

VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO: ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR

Mirely Ferreira dos Santos¹
Livia Maria Duarte de Castro²

Resumo

Neste estudo, apresentamos os resultados de uma pesquisa sobre assédio moral no ambiente de trabalho, desenvolvida no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas – campus São Gabriel da Cachoeira. Foi realizada com os Técnicos Administrativos em Educação no ano de 2018. A pesquisa teve como objetivo identificar as práticas de assédio presentes no campus e saber as consequências dessa prática para a saúde do servidor. Trata-se de uma pesquisa quanti- qualitativa, em que utilizamos a aplicação de questionários para coleta dos dados. Os resultados obtidos são a associação do assédio a comportamento ameaçador, desqualificação, abuso, transgressão de direitos, ato de constrangimento e violência. E as consequências para a saúde foram o surgimento de doenças psicológicas. Através dos resultados obtidos, conforme os entrevistados que sofreram assédio moral no ambiente de trabalho, constatamos que predominaram casos de estresse 34%, 29% afirmaram ter apresentado crises de ansiedade, 8% depressão. Acreditamos que é possível prevenir as práticas de assédio sendo um dos caminhos a denúncia, ações de esclarecimento acerca da temática e posturas diferenciadas por parte dos gestores. O ambiente de trabalho deve ser um local livre de danos para a saúde das pessoas, portanto é

1 Mestre em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de Roraima – UFRR, Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT do IFAM/IFSP.
E-mail: mirelyferreira05@gmail.com.

2 Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará - UFC, Técnica em Assuntos Educacionais – IFAM/ CSGC.
E-mail: livia.maria@ifam.edu.br

imprescindível manter boas relações e evitar que o sofrimento psíquico seja utilizado para se perpetuar relações de poder.

Palavras-chave: Assédio Moral, Violência, Saúde, Trabalho.

Introdução

A investigação que deu origem ao presente artigo foi desenvolvida a partir de uma pesquisa do Projeto de Iniciação Científica – PIBIC, realizada no ano de 2018, que tinha como título: “Assédio no ambiente de trabalho: consequências para a saúde do trabalhador”. Esta possuía como objetivo geral identificar as práticas de assédio presente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - IFAM, campus São Gabriel da Cachoeira/AM, além de pretender descrever as consequências que esses atos poderiam trazer para a saúde dos servidores.

Pontua-se que ainda são poucos os estudos sobre essa temática nos países de baixa renda, sobretudo em municípios longínquos e difíceis de acesso, como o município de São Gabriel da Cachoeira, localizado no noroeste do estado do Amazonas, sendo considerada uma das regiões mais pobres deste Estado. Os sujeitos da pesquisa foram servidores que estavam exercendo suas funções no campus, envolvendo, portanto, Técnicos Administrativos em Educação e Docentes.

Aqui fazemos um recorte, apresentando uma parte da referida pesquisa, tendo como sujeitos apenas os Técnicos Administrativos em Educação e elencando algumas questões orientadoras: O que é assédio para o Técnico Administrativo em Educação? Este considera a prática de assédio um tipo de violência? Dentre os objetivos propostos buscou-se analisar os impactos das práticas de assédio nas relações de trabalho e avaliar a associação entre assédio e o surgimento de doenças nos servidores.

Tratou-se, portanto, de uma pesquisa quanti-qualitativa em que utilizamos como instrumento de coleta de dados junto aos sujeitos a aplicação de questionários. Ressalta-se a relevância e justificativa de ter-se realizado esta pesquisa, tendo como intuito de contribuir para melhorar a qualidade de vida e de saúde dos trabalhadores, pois o assédio é um tema ainda pouco discutido e que traz medos e receios pelos assediados, em razão de sua crescente importância e de seus efeitos cruéis, é de fundamental importância que essa temática seja discutida de forma séria e comprometida por toda a sociedade.

O fenômeno da violência tem atingido diferentes grupos e instituições, causando sérios danos seja no nível das relações, seja aos indivíduos que são vítimas das diferentes manifestações da violência. Nessa perspectiva, essa pesquisa demonstrará uma dessas manifestações que é o

assédio, este como uma das representações tem sido identificado como importante fator de risco para a saúde dos trabalhadores.

Dentre as práticas de assédio identificadas e estudadas por diversos autores, nesse artigo exploraremos o mais presente em nossos achados e que é uma das expressões mais recentes dentre os tipos de violência que é o assédio moral, o qual é concebido como um tipo de violência que tem participação predominante de colegas e chefes como praticantes das ofensas, alta preponderância e graves consequências para os trabalhadores assediados, assim como para o ambiente de trabalho (PALACIOS et al., 2002). Este tipo de assédio causa impacto na vida pessoal, familiar e social do trabalhador. Não se trata, porém, apenas de uma questão individual, pois ela ocorre no universo organizacional e entre profissionais que usam prerrogativas organizacionais; ou seja, este é também um problema das organizações (ZANETTI, 2008).

Conforme o Conselho Nacional do Ministério Público, o assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas. (BRASIL, 2016).

Segundo Barreto (2013), trata-se da exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho, e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas em que predominam condutas negativas, relações desumanas e éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-os a desistirem do emprego.

Esse tipo de assédio tem maior incidência no serviço público, apresentando -se de maneira mais visível e marcante. Segundo Medeiros e Gomes (2016), a violência no trabalho tais como insultos, ofensas, maus-tratos e perseguições são praticadas provavelmente desde o início das relações de trabalho. No entanto, cientificamente enquanto fenômeno social e sob a denominação de assédio moral no trabalho tornou-se objeto de estudo há pouco tempo, em meados da década de 70 do século XX, em decorrência de sua intensificação diante das transformações do mundo do trabalho. Castro (2012, p.21) diz "O assédio moral é um fenômeno antigo, porque a violência moral no trabalho sempre existiu. Mas só

recentemente, sobretudo a partir da década de 1980, é que se identificou o problema”.

O assédio moral no trabalho configura um tipo de violência psicológica contra o trabalhador. Este de acordo com Viana (2015, p. 273) “caracteriza uma violência de natureza psicológica que atenta contra a personalidade, a dignidade e a integridade física ou psíquica do indivíduo através de atitudes abusivas e frequentes.” A violência pode ser definida como o uso deliberado da força física ou o poder, como ameaça ou efetivo, contra a própria pessoa, um terceiro, um grupo ou uma comunidade, que cause ou tenha muitas possibilidades de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos de desenvolvimento ou privações (BUTCHART et al., 2004).

Para Barreto (2003, p. 197), “a humilhação constitui um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e saúde de trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais e na sociedade”. Temos assim o que é pontuado na perspectiva da dinâmica do assédio moral por Viana (2015, p.274) “embora seja uma forma sutil de violência, dificilmente perceptível para as pessoas circundantes, importa enfatizar que se trata de uma violência declarada, com a intenção de atacar a vítima e dela extrair sua individualidade.”

Estudos demonstram que o assédio está presente nas diferentes instituições e relações de trabalho, o assédio moral, por exemplo, é praticado principalmente por superiores hierárquicos, após, por colegas ou mesmo colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção por inferiores hierárquicos e clientes. O assédio moral torna-se prejudicial aos trabalhadores na medida em que as condutas das pessoas passam a ser abusivas e atentam contra a dignidade humana. Nascimento e Neto (2017) consideram que a presença do assédio moral nas relações de trabalho se tornou um tema tão importante a ser discutido que tem motivado desde pesquisas acadêmicas às representações literárias e cinematográficas.

Considerando que a ocorrência dessas práticas de assédio desestabiliza o cotidiano do trabalhador, sendo classificado como uma aflição social, uma vez que interfere em todas as esferas da vida. Essa congruência de fatores produzem consequências para a saúde do trabalhador. Destaca-se a relevância do presente estudo, uma vez que, trata-se de uma abordagem sobre as implicações de casos de assédio moral e suas consequências para à saúde do trabalhador, nessa perspectiva vale ressaltar que a saúde é direito constitucional de todas as pessoas.

Dentre os resultados percebidos estão o assédio moral caracterizado como uma transgressão aos direitos individuais, comportamento ameaçador que parte quase sempre de superiores os quais abusam do poder. Além de constatar que a prática do assédio afeta as relações interpessoais e de trabalho, assim como no surgimento de doenças em sua maioria psicológicas.

Metodologia

A metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa foi de cunho quanti – qualitativo. Este de acordo com Oliveira (2010) possibilita um processo de reflexão e análise para entendimento detalhado do estudo a que nos propomos em seu contexto histórico e/ou segundo sua estruturação, além de permitir maior aproximação com o estudo que nos apresentamos e considerar aspectos singulares que se manifestam no processo.

Esta pesquisa foi realizada durante a execução de um Projeto de Iniciação Científica* no IFAM/campus São Gabriel da Cachoeira, teve parecer favorável com o número do Comitê de Ética em Pesquisa - CEP. 359.

Inicialmente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, ou seja, o contato com a literatura das principais categorias que compunham previamente o estudo para que assim pudéssemos nos familiarizar e ter melhor compreensão. De acordo com Matos e Vieira (2001) a pesquisa bibliográfica é realizada a partir de levantamento de material de dados já analisados e publicados por meios escritos e eletrônicos.

O delineamento que subsidiou a pesquisa foi o estudo de caso, este que segundo Ludke e André (1986) valoriza a descoberta de novos elementos, considerando a interpretação de determinado contexto e busca retratar a realidade de forma mais completa. Portanto, é uma abordagem reflexiva e descritiva.

Para coleta de dados Gil (2009) sugere a necessidade de identificar, descrever e analisar o local que ocorre o fenômeno, os atores envolvidos, os eventos e os processos. Neste estudo consideramos esses aspectos e estruturamos a coleta da seguinte maneira: buscando recolher o maior número de informações para que possam subsidiar nossas reflexões, iniciamos com uma pesquisa exploratória sobre a instituição. A pesquisa exploratória possibilita o investigador aumentar sua experiência em torno do objeto de estudo (TRIVINÓS, 1997; SEVERINO, 2010).

Posteriormente, utilizamos como técnica para coleta a aplicação de questionário. Esse questionário foi autoaplicável, composto por perguntas com opções fechadas e abertas de respostas e possuía cinco divisões: bloco A, com perguntas sobre dados pessoais (sociodemográficos); B, violência física no local de trabalho; C, violência psicológica, que foi subdividido em: C I, agressão verbal; C II, intimidação/ assédio moral; e C III, assédio sexual; D, contendo perguntas sobre medidas para lidar com a violência no local de trabalho; e E, opinião do indivíduo sobre o local de trabalho. Essa técnica de investigação consiste em que, sem a presença do pesquisador, o investigado responda por escrito a um questionário (com questões) entregue pessoalmente, ou enviado por e-mail. (MATOS e VIEIRA, 2001, p. 60.). Pontua-se que para este artigo não contemplaremos todas as questões.

Participaram da pesquisa 24 Técnicos Administrativos em Educação – TAES, sendo 8 mulheres e 16 homens. Os participantes foram esclarecidos quanto aos objetivos da pesquisa através da leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme exigência da Resolução nº 466/12, do Ministério da Saúde (BRASIL, 2012). Acrescentamos que esses serão identificados da seguinte maneira: T1, T2 e assim segue até T 24, garantindo portanto, a identidade dos participantes.

A análise dos dados obtidos através dos questionários foi feita a partir da análise de conteúdo, trabalhando assim com categorias como abuso, violência, trabalho e saúde. Os dados também foram apresentados em gráficos para uma melhor compreensão dos resultados quantitativos.

Resultados e discussão

Assédio para os Técnicos Administrativos em Educação

Os Técnicos Administrativos em Educação - TAEs ao explicitarem seus conceitos de assédio tiveram clareza no que envolve a temática e a agressão de ordem moral que tem como finalidade sempre prejudicar. Apresentando-se por vezes de maneira sutil e outras de maneira explícita. Foram destacados os seguintes aspectos relacionados ao conceito de assédio: comportamento ameaçador, desqualificação, abuso, transgressão de direitos, ato de constrangimento e violência. Vejamos cada aspecto de forma detalhada.

Os TAEs afirmaram de um modo geral que a prática de assédio associa-se a um comportamento ameaçador que parte, perpetua-se e mantém-se quase sempre de um indivíduo que se encontra na situação

de superior: “É um comportamento ameaçador ou perturbador de uma pessoa para outra. Esse comportamento é prejudicial para vítima” (T2). “Prática que coage o indivíduo, amedronta, ameaça, pondo em risco a saúde física e psicológica” (T11).

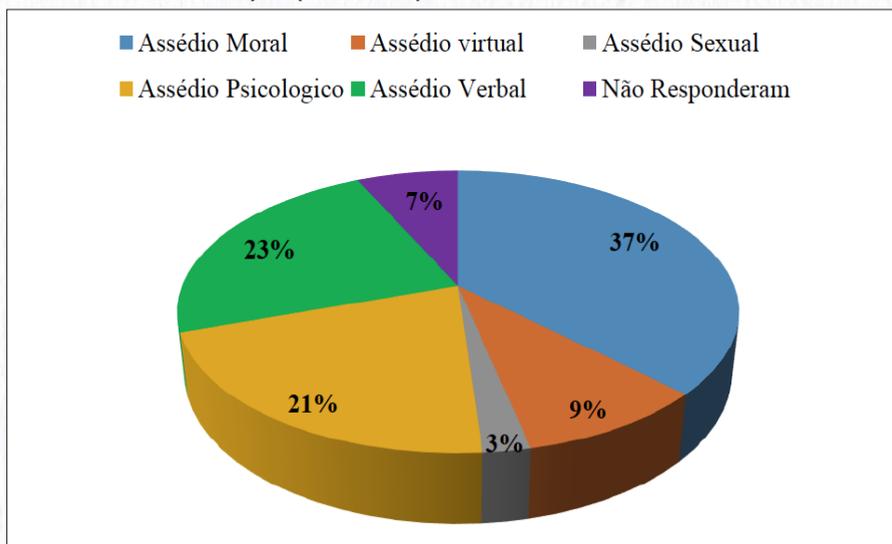
O assédio também aparece associado à desqualificação: “É o ato de desqualificar ou querer humilhar alguém. Também algum tipo de perseguição e tolhimento de direitos a pessoa assediada” (T3). Assim como constrangimento: “Atitude abusiva que ocorre com certa frequência no sentido de constranger, muitas vezes rebaixar, abalando o físico e emocional” (T13). O que vai de encontro Spacil, Rambo e Wagner (2012) que diz ser o assédio a exposição das vítimas a situações humilhantes e constrangedoras, normalmente com certo grau de repetição e por períodos prolongados em seu local de atuação profissional.

Barreto (2003) relata que, de 2.072 trabalhadores entrevistados em sua pesquisa, 870 afirmam que vivenciaram situações de humilhação no ambiente de trabalho. Apesar dos números dados, a estimativa é de que tais números são subestimados, uma vez que o silêncio, nos casos de assédio moral no trabalho, é comum.

O assédio diz respeito a abusos que implicam assim na transgressão de direitos em que a vítima é sempre quem sofre os maiores prejuízos, impactando no aspecto físico e, sobretudo no campo do psíquico. O que se aproxima da concepção trazida por (T3) que diz ser o assédio “É o ato de desqualificar ou querer humilhar alguém. Também algum tipo de perseguição e tolhimento de direitos à pessoa assediada. Nesse mesmo sentido temos “Forma a qual a pessoa impõe uma ação sem levar em conta os direitos dos seus subordinados ou colaboradores” (T5).

Evidencia-se também nas palavras a seguir: “Qualquer forma de transgressão dos direitos individuais ou coletivos, práticas abusivas de imposição da vontade de alguém, grupos, para atingir sua vontade, seja de forma física ou psicológica” (T9). Temos a partir dessas falas o conteúdo para a conceituação da prática de assédio mais presente na nossa investigação e que é nosso pilar na construção desse estudo, o assédio moral. O Gráfico 1 demonstra o tipo de assédio mais prevalente sofrido pelos TAEs.

Gráfico 1: Caracterização quanto ao tipo de assédio sofrido no ambiente de trabalho.



Fonte: CASTRO, 2019.

Conforme os resultados encontrados dos TAEs que participaram da pesquisa e relataram ter sofrido assédio, há predominância de ocorrência (37%) de assédio moral, (23%) classificaram como assédio verbal, (21%) assédio psicológico, (9%) virtual, (3%) sexual e os demais (7%) não responderam. Para todos os sujeitos da pesquisa o assédio é um tipo de violência. As vítimas que relataram ter sofrido assédio moral, demonstraram medo, apreensão e dificuldades de lidar com as pessoas no ambiente de trabalho.

Nas palavras de Viana (2015, p. 273), "o assédio moral caracteriza uma violência de natureza psicológica que atenta contra a personalidade, a dignidade e a integridade física ou psíquica do indivíduo através de atitudes abusivas e frequentes".

Assédio moral diz respeito assim a um tipo de violência: "o assédio sofrido pelas pessoas, seja ele de qualquer natureza é uma violência com o ser humano" (T15). E embora não seja muitas vezes identificado, percebido e até mesmo compreendido por as pessoas que cercam o fenômeno e ou são atingidas, podemos dizer que de fato é uma violência declarada. Que visa prejudicar, atacar intencionalmente a vítima, causando efeitos devastadores (VIANA, 2015). "É um processo real de destruição moral, que pode levar à doença mental". (HIRIGOYEN, 2010, p.16).

A dinâmica do Assédio Moral nas relações de trabalho

Em situações de trabalho, o assédio moral pode ser compreendido como o conjunto de condutas abusivas que se manifestam por comportamentos, atos e palavras que causam danos à integridade de uma pessoa, seja em relação à sua personalidade, à sua dignidade ou ao seu bem-estar físico ou psíquico, de modo a degradar o ambiente de trabalho para colocar em perigo o emprego da vítima (HIRIGOYEN, 1998).

Assédio moral no trabalho pode ser toda e qualquer conduta abusiva, de forma reiterada e sistemática, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam desestabilizar, trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2005; BARRETO, 2003; SOARES, 2008; GUEDES, 2008; HIRIGOYEN, 2009; BATALHA, 2009).

As relações de trabalho de um modo geral tem apresentado em algum momento situações de violência. Sendo uma das expressões desta as práticas de assédio que são provenientes muitas vezes de atitudes perversas e das relações hierárquicas. Essa prática tem sido cada vez mais presente nos ambientes de trabalho e tem afetado as relações e em especial as pessoas, as quais como resultado do que vivenciam muitas vezes acabam adquirindo problemas que comprometem não só a convivência, mas a sua saúde e conseqüentemente a produtividade.

Hirigoyen (2014), conceitua o assédio moral no trabalho como toda conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes) que configure um ataque, mediante repetição ou sistematização, à dignidade ou à integridade psíquica ou física de um trabalhador, colocando em perigo seu emprego, ou degradando o ambiente de trabalho.

O assédio moral pode estar presente nos mais diversos ambientes, seja familiar, escolar, afetivo, mas é no meio ambiente do trabalho que este se torna latente, vez que aí os comportamentos são mais evidentes, não passam despercebidos aos olhos de terceiros que estão inseridos neste mesmo ambiente (ANDRADE, SOARES, PEREIRA, 2017).

Para os TAEs de um modo geral essa prática interfere diretamente nas relações de trabalho uma vez que provoca distanciamento, não interação com seus pares. O que podemos verificar nas falas a seguir quando indagados sobre os impactos do assédio na relação de trabalho. Para (T4) causa " Isolamento dos demais", nesse mesmo sentido temos "Isolamento relacional, exclusão dos grupos e insegurança institucional" (T9). O que também impacta na "Insegurança e falta de confiança" (T8).

Um outro impacto em destaque na fala de muitos dos que contribuíram com a pesquisa foi a relação estabelecida com a produtividade no trabalho, muitos pontuaram que sofrer assédio no ambiente de trabalho contribui para a desmotivação e o baixo desempenho. A seguir temos as respostas que revelam esse acontecimento: “Baixa produtividade, baixa estima” (T3), o que também constatamos em “Diminuição no desempenho em virtude de preocupações” (T6) e em “Causa desânimo na realização do trabalho e o baixo desempenho” (T18).

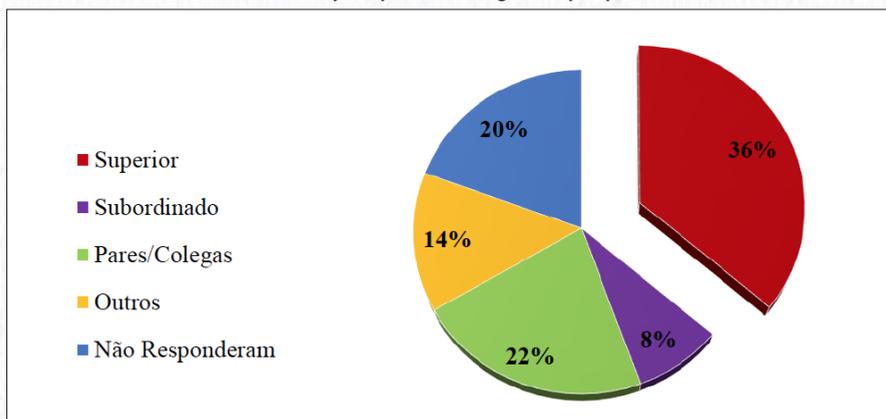
A partir dos dados coletados podemos afirmar que a prática do assédio causa danos a quem sofre, mas também traz prejuízos para a instituição uma vez que como podemos constatar interfere no desempenho do profissional, vejamos a afirmação a seguir: “Desânimo no desenvolvimento de atividades. Precaução em relação a falas, contribuições” (T13).

Corroborando com a pesquisa realizada por Ventura et al (2017), que por meio dos sujeitos entrevistados, demonstraram seus conceitos de assédio moral através da descrição de suas experiências vivenciadas, identificando os pilares que, em sua compreensão, caracterizam e sustentam o tipo de violência moral. Destacam-se o caráter processual e contínuo expresso na ideia central das relações de trabalho entre agressor e agredido – “é um processo de tortura, uma conduta repetitiva”; “é um confronto direto, diário, constante, para desestabilizar” –, que leva ao adoecimento da vítima, e a repercussão nas demais relações de trabalho, caracterizando a ideia central da cultura do medo.

É oportuno salientar a frequente, porém não isolada, relação de hierarquia e o viés político que afetam as vítimas e podem se perpetuar nos arranjos organizacionais da instituição por diversas gestões, sendo que o convencimento das vítimas é de que a sensação de impunidade funciona como combustível para a prática do assédio moral, porque as condutas abusivas persistem ao longo do tempo e cada vez mais deterioram o bem-estar físico e psíquico das pessoas assediadas moralmente em suas relações de trabalho na organização (DEJOURS, 1980; HIRIGOYEN, 1998; ABED; MORRIS; SOBERS-GRANNUM, 2016; ILO, 2017).

Ainda no sentido de compreendermos essa prática também consideramos relevante analisarmos por parte de quem tem sido iniciado o assédio, no Gráfico 2 temos esses dados:

Gráfico 2: Caracterização quanto ao agente que provoca o assédio.



Fonte: CASTRO, 2019.

No que tange a prática de assédio em sua maioria (36%) é realizada por superiores e pelos pares/colegas (22%) de trabalho. No que concerne aos superiores, sabe-se que esta postura está ligada a questão da hierarquia dentro das relações e condutas autoritárias. Esses resultados corroboram com o estudo de Ventura et al. (2017), por sua vez, demonstram que, em 49% dos casos, ocorreu o assédio moral vertical, com a violência sendo praticada por um superior hierárquico; em 27% dos casos, ocorreu o assédio moral misto, com as vítimas sendo simultaneamente agredidas por um superior hierárquico e por seus colegas e, em 24% dos casos, ocorreu o assédio moral horizontal, com as ações discriminatórias sendo cometidas pelos próprios colegas de trabalho.

Para Nascimento e Neto (2017) sob a ótica do assédio moral, dentro das empresas, existe um contexto envolvendo todos que estão no comando da empresa, quem administra a empresa, envolve também os gerentes de todos os setores, departamento de gestão de pessoas, até mesmo os próprios colegas de funções hierárquicas inferiores.

O assédio moral é considerado um problema estrutural, inerente às atuais relações de trabalho, sendo utilizado para a manutenção da ordem e da perpetuação das relações assimétricas de poder, mas que deve ser considerado como uma afronta à dignidade humana e banido o mais efetivamente possível das relações de emprego (THOMÉ, SCHWARZ, 2017).

Consequências ocasionadas pelo Assédio Moral no âmbito da saúde do trabalhador

A Organização Mundial de Saúde (OMS) considera saúde como um estado psíquico, físico e social em que a saúde mental está intrinsecamente ligada com a saúde física e o bem-estar social (WHO, 1978). Por outro lado, verifica-se que a afinidade entre a organização do trabalho e o ser humano encontra-se em constante movimento e seu desalinhamento favorece o aparecimento do sofrimento mental, que é concebido por uma experiência subjetiva de desconforto psíquico (DEJOURS, 1980).

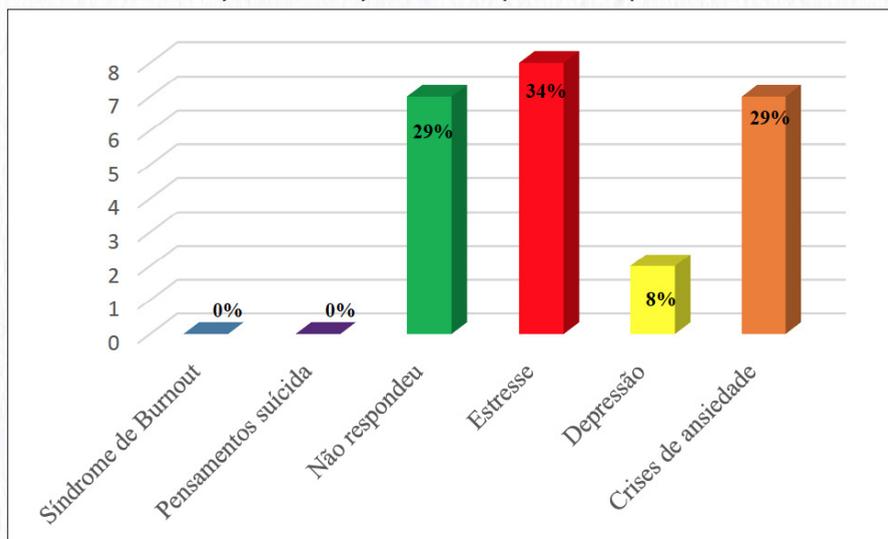
O ambiente de trabalho é um local de permanente relação de produção e que muitas vezes ocasiona problemas para a saúde do trabalhador. Sabe-se que existe diversos fatores psicossociais que estão associados ao surgimento de doenças nos trabalhadores e dentre estes, destaca-se o assédio moral que afeta tanto o bem-estar físico e mental do indivíduo, como também o desenvolvimento profissional. Para Andrade, Soares e Pereira (2017), a saúde mental e a saúde física são indissociáveis, ao passo que uma dependerá da outra. Quando houver dano ao psicológico do indivíduo, este certamente sofrerá algum dano ou limitação em sua estrutura física.

O assédio moral pode atuar como um fator psicossocial no trabalho do tipo negativo, gerando um risco psicossocial e causando graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho como estresse, síndrome de Burnout, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda, sua consumação. A vítima de assédio moral acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo, a mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência. As consequências do assédio moral na saúde diferem de vítima para vítima, segundo sua capacidade de resistir à pressão e ao estresse, variando desde uma banal dor de barriga até o suicídio (HIRIGOYEN, 2014).

Segundo Thomé e Schwarz (2017) as principais doenças que o trabalhador pode ser acometido, em razão do assédio moral, são estresse, estresse pós-traumático, depressão, síndrome de Burnout e, em casos extremos, o suicídio.

No que se refere as implicações para a saúde, com base nas questões que discutiam as consequências do assédio sofrido para a saúde do trabalhador, os achados demonstram que os servidores TAEs que sofreram assédio desenvolveram: estresse, depressão e crises de ansiedade, conforme mostra o Gráfico 3.

Gráfico 3: Caracterização das doenças relatadas pelos TAEs que sofreram assédio moral.



Fonte: SANTOS, 2019

Conforme os resultados encontrados, há uma predominância de casos de estresse (34%), (29%) afirmaram ter apresentado crises de ansiedade, (8%) depressão. Dos participantes da pesquisa 29% não responderam e não houve confirmação de casos de síndrome de Burnout e pensamentos suicida.

Segundo Hirigoyen (2014), inicialmente os efeitos sentidos pela vítima do assédio moral são: o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo inclusive chegar ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predomina nos quadros de assédio sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, tais como: neurose traumática paranoia e psicose.

Percebe-se através dos depoimentos dos TAEs, o quanto é difícil o enfrentamento de uma doença psicológica, sendo esta relacionada ao assédio praticado dentro do ambiente de trabalho. Quando a vítima de assédio não se afasta das suas atividades laborais, acaba ficando limitada com dificuldades de trabalhar, isso conseqüentemente repercute em desordens nas suas atividades do dia a dia, diminuído seu rendimento no trabalho e muitas vezes deixando de realizar tarefas diárias que antes fazia com facilidade, o relacionamento com as pessoas também muda.

Para Evangelista e Menezes (2000) caso o dano psíquico seja leve, o indivíduo pode apresentar comportamentos reativos que alteram a

dinâmica da personalidade e a vida cotidiana, acarretando mudanças na vida social, profissional, afetiva e sexual que requerem apenas tratamento focal e breve. Se o dano psíquico for grave, resulta em adoecimento e tem consequências muito mais severas para o indivíduo, podendo levá-lo a desenvolver episódio depressivo com sintomas psicóticos, alterações psicomotoras, ideias alucinatórias ou delirantes. Há o comprometimento de todas as esferas da vida do sujeito, havendo o risco de morte por suicídio, desnutrição ou desidratação.

Considerações finais

A pesquisa realizada oportunizou conhecermos um pouco mais sobre o campo teórico do assédio e percebermos a necessidade de discutir essa temática cada vez mais nos ambientes de trabalho. A partir do que foi coletado identificamos que o assédio ainda é uma temática velada, apesar de constatarmos ser frequente no ambiente de trabalho e trazer consequências negativas para a insituição e sobretudo para o indivíduo que sofre o assédio. Desta forma, o assédio moral constitui um impacto negativo na vida social e mental do indivíduo.

É preciso ainda discutirmos e realizarmos novas pesquisas que possam contribuir para desmitificar alguns pensamentos acerca da temática, assim como possibilitar que as vítimas dessa prática possam reconhecer e denunciar. Tendo em vista que muitos casos são negligenciados por falta de conhecimento.

Acreditamos que é possível prevenir as práticas de assédio sendo um dos caminhos a denúncia, ações de esclarecimento acerca da temática e posturas diferenciadas por parte dos gestores. Sugere-se a criação de intervenções, como a elaboração de políticas de prevenção do assédio por parte da equipe gestora para criar um ambiente de trabalho livre de assédio moral, pois o interesse maior em eliminar os casos de assédio deve partir da empresa.

O assédio moral pode atuar como fator de risco para a saúde dos indivíduos, podendo ocasionar doenças mentais e conseqüentemente físicas. Sendo assim, o ambiente de trabalho deve ser um local livre de danos para a saúde das pessoas, portanto é imprescindível manter boas relações e evitar que o sofrimento psíquico seja utilizado para se perpetuar relações de poder.

Referências

ABED, M.; MORRIS, E.; SOBERS-GRANNUM, N. Workplace violence against medical staff in healthcare facilities in Barbados. **Occupational Medicine**, v. 66, n. 7, p. 580-583, 2016.

ANDRADE, A. H. S.; SOARES, F. H. M.; PEREIRA, D. O. **Assédio Moral no meio ambiente de trabalho e suas consequências à saúde do trabalhador**. Praxis Jurídica, v. 1, n. 2, p. 94-114. 2017.

BARRETO, M. **Violência, Saúde e Trabalho – uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 3 ed. São Paulo: EDUC; 2013.

BRASIL. Código Penal. **Lei Nº 10.224, de 15 de maio de 2001, dispõe sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências**. Brasília, 15 de maio de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

_____. Resolução nº466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, Distrito Federal, 2012.

_____. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público**. – Brasília: CNMP, 2016.

BATALHA, L. R. **Assédio Moral em face do servidor público**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009.

BUTCHART, A.; PHINNEY, A.; CHECK, P.; VILLAVECES, A. **Preventing violence**. A guide to implementing the recommendations of the World report on violence and health. WHO: Genebra, 2004. Disponível em: <<http://whqlibdoc.who.int/publications/2004/9241592079.pdf>>. Acesso em: 30 de Mai. 2018.

CASTRO, C. C. de. **Assédio Moral nas relações de emprego**. São Paulo. LTr ,2012. DEJOURS, C. **Travail, usure mentale: de la psychopathologie à la psychodynamique du travail**. Paris: Bayard, v. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz 2004, Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, 1980.

EVANGELISTA, R.; MENEZES, I. V. (2000). Avaliação do dano psicológico em perícias acidentárias. **Revista IMESC**, v. 2, p. 45-50. Disponível em: <http://www.imesc.sp.gov.br/pdf/art2rev2.pdf>. Acesso em: 25 abril de 2019.

GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. GIL, Carlos Antonio. **Estudo de Caso**. Ed. Atlas, 2009.

HIRIGOYEN, M. F. **Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien**. Paris: La Découverte, v. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001 Assédio moral: a violência perversa no cotidiano, 1998.

_____, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____, M. F. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand do Brasil, 2009.

_____, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

_____, M. F. **Le harcèlement au travail**. PUF: Paris, 2014. ILO. **Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action**. Geneva: International Labour Organization, 2017.

LUDKE, M. ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas**. Editora Pedagógica Universitária. São Paulo, 1986.

MATOS, K. S. L. de; VIEIRA, S. L. **Pesquisa Educacional o prazer de conhecer**. Ed.Uece. Fortaleza, 2001.

MEDEIROS, M. F. R. de; GOMES, M. A. **Assédio moral organizacional: uma perversa estratégia organizacional**. R. Laborativa, v. 5, n. 2, p. 66-87, out./2016. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 30 de Mai. 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Sousa. **Pesquisa Social**. Ed. Vozes, 1993.

NASCIMENTO, A. R. do; NETO, J. C. Assédio Moral: seus impactos para os trabalhadores assediados e para os empregadores no Brasil. **Revista Online de Extensão e Cultura: Realização**, v. 4, n. 7. 2017

OLIVEIRA, M. M. de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 3ª ed. Vozes. Petrópolis-RJ, 2010. PALÁCIOS, M. et al. Relatório preliminar de pesquisa violência no trabalho no setor saúde – Rio de Janeiro – Brasil. Instituto de Estudo em Saúde Coletiva, UFRJ. Rio de Janeiro, 2002, 81p., 6anexos. Disponível em: <http://www.iesc.ufrj.br/assediomoral>. Acesso em: maio 2007.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. Ed. Cortez. 23ª edição. São Paulo, 2010.

SOARES, L. Q. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**: "ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais". São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SPACIL, D. R.; RAMBO, L. I.; WAGNER, J. L. **Cartilha Informativa sobre Assédio Moral no Mundo do Trabalho**. SINASEFE NACIONAL, 2012.

THOMÉ, C. F.; SCHWARZ, R. G. Assédio Moral no Trabalho e Direito à Saúde: consequências do assédio moral no âmbito do trabalho ao direito à saúde do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Maranhão, v. 3, n. 2, p. 1- 20, 2017.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução a Pesquisa em Ciências Sociais**. Ed. Atlas, São Paulo, 1987.

VENTURA, E. F.; TEIXEIRA, L. A. A.; OLIVEIRA, R. R.; PORTO, L. Assédio moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**. Belo Horizonte – MG, v. 14, n. 4, 2017.

VIANA, T. V. **O crime perfeito? A relação presa-predador no assédio moral**. In: Matos, Kelma Socorro Lopes de. Cultura de Paz, Educação e Espiritualidade. Fortaleza: Edições UFC, 2015. p. 268 –279.

ZANETTI, R. **Assédio moral no trabalho**: Introdução. Portal Jurídico. Investidura, Florianópolis/SC, 11 Nov. 2008. Disponível em: <www.iesc.ufrj.br/assediomoral>

investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1613>. Acesso em: 30 Mai. 2018.

WHO. **Declaration of Alma-Ata in International Conference on Primary Health Care.** Alma-Ata, USSR: World Health Organization, 1978.