



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000
Picos –PI. Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



**“Que Crescimento É Esse, Onde A Pessoa É Humilhada?”: O Assédio Moral
Contra Mulheres No Ambiente De Trabalho**

Pablo Marcel Bezerra dos Santos¹, Renan Gomes de Moura²

PICOS/PI

2021

¹ *Graduando em Administração pela Universidade Federal do Piauí – Campus Senador Hevídeo Nunes de Barros*

² *Professor da Universidade Federal do Piauí – Campus Senador Helvídeo Nunes de Barros, Mestre, Orientador.*



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

PABLO MARCEL BEZERRA DOS SANTOS

“Que Crescimento É Esse, Onde A Pessoa É Humilhada?”: O Assédio Moral Contra
Mulheres No Ambiente De Trabalho


A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

Aprovado(a)

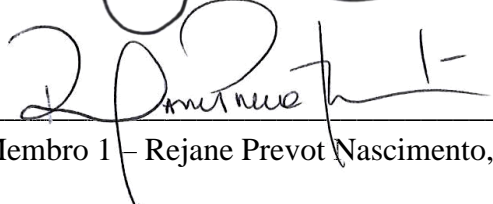
Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

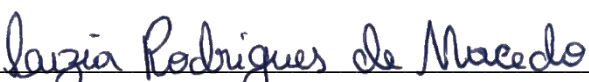
Picos (PI), 23 de novembro de 2021



(Orientador – Renan Gomes De Moura, Mestre.)



(Membro 1 – Rejane Prevot Nascimento, Doutora)



(Membro 2 – Luzia Rodrigues De Macêdo, Especialista)

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Piauí
Campus Senador Helvídio Nunes de Barros
Biblioteca Setorial José Albano de Macêdo
Serviço de Processamento Técnico

S237q Santos, Pablo Marcel Bezerra dos
“Que crescimento é esse, onde a pessoa é humilhada?”: o assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho / Pablo Marcel Bezerra dos Santos – 2021.

Texto digitado

Indexado no catálogo *online* da biblioteca José Albano de Macêdo - CSHNB

Aberto a pesquisadores, com as restrições da biblioteca

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Piauí, Bacharelado em Administração, Picos-PI, 2021.

“ Orientador: Me. Renan Gomes de Moura”

1. Relações Pessoais. 2. Violência-Trabalho. 3. Assédio Moral. I. Moura, Renan Gomes de. II. Título.

CDD 658.31

RESUMO

As principais mudanças ocorridas nos últimos anos dentro das organizações, principalmente no tocante as relações humanas, tem mostrado novas formas de organização e de socialização entre as pessoas. No entanto, ao mesmo tempo em que se saiu do tradicionalismo das relações pessoais, optou-se também por trazer à tona feridas expostas durante anos de relações, encobertas por um silêncio amedrontador, baseado no tudo ou nada, principalmente com as novíssimas mudanças das últimas décadas referentes ao mercado de trabalho. As violências praticadas em âmbito corporativo, como o assédio moral, ganharam destaque apenas recentemente, causando uma verdadeira mudança no *modus operandi* de como tais relações passaram a serem vistas. Dessa maneira, diante dos fatos expostos em pesquisas, publicações e livros, o tema ganhou destaque dentro e fora do campo acadêmico, este último, ainda pouco abordado. Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo principal averiguar a incidência de situações de Assédio Moral (AM) cometido a mulheres dentro das organizações – públicas e privadas – da cidade de Picos/PI. Para tanto, a caracterização da pesquisa científica foi definida como exploratória e descritiva, de cunho qualitativo, tendo como embasamento para o conteúdo a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo, que serão realizadas com os sujeitos desse trabalho: trabalhadoras de organizações – públicas e privadas – da cidade de Picos, Estado do Piauí.

Palavras-chave: Relações Pessoais. Violência no Trabalho. Assédio Moral

ABSTRACT

The main changes that have taken place in recent years within organizations, especially with regard to human relations, have shown new forms of organization and socialization among people. However, at the same time as leaving the traditionalism of personal relationships, it was also decided to bring to the surface wounds exposed during years of relationships, covered by a frightening silence, based on everything or nothing, especially with the latest changes in the latest decades related to the labor market. Violence practiced at the corporate level, such as moral harassment, only recently gained prominence, causing a real change in the *modus operandi* of how such relationships started to be seen. In this way, given the facts exposed in researches, publications and books, the theme gained prominence both inside and outside the academic field, the latter still little discussed. In this context, the present work has as main objective to investigate the incidence of situations of Moral Harassment (AM) committed to women within organizations – public and private – in the city of Picos/PI. Therefore, the characterization of scientific research was defined as exploratory and descriptive, qualitative, based on bibliographic research and field research, which will be carried out with the subjects of this work: workers in organizations - public and private – from the city of Picos, State of Piauí.

Keywords: Personal Relations. Violence at work. Moral Harassment

INTRODUÇÃO

Tão antiga quanto a sociedade, as relações pessoais sempre permearam a vida do ser humano tornando necessário entender quais tipos de relações foram sendo moldadas entre os homens com o passar da história. Nesse contexto, há de ressaltar que o homem é um ser intensamente inconstante, sendo assim movido por paixões, desejos e em muitos casos, movidos pelo poder, o qual em um grande número de casos, se relacionou diretamente com a violência.

Assim, ao abordarmos o tema violência, talvez o primeiro pensamento a vir a mente, seja algo relacionado com a violência física. No entanto, nas últimas décadas, um outro tipo de violência tem permeado as publicações em periódicos científicos, sendo destaque de pesquisas no mundo todo, uma violência silenciosa e latente, o Assédio Moral. Se tal manifestação sobre assédio só veio à tona nas últimas décadas, tal fato, entretanto, é tão antigo quanto às relações de trabalho e as de convivência (HELOANI, 2004). As autoras Rodrigues e Freitas (2014, p.284) ressaltam que “entre as diferentes formas pelas quais a violência pode apresentar-se no ambiente de trabalho, o assédio moral configura-se como uma forma de violência que nem sempre é explícita, ocorrendo em alguns casos de forma sutil e indireta”. Segundo Mariele Franco (2021) “esse tipo de acontecimento existe e creio que quase todas nós mulheres já passamos por isso, o que acontece, é que sempre após algo desse tipo vem a seguinte frase: estou só brincando contigo”. Ventura (2015, p. 10) também corrobora com tal linha de pensamento e ressalta que “a novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho.” Corroborando com as falas dos autores, Maria da Penha ressalta (2021) que “eu já sofri assédio no ambiente de trabalho, foram ações que aconteceram de uma forma sutil, aquelas coisas pequenas que as pessoas acham que não te causam mal, que você releva, mas que só você sabe como se sente.”

Em síntese, o entendimento construído a partir de estudos e pesquisas dentro do assunto assédio moral tem mostrado as inúmeras facetas de um fenômeno até recentemente pouco estudado e que “consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder” (HELOANI, 2004, p.5), sendo definido como a reiteração, a repetição de ações, práticas e comportamentos hostis, direcionados a um ou mais trabalhadores no ambiente de trabalho” (VENTURA, 2015, p.10). Nessa linha de pensamento, a entrevistada Bertha Lutz (2021) ressalta que “no meu antigo emprego, caso algo de errado acontecesse, aquilo era motivo para piadinhas e ‘indiretas’ por alguns dias, deixando o clima mais pesado deixando a pessoa que sofria extremamente desconfortável”. Partindo desse ponto, independente do meio de trabalho em que se está inserido, é inegável que tal fenômeno atinja as mais diversas organizações afetando diretamente o contexto laboral, mas será que as situações de assédio moral (AM) cometido a mulheres dentro das organizações – públicas e privadas – da cidade de Picos/PI podem ser consideradas corriqueiras? Visando um maior entendimento sobre o assunto para posterior aprofundamento do mesmo, apresenta-se como objetivo principal desvelar como ocorre o assédio moral praticado contra mulheres de organizações – públicas e privadas – na cidade de Picos/Pi. Já os objetivos específicos são: a) compreender como o assédio moral é praticado pelos gestores e colegas, b) entender quais são os sentimentos dos atores que sofreram assédio moral, c) investigar se o assédio moral sofrido nas organizações repercuti no ambiente de trabalho.

Para mapear o tema no contexto organizacional, foi realizada uma busca, em outubro de 2019, com o termo “assédio moral” nos títulos dos artigos publicados nos anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Enanpad) e nas bases de dados da *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO) e *Scientific Periodicals Eletronic*

Library (Spell), cujos resultados apontaram para um total de 169 artigos. Nesse sentido, o presente estudo busca contribuir com o debate, ao resgatar uma temática ainda pouco explorada e repleta de lacunas e indagações.

A orientação metodológica do presente artigo é de caráter qualitativo. A escolha por essa abordagem se deu pelo fato dessa permitir o pesquisador “ter uma integração empática com o processo objeto de estudo que implique melhor compreensão do fenômeno” (NEVES, 1996, p.2). Segundo Silva; Lopes e Braga (2014, p.3) “a pesquisa quantitativa tem sentido quando há um problema muito bem definido e há informação e teoria a respeito do objeto de conhecimento, entendido aqui como o foco da pesquisa e/ou aquilo que se quer estudar”. Para a produção do *corpus* de pesquisa utilizou-se a técnica de entrevista semiestruturada, essa técnica segue um roteiro de perguntas, porém permite o pesquisador emergir com novas perguntas sempre que julgar necessário, ou então produzir mais informações a respeito do fenômeno pesquisado (GIL, 2008).

No que tange à análise optou-se pela utilização do método da Análise Temática (AT). Esse método de análise inicia-se quando o pesquisador busca no *corpus* ou até mesmo no momento da produção do *corpus* de pesquisa temas que sejam interessantes à pesquisa (SOUZA, 2019). Nesse artigo os temas que emergiram foram: compreensão do assédio sexual, o assédio moral no trabalho, comportamentos que culminam no assédio moral, sentimento da vítima. Entende-se que o tema é “algo relevante sobre os dados em relação à pergunta de pesquisa” (SOUZA, 2019, p.54) Essa análise requer idas constantes no corpus produzido e já codificado e termina em um relatório (SOUZA, 2019) expresso aqui no diário de campo.

As entrevistadas nessa pesquisa são todas residentes em uma cidade do interior do Piauí (Picos). Foram entrevistadas dez mulheres com idade entre 26 e 30 anos, e que atuam em organizações públicas e privadas dos mais variados setores econômicos, por exemplo escola, organizações de saúde e comércio. Em maioria todas possuem ensino superior e com o intuito de humanizar as entrevistas, porém mantendo o anonimato, os nomes das entrevistadas foram substituídos por nomes de figuras públicas femininas e que, de certo modo, lutam (lutaram) para um mundo em que haja igualdade de gênero.

2 CONTEXTUALIZANDO O ASSÉDIO MORAL

O ser humano, único ser vivo capaz de expressar suas emoções, tem buscado desde que se tem noção da história, uma maneira de satisfazer suas necessidades, as vezes por si próprio, as vezes atreladas a outras pessoas, formando assim a sociedade, buscando, no entanto, um único interesse: o seu bem estar.

Todo homem é capaz de fazer o bem e de praticar o mal, independentemente de onde esteja inserido. Jean Jacques Rousseau ressaltava que “o homem nasce bom, a sociedade e o meio que o corrompem”. Se o pensamento de Rousseau realmente estiver certo, há de se levantar alguns questionamentos, tipo: Se o homem realmente nasce bom e tem o poder de decidir seus próprios atos, até que ponto a sociedade o corrompe? Até que ponto o meio molda, educa e das estruturas para o homem praticar o mal? Embasando ou não o que foi ressaltado, Heloani (2004, p.2): “considera cada indivíduo como produto de uma construção sócio-histórica... Sujeito e produtor de inter-relações que ocorrem dentro do meio-ambiente social, com suas leis e regras.” Ainda nessa linha, Heloani (2004, p.3) resalta que “é certo que a violência faz parte da própria condição humana, como o amor, o ódio, o poder, a submissão, o orgulho, a inveja e tantas outras facetas da personalidade.” Usando como termo embasador a fala de Heloani, Mietta Santiago resalta que “já aconteceu de sermos humilhadas ou

ridicularizadas por algo que foge da nossa alçada, *principalmente por homens, que por se sentirem donos da razão*, usam de um direito que não é legal, válido” (Grifo nosso) o que nos leva a entender, que o mal é parte praticável do ser humano, que para o mesmo fazer, basta apenas de um desejo maior, e, um ponto importante exposto na fala de Mietta está o fato dos homens exercerem poderes sobre as mulheres, uma vez que sua fala evidencia um certo poder atribuído socialmente a esses sujeitos, nesse sentido Arruda (2014, p.62) diz que “a aquisição de poder institucional é certamente uma tentação à moral de qualquer homem e demanda sempre uma resposta.”, findando assim que se o meio ou a sociedade não corromper o homem, de certo que o poder o fará. Mietta Santiago resalta em sua fala que onde a mesma vai na linha de raciocínio dos autores, onde certas atitudes levam as pessoas a mudarem a forma de agir, “na empresa onde trabalhei, havia duas meninas que depois que passaram a ser mais próximas da dona, se achavam no direito de nos dar ordens, de trabalhar menos, de querer impor algo que nunca foi função delas”. Assim, podemos perceber através da fala da entrevistada, que sim, o ambiente e principalmente o poder que é dado as pessoas são fatores importantes para corromper as pessoas, tornando o ambiente propício para a prática do AM.

Além de todo esse contexto, o homem como ser social, tem como uma de suas formas de identidade o trabalho, o principal meio de sua subsistência, é um fator que corrobora com a instituição de relações humanas e o convívio com outras pessoas. Segundo Bradaschia (2007, p.15) “é através do trabalho que nos reconhecemos, que descobrimos nossas potencialidades, que aprendemos sobre os “outros”, que amadurecemos com a valorização perante os pares, que reforçamos a nossa dignidade e temos a garantia de inserção no círculo social. O que Bradaschia não imaginou, foi que o trabalho, se por lado dignifica o homem, por outro lado, pode ser transformado em um espaço de dor, angústia e medo, segundo a entrevistada Roberta Close (2021) que resalta que “por algumas vezes, ao fim do seu expediente, já fui pra casa chorando, devido a certas situações que ocorram durante o dia e que me deixaram abalada, a ponto inclusive de querer sair do emprego por não suportar mais aquele tipo de situação”.

O contexto em si de agressões praticadas de homem contra homem nos remonta a tempos pré-históricos, e a história deixa clara, que em todo o seu trajeto na linha do tempo, sempre foi testemunha das práticas maldosas dos homens. Ademais, não é de hoje que se tem notícias da prática da violência moral, do assédio moral, fora ele praticado em organizações, fora praticada no seio da família – remontemos, recente e principalmente, a era do coronelismo, onde empregados e mulheres eram constantemente expostos a todos os tipos de humilhações.

Se tal manifestação de assédio só veio à tona nas últimas décadas, tal fato, entretanto é tão antigo quanto as relações de trabalho e as de convivência, segundo Heloani (2004, p.2): “costumamos dizer que a discussão sobre assédio moral é nova, o fenômeno é velho”. Tão velho quanto o trabalho, isto é, quanto o homem, infelizmente...” Hirigoyen (2011, p.189) também resalta que a grande visibilidade dada ao tema é recente, se tornando de conhecimento e interesse público somente no final do século passado: “é somente no final do século passado que começou a ser identificado como um fenômeno destruidor de ambientes e das relações no âmbito laboral”. Já Mañas (2009, p.298) destaca que: “o que se pode concluir é que o fenômeno já existia, mas era encoberto pelo silêncio e omissão dos responsáveis.” Assim percebe-se ao mesmo tempo a existência e, paralelamente, as consequências, mesmo que ainda ocultas da prática do assédio moral dentro das organizações. Relacionando o fato de o AM sempre ter existido (segundo pesquisas já citadas) faz-se presente a fala da entrevistada Esperança Garcia (2021) resalta que:

“Eu sempre sofri algum tipo de assédio, fosse sexual ou moral, desde os tempos da escola, faculdade, quando algum professor ou panelinhas de alunos não iam com minha cara, e ao entrar no mercado de trabalho, a realidade não se alterou, ficou pior, pois ficamos preso a um medo que impede a gente se quer de tentar se defender”.

Ainda seguindo as falas de que o assédio sempre existiu, Benedita da Silva (2021) ressalta que “a começar da família, pelo meu próprio pai, quando fazia algo que o desagradava”. Em relação aos empregos, em todos sofri e presenciei cenas de assédio, de desvalorização pessoal a ponto de alguém ser obrigada a pedir demissão para não viver mais aquilo.

Com a visibilidade do tema, em várias partes do mundo pesquisadores e cientistas passaram a explorar esse universo ainda desconhecido, suas causas, consequências e os vários estereótipos dos sujeitos presentes no fenômeno. Pelo mundo, em países como França (Hirigoyen); na Suécia (Leymann), na Espanha (Zabala); na Itália (Ege) e no Brasil (Barreto, Freitas, Heloani) se dedicaram a pesquisar e buscar entender o fenômeno do Assédio Moral (GUIMARÃES, 2013). Assim, cada vez mais, através das inúmeras pesquisas e estudos, passou-se e buscou-se entender cada vez mais a literatura envolvida no assédio moral, enfatizando principalmente os impactos que tal fenômeno causava na vida das pessoas e das organizações.

Durante a análise da literatura, o que pôde-se perceber é que as definições, conceitos, atores e características do assédio moral são compartilhados de forma muito semelhante entre todos os pesquisadores. Compreende-se também que Assédio Moral (AM) não é um fenômeno exclusivo de países desenvolvidos ou de grandes empresas, é um fenômeno que assola da pequena a grande organização, que não escolhe vítima e nem agressor. “Toda organização define, explícita ou implicitamente, determinadas estruturas, padrões de relações e de intimidade entre as pessoas que nela trabalham, bem como o que é considerado importante e valorizado por ela. (FREITAS, 2007, p.4)”. O que se constatou através das pesquisas realizadas, é que o assédio moral pode ser visto também na esfera pública, não ficando a prática limitada ao setor privado, o que de certa forma, e pelas falas das entrevistadas, entende-se que o poder ou a segurança do cargo estável seja também fatores para a prática do assédio, como ressalta Roberta Close (2021): “as pessoas estão asseguradas no cargo através do concurso público, se acham no direito de falar e fazer o que bem querem com os demais, são situações diárias e bem incomodas para todo mundo, quem sofre e quem presencia”. Corroborando com a ideia de poder, Cora Coralina (2021) também ressalta que: “eu já fui excluída de situações, ignorada em minhas falas por minhas colegas de trabalho, e o que eu percebo é a situação oposta em que estamos, enquanto elas são concursadas, eu apenas sou contratada, o que influencia e muito nessa questão”.

Diversos autores retratam o assédio moral como uma conduta abusiva e frequente, que independente das variações em suas definições, sempre tem o mesmo sentido: atingir, de forma mais agressiva ou não, a integridade psíquica do outro. FREITAS (2004) por exemplo, define AM como “uma conduta abusiva, intencional e frequente, que visa a diminuir, humilhar e constranger psiquicamente um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho e atingindo a sua dignidade.” Diante do exposto por Freitas, da continuidade caracterizador do assédio, a fala de Esperança Garcia (2021) esta alinhada com a fala da autora, quando a mesma ressalta que:

“Eu já fui humilhada por minhas patroas, parece que elas tinham prazer de fazer e falar as coisas comigo, algumas vezes acontecia na frente dos outros empregados, como se fosse algum recado dizendo que elas que mandavam [...] Eu era constantemente interrompida quando tentava falar, me expressar, e foram fatos que passaram a ser rotineiros [...] Enfim, eu sempre sofri algum tipo de assédio, fosse moral ou sexual, e na maioria das vezes, as pessoas me falavam que era pro meu bem, pro meu crescimento, pra me deixar mais forte. Que crescimento é esse, onde a pessoa é humilhada, com crises de choro, ate a vontade de sair, quando isso acontecia eu perdia?

Percebe-se além da fala de Freitas, que a conduta do assédio tem um destino certo: constringer alguém, de forma contínua e propositada, sem o menor escrúpulo ou a menor intenção de pôr fim a tal situação, buscando sempre se sobressair sobre o outro, onde a fala de Esperança Garcia deixou claro a intencionalidade das ações para com a mesma. Para Heloani (2004, p.5) o assédio “caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder”, a partir da fala da autora Heloani, Benedita da Silva ressalta que:

“Eu já sofri diversos tipos de assédio, de realizar atividades bem abaixo da minha capacidade, a ser usada como exemplo em casos de algum erro, para não ser feito daquela forma, sabe, com a intenção de me deixar mal na frente dos demais. Presenciei, entre outras atrocidades, um gestor se reunir com um grupo de mulheres para falar mal de certas atitudes que as mesmas estavam fazendo fora do âmbito de trabalho, e quando eu me levantei para defender a todas nós, começou um outro inferno, passei a ser perseguida, mais humilhada ainda, desmotivada constantemente, coisas que passaram tanto a intervir na minha vida pessoal e fora do trabalho, que para o meu próprio bem eu pedi demissão”.

São duas visões similares, que deixam clara a intencionalidade do assediador: causar dano ao próximo, expô-lo a situações desagradáveis, impróprias. O assédio moral tende a transcender a barreira moral, atingindo outros aspectos da vida humana, por exemplo, segundo Caran et.al (2010, p.738): “AM é entendido como o uso intencional de poder contra pessoa ou um grupo que pode resultar em malefício para o desenvolvimento físico, mental, espiritual e moral deste(s).” A autora francesa Marie Hirigoyem (2002) ao explicar o assunto trilha uma linha de pensamento semelhante a Caran, onde o AM não se restringe ao setor de trabalho, ou atinge apenas uma pessoa de uma única maneira. O pensamento dos autores se retrata também na fala de Heley De Abreu (2021), quando a mesma fala não só das suas experiências vividas, mas das presenciadas também:

“Todos onde trabalho já passaram por situações bem constrangedoras, obrigados a fazerem tarefas bem aquém de suas atribuições, recebemos gritos, palavrões, não só dos nossos gestores, acontece muito de clientes também se sentirem no direito de humilhar a gente, sabe, serem donos da razão. Entre tantas coisas que escutamos, as mais comuns são: ‘se fosse um homem não seria assim, só errou por que é uma mulher’. E nessas situações deixa todo mundo desconfortável, por que poderia ser qualquer uma de nós lá. Há outras situações bem desgastantes, quando tentamos falar algo, ou dar alguma sugestão e sempre somos interrompidas, quando tenta sufocar nossa voz, frustra a pessoa, desanima totalmente qualquer um”.

Pelas pesquisas literárias realizadas até o momento, não há uma definição de AM em que o objetivo deste seja diferente em algum caso, onde as conseqüências não ultrapassem o ambiente de trabalho, que não devastem o íntimo do assediado, deixando claro, que esse íntimo não quer dizer apenas ele, mas também sua família, sua vida social, sua capacidade de inteligência emocional, atingindo até mesmo a sociedade como um todo. Em todos os autores já citados, percebe-se como característica similar do assédio, a continuidade das ações por parte do assediador, o que nos implica a indagar que o assediado por algum motivo, não que aceite, mas é obrigado a ser conivente com as atitudes, algo circunstancial, coibindo assim algum tipo de reação ou posição do mesmo em denunciar tal situação em que está passando.

Dessa forma, em um mundo em que tudo está em permanente transformação, onde tudo é fruto de um processo cada vez mais intenso de globalização, no qual as pessoas extrapolam o limite para se manterem no mercado de trabalho, Heloani (2004, p.3) ressalta que:

“O Estado vem, mediante uma ideologia neoliberal, retirar e diminuir benefícios e direitos do trabalhador, modificando a relação capital-trabalho; surgem, então, novas relações, como o contrato de trabalho por tempo determinado e várias formas de

terceirização, que geram, desse modo, o subemprego e o trabalho informal, novas ameaças ao trabalhador, que antes tinha a garantia de alguns direitos historicamente consolidados.”

Dessa maneira, percebe-se uma controvérsia entre o fenômeno do assédio, suas causas e os meios para combatê-lo, onde os homens que sempre buscam se sobressair sobre os demais, agora têm no poder do Estado – as leis – mais uma maneira que traz a possibilidade da prática do assédio moral, fazendo com que as pessoas sejam submetidas de uma maneira ou de outra a condições inóspitas de trabalho.

3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Apesar de em grande parte literatura analisada haver alguns tipos de assédio moral, o presente trabalho buscara abordar pelo menos três (3) tipos dele: – o assédio descendente (praticado por um superior hierárquico contra um subordinado); o assédio horizontal (praticado entre pessoas de um mesmo nível ou grau hierárquico) e caso haja relatos da existência, o assédio moral ascendente (quando o assédio é praticado pelos subordinados contra o seu superior hierárquico), no entanto, para um melhor conhecimento por parte do leitor, será abordado os quatro tipos mais apresentados de assédio moral.

Uma das principais especialistas no assunto, a francesa Marie-France Hirigoyen retrata o assédio moral dividindo-o em quatro tipos: assédio moral vertical descendente – a autora ressalta ainda que dentro desse tipo de assédio, existem ainda subgrupos, como o perverso, o estratégico e o institucional – o assédio moral horizontal, o assédio moral misto (praticando tanto pelo superior como pelos subordinados) e o assédio moral ascendente (2012). Para a autora, “o assédio vertical descendente (que vem da hierarquia), é advindo de um superior hierárquico e tem consequências muito mais graves a saúde do que o assédio horizontal”, (2012, p.112). Hirigoyen (2012, p.113) também destaca outro tipo de assédio, aquele praticado entre pares da mesma classe, “O assédio moral horizontal, praticado quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção”. Mietta Santiago (2021) ressalta que:

“no meu antigo emprego, havia duas meninas que sempre tentavam derrubar as outras, elas passaram a ser mais íntimas da dona, a ponto de resolver as coisas pessoais dela. E isso passou a ser mais um meio delas tentarem se promover, ao ponto de que se fosse preciso, elas prejudicariam quem fosse para subir na empresa. Elas começaram a ter certos privilégios da dona, e passaram então a achar que tinham o direito de mandar a gente fazer as funções dela, e nós não podíamos reclamar com a dona, pois ela dizia que tudo deveria ser resolvido com essas meninas”.

Nascimento (2014, p.62) também elenca quatro tipos de assédio moral que podem ser cometidos dentro da esfera laboral “resultando então as denominações de vertical descendente, de vertical ascendente, de horizontal e de misto”. A autora Yumara Vasconcelos (2015, p.828) também segue a linha de raciocínio dos autores ressaltados acima, dando ênfase maior nos dois principais tipos de assédio que acontecem no seio organizacional, a mesma ressalta que “o assédio vertical descendente – que é iniciativa de um superior; o assédio moral de linha, denominado horizontal, que se verifica entre colegas do mesmo nível na convivência no ambiente laboral”. Nunes e Tolfo (2011, p.4) relacionam com a literatura quatro tipos de assédio moral, praticados em todos sentidos “as práticas e comportamentos hostis podem ter origem de diversas direções: vertical descendente (superior hierárquico), vertical ascendente (subordinado ao superior), horizontal (colegas) e misto”. Nessa esfera de pensamentos, a fala de Haley de Abreu (2021) respalda que o assédio pode ser praticado ao mesmo tempo de forma descendente como de forma horizontal, ela ressalta que:

“em algumas situações, tanto o nosso gerente quanto os meninos que trabalhavam com a gente nos impediam de falar durante as reuniões. Houve ocasiões, e isso sempre acontecia envolvendo a vida privadas das meninas, deles – os meninos e o gerente – ficarem comentando sobre o que a gente fazia ou deixava de fazer, falando das nossas roupas, se bebíamos ou não, faziam comentários maldosos que deixavam a gente sem graça, como por exemplo ‘tu estava pegavel ontem à noite’, os comentários partiam dos meninos e o gerente passava a comentar também, tendo em uma ocasião uma das nossas colegas ter ido pra casa chorando, dizendo que não viria mais ao emprego”

No entanto, outros autores elencam os tipos de assédio em apenas três classes, como Rezende (2006, p.133) que ressalta que “a maior parte dos casos tem como agente principal um superior hierárquico, há a existência do assedio entre indivíduos de mesma posição ou ainda daqueles cujos postos de trabalho situam-se em patamares inferiores ao do assediado.” Assim, o autor exclui o assédio misto, aquele caracterizado como sendo praticado tanto pelo superior hierárquico como também pelos colegas de profissão. Segundo Rezende (2006, p.133): “A forma mais comum de assédio moral é aquela que tem nos superiores hierárquicos o seu principal agente.” O autor sinaliza que esse tipo de assédio acontece “quando o poder diretivo do empregador deixa de lado seu aspecto instrumental para focalizar-se em condutas cujo objetivo é a destruição do empregado (2006, p.133). Rezende (2006, p.136) explica que “a forma ascendente corresponde ao assédio praticado por indivíduos que estão localizados em posições hierarquicamente inferiores à posição da vítima”, sendo que entre as principais causas para a ocorrência desse tipo de assédio é “frequentemente motivado pelo descontentamento desses com o primeiro.” (2006, p.136), e que de certo modo o fenômeno tende a acontecer “A partir da identificação do elemento agressor, aqueles que não coadunam com sua forma de atuação ou, ainda, não o legitimam como detentor do poder de comando agem de forma programada para sua eliminação.” (2006, p.136).

Percebe-se então, que na literatura é abordado os tipos específicos de assédio, buscando assim dissecar a maneira como cada um ocorre e quais suas possíveis implicações para a vida dos seus personagens.

4 O QUE LEVA AO ASSÉDIO MORAL?

Muito embora já se tenha sido abordado em tantas pesquisas e estudos, saber o que de fato leva a pratica do assédio moral continua sendo uma incógnita. Várias podem ser as causas ou os fatores que influenciam tanto vitima como agressor, sendo que o próprio ambiente pode influenciar a pratica de tal fenômeno. Segundo pesquisadora Hirigoyen (2012, p.37): “Não existem explicações óbvias, mas sim, um conjunto de sentimentos inconfessáveis.” A competitividade exacerbada dentro das organizações também se reflete como uma das possíveis causas da pratica do fenômeno, segundo Rodrigues (2013, p.48) “muito embora já tenhamos abordado as questões inerentes à competitividade presente na arena organizacional, como elemento facilitador ou estimulador de comportamentos violentos, é importante a abordagem de elementos pertinentes ao perfil de quem assedia”. Durante a pesquisa realizada, o que pôde-se constatar corrobora muito com a fala de Hirigoyen, não foi possível identificar algum gatilho específico de cor, religião, opção sexual ou algum outro que pudesse desencadear o assedio moral, na maioria das respostas a assediada não via sentindo no que sofria ou por que sofria. O que se percebeu, é que talvez o assédio já esteja no íntimo do próprio agressor, esperando alguma oportunidade para desvelar tais atitudes. Não seria o caso, de se buscar entendimento de que o agressor já foi agredido e que esteja tentando descontar o que fizeram com ele em outras pessoas, são situações que requerem mais estudos, uma discussão mais aprofundada do assunto.

Segundo Bradaschia (2007, p. 81) as mais variadas pesquisas realizadas sobre o assunto, é de destaque analisar algumas situações que favorecem o surgimento de tal situação, assim, tais situações emergem principalmente a luz de três aspectos abordados nas pesquisas: “(1) fatores individuais; (2) fatores relacionados ao comportamento e clima organizacional; (3) fatores relacionados às recentes mudanças no mundo do trabalho.” No entanto, o mesmo autor ressalta não serem esses fatores comprovadamente causadores do AM, sendo que inúmeros outros fatores, que não se consegue explicar, podem desencadear também as formas conhecidas e praticáveis de assédio.

4.1 O agressor

Incomuns são os estudos que retratam ou analisam os perfis dos atores do assédio moral, seja a vítima ou o agressor, o que dificulta ao certo saber como agem, como reagem e como se situam dentro do fenômeno, o que acontece principalmente quando a questão se trata do perfil do agressor, pois há a recusa do mesmo se assumir como tal. Segundo Freitas (2001, p.9), ao retratar o perfil do agressor, ressalta que: “alguns indivíduos não podem existir senão pelo rebaixamento de outros; é necessário arrasar o outro para que o agressor tenha uma boa autoestima, para demonstrar poder, pois ele é ávido de admiração e aprovação.” Já para a autora e pesquisadora francesa Hirigoyen (2012, p.11): “um indivíduo perverso é permanentemente perverso; ele está fixado neste modo de relação com o outro e não se questiona em momento algum.” Durante a pesquisa de campo realizada, dentro fala das entrevistadas, foi ressaltado que a grande maioria dos gestores que as mesmas tiveram na sua vida laboral foram Mulheres, e que o assédio foi praticado consideravelmente mais pelo gestor feminino do que pelo masculino, onde houve uma fala de Esperança Garcia (2021) que demonstra de certo modo a frustração e a decepção com esse fato, onde a mesma ressalta que: “é complicado se trabalhar com gestora mulher e até mesmo parceira mulher, porque tem sempre uma querendo puxar o tapete da outra, com perseguição, eu acho que por esse motivo nós mulheres ainda não somos respeitadas como deveríamos”.

4.2 A Assediada

Não há o que se imaginar de alguém que sofre assédio moral, não existem características certas ou estereótipos errados que marquem um alvo em alguém e a deixe a margem de práticas desse tipo de violência, não existe um padrão de características das vítimas, segundo Hirigoyen (2012): “muito embora não exista um perfil psicológico padrão das vítimas, as características de algumas pessoas dentro de alguns contextos profissionais poderão facilitar a ocorrência de situações de assédio, envolvendo pessoas que destoam do grupo e que inclui: o assédio em função de deficiência física ou doença, em função de diferentes orientações sexuais, assédio discriminatório de representantes de funcionários e representantes sindicais; profissionais que se destacam por sua competência ou ainda aqueles que não possuem uma boa rede de relacionamentos.” A partir da análise das entrevistas, o que se percebeu, é que a maioria das mulheres que sofreram assédio, caracterizam-se e se definem inclusive, como pessoas extrovertidas, com uma rede de relacionamento ampla e que de certa forma, tentam sempre ver o lado bom das coisas, o que pode, através das leituras, serem fatores que provoquem “algum mal estar” no agressor, seja por inveja ou outro sentimento.

Bradachia (2007, p.109) ressalta em sua tese que: “apesar da maioria das pesquisas corroborarem a ideia de que as mulheres são as vítimas mais frequentes de assédio, é preciso ter cautela, uma vez que os homens são normalmente mais contidos ao se assumirem como "frágeis", principalmente em se tratando do ambiente de trabalho.” No entanto, há que se fazer uma ressalva dentro desse contexto, não que as mulheres sejam as únicas ou as vítimas preferenciais na prática do assédio, e sendo assim, Heloani (2003, p.60) retrata bem o motivo

de nas mais variadas pesquisas as mulheres serem sempre a vítima em questão: “para o homem, a situação de assédio moral ganha contornos específicos, pois fere de forma diferenciada sua autoimagem”. Rodrigues (2013, p.53), corroborando com o pensamento de Heloani, ressalta que “ao tornar pública a humilhação que sofreram, também tornarão pública sua impotência diante dos fatos, o que nos ajuda a entender por que as mulheres procuram mais ajuda médica ou psicológica que os homens quando são vítimas de assédio.”

As consequências causadas por tal violência, afetam não só a vida íntima do assediado, se estendendo também à família e para a organização. O agressor busca constantemente formas de atacar o assediado, isolando-o do restante do grupo, impedindo assim a vítima de reagir. Segundo Freitas (2001) “existem algumas medidas perversas, que tornam mais difícil o seu combate, o agressor impede a vítima de reagir através de: 1) recusa de comunicação direta; 2) desqualificações da vítima; 3) desacreditar a vítima; 4) isolamento; 5) vexar a vítima”. Entre as causas que o assédio pode causar na vida do assediado, Rodrigues (2013, p.56) ressalta que “no nível individual, poderá envolver elementos relacionados à autoestima, cujas consequências podem gerar impactos em sua vida psíquica, social, familiar e afetiva; afetar sua saúde e colocar em risco seu emprego e até mesmo sua vida.”

Os resultados trazidos – ou herdados – com a constante evolução do homem, deixou marcas em todos os campos da vida. Até o aqui esmiuçamos um pouco sobre o tema assédio moral. No entanto, grande parte desse fenômeno acontece – ou o que muitos creem – somente ou principalmente em organizações fechadas, ou no setor privado, onde as relações de emprego são deterioradas pela necessidade de permanecer no mercado de trabalho, contexto que acaba por favorecer o silêncio das vítimas. No entanto, pode-se perceber, através da pesquisa de campo, que o setor público é tão ou mais propício a prática do assédio moral. O que percebemos que impera a obrigação de fechar os olhos, de se ater de certas defesas em prol de algo ou de alguém para garantir no mínimo, o que foi conquistado a duras penas.

Dessa forma, podemos fazer uma alusão, necessária e principalmente, aos possíveis ataques e assédio praticados contra aqueles que são temporários, que não se resguardam de tantos direitos e assim acabam padecendo entre as paredes das instituições, levando-os a baixar a cabeça para as vozes que se acham superiores por estarem munidas de um direito adquirido, no entanto, tal direito não os dá o poder de pontuar tal situações que se caracterizam como assédio, assim segundo Antunes (2009, pp.8-9) “o trabalho, tornou-se, então, o lócus por excelência das jornadas extenuantes, da precarização dos direitos sociais, dos medos e dos temores constantes do desemprego, do stress para se manter no emprego”.

5. DIÁRIO DE CAMPO

Uma das principais perspectivas presentes para a justificativa da apresentação de um diário de campo, são as informações adicionais que poderiam ter feito parte do corpo e consequentemente da pesquisa, mas que por algum obstáculo, foi necessário a retirada destas informações. Ademais, a de se ressaltar também as dificuldades encontradas durante a pesquisa de campo, com os sujeitos participantes da mesma – diretamente, as entrevistadas, indiretamente, as empresas em que as personagens trabalham.

No decorrer dos trabalhos, ficou constatado a intencionalidade de manipulação de alguns resultados que poderiam ser obtidos através da pesquisa de campo, quando duas empresas se recusaram a fazer a pesquisa com seus colaboradores. A Empresa Alfa por exemplo, relatou que tal assunto não era pra ser abordado em uma pesquisa acadêmica, onde segundo a responsável, não havia casos desse tipo na referida empresa. Na empresa Omega, a

responsável até concordou em ceder que a pesquisa fosse realizada na empresa, desde que ela pudesse escolher as pessoas que realizariam a pesquisa, deixando assim a mesma viciada na sua veracidade. Outro fator a ressaltar, dá-se da recusa de uma pessoa em participar da pesquisa de campo, onde a mesma já havia se preparado para iniciar a entrevista, mas que pouco antes do início, foi chamada por seu superior e ao retornar, ressaltou que não seria mais possível fazer parte do trabalho. Uma outra entrevistada, após realizar a entrevista e responder todas as perguntas, ressaltou a posteriori, através de ligação, que gostaria não ter usada alguma parte das suas falas no trabalho acadêmico. É notório deixar claro, que em todo momento, foi informado, tanto aos participantes, como as empresas que em seria realizada a pesquisa o total anonimato de todos os envolvidos e o sigilo das declarações. Foi informado que os nomes das pessoas envolvidas seriam substituídos por nomes fictícios, sendo que algumas escolheram seus próprios nomes.

Pode-se perceber, durante algumas entrevistas, o sentimento de magoa que estampava e transparecia na voz de algumas entrevistadas. Ao final de algumas conversas, sem o tom formal e a obrigatoriedade de ser neutro nas entrevistas, as participantes ressaltaram outras falas e sequelas que passaram a fazer parte de sua vida, principalmente em âmbito laboral. Relatos do tipo de que não podiam ouvir alguém elevar o tom de voz mais alto, de sentir calafrios, ou que passou a ter medo de ficar sozinha na presença de algum homem. Todavia, as entrevistadas trazem com sua história muitas marcas difíceis de apagar, situações que apesar de terem acontecido em outros tempos as tornaram mais incrédulas na empatia e no amor para com o próximo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo moderno, com sua sociedade altamente consumista, globalizada e anti-sentimentalista, transformou as relações pessoais em algo precário, em situações hostis, tanto pelos atores da situação – agressor e agredido – como pelas pessoas coadjuvantes nessa relação – família, amigos, lazer. O fundamento da sociedade capitalista, baseado na busca constante pelo lucro, pela exigência cada vez maior por resultados, pondo em cima dos colaboradores uma responsabilidade além dos seus limites, acabaram por desencadear uma série de elementos causadores de doenças e transtornos físicos, mentais e psicológicos, que ultrapassaram a barreira laboral, e atingiram a esfera pessoal e sentimental dos personagens, trazendo à tona, com sua gravidade e dimensão do fenômeno do assédio moral no trabalho.

Nos últimos anos o Assédio Moral ganhou as prateleiras de periódicos, publicações, pesquisas dentro e fora do campo acadêmico e profissional. No entanto, a falta de conhecimento, de compreensão e de entendimento do mesmo ainda mostra uma exposição de fatos sobre a necessidade de se discutir, se entender e combater o assédio moral, do seio familiar ao ambiente laboral. Diante da exposição de fatos e de situações que geraram o AM, o que se constatou através da pesquisa, é que tal fenômeno transcende, o que muitos imaginam, a esfera do setor privado, entoando ações também no setor público. As falas retratam o rebaixamento, o desmerecimento e o Assédio praticado principalmente contra aquelas pessoas que estão ali temporariamente, desprovidos de direitos que lhe garantam uma segurança a mais e com um gigantesco alvo nas costas.

Ademais, o que se constatou durante o trabalho, é que na cidade existe uma “rede de medo”, onde as assediadas sentem-se obrigadas a se calar perante toda e qualquer situação mediante medo de serem demitidas e de não conseguirem um novo emprego, isso por que, segundo a maioria das entrevistas que ressaltaram não fazer o uso da denúncia, existe entre os empresários da cidade uma rede de contatos, onde toda e qualquer notícia se espalha entre o

meio, tornando assim o medo dominador as vítimas. De fato, talvez o aspecto mais importante da pesquisa tenha sido apresentar o AM dentro das organizações na cidade de Picos, e que a cultura local tende a perpetuar tal fenômeno, onde se constatou que organizações vindas de outras regiões, tendem a evitar tal prática, dando voz aos atores que passam ou sofrem tal ação, como foi observado na fala das entrevistadas. O discurso que se constatou, foi que o assédio moral foi praticado em maioria, por gestoras mulheres contra mulheres, onde em alguns casos a agressão partiu por parte do sexo masculino, que em algum acontecimento transcendeu a esfera moral, se caracterizando como assédio sexual. Notou-se também, que o assédio é praticado por pessoas fora do âmbito laboral em si, mas que de uma forma indireta estão ligados ao assédio devido a condição de “clientes” do referido estabelecimento, praticando a forma de ofensas, de rebaixamento e até mesmo o constrangimento pessoal.

Por fim, considera-se o que foi proposto no trabalho, percebe-se seja através da literatura e dos autores abordados e/ou através da pesquisa de campo, que o assédio moral é uma violência cruel, as vezes sutil, que devido ao fato do pouco conhecimento das vítimas, torna-se de difícil identificação e principalmente de difícil combate.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES R. As formas de padecimento no trabalho. **Saúde e Sociedade**, v. 17, n. 4, p. 7-8, 2008.
- BRADASCHIA, C. A.; Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. São Paulo. EAESP - Fundação Getúlio Vargas, 2007. 230 p. **Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas**.
- CARAN, V. C. S.; et al. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 23, p. 737-744, 2010.
- FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.
- FREITAS, M. E. Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho? **RAE Eletrônica**, v. 6, p. 1-7, 2004.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008
- GUIMARÃES, C. A. **Desvelando consequências do assédio moral: a voz do assediado**. Pedro Leopoldo: FPL, 2013.
- HELOANI, J. R. Violência invisível. **RAE executivo**, São Paulo, v. 2, n. 3, p. 57-61, ago./out. 2003.
- HELOANI, J. R. Assédio Moral - um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE Eletrônica**, São Paulo, v. 3, n.1, p. 1-8, 2004.
- HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.
- MAÑAS, A. V. Assédio Moral nas Instituições de Ensino: definição, características e soluções. **Revista Ciências Administrativas**, v. 15, p. 296-315, 2009.

NASCIMENTO, D. A.; ARAUJO, F. W. C. Assédio moral entre docentes da Universidade Federal do Piauí: sua promoção e seus males na pátria sertaneja. **Universidade e Sociedade**, v. 54, p. 58-69, 2014.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisas Em Administração**, São Paulo, v1, n.3, p. 1- 5, 1996.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: a ocorrência da violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos em uma IES. In: III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2011, João Pessoa: **Anais...** João Pessoa, ANPAD, 2011.

REZENDE, L. de O. **A deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial: uma análise do assédio moral no contrato de trabalho**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Paraná.

RODRIGUES, M. **As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado nos Cursos de Administração de Empresas em São Paulo**. 2013. Tese (Doutorado em Curso de doutorado em Administração de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

RODRIGUES, M.; FREITAS, M. E. **Assédio moral nas Instituições de Ensino Superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência**. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 2, p. 284-301, 2014.

SILVA, D.; LOPES, E.L.; BRAGA, S. **Pesquisa Quantitativa: Elementos, Paradigmas e Definições**. Revista de Gestão e Secretariado, v. 5, p. 1-18, 2014.

SOUZA, L.K. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. **Arq. bras. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 71, n. 2, p. 51-67, 2019.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, p. 821-851, 2015.

VENTURA, E. F. **O assédio moral em uma Instituição Federal de Ensino: o caso UFOP**. Belo Horizonte, 2015.



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
() Dissertação
() Monografia
 Artigo

Eu, PABLO MARCEL BEZERRA DOS SANTOS,
autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
“QUE CRESCIMENTO É ESSE, ONDE A PESSOA É HUMILHADA?”
O ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO
de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 14 de DEZEMBRO de 2023.

Pablo Marcel Bezerra dos Santos
Assinatura

Assinatura