIOU</b>	<b>%</b>	<b>OBTEVE RESULTADO</b>	<b>%</b>
<b>SIM</b>	7	7,6	3	3,3
<b>NÃO</b>	43	46,7	20	21,7
<b>Não informado</b>	42	45,7	69	75,0

Fonte: Autora

Foram apresentados aos respondentes um rol de 44 sintomas que podem ter origem nas situações de assédio, englobando os três tipos de sintomas, psicossomáticos, psicopatológicos e comportamentais. Nenhum respondente informou que apresenta todos os 44, sendo o maior número de sintomas apresentados por uma mesma pessoa foi de 20 sintomas. Na tabela 9 é apresentada a quantidade de respondentes pela quantidade de sintomas apresentados.

**Tabela 9: Quantidade de sintomas apresentados pelos respondentes**

<b>QUANTIDADE E SINTOMAS APRESENTADOS</b>	<b>RESPONDENTES</b>	<b>%</b>
<b>0 a 5</b>	66	71,7
<b>6 a 10</b>	17	18,5
<b>11 a 15</b>	6	6,5
<b>15 a 20</b>	3	3,3

Fonte: Autora

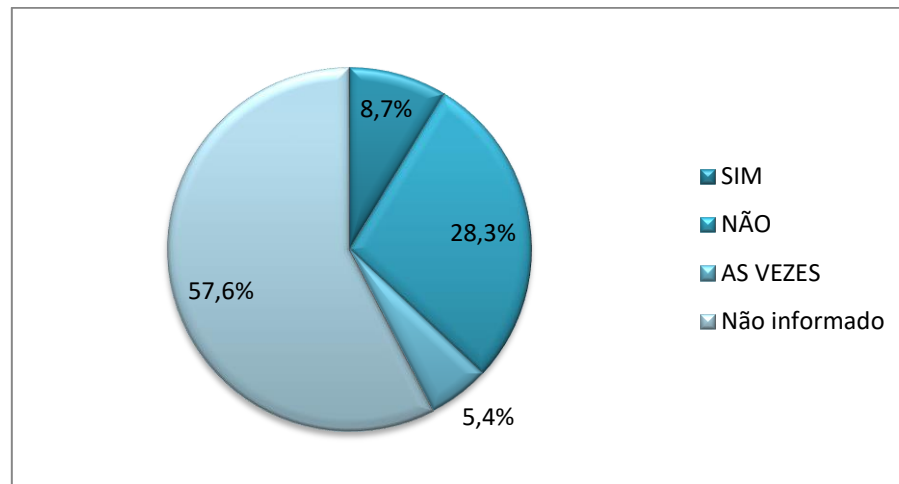
Os sintomas com maior incidência de ocorrência são apresentados na tabela 10. Pode-se observar que alguns sintomas são característicos do assédio moral, especialmente como a sensação de nó na garganta, a insegurança, a angústia e a tristeza, o nervosismo e a agitação.

**Tabela 10: Sintomas mais recorrentes**

<b>SINTOMAS</b>	<b>%</b>
Dores musculares	50
Dores de cabeça	45,7
Dores pelo corpo	31,5
Ansiedade	25
Nervosismo e agitação	19,6
Acordar diversas vezes durante a noite	18,5
Dores de estômago	16,3
Angústia e tristeza	15,2
Falta de apetite	13
Sensação de nó na garganta	12
Insegurança	12
Irritabilidade	12
Falta de ar	10,9
Tonturas	10,9
Diarreias e cólicas	10,9
Dificuldade para se concentrar	9,8

**Fonte: Autora**

Além dos dados já apresentados existiram algumas questões onde a possibilidade de escrever a motivação da resposta era possível, porém poucos respondentes utilizaram esse recurso para explicar suas respostas. Entretanto dentre os que escreveram foi nítida a recorrência de alguns dados, na questão que perguntava se as situações de assédio ocorridas atrapalharam o trabalho do respondente alguns escreveram que não se sentiram incomodados por não levarem em conta aquelas ocorrências, esse tipo de situação pode ser classificado como uma fuga da realidade, ignorar a situação problema a fim de garantir um bom relacionamento de trabalho, inclusive visando a manutenção do posto de trabalho. No gráfico 14 é demonstrado que 28,3% dos respondentes não se sentiram incomodados com o assédio, enquanto 57,6% nem informou seu posicionamento.



**Gráfico 14: Respondentes sobre o incômodo causado pelas situações de assédio**  
**Fonte: Autora**

Em outro questionário o respondente inclusive afirmou que apesar de atrapalhar sua rotina de trabalho, por medo do desemprego não denunciou nem se posicionou sobre o fato. Também foi nítido o sentimento de diminuição do problema, ou seja, os respondentes mesmo durante o preenchimento comentavam entre si, alguns chegando a escrever, que as situações foram pequenas, nada de grave. Após todas as análises apresentadas neste estudo é possível verificar que o nível de assédio é considerável, portanto, não justificando esse sentimento de diminuição da situação que os respondentes apresentaram. Sendo assim nota-se novamente uma fuga do problema, a diminuição do mesmo a fim de garantir a sobrevivência no ambiente de trabalho.

Ao finalizar o processo de análise dos dados e apresentação de resultados tornou-se possível traçar um paralelo entre o resultado aqui apresentado e dados provenientes da literatura. Constantino (2012) autor do questionário base do presente estudo encontrou em sua aplicação uma parcela de 9% de respondentes que segundo ela se identificaram como vítimas do assédio, uma porcentagem aquém da encontrada nesse estudo onde pelo menos 25% da amostra se identificam como vítimas e outros 19,6% assinalaram que talvez já sofreram assédio. Gonçalves (2006) também utilizou como ferramenta um questionário para avaliar o grau da ocorrência do assédio, método similar ao utilizado no presente trabalho, e encontrou que uma parcela de 25,5% da amostra considera que já foi vítima de assédio, resultado esse bem próximo ao encontrado no nesta pesquisa.

## 6 CONCLUSÃO

Após revisão da literatura sobre o tema assédio moral e a vivência apresentada pelos dados recolhidos nos questionários torna-se possível iniciar esse capítulo do presente trabalho, que teve como objetivo geral a identificação do grau de ocorrência de assédio em indústrias de metais sanitários no noroeste do Paraná.

Verificou-se um grau ocorrência de assédio moral nessas pequenas indústrias em uma proporção considerável, já que grande parte dos respondentes sofreu, pelo menos esporadicamente, situações que podem ser classificadas como tal. Além da identificação desse grau o presente trabalho se propôs a gerar o perfil dos trabalhadores dessas fábricas. A partir do questionário todos esses dados foram levantados, e foi possível determinar que a maioria dos trabalhadores são mulheres, que completaram o ensino médio, a maior quantidade de postos de trabalho são na área de montagem, operação de máquinas e usinagem, a faixa etária média situa-se entre 31 a 35 anos, na sua maioria os trabalhadores são casados e trabalham na empresa há pelo menos 3 anos.

Foi averiguado que uma parcela pequena da amostra tem conhecimento sobre o tema, apesar de grande parte dos entrevistados afirmarem conhecê-lo. Foram identificadas as situações de assédio de maior recorrência tanto em relação às características dos entrevistados como também em relação às empresas estudadas, estabelecendo qual empresa apresentou maior índice de assédio e quais características eram comuns entre as vítimas de assédio.

De posse dessas informações e com base na literatura existente verificou-se que o assédio está enraizado no trabalho e o processo de prevenção e combate deve ser intenso já que ainda é elevado o grau de naturalização das situações de ocorrência. Existe ainda um forte preconceito contra o tema aliado ao receio de sofrer sanções, como a perda do emprego.

Diante dos dados e informações levantadas é possível concluir que o tema assédio requer estudos mais aprofundados e que se proceda a pesquisas que envolvam outros segmentos e ramos empresariais, e possibilitem relacionar diretamente o assunto às ocorrências dos incidentes, acidentes e doenças do trabalho,

sejam elas psíquicas ou não. Que as questões, traumas e tabus relacionados ao assédio sejam temas do cotidiano e preocupação de todos dentro da organização empresarial seja ela privada ou pública e que Leis deem conta de contemplar o assunto de forma direta e apresentem punições efetivas e eficazes contra os infratores.

Recomenda-se ainda que se estabeleça política de prevenção onde nos treinamentos para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o assédio seja tema obrigatório assim como são as noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), conforme preconiza a Norma Regulamentadora 5. Também na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), seja tema debatido a fim de conscientizar os trabalhadores desnaturalizando então as situações de assédio.

Assim como Guimarães e Rimoli (2006) conclui-se que estabelecer protocolos de ação é crucial para uma gestão eficaz onde o bem estar do trabalhador é o foco. Para tanto esses protocolos podem seguir a ordem apresentada no quadro 4.

<b>ABORDAGEM DOS PROTOCOLOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criar uma cultura organizacional que minimize e evite o assédio</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar estilos de gestão do conflito e de liderança participativa</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornecer às vítimas em potencial as ferramentas e instrumentos para sua defesa, tais como a instrumentos de comunicação formal dentro da organização e grupos de apoio</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispor de indicadores que demonstrem a situação da organização em relação ao assédio</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoção de um ambiente saudável em todos os aspectos</li> </ul>

**Quadro 4: Abordagem dos protocolos de prevenção**  
**Fonte: GUIMARÃES, RIMOLI – 2006, adaptado pela autora**

A redução do estresse no ambiente de trabalho é fundamental para um bom convívio dos trabalhadores, assim o ambiente se torna menos propício ao surgimento de situações de assédio, e quando as mesmas ocorrem a sua identificação se torna mais eficiente e rápida.

Finalmente o presente trabalho encerra-se com a afirmação que combater o assédio faz parte de uma postura global de respeito mútuo que refletida no ambiente de trabalho culminará numa sociedade melhor.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. O assédio moral no local de trabalho. n. 23. Bélgica, 2002. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/23>>. Acesso em: 17 de Fevereiro de 2017.

ASSOCIAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DE METAIS SANITÁRIOS. Apresentação do cenário das indústrias de metais sanitários no noroeste do Paraná. Loanda, 2016.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, Set. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 20 de Junho 2017.

BRASIL. Constituição Federal, de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 25 de Abril de 2017.

BRASIL. Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009. Dispõe sobre fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/11948.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/11948.htm)>. Acesso em: 25 de Abril de 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CNJ Serviço: O que é assédio moral e o que fazer?. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>>. Acesso em: 13 de Junho 2017.

CONSTANTINO, T. C. L. **Assédio moral numa estrutura autárquica**. 2012. 93 f. Dissertação. Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho. Instituto Politécnico de Setúbal. Portugal, 2012. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10400.26/4599>>. Acesso em: 10 de Abril de 2017.

FRANCE. Code du travail. Article L122-49. Disponível em: <[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=BF6C161E7D4556DBF3DB856BE182FB79.tpdila17v\\_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006646207&dateTexte=20170617&categorieLien=id#LEGIARTI000006646207](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=BF6C161E7D4556DBF3DB856BE182FB79.tpdila17v_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006646207&dateTexte=20170617&categorieLien=id#LEGIARTI000006646207)> Acesso em: 23 de Maio 2017.

FRANCE. LOI no 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Disponível em: <  
[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&cat](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&categorieLien=id)  
[egorieLien=id](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&categorieLien=id)> Acesso em: 23 de Maio 2017.

FREIRE, P. A. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Out. 2008. Disponível em:  
 <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 21 de Fevereiro de 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, R. C. **O Assédio Moral no Ceará**: naturalização dos atos injustos no trabalho. 2006. 109 f. Dissertação. Mestrado em Psicologia. Universidade de Fortaleza. Fortaleza, 2016.

GUIMARAES, L. A. M; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (Assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília , v. 22, n. 2, p. 183-191, Ago. 2006 . Disponível em:  
 <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 25 de Maio 2017.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal estar no trabalho**: Redefinindo o assédio moral. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. 352p.

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. Disponível em:  
 <[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf?ua=1)>. Acesso em 17 de Fevereiro 2017.

SOARES, A.. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 37, n. 126, p. 284-286, Dez. 2012 . Disponível em:  
 <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572012000200009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 18 de Março 2017.



SOARES, A; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 37, n. 126, p. 195-202, Dez. 2012 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572012000200002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 18 de Março 2017.

SOARES, F. de C. DUARTE, B. H. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista**. Belo Horizonte, ano 3, n.11, p. 21-47. Mar./ abr. 2014. Disponível em: < <http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>>. Acesso em 20 de Abril 2017.

**APÊNDICE A**  
**QUESTIONÁRIO ASSÉDIO MORAL**

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**  
**CAMPUS LONDRINA**  
**ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

Como aluna da Instituição e Curso acima citados, estou realizando esta atividade de pesquisa com o objetivo de identificar situações relacionadas ao assédio moral, levantando informações, tipificando os tipos de assédio e visando descobrir suas relações com a segurança no trabalho.

Solicito sua contribuição voluntária respondendo as questões abaixo, onde as suas informações serão tratadas com total sigilo, resguardando o seu anonimato.

Antecipadamente agradeço sinceramente sua colaboração.

Anaclara Ramazotti de Camargo - Aluna

QUESTIONÁRIO ASSÉDIO MORAL		
1. Empresa:	2. Função exercida:	
3. Idade	4. Sexo: ( ) F ( ) M	5. Estado Civil:
6. Escolaridade:	7. Carga horária:	
8. Quanto tempo foi contratado:	9. Quantidade de pessoas no setor:	
10. Você sabe o que é assédio moral? ( ) Sim ( ) Não ( ) Tenho dúvidas		
11. Você acha que você já sofreu assédio moral? ( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez		
12. Quanto à frase: "Assédio moral são situações repetitivas onde o assediador humilha e constrange a vítima". Você acha que é: ( ) Correta ( ) Falsa ( ) Parcialmente correta. Então o que você mudaria?		
13. Você já presenciou situações de assédio? ( ) Sim ( ) Não		
14. Na sua empresa já falaram sobre isso com você? ( ) Sim ( ) Não		
15. Se você tivesse sofrido assédio você denunciaria ao responsável pela segurança do trabalho na sua empresa? ( ) sim ( ) não ( ) talvez. Motivo:		
16. Situações problema: Analise as situações abaixo e marque de acordo com suas experiências com: <b>N – Nunca</b> <b>AV – Algumas Vezes</b> <b>M – Mensalmente</b> <b>S – Semanalmente</b> <b>D</b> – <b>Diariamente</b>		
16.1. Foi obrigado/a a fazer tarefas humilhantes ( ) N ( ) AV ( ) M ( ) S ( ) D		

16.2. Cumpriu carga horaria excessiva, sem receber por isso AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.3. Foi excluído na divisão de tarefas AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.4. Pediram trabalhos urgentes sem necessidade AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.5. Recebeu tarefas muito inferiores a sua função AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.6. Recebeu tarefas acima das suas capacidades AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.7. Não te passaram todas as informações que precisava para fazer seu trabalho AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.8. Não te deram equipamentos que você precisava para executar suas tarefas AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.9. Foi obrigado/a a fazer trabalhos perigosos AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.10. Recebeu críticas exageradas ou injustas? AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.11. Houve supervisão excessiva do seu trabalho AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.12. Foi humilhado/a ou ridicularizado/a em relação ao seu trabalho AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.13. Recebeu avisos e advertências desnecessárias AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.14. Foi ameaçado ser demitido para que realizasse algo AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.15. Foi mudado/a de setor para te afastar dos colegas AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.16. Foi ignorado/a AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.17. Não te deixavam falar e expor suas opiniões AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.18. Criticaram ou riram da sua vida privada AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.19. Disseram que você tem doença mental AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.20. Fizeram você parecer burro AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.21. Deram a entender que você tem problemas psicológicos AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.22. Riram de alguma dificuldade sua AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.23. Foi intimidado/a com empurrões e bloqueio de passagem AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )

16.24. Foi agredido/a fisicamente AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.25. Estragaram suas coisas ou seu local de trabalho AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.26. Foi ameaçado/a AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.27. Gritaram com você ou te insultaram AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.28. Falaram mal de você ou te ridicularizaram em público AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.29. Espalharam mentiras sobre você AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.30. Foi discriminado/a por suas escolhas políticas AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.31. Foi discriminado/a por suas escolhas religiosas AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.32. Foi discriminado/a por sua descendência/cor AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.33. Foi discriminado/a por sua opção sexual AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.34. Sofreu agressões sexuais AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.35. Foi alvo de comportamentos obscenos ou degradantes AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
16.36. Elogiavam constantemente seu corpo e seus atributos AV ( ) M ( ) S ( ) D	( ) N ( )
17. Quem foram as pessoas que praticaram isso contra você? ( ) Colegas ( ) Chefia ( ) Subordinados	
18. Homens ( ) Mulheres ( ) Os dois ( )	
19. Essas situações atrapalharam seu trabalho? Explique	
20. Alguém te ajudou? ( ) família ( ) colegas ( ) amigos ( ) o técnico de segurança ( ) especialistas ( ) outros:	
21. Pensou em denunciar? ( ) Sim ( ) Não Por que?	
22. Sua denúncia teve resultado? ( ) Sim ( ) Não O quê aconteceu?	

23. Abaixo temos uma lista de sintomas, assinale com um X aqueles que você sentiu/sente:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Falta de apetite           | <input type="checkbox"/> Dificuldades para dormir   |
| <input type="checkbox"/> Falta de ar                | <input type="checkbox"/> Pesadelos  |
| <input type="checkbox"/> Dores de estômago          | <input type="checkbox"/> Acordar diversas vezes durante a noite                             |
| <input type="checkbox"/> Dores musculares           | <input type="checkbox"/> Angústia e tristeza  |
| <input type="checkbox"/> Dores de cabeça            | <input type="checkbox"/> Ansiedade  |
| <input type="checkbox"/> Dores pelo corpo           | <input type="checkbox"/> Nervosismo e agitação  |
| <input type="checkbox"/> Sensação de nó na garganta | <input type="checkbox"/> Insegurança  |
| <input type="checkbox"/> Problemas hormonais        | <input type="checkbox"/> Repetição de atos  |
| <input type="checkbox"/> Aumento da hipertensão     | <input type="checkbox"/> Auto estima baixa  |
| <input type="checkbox"/> Doenças de pele            | <input type="checkbox"/> Apatia   |
| <input type="checkbox"/> Tremores                   | <input type="checkbox"/> Ataques de pânico  |
| <input type="checkbox"/> Fraqueza                   | <input type="checkbox"/> Dificuldade para se concentrar                                     |
| <input type="checkbox"/> Palpitação                 | <input type="checkbox"/> Perdas de memória  |
| <input type="checkbox"/> Perda de apetite           | <input type="checkbox"/> Ideias de suicídio   |
| <input type="checkbox"/> Problemas sexuais          | <input type="checkbox"/> Nunca descansar completamente                                      |
| <input type="checkbox"/> Aumento do suor            | <input type="checkbox"/> Irritabilidade   |
| <input type="checkbox"/> Tonturas                   | <input type="checkbox"/> Aumento do consumo de álcool                                       |
| <input type="checkbox"/> Desmaios                   | <input type="checkbox"/> Aumento do consumo de remédios                                     |
| <input type="checkbox"/> Diarreias e cólicas        | <input type="checkbox"/> Aumento do consumo do cigarro                                      |
| <input type="checkbox"/> Náuseas e vômitos          | <input type="checkbox"/> Uso de outras substâncias  |
| <input type="checkbox"/> Perda de força             | <input type="checkbox"/> Aumento das faltas no trabalho                                     |
| <input type="checkbox"/> Fadiga permanente          | <input type="checkbox"/> Sofri um acidente de trabalho por desatenção no que estava fazendo |

Outros sintomas:

24. Na sua opinião por que essas situações ocorreram com você?