

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS PSICOPATOLÓGICAS NO SUJEITO

MORAL HARASSMENT AT WORK: PSYCHOPATHOLOGICAL CHARACTERISTICS AND CONSEQUENCES IN THE SUBJECT

Rinaldo Conde Bueno^{1*}, Gleiciane Beatriz Santos Vitalino²

¹ Doutor em Psicologia, membro do Laboratório de Grupos, Instituições e Redes da UFMG, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, rinaldocob@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5592-3222>

² Graduada em Administração, trabalhadora da Rede Municipal de Educação, João Monlevade, Minas Gerais, Brasil, gelciaienbsv@gmail.com

Resumo

Neste artigo é proposta uma análise sobre os reflexos do assédio moral em trabalhadores que buscaram auxílio em sindicato e escritórios de advocacia de uma cidade do interior de Minas Gerais. A metodologia utilizada foi uma revisão de literatura sobre o tema e a aplicação de questionários semiestruturados que inferem sobre as características do assédio moral e suas consequências em relação ao trabalhador vitimado. Como resultado confirmou-se as hipóteses levantadas acerca do assunto nos trabalhadores locais, sendo o estresse o principal sintoma indicado pelos entrevistados, o desencadeamento da violência majoritariamente provocada por parte do superior hierárquico, os indivíduos expostos a situações de assédio desenvolvem algum tipo de psicopatologia e a maior incidência de assédio é no gênero feminino. Concluiu-se que a violência moral derivada das interações sociais e laborais não é somente um problema individual, mas um “assédio organizacional”, que se desenvolve em função de práticas agressivas ditadas pela produtividade a qualquer custo em detrimento de relações interpessoais razoáveis.

Palavras-chave: Assédio Moral; Ambiente Organizacional; Assédio Organizacional; Saúde do trabalhador.

Abstract

This article proposes an analysis of the effects of bullying on workers who sought help from a union and law firms in a city in the interior of Minas Gerais. The methodology used was a literature review on the topic and the application of semi-structured questionnaires that infer about the characteristics of moral harassment and its consequences in relation to the victimized worker. As a result, the hypotheses raised on the subject in local workers were confirmed, with stress being the main symptom indicated by the interviewees, the triggering of violence mostly caused by the hierarchical superior, individuals exposed to situations of harassment develop some type of psychopathology and the highest incidence of harassment is in the female gender. It was concluded that the moral violence derived from social and work interactions is not only an individual problem, but an “organizational harassment”, which develops due to aggressive practices dictated by productivity at any cost at the expense of reasonable interpersonal relationships.

Keywords: Moral Harassment; Organizational environment; Organizational Harassment; Worker's health.

©UNIS-MG. All rights reserved.

How to cite this article:

BUENO, Rinaldo Conde; VITALINO, Gleiciane Beatriz Santos. Assédio moral no trabalho: características e consequências psicopatológicas no sujeito. **Revista Mythos**

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa aborda um relevante problema vivenciado por grupos cada vez maiores de pessoas em seu ambiente de trabalho: o assédio moral e suas consequências em relação às vítimas envolvidas. As transformações sofridas pelo mercado de trabalho nas últimas décadas impactam profundamente no ambiente organizacional no que se refere à gestão de pessoas (ALBANAES, P; RODRIGUES, K. J. R.; PELLEGRINI, P. G., TOLFO; S. R., 2017). Mudanças essas que estão ligadas diretamente à qualidade de vida dos trabalhadores.

Na busca exaustiva da permanência no mercado para alcançar novos patamares de exigências dos consumidores, as organizações têm exigido de seus colaboradores não só qualificação profissional, mas também exigências subjetivas que vão além do âmbito profissional, tais como tarefas a serem entregues em menos prazo e com alta qualidade, muitas vezes de forma praticamente inalcançável (GAULEJAC, 2020). É exigido a todo instante que os trabalhadores sejam multifuncionais, quase como um esportista de alta performance (AMADO, 2000). Todo esse contexto contribuiu para o surgimento de uma violência moral nas relações organizacionais, sendo mais conhecida como assédio moral, que, apesar de sua ocorrência ser remota, o interesse pelo assunto é recente. Após exposições de estudo e pesquisas, a sociedade começou a se conscientizar sobre a importância do debate sobre este assunto.

Há autores que abordam o tema assédio moral como algo imposto pelas organizações, que tendem a recrutar indivíduos cuja conduta convém a seus interesses menos humanizados e mais estratégicos e mercadológicos (GAULEJAC, 2020; HIRIGOYEN, 2002; VIEIRA; LIMA e LIMA, 2012). Há críticas sobre os métodos de gestão, em que são estabelecidos objetivos incabíveis aos trabalhadores, como metas impossíveis de se alcançar (ENRIQUEZ, 2000; AMADO, 2000; VIEIRA, LIMA e LIMA, 2012). Os cargos estratégicos das empresas têm sido ocupados por indivíduos com características descritas como perversas (HIRIGOYEN, 2002), no qual se destacam pela distinção de personalidades frias e calculistas. Enriquez (2000) nos sugere pensar nesses indivíduos como guerreiros e ganhadores, que valorizam a *performance pela performance* e fazem do controle sobre o corpo uma das suas principais ferramentas. A teatralidade, as aparências, a capacidade de impressionar os colaboradores são indumentárias estruturais desses “esportistas de alta performance”.

Diante do conteúdo apresentado, a questão que direciona esse estudo é: quais reflexos, características e incidências do assédio moral na saúde dos trabalhadores podem ser destacados? A pesquisa visa identificar evidências delineadas na literatura sobre o tema em trabalhadores de uma cidade do interior de Minas Gerais que buscaram auxílio em sindicatos e escritórios de advocacia.

Os indivíduos expostos a tais circunstâncias podem vir a ter seu desempenho profissional minimizado, afetando conseqüentemente sua vida pessoal, contraindo danos físicos e mentais, comprometendo sua identidade, relações sociais, dentre outros danos.

Tendo em vista esta discussão acerca do “trabalho assediado”, a pesquisa apresentou como objetivo analisar os reflexos do assédio moral na saúde dos trabalhadores, identificar as características do assédio moral, analisar os reflexos que afetam a saúde dos trabalhadores decorrentes da exposição a situações de assédio moral e descrever as alterações no desempenho do assediado no ambiente de trabalho.

Portanto, o estudo nos levou a identificar e refletir sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, sendo que o desempenho da organização depende estruturalmente das condições de trabalho dadas aos seus membros. O problema dessa pesquisa foi guiado por uma questão

levantada em discussão acadêmica sobre a incidência do assédio em nossa realidade: o assédio configura-se tal qual como na literatura aqui em nossa cidade?

A metodologia utilizada para a concretização do estudo e a apresentação das análises dos dados coletados, foi de natureza aplicada, com abordagem qualitativa-quantitativa, tendo como característica do método de investigação a pesquisa exploratória e bibliográfica.

2 A LUTA DO TRABALHADOR

De acordo com Dejours (2015), no período de expansão do capitalismo industrial houve o aumento da produção mercadológica decorrente do êxodo rural e pela expansão dessa população para os polos urbanos.

Segundo Villela (2010) a invenção das máquinas e sua aplicação à indústria acarretaram em uma grande evolução nos métodos de trabalho, tendo em vista que para se obter determinado resultado produtivo não era necessário um grande número de trabalhadores.

No século XIX, muitas pessoas viviam em condições precárias e no trabalho o salário não assegurava o básico para se viver. Ou seja, sobreviviam-se ao trabalho. A falta de emprego punha, assim como hoje em dia, em risco o sustento da família. Essa época foi descrita como a “miséria operária” em decorrência da excessiva jornada de trabalho, da ínfima remuneração e da sujeição absoluta do trabalhador ao poder dos donos das indústrias da época. Sem qualquer direito em relação à organização laboral, os trabalhadores, incluindo crianças, adolescentes, mulheres grávidas e idosos eram submetidos a situações desumanas de vida e assédio irreparável dos patrões. (DEJOURS, 2015).

Para Villela (2010) a demanda de trabalho era muito inferior à oferta de mão de obra, acarretando péssimas condições de vida no trabalho e salários baixos. As reações à falta de higiene, acidentes de trabalho, dentre outros problemas, agravou a saúde da classe operária. “A luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência: viver, para o operário, é não morrer” (DEJOURS, 2015, p.14). Nessas condições, via-se em risco a mão de obra das empresas, e em consequência da miséria, ampliava-se o desenvolvimento da criminalidade.

Com toda essa problemática sofrida, decaiu o prestígio da burguesia devido a sua relação com a classe operária. Na tentativa de manter sua credibilidade, os representantes burgueses (empresários e industriários) recorrem aos especialistas e cientistas no intuito de estudar e propor soluções visando restabelecer a ordem moral.

Os movimentos de luta para uma ideologia revolucionária se fortalecem com a solidariedade dos operários, conduzindo a greves e outras manifestações e reivindicações dos trabalhadores. A partir daí o Estado intervém em questões de âmbito trabalhista. Os operários ganham força em relação ao poder do empregador, que até então era quem escolhia a “melhor forma” na lida com seus trabalhadores (DEJOURS, 2015).

Segundo Villela (2010), o Estado interfere como um instrumento de justiça social, tornando-se um órgão de equilíbrio dos fatores produtivos. De acordo com Dejours (2015) na década de 1890, há aparições das câmaras sindicais, associações e dos partidos políticos, levando assim as reivindicações operárias a um novo patamar, qual seja, o âmbito político.

As lutas operárias marcaram todo o século XIX, porém somente a partir do fim desse século, são obtidas leis sociais pertinentes à saúde dos trabalhadores, tais como leis sobre higiene e segurança do trabalho, acidentes de trabalho e aposentadoria para o conjunto de trabalhadores após 65 anos. “A organização dos trabalhadores traduziu-se na conquista primordial do direito de viver,

mesmo se as condições de existência estavam longe de serem unificadas para o conjunto da classe operária” (DEJOURS, 2015, p.18).

Villela (2010) afirma que a partir desse momento histórico, iniciavam-se as conquistas sociais obtidas pela classe trabalhadora, um processo gradativo de crescimento da constitucionalização dos direitos trabalhistas.

Entre a Primeira Guerra Mundial e 1968 houve repercussão do sistema taylorista na “saúde do corpo”. Dejours (2015, p. 19) destaca que

As performances exigidas são absolutamente novas, e fazem com que o corpo apareça como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho. O esgotamento físico não concerne somente aos trabalhadores braçais, mas ao conjunto dos operários da produção de massa. Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários.

Deste modo, o corpo se torna indefeso e frágil, sem proteção do aparelho mental, ficando à mercê do adoecimento. O “corpo dócil” atrelado a uma nova tecnologia de submissão, disciplinado e entregue às exigências do tempo e do ritmo de trabalho. Foucault (2022, p.182) sugere que

Se a decolagem econômica do Ocidente começou com os processos que permitiram a acumulação do capital, pode-se dizer, talvez, que os métodos para gerir a acumulação dos homens permitiram uma decolagem política em relação a formas de poder tradicionais, rituais, dispendiosas, violentas e que, logo caídas em desuso, foram substituídas por uma tecnologia minuciosa e calculada da sujeição. Na verdade, os dois processos, acumulação de homens e acumulação de capital, não podem ser separados; não teria sido possível resolver o problema da acumulação de homens sem o crescimento de um aparelho de produção capaz ao mesmo tempo de mantê-los e depois utilizá-los; inversamente, as técnicas que tornam útil a multiplicidade cumulativa de homens aceleram o movimento de acumulação de capital.

Para Foucault, a sociedade de economia capitalista como um todo foi adaptada a uma modalidade específica de poder disciplinar que estruturalmente exercia essa função de submeter relações de forças e dos corpos em amplos ambientes, desde regimes políticos até em instituições das mais variadas. A partir dessas constatações, o movimento operário busca a melhoria das relações entre saúde e trabalho travando uma luta que se instaurou e se faz presente até os dias atuais.

As guerras e as necessidades provocadas após as devastações que elas causaram nas nações em geral favoreceram algumas iniciativas e conquistas como a redução da jornada de trabalho, parte da exploração oriunda dos patrões aos trabalhadores e a legalização das organizações de forma um pouco mais humanizada. Gradualmente a doutrina da medicina do trabalho foi aplicada. Ao fim da Segunda Guerra Mundial são reconhecidas as doenças profissionais.

Após 1968 amplia-se a problemática tradicional, relacionadas à saúde, onde a sensibilidade às cargas intelectuais dá espaço aos estudos da saúde mental.

3 O MUNDO DO TRABALHO: SOBREVIVER AO ASSÉDIO?

Da industrialização nasceu um novo sistema, modificando os tempos sociais dos trabalhadores e levando-os à adaptação dos novos espaços de tempo para o desenvolvimento das atividades produtivas. A partir de então, esse tempo será restringido aos ritmos das máquinas e pelo limite da jornada de trabalho (CHANLAT, 1996).

Nos últimos anos, o mercado vive a constante tensão entre fazer com que o trabalhador se dedique ao máximo pela organização, buscando a junção com o trabalho coletivo e o incentivo à individualização. Ou seja, ao mesmo tempo em que a gestão de pessoas fala em trabalho de

equipe, desenvolve programas de recompensas com base em metas individuais estimulando a competição entre as pessoas (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Esse ambiente vem exigindo bem mais dos seus trabalhadores, induzindo a comportamentos hostis e conflitos interpessoais. Os cargos estratégicos das empresas têm sido ocupados por “indivíduos perversos”, por serem frios e privilegiar elementos racionais sem serem persuadidos pela emoção alheia (HIRIGOYEN, 2002). De acordo com Enriquez (2000) as organizações tendem a recrutar indivíduos, cuja conduta convém a seu feito, evidenciando as qualidades que favorecem o progresso da empresa.

Chanlat (1996) diz que é possível afirmar com Taylor e seus seguidores que as empresas passam a ser consideradas não só como um sistema de máquinas, mas também como uma entidade produtiva cujos resultados dependem das atividades que são adotadas pela administração.

Para Aguiar (2008) é fácil perceber que a saúde do ambiente de trabalho encontra-se relacionada à forma pela qual é exercido o poder do empregador. Os novos métodos de estratégia, decorrentes de um modelo produtivo prestigia a competitividade, emergindo a uma gestão por estresse, na qual se premia a pressão, a ambição, transformando colegas de trabalho em verdadeiros concorrentes.

4 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes de modo repetitivo e prolongado durante o período da jornada de trabalho caracteriza-se como assédio moral. Segundo Freitas (2001), nas organizações o assédio moral surge da junção de cobiça pelo poder e perversidade. Hirigoyen (2002) afirma que o assédio moral se manifesta por comportamento de atribuição discriminatório, sendo considerado um abuso e não podendo ser confundido como decisões legítimas no que dizem respeito à organização do trabalho. Um exemplo desse contexto são as mudanças de função que contrariam o contrato de trabalho.

Os conflitos interpessoais existentes nas organizações têm gerado a necessidade de identificar suas verdadeiras causas, formas de manifestação e como repercute na saúde dos trabalhadores. A cada conflito é imprescindível à identificação de sua origem. De acordo com Hirigoyen (2002) a relação desses conflitos interpessoais que geram o assédio moral é de característica do perfil psicológico, em que o assediador seria frio e calculista e o assediado, um indivíduo frágil.

Entretanto, Gaulejac (2020) critica os atuais métodos de gestão, que são estabelecidos objetivos incabíveis aos trabalhadores, metas impossíveis de se bater, por não serem proporcionadas as condições apropriadas à conquista desses objetivos.

A gestão gerencialista favorece o plano individual de liberdade e a autonomia, mas ao mesmo tempo, a organização cria uma crise permanente, induz a relações sociais pautadas pela competição e submetendo a carreira do indivíduo ao acaso das carreiras profissionais. A estratégia de conquista baseadas em valores de sucesso transforma a competição numa busca insaneável de ser o “primeiro”, não sendo essencial fazer bem, e sim fazer sempre melhor. A violência e a degradação das condições de trabalho se tornam fatores normais na corrida pelo desempenho; a competição generalizada transmite a ideia de que para ser melhor é preciso ser o primeiro não tendo a preocupação com as consequências negativas (GAULEJAC, 2020).

Clot (apud VIEIRA, LIMA, LIMA, 2012) afirma que o sofrimento dos trabalhadores não está na falta de reconhecimento de seus chefes ou colegas e sim na falta de reconhecimento de seu próprio trabalho, sendo impossibilitados de se reconhecerem em seu próprio ofício. Mas Clot não descarta a importância de reconhecimento aos trabalhadores. O autor sugere uma mudança na ênfase do

problema, pois o autorreconhecimento pode suprir até mesmo ausência de reconhecimentos hierárquicos.

O trabalho não caracteriza apenas o esforço individual, mas também a colaboração em equipe. O tratamento inadequado nas relações organizacionais gera gradualmente um ambiente intolerável. Segundo Barreto (2003), quando humilhados, os indivíduos sentem-se vulneráveis e inseguros em relação ao próximo. Para Aguiar (2008) Os indivíduos ao se sentirem ameaçados, deixam de levar uma vida normal, sendo afetados em todo o contexto de sua vida pessoal. Há casos em que se sentem esmagados e perdem inteiramente a disposição e a paixão pela vida, tornando-se rápida a destruição da identidade.

De acordo com Hirigoyen (2002), os sintomas decorrentes do assédio moral inicialmente são semelhantes aos do estresse. Os médicos identificam esses sintomas como perturbações funcionais, sendo uma autodefesa do corpo a tentativa de adaptação para encarar a situação sendo acrescido de sentimento de impotência. Quando o assédio moral se prolonga, um estado depressivo pode se instaurar, apresentando complexo de culpa, tristeza, desinteresse pelos próprios valores. Por vezes, os trabalhadores escondem os sintomas dos que estão à sua volta pelo fato de sentirem culpa por não estarem à altura de suas expectativas (DEJOURS, 2015). Há também o surgimento de distúrbios psicossomáticos quando as interferências psíquicas como estresse, depressão, dentre outros, se expressam em problemas ou doenças físicas. O corpo registra a agressão antes mesmo do cérebro, que não entende o acontecimento. Depois que o corpo apresenta o trauma sofrido, os sintomas podem vir a acontecer sob a forma de estresse pós-traumático. Apresentando-se de diversas formas, em alguns casos há emagrecimento ou aumento de peso, distúrbios digestivos, crise de pressão arterial, dentre outros sintomas (HIRIGOYEN, 2002).

Aguiar (2008) afirma que o assédio moral gera grandes prejuízos à organização com a degradação do clima de trabalho, acarretando sentimento de insegurança e o consequente bloqueio da inovação e criatividade dos indivíduos. Consequentemente o assédio prejudica também a sociedade, pois em geral, o indivíduo assediado, em virtude da baixa autoestima, passa a participar menos das atividades relacionadas à cidadania deixando de contribuir com suas opiniões, críticas e reivindicações para a melhoria de vida da comunidade

5 PROCESSOS METODOLÓGICOS

Segundo Marconi e Lakatos (2002), a metodologia é o conjunto de atividades sistemáticas e racionais que permite alcançar os objetivos propostos em uma investigação científica. Expõem as regras a serem seguidas na elaboração da pesquisa, sendo organizada de acordo com os aspectos de cada estudo (GIL, 2021).

Para Fonseca (2002), o método científico possibilita a elaboração conceitual da realidade que se deseja descobrir, envolvendo técnicas exatas, objetivas e sistemáticas, utilizando de suas regras para gerar conceitos e conduzir a observação para a execução do experimento e confirmação das hipóteses levantadas. Gil (2021) nos aponta que a metodologia requer a apresentação das informações acerca do assunto tratado. Portanto, em sequência, apresenta-se a metodologia utilizada neste estudo, sendo classificadas quanto à natureza, abordagem, objetivos e procedimentos técnicos da pesquisa.

Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, com o propósito de produzir conhecimentos e destiná-lo aos resultados. Segundo Marconi e Lakatos (2002), essa natureza caracteriza-se por interesse prático em que os resultados sejam aplicados de imediato na resolução do problema que

acontece na realidade. A abordagem utilizada para esse projeto foi a qualitativa-quantitativa. A qualitativa busca significados atribuídos aos fatos que observam. Nas palavras de Gil (1999), a abordagem qualitativa proporciona o aprofundamento da investigação das questões abordadas ao fenômeno de estudo. Já a abordagem quantitativa recorre à linguagem matemática para relatar as causas das ocorrências, podendo ser quantificado. Foca-se na objetividade e retrata a realidade do público-alvo com base na análise de dados (FONSECA, 2002). O método de investigação é de característica descritiva e contém citações feitas com base nos dados levantados por diversas pesquisas. Busca-se analisar as informações precisas considerando os aspectos em que estes foram registrados (BOGDAN; BIKLEN, 1994).

Em sequência, a pesquisa explicativa auxilia no método de investigação, tendo por objetivo identificar fenômenos caracterizados como assédio moral e fatores que determinam ou contribuam para a gravidade da saúde dos trabalhadores. Gil (2021) afirma que essa pesquisa se preocupa em identificar os determinantes que auxiliam para ocorrência dos fenômenos, tornando mais profundo a percepção da realidade, por explicar a razão das ocorrências.

Os métodos dos procedimentos técnicos do projeto são as pesquisas bibliográficas e o questionário, que possibilitou o levantamento das informações.

Foi utilizada a pesquisa bibliográfica que, para Gil (2021), tem por finalidade conceituar sobre o tema proposto e os dados são obtidos a partir de fontes escritas. Seu desenvolvimento baseia-se em materiais já produzidos tais como livros e artigos científicos. Proporciona ao investigador o contato direto de tudo que foi dito, escrito ou filmado sobre algum determinado assunto (MARCONI; LAKATOS, 2002).

A coleta de dados foi feita por meio de questionários semiestruturados. Após a coleta de dados, da contextualização do problema e da extração da temática, foram realizadas as análises dos resultados e a interpretação das informações, destacando-se os aspectos relevantes que refletem na saúde dos trabalhadores mediante a exposição em situações de assédio moral. A pesquisa em tela foi aprovada pelo Comitê de Ética da Faculdade onde se vinculavam os membros acadêmicos e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi assinado por todos os participantes que responderam ao questionário.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em se tratando de um assunto delicado, no qual grande parte dos trabalhadores não expõe sua situação, identificou-se a necessidade de buscar meios de intermediação para realização de indicações compatíveis com o tema. Em contato com sindicatos, advogados e trabalhadores foram selecionados 25 candidatos que mostraram interesse em participar. Contudo, não se obteve o retorno de todos os participantes. Dos 25 que confirmaram sua participação apenas 10 responderam ao questionário e enviaram o termo de livre consentimento devidamente assinado. Alguns dos que mostraram interesse em fazer parte da pesquisa decidiram não participar porque ainda se sentiam muito incomodados em falar sobre o assunto. Portanto, foram utilizados os dados dos 10 respondentes, sugeridos pelo sindicato e escritórios de advocacia da cidade.

A pesquisa foi dividida em dois momentos. Primeiramente, ocorreu o levantamento de dados quantitativos através da aplicação de um questionário, entregue via e-mail ou pessoalmente, contendo 11 perguntas de múltipla escolha e uma questão aberta sobre o tema. A partir do pré-teste, realizado com dois trabalhadores, foi estabelecido o tempo médio de 10 minutos para o preenchimento do mesmo. Para assegurar o anonimato dos pesquisados, foram enviados

juntamente com o questionário o termo de livre consentimento, esclarecendo sobre a pesquisa e confirmando o sigilo.

Em um segundo momento, tal levantamento buscou relatar de forma quantificada e qualitativa as consequências para as vítimas envolvidas em situação de assédio, assim como descrever as alterações no desempenho do assediado pela sua experiência, percebendo-se as características do assédio moral. Após essa etapa foi realizada uma análise reflexiva caracterizando-se em uma abordagem qualitativa, na qual ocorreu a interpretação cuidadosa acerca da questão levantada no questionário sobre o tema.

Deste modo, pode-se obter uma ampla análise das consequências que o assédio moral acarreta em diferentes esferas da vida do indivíduo, propagando seus feitos na saúde física e psíquica, ambiente de trabalho e na vida privada.

Para análise de dados, inicialmente faz-se necessário a apresentação dos pesquisados para conhecimento das características dos mesmos. A pesquisa foi respondida por 10 pessoas, sendo que, desta amostra, constam 1 trabalhador não assediado e 9 trabalhadores assediados. Informe-se a sua caracterização em termos de gênero, etnia e idade.

Dos 10 trabalhadores que responderam, 6 são do gênero feminino e 4 do gênero masculino, sendo 5 pardos, 3 pretos e 2 brancos, conforme exposto no Gráfico 1.

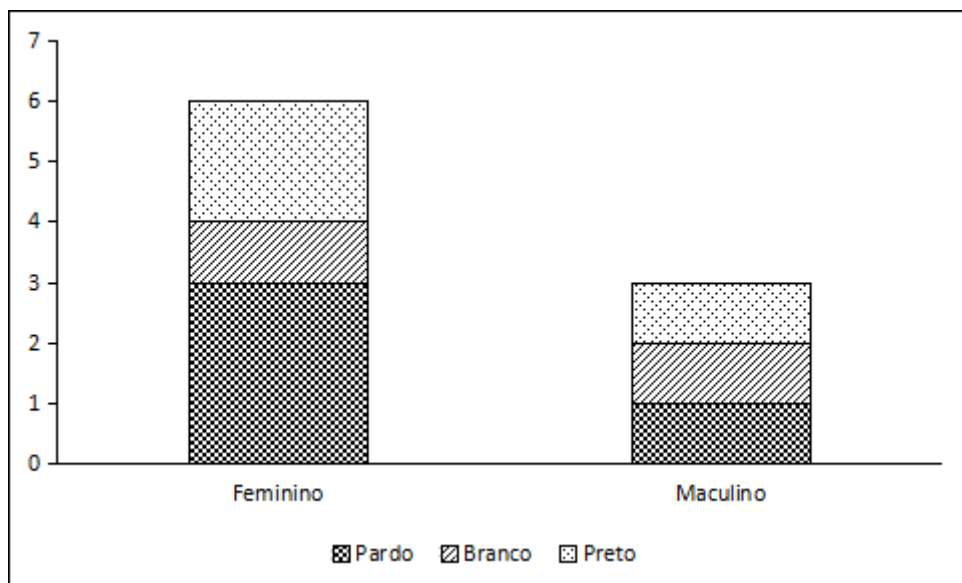


Gráfico 1 - Etnia dos entrevistados estratificado por gênero.

De acordo com os dados obtidos, as mulheres foram mais expostas ao assédio moral do que os homens, evidenciando que no mercado de trabalho as mulheres tendem a ter mais chances de serem as vítimas. Tal diagnóstico se assemelha a estudos realizados por alguns autores (HIRIGOYEN, 2002; BARRETO, 2003). As mulheres não somente são vítimas mais frequentes, como são agredidas de forma diferentes, tais como investidas com conotações sexistas e machistas, que são muito frequentes.

Hirigoyen (2002) evidencia claramente em seu estudo a diferença entre a distribuição dos gêneros: 30% dos casos ocorreram com homens, enquanto 70% ocorreram com mulheres.

Quanto à idade das vítimas, podemos constatar que estas eram predominantemente pessoas adultas, na faixa etária aproximada de 21 a 45 anos e em nenhum caso aparecem os trabalhadores

de 15 a 20 anos (Gráfico 2). Este fato corrobora com o estudo de Hirigoyen (2002), em que a autora francesa indaga que se tem a impressão de que os jovens sofrem com mais frequência de abusos de poder do que de assédio moral, pois enfrentam tarefas difíceis, tendo pouca experiência no mercado de trabalho.

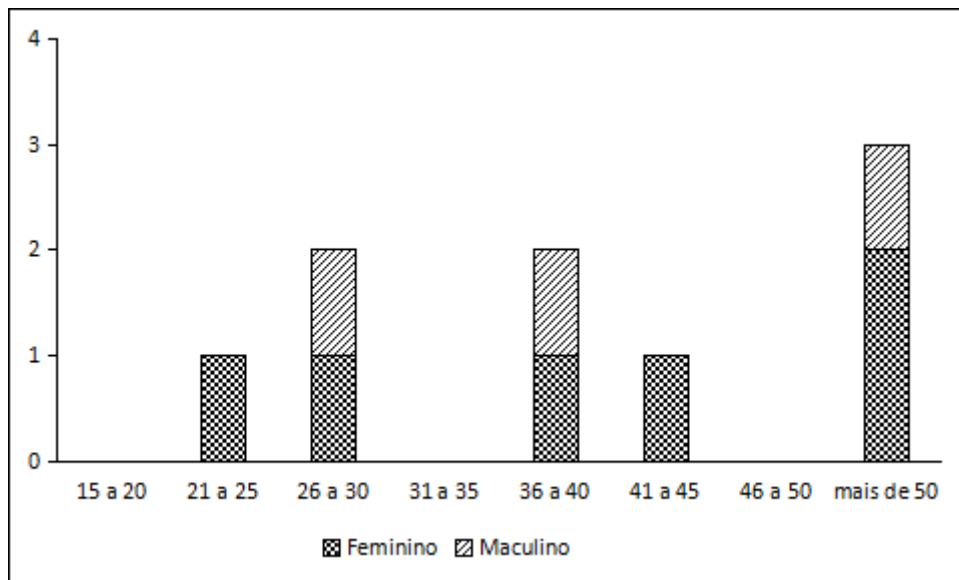


Gráfico 2 - Idade dos entrevistados estratificado por gênero.

Em sequência, faz-se a apresentação e análise dos dados adquiridos a partir desta pesquisa por meio do questionário. Neste momento, a análise efetuada é de dados quantitativos, classificados em seis categorias: nível hierárquico do agressor, forma da agressão, efeitos na saúde, atitude tomada a respeito da situação, ramo de atividade na qual trabalhava e auxílio médico e psicológico.

Em relação aos agressores, destacam-se os superiores hierárquicos, sendo os mais apontados pelos pesquisados. Tal incidência é confirmada em outros estudos (HIRIGOYEN, 2002; AGUIAR, 2008). Chamamos de assédio vertical descendente o abuso que surge a partir do superior hierárquico para o subordinado, ou seja, a subordinação parece induzir o superior a tirar proveito de sua alçada, submetendo os trabalhadores a seus interesses e “suas regras”. Sua motivação se difere em vários aspectos. Gaulejac (2020) infere que a gestão gerencialista induz a princípios de competição generalizada, em que cada trabalhador deve batalhar para sua existência social. Tal competição leva a entender que para ser o melhor, muitas vezes o indivíduo não se preocupa com as consequências negativas provocadas nesse contexto.

Sendo assim abre-se um viés nessa investigação: até que ponto os novos métodos de gestão, métodos de motivação, incentivo a resultados cada vez mais rápidos contribuem para o assédio?

O Gráfico 3 expõe os assédios sofridos pelos entrevistados.

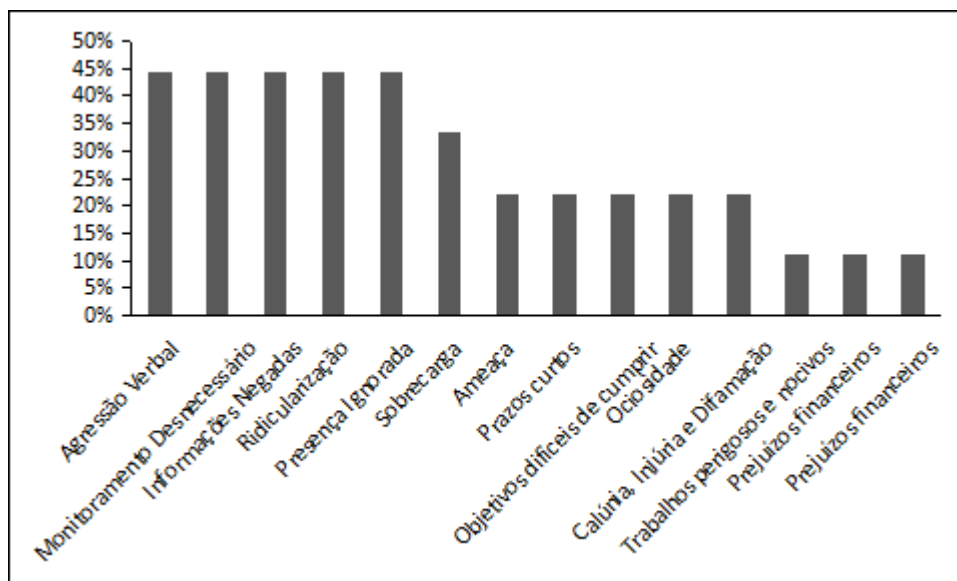


Gráfico 3 - Assédio sofrido pelos entrevistados

Analisando as respostas, verificou-se que 4 (44,44%) participantes sofreram agressões verbais; monitoramento de suas tarefas de forma desnecessária; foram negadas informações imperativas para o desempenho de suas tarefas; ridicularizados ou humilhados perante colegas ou terceiros; sua presença foi ignorada por colegas ou superiores; 3 (33,33%) participantes sofreram sobrecarga de trabalho; 2 (22,22%) informaram que receberam algum tipo de ameaça; tarefas com prazos ou objetivos difíceis de cumprir; foram deixados em situação de ociosidade (sem nada para fazer); dirigiram-se a eles de forma agressiva; 1(11,11%) informou que foi obrigado(a) a fazer trabalhos perigosos ou nocivos a sua saúde; 2 (22,22%) dos participantes relataram, além das agressões citadas no questionário, outros incidentes, havendo um relato de calúnia, injúria e difamação e processos administrativos abusivos; e outro sofreu prejuízos financeiros.

O assédio moral é caracterizado por sua repetição, incidindo em atitudes, palavras e comportamentos que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos. Todavia, sua repetição o torna destruidor. Sua gravidade não depende da duração de tempo em que o indivíduo é exposto a tais situações, mas também em relação à intensidade de violência da agressão. Para Hirigoyen (2002) algumas atitudes podem prejudicar fortemente uma pessoa em um período de tempo muito curto.

Os efeitos decorrentes do assédio moral são expressivos na diminuição da motivação do trabalhador. Em longo prazo podem trazer danos irreparáveis. Sendo assim, questionamos aos pesquisados sobre as consequências advindas do assédio que sofreram.

Considerando que a maioria dos pesquisados indicaram mais de um sintoma, apresentando-se com maior frequência o estresse dos 9 assediados, conforme exposto no Gráfico 4.

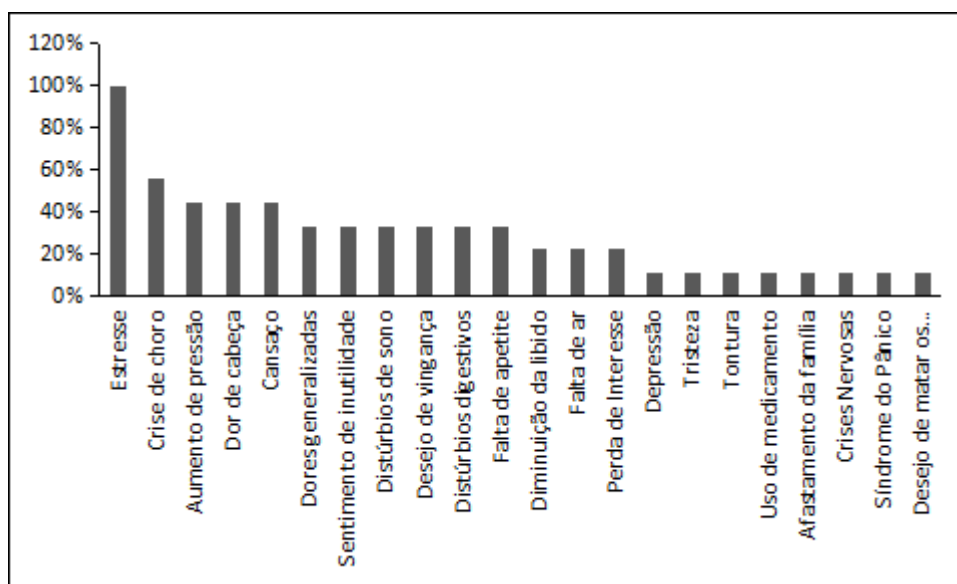


Gráfico 4 - Sintomas decorrentes do assédio

Outros sintomas frequentes foram: crise de choro sendo identificado por 5 pessoas (66,67%); 4 (44,44%) informaram ter tido aumento da pressão arterial, dor de cabeça constante, cansaço o tempo todo; 3 (33,33%) com dores generalizadas, sentimento de inutilidade, insônia ou sonolência exagerada, desejo de vingança, distúrbios digestivos, falta de apetite; 2 (22,22%) diminuição da libido (desejo sexual), falta de ar, perda de interesse pelas coisas; 1 (11,11%) informou depressão, tristeza, tonturas, aumento da frequência cardíaca ou início do uso de medicamento, afastou-se de sua família; 2 (22,22%) dos participantes mencionaram outros sintomas além dos sintomas citados no questionário, que relataram da seguinte forma: Testemunho 1 – “Crises nervosas que me levaram a longo tratamento psiquiátrico. Vergonha de sair à rua e conversar com as pessoas. Total isolamento social (sic)”; Testemunho 2 - “Síndrome do Pânico e desejo de vingança obsessão por matar os agressores (sic)”.

Segundo Aguiar (2008), os sucessivos ataques dirigidos às vítimas geram distúrbios psicossomáticos e psicológicos, sendo mais comum a ocorrência de estresse, crises de choro, sentimento de inutilidade e fracasso, obsessões, fobias, crises de autoestima, depressão, angústia, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, aumento da pressão arterial, abuso de álcool, tabaco e outras drogas e pensamentos suicidas.

Para Barreto (2003) quando é frequente a repreensão, a intimidação, a humilhação, o ambiente de trabalho transforma-se em um local de tristeza, desprazer, sofrimento e até mesmo de desconfiança. Esse mal-estar provocado pelas condições dos ambientes citados pode estender-se até mesmo ao ambiente familiar, reproduzindo-se as humilhações sofridas do ambiente de trabalho, à distância.

Em relação às atitudes tomadas sobre o assunto, alguns pesquisados informaram mais de uma ação tomada, conforme exposto no Gráfico 5.

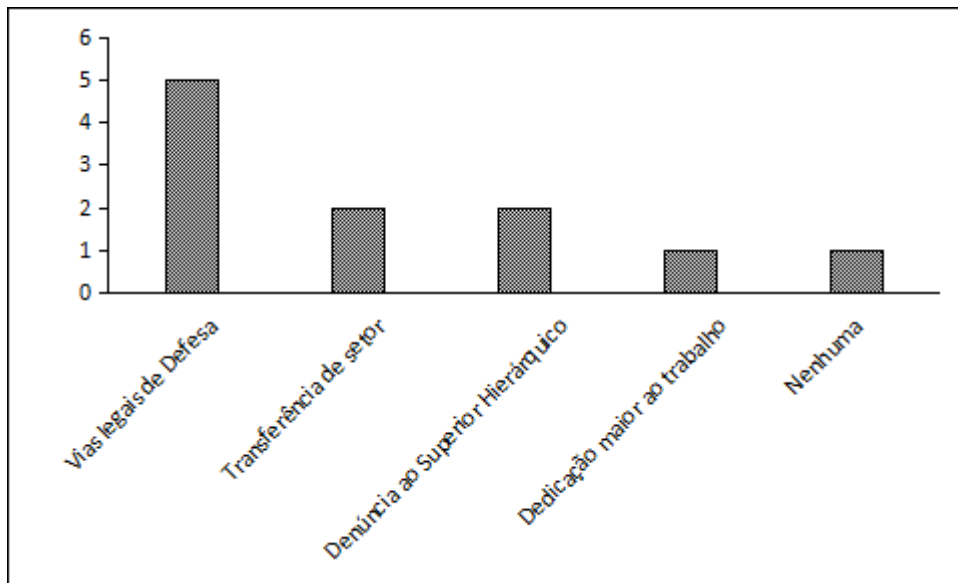


Gráfico 5 - Atitude dos entrevistados devido ao assédio

Dos pesquisados, apenas 5 recorreram às vias legais de defesa, 2 solicitaram transferência a outro setor; 2 denunciaram o agressor ao seu superior hierárquico, 1 não tomou nenhuma atitude; 1 dedicou ainda mais ao trabalho.

O assédio moral pode surgir em diversos ramos de atividade de empresas. Nesse estudo, 7 dos pesquisados eram do setor público; 1 do setor industrial e 1 da área de consultoria, conforme exposto no Gráfico 6. Como referido na literatura, Hirigoyen (2002) diz que é evidente que o assédio no setor privado dure menos do que no setor público, pois os agressores no setor público estão protegidos pela sua estabilidade. Em função disso, as vítimas do referido setor vivenciam por longos períodos essa situação e por isso tendem a ter resultados mais drásticos.

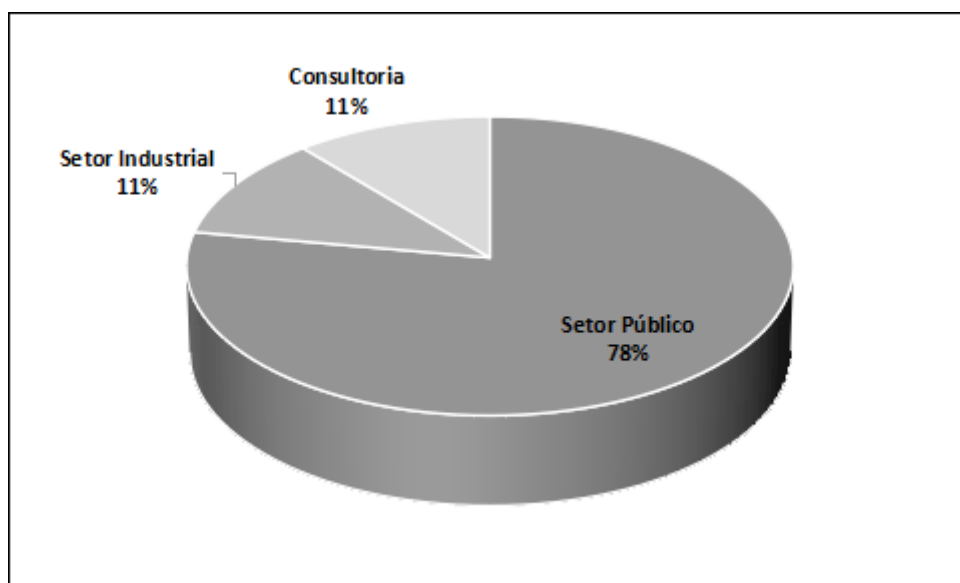


Gráfico 6 - Ramo de atividade dos Assediados

Por essa constatação podemos compreender que os trabalhadores do setor privado, devido a maior rotatividade de funcionários e dúvidas quanto a sua estabilidade, não recorrem às vias legais, ou até mesmo não tomam nenhuma atitude.

Dos 9 trabalhadores assediados, 5 procuraram ajuda médica e psicológica e 4 afirmaram que não o fizeram. Segundo Barreto (2003) é comum para os trabalhadores pensarem que tudo o que os impede de trabalhar seja assustador. Sendo assim, adoecer para eles indica uma dimensão de sofrimento e que não pode ter lugar em seu cotidiano. Por isso, em sua maioria, as pessoas não assumem precisar de ajuda para superar sua condição. Em seu estudo, Barreto (2003) diz que expressiva parte dos profissionais que buscam por emprego é imediatamente rejeitada quando consta em sua carteira de trabalho algum registro de doenças. A saúde perfeita é uma exigência, como um pré-requisito na obtenção de um emprego. Para Dejours (2015), os trabalhadores consideram que a doença é uma catástrofe na vida das pessoas. O corpo deve ser “silencioso” e todas as possibilidades de doença ou de sua evidência devem ser evitadas. O hospital é a derrocada final do fracasso na vida dos trabalhadores, que almejam sempre uma vida plena de saúde e um desejo de plenitude no trabalho, mesmo sendo este danoso ao seu corpo e sua mente.

Neste contexto podemos confirmar com o auxílio da literatura que existem alterações do desempenho do trabalhador assediado no ambiente de trabalho. Segundo Dejours (2015), a partir das exigências que a organização submete o funcionamento mental de seus trabalhadores gera-se a desestruturação psicoativa que ocasiona dificuldade de relacionamento com os colegas de trabalho, podendo vir a colocar em perigo o equilíbrio mental e a repreensão de si dos trabalhadores, afetando até mesmo as relações fora ao ambiente de trabalho e na esfera familiar.

Hirigoyen (2002) afirma em seu estudo que essas práticas têm como consequência a desmotivação, trazendo um clima de inquietação e medo que faz com que o indivíduo perca a confiança em si mesmo e nos outros. Para o assalariado é identificada a perda de renda; para os que são demitidos, acrescentam-se despesas médicas e tratamento psicoterápico, despesas com advogados que em geral não são reembolsáveis. Para o empregador, as consequências são as despesas com seguro social, afastamentos, indenizações e aposentadorias antecipadas.

Hoel e Cooper (apud MARTININGO FILHO, SIQUEIRA, 2008) afirmam que os trabalhadores assediados, tendem ter os piores desempenhos comparando-se aos demais trabalhadores. Segundo Aguiar (2008) é evidente que a violência moral cometida no ambiente organizacional maximiza a ocorrência de acidentes de trabalho em razão ao ataque vivenciado pelas vítimas, pois as mesmas se encontram desatentas, com dificuldade de concentração. Além disso, esse quadro leva ao absenteísmo, à queda na produtividade e competitividade, causa importante rotatividade de funcionários nas empresas e, conseqüentemente, gastos para contratação de outros, a diminuição da qualidade de serviços e produtos prestados, o desgaste na imagem da empresa pelos processos judiciais e queda na lucratividade.

No intuito de conhecer o que os trabalhadores pensam a respeito do tema foi solicitado uma declaração acerca do assunto, realizando uma análise quanto às abordagens empregadas pelos pesquisados com a seguinte questão: “Gostaria de declarar algo mais sobre este tema?”.

Com base nas declarações dos trabalhadores, podemos fazer uma reflexão sobre o tema, indicando ser o assédio moral uma prática comum e ainda muito pouco discutida no ambiente de trabalho. Cabe ressaltar que no trabalho em tela, essas inferências referem-se ao meio laboral dos entrevistados. É nítida a falta de amparo da classe trabalhadora no que diz respeito a esse assunto, pelo menos foi o que pudemos constatar em nossa cidade interiorana mineira. Um dos testemunhos diz: “Não percebi nenhuma preocupação de meus superiores em lidar com esse problema (sic)”. Fala-se em motivação no ambiente de trabalho, excelência nos resultados, visando alcançar os objetivos da empresa, mas também é necessário voltar a atenção para os líderes e gestores, até porque estudos já identificaram que a frequência dessas práticas advém

principalmente dos superiores hierárquicos. Porém, como os superiores vão abordar esse assunto sendo o principal pivô dessas práticas, como nos apontam a literatura, assim como a análise de resultados dessa pesquisa? Ainda é difícil mensurar até que ponto essas agressões provêm do próprio perfil do agressor ou de motivações internas e externas. Não que se negue que a “perversidade” em nossa sociedade não exista, mas algumas questões, como o modelo de gestão, por exemplo, devem ser consideradas mediante a tal problema exposto.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como problemática apontar os reflexos do assédio moral na saúde dos trabalhadores em uma cidade do interior de Minas Gerais. De acordo com o trabalho desenvolvido, podem-se confirmar as hipóteses levantadas, tais como a constatação de que: indivíduos expostos a situações de assédio desenvolvem algum tipo de psicopatologia, os níveis dessas anomalias surgem de acordo com a intensidade e tempo exposto às agressões, o episódio de assédio mais assinalado foi a agressão verbal, o gênero feminino é mais assediado que o masculino e que os superiores hierárquicos são os principais agressores no assédio.

Deste modo, foram analisados de que forma a exposição a situações de assédio moral afeta a saúde dos trabalhadores, sendo possível confirmar que tais situações causam danos prejudiciais a quem sofre, e o sintoma mais frequente desenvolvido pelos pesquisados foi o estresse.

A partir desses dados, podemos descrever as alterações no desempenho do assediado no ambiente de trabalho com o auxílio da literatura, em que se pode identificar que para a organização há a degradação do clima de trabalho, acarretando sentimento de insegurança e consequente bloqueio da inovação e criatividade e aumento de índice dos acidentes. Pode-se constatar a partir dos estudos e dos dados analisados nessa pesquisa que o assédio não somente afeta o desempenho organizacional, como também se expande para as relações sociais e familiares.

Baseando-se no tema abordado neste estudo, a pesquisa teve como um de seus fundamentos a contribuição de caráter social ao analisar os conceitos do assédio moral como um assunto tão delicado a ser tratado e lembrado, seja na academia, seja na comunidade em geral. Esse tema pode instigar alguns trabalhadores a expor sua situação, apesar de aqui ter atingido um número pequeno de pessoas. Entretanto, mesmo com uma amostragem reduzida, pudemos confirmar os dados levantados anteriormente por outros pesquisadores, o que reitera a importância de se produzir estudos em áreas de interesse social. O estado da arte acerca do assédio moral pode ser confirmado na localidade em que foi realizada a pesquisa.

Para a universidade, esse texto traz à luz contribuições no âmbito de formação de futuro gestores. Saber a respeito do tema, como pode ser constatado pela pesquisa e confirmado na literatura, aponta para a necessidade de reflexão e mudança de posicionamento dos superiores hierárquicos, que aparecem como os maiores responsáveis pela prática do assédio.

Aos profissionais que atuam como gestores, o estudo mostra a importância em debater este assunto dentro das organizações, no intuito de minimizar a ocorrência do assédio moral, assim como proporcionar aos profissionais e trabalhadores inflexões sobre o tema. Que tenhamos administradores e gestores mais sensíveis à questão e capacitados para lidarem com a realidade atual.

Esse estudo não se detém somente a esse trabalho e seus resultados são apenas contribuições sobre o tema tratado. As limitações aqui evidenciadas encontram-se no fato desta pesquisa ter alcançado um número pequeno de pesquisados. Sendo assim, não atingiu uma variedade maior de gênero, funções, ramos de atividade da empresa em que o assediado trabalhou, dentre outros fatores. Todas essas questões afetariam significativamente no resultado deste estudo, o que nos leva a indicar novas e variadas pesquisas sobre o tema aqui abordado.

Mediante o enfoque tratado, sugerem-se para pesquisas futuras os temas: assédio moral no setor de educação pública e privada da cidade e psicopatologia organizacional com abordagem de suas características e randomização de seus membros para uma discussão preventiva. Esses temas certamente serão importantes para uma discussão mais ampla e que abarque mais setores em que a ocorrência do assédio moral é muito relevante. Seguramente teremos uma leitura mais aproximada da nossa realidade e que poderá aventar novas perspectivas aos nossos trabalhadores e melhores direcionamentos aos nossos gestores acerca da questão proposta.

Por fim, conclui-se que o trabalhador não é o único afetado, pois as agressões refletem nas organizações em diversas formas. Tais práticas podem vir a incapacitar temporariamente ou não o profissional, acarretando em despesas trabalhistas, afastamento, comprometendo sua identidade, suas relações sociais e familiares. Apesar de várias mudanças significativas no mercado para a alavancagem dos resultados e tantas conquistas pela evolução das empresas, os trabalhadores ainda se encontram sem amparo adequado dentro das organizações. Sendo assim, não expõem sua própria situação, tal qual seria razoável para eles, levando-os ao sofrimento diário quando o assédio ocorre. Uma vez que o assédio deriva das interações sociais, podemos inferir que não é um problema individual. Faz-se necessário que as gestões atuais voltem sua atenção para o capital humano e não predominantemente pelo fator econômico. Consideramos imprescindíveis outros estudos sobre esse tema tão caro e importante para a sobrevivência humana, mais especificamente na relação homem e trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**, 2008. Recuperado a partir de <https://hdl.handle.net/20.500.12178/80548>

ALBANAES, P; RODRIGUES, K. J. R.; PELLEGRINI, P. G.; TOLFO, S. R. Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. **Revista de Psicologia**, v. 35, n.1, 2017.

AMADO, Gilles. Coesão organizacional e ilusão coletiva. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de (org.). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.

BOGDAN, Robert C.; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto: Porto Editora, 1994.

CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: Dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, Christophe. **Loucura do Trabalho**. São Paulo: Cortez Editora, 2015.

BUENO, Rinaldo Conde; VITALINO, Gleiciane Beatriz Santos.

Assédio moral no trabalho: características e consequências psicopatológicas no sujeito

ENRIQUEZ, Eugene. O indivíduo preso na estrutura da armadilha estratégica. In: Motta, Fernando C. Prestes; Freitas, Maria Ester de (org.). **Vida Psíquica e organização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: Uec, 2002.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: história da violência nas prisões**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2022.

FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, [s.l.], v. 41, n. 2, p.8-19, jun. 2001. Recuperado a partir de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000200002.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias & Letras, 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTININGO FILHO, Antônio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas**, 2008. Recuperado a partir de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712008000500002.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s.l.], v. 37, n. 126, p.256-268, dez 2012. FapUNIFESP (SciELO). Recuperado a partir de <http://dx.doi.org/10.1590/s0303-76572012000200007>.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2010.