

Características do assédio moral no contexto de trabalho

Characteristics of moral harassment in the work context

Características del acoso moral en el contexto laboral

Recebido: 29/11/2020 | Revisado: 04/12/2020 | Aceito: 05/12/2020 | Publicado: 09/12/2020

Lilia Aparecida Kanan

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6412-0544>

Universidade do Planalto Catarinense, Brasil

E-mail: lilia.kanan@gmail.com

Giovana Bedin Pereira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4929-7568>

Universidade do Planalto Catarinense, Brasil

giovana_bedin@hotmail.com

Péricles Lombardi

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4717-0675>

Instituto Federal de Santa Catarina, Brasil

Pericles.lombardi@gmail.com

Resumo

O terror psicológico causado pelo assédio moral é uma das violências psicológicas frequentemente utilizadas como meio de controle e de dominação. O estudo objetivou analisar as características do assédio moral no contexto de trabalho em um município brasileiro de médio porte. Trata-se de uma pesquisa aplicada, descritiva e quantitativa, um survey. Participaram 190 trabalhadores. Na coleta de dados utilizou-se questionário desenvolvido e validado no Brasil. Os principais resultados indicam que inexistem condutas de assédio moral no ambiente de trabalho da maioria dos participantes. Quando se buscou estabelecer associação estatística entre as categorias, nenhum resultado foi evidentemente significativo, uma vez que as médias das respostas, em sua maioria, se concentraram nas opções nunca e raramente, o que se estipula como não sofrimento de assédio moral no ambiente de trabalho. Porém, não se pode deixar de referir a pequena, mas significativa quantidade de manifestações que evidenciam discriminação devido à raça, sexo e orientação sexual, discriminações que podem ser expressas de maneira direta, causando sofrimento à vítima e constituindo crime.

Palavras-chave: Assédio moral; Sofrimento no trabalho; Discriminação no trabalho.

Abstract

The psychological terror caused by moral harassment is one of the psychological violence frequently used as a means of control and domination. The study aimed to analyze the characteristics of bullying in the work context in a medium-sized Brazilian municipality. It is an applied, descriptive and quantitative research, a survey. 190 workers participated. For data collection, a questionnaire developed and validated in Brazil was used. The main results indicate that there is no moral harassment in the work environment of most participants. When seeking to establish a statistical association between the categories, no result was evidently significant, since the averages of the responses, for the most part, were concentrated on the options never and rarely, which is stipulated as not suffering from bullying in the workplace. However, it is necessary to mention the small, but significant number of manifestations that show discrimination due to race, sex and sexual orientation, discrimination that can be expressed directly, causing suffering to the victim and constituting a crime.

Keywords: Bullying; Suffering at work; Discrimination at work.

Resumen

El terror psicológico provocado por el acoso moral es una de las violencias psicológicas más utilizadas como medio de control y dominación. El estudio tuvo como objetivo analizar las características del acoso en el contexto laboral en un municipio brasileño de tamaño medio. Es una investigación aplicada, descriptiva y cuantitativa, una encuesta. Participaron 190 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario desarrollado y validado en Brasil. Los principales resultados indican que no existe acoso moral en el entorno laboral de la mayoría de los participantes. Al buscar establecer una asociación estadística entre las categorías, ningún resultado fue evidentemente significativo, ya que los promedios de las respuestas, en su mayoría, se concentraron en las opciones nunca y rara vez, que se estipula como no sufrir acoso laboral. Sin embargo, es necesario mencionar el pequeño, pero significativo número de manifestaciones que muestran discriminación por raza, sexo y orientación sexual, discriminación que puede expresarse directamente, ocasionando sufrimiento a la víctima y constituyendo un delito.

Palabras clave: Acoso; Sufrimiento en el trabajo; Discriminación en el trabajo.

1. Introdução

O assédio moral é o resultado de um processo inconsciente de destruição psicológica, constituído por ações agressivas mascaradas ou implícitas, de um e/ou vários indivíduos sobre um indivíduo específico. Ele pode ocorrer por meio de críticas, ameaças, gritos, silêncio, ridicularização, provocações, alusões, etc. É uma conduta abusiva, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo de maneira repetida, tendo como efeito a exclusão do ambiente e do convívio social (Hirigoyen, 2015).

Na perspectiva de Heloani (2005), o assédio moral é caracterizado pela intencionalidade. Está implicado em constante desqualificação e anulação da vítima, a qual é encarada pelo agressor como uma ameaça. Trata-se de um jogo de poder, onde pessoas sentem-se mais autoconfiantes e seguras à medida que menosprezam e dominam as outras, as quais invejam e projetam o que não aceitam em si.

O terror psicológico causado pelo assédio moral é uma das violências psicológicas que podem ocorrer no mundo trabalho. É frequentemente utilizado como agente controlador, instrumento de dominação, a fim de se manter a ordem e a perpetuação assimétrica do poder. Disto decorre a produção de sofrimento psíquico ou físico, cujos danos psíquicos consequentes podem ser transitórios ou até permanentes dependendo da situação (Kaled, 2019).

O assédio moral atinge todos os contextos de vida do indivíduo. Não apenas o que sofre o assédio, bem como sua família. Além destes, afeta também sua vida social, pois a vítima tende a abandonar seus compromissos e adotar um comportamento de distanciamento de pessoas próximas. Como consequência do assédio moral, ocorre o desinteresse por questões familiares, o que pode gerar conflitos, altas despesas médicas, diminuição de renda, diminuição de desempenho. No âmbito da organização, existem tanto consequências financeiras quanto consequências da imagem. Além desses resultados, o assédio sexual custa milhões ao governo federal. Por exemplo, nos Estados Unidos, em 2015, as acusações de assédio sexual apresentadas à US Equal Employment Opportunity Commission custaram a organizações e assediadores US \$ 46 milhões, excluindo danos monetários concedidos por meio de litígios (McLaughling, Uggem, & Blackstone, 2017).

Neste ponto é pertinente destacar que assédio moral difere do estresse ocupacional, pois este é resultante de sobrecarga de trabalho, pressões, metas inatingíveis, recursos insuficientes para a realização das tarefas, dentre outros fatores. Esta condição tende a levar o trabalhador ao esgotamento ou à Síndrome de Burnout. Por sua vez o assédio moral não se

origina em fatores objetivos, mas sim em motivos subjetivos do agressor (Silva & Oliveira, 2020).

Dada a importância de se ampliar a compreensão a respeito do tema em foco, a presente pesquisa pretendeu dar visibilidade a um recorte da realidade dos trabalhadores acerca do assédio moral nas relações de trabalho em um município brasileiro de médio porte.

2. Metodologia

O estudo assume a perspectiva interdisciplinar tanto em sua concepção, quanto na etapa de dissertação dos resultados encontrados. O percurso metodológico do estudo o caracteriza como pesquisa aplicada, transversal e descritiva, com design de survey (levantamento). Trata-se de uma pesquisa quantitativa, cujo conjunto de dados foram analisados por meio de recursos matemáticos (Pereira *et al.*, 2018). O critério de acessibilidade marcou a seleção dos participantes. Na finalização da aplicação instrumento de coleta de dados, registrou-se a participação de 190 pessoas que atenderam aos critérios de inclusão e exclusão à participação. A coleta de dados foi utilizado questionário desenvolvido por Palácios, Lacerda, Santos, Barbosa e Souza (2008), validado no Brasil. Os dados foram registrados individualmente pelos próprios participantes no instrumento de coleta de dados. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, cujo conjunto de dados foram analisados por meio de recursos matemáticos (Pereira A.S. *et al.*, 2018). Os dados foram analisados por meio do uso do *software Statistical Package for the Social Sciences - SPSS* para Windows. À análise destes foram utilizados recursos da estatística descritiva e matriz de correlações. O estudo foi apresentado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

3. Resultados e Discussão

Os participantes do estudo eram mulheres (65,7%) e homens (34,3%) trabalhadores de diversos setores da economia. Todos à época tinham ensino superior completo ou incompleto.

Os resultados evidenciam que do total de 190 participantes, 59% manifestam nunca terem sido desqualificados profissionalmente. Todavia 25,2% afirmam terem, com certa frequência, experienciado tal situação. Esse tipo de assédio consiste em desacreditar da vítima, criticar de forma exagerada e injustificada, colocando em dúvida sua competência, ou mesmo sua sanidade para que ele perca sua autoconfiança. O procedimento de desqualificar é indireto, não-verbal; o agente assediador utiliza-se de humilhações e ridicularizações, fazendo

insinuações quanto à etnia, gênero sexual, religião ou traços físicos da vítima (Kaled, 2019, Rodrigues & Cardazzo, 2019).

Quanto ao recebimento de ordens confusas e contraditórias no ambiente de trabalho, 44,3% (33,6% às vezes e 10,7% frequentemente) dos participantes assinalam ter tido essa experiência em algum momento. A comunicação perversa representada por ordens confusas e contraditórias no ambiente de trabalho objetiva impedir o assediado de pensar, compreender e reagir frente a determinada situação; busca silenciar a vítima, às vezes atacando-a verbalmente, mostrando rejeição e desprezo.

Na soma dos participantes que assinalaram que às vezes, frequentemente e sempre são sobrecarregados de trabalho encontrou-se que 52,4%, ou seja, mais da metade dos entrevistados sofreram esse tipo de assédio em alguma medida no ambiente de trabalho. A este respeito, Barreto e Heloani (2014) asseveram que, na atualidade, as organizações concebem os postos de trabalho como polivalentes, o que requer trabalhadores multifuncionais. Decorre desta prática a sobrecarga de tarefas para aqueles que permanecem. Isso representa maior exploração do trabalhador e maior poder do capital sobre a força de trabalho, o que caracteriza os novos modelos de gestão (Barreto & Heloani, 2014).

Quanto a percepção de serem isolados ou transferidos do setor sem motivo, 85,2% dos participantes afirmam nunca terem passado por esta situação. Este dado, apesar de parecer positivo, remete à observação de que 14,8% destes experienciaram tal situação em alguma medida. Em razão disto, é pertinente destacar que impor solidão, isolamento e recusa de comunicação são características do assédio moral (Hirigoyen, 2015). Deste modo, o trabalhador torna-se mais vulnerável. A ação do assediador é de romper laços que unem a vítima aos colegas, pois assim ela estará mais desprotegida, sem ter com quem compartilhar seu sofrimento e esvaziada de forças para revidar a agressão. Disto decorre a ela culpa, desmotivação e sentimento de incapacidade e inutilidade (Valvatne, Hoel, Zapf, & Cooper (2020). A conduta de isolar ou transferir de função ou de setor sem motivos é conduta que tem por objetivo afastar o trabalhador do ambiente e do convívio com os colegas, o que esconde o real intuito de forçá-lo a pedir demissão (Sarmiento & Galvão, 2015).

Em relação à possível assédio traduzido por ameaças de afastamento ou de demissão, 76,2% dos participantes afirmam nunca ter vivenciado, enquanto 23,8% já vivenciaram tal situação em alguma medida. Todavia, é preciso analisar detidamente as situações referidas, pois o medo da demissão ou da transferência não está necessariamente associado a pressões por parte dos empregadores ou à formação de dano psicológico. Representam, não raro, angústias e expectativas de qualquer trabalhador.

Com relação à discriminação racial no ambiente de trabalho, observa-se que 82% dos participantes relatam nunca ter sofrido preconceito racial. Todavia, 6,6% sofreram este tipo de assédio em alguma medida. A discriminação racial ocorre no Brasil frequentemente de maneira vertical descendente, muito fundamentada na cultura escravocrata brasileira e refletindo um permanente abuso de autoridade. Essa conduta de assédio moral pode ocorrer de maneira direta (claramente expressa) ou indireta (velada). Pessoas que possuem alguma característica que as diferencem dos demais, como sua raça ou cor, por exemplo, são mais suscetíveis ao assédio (Hirigoyen, 2015, He, Kang, Tse, & Toh, 2019).

Entre 18,9 % dos participantes há registros de que frequentemente (12,3%) ou sempre (6,3%) recebem ordens para desempenhar atividades acima das funções relativas ao cargo que ocupam. Sob a perspectiva de Hirigoyen (2015) o ato de recomendar tarefas que não competem a determinado funcionário constitui uma prática de assédio moral denominada isolamento. Essa prática visa sobrecarregar o funcionário, deixando-a vulnerável a críticas e as outras práticas de assédio moral, como o constrangimento, visto que a vítima não tem a preparação e/ou não foi lhe dada a preparação devida para a execução das tarefas. 36,9% dos participantes relatam que nunca sofreram este tipo de assédio.

A maioria (53,3%) dos participantes afirma nunca ter recebido ordens para desempenhar abaixo das funções relativas ao cargo que ocupa, prática de assédio caracterizada como isolamento. Todavia, é pertinente considerar que o somatório do percentual de participantes que referem ter sofrido este tipo de assédio às vezes, frequentemente ou sempre é de 21,3%. Porém, nesta situação o objetivo é deixar o empregado ocioso e desmotivado no trabalho, de modo a desacreditá-lo (Ferreira, 2010).

Os dados relativos à discriminação por ser mulher, pergunta destinada apenas 65,7% dos participantes, sinalizam que 8,1% sofreram esse tipo de assédio em algum grau. Ainda que as mulheres trabalhadoras tenham galgado maior inserção em muitos campos de atuação eminentemente dominados por homens, há ainda sobre elas uma poderosa força discriminatória que as impede de avançar em suas carreiras (He et al., 2019). E o agravante a esta situação é que mulheres que sofrem discriminação de gênero no local de trabalho têm maior chance de apresentar sintomas depressivos, independentemente do tipo de discriminação, incluindo contratação, promoção, designação de trabalho, salários pagos e demissão (Kim, Kim, Lee, Sim, Kim, Yun, et al. 2019).

A questão relativa à discriminação no ambiente de trabalho em razão de homoafetividade, apresenta os seguintes percentuais: 2,5% raramente passam por essa situação, 1,6% às vezes passam e 0,8% sempre 0,8% passam. Elliot (2019) registra que a

ocultação da orientação sexual dentro das organizações, juntamente com o racismo, pode impactar negativamente tanto trabalhadores quanto o funcionamento organizacional.

Nunca foram alvo de atribuição de erros imaginários e inexistentes 49,2% dos participantes. A soma de percentuais de respostas e às vezes, frequentemente e sempre representa 25,4%. Este tipo de conduta é uma das mais frequentes quando se trata de práticas assediadoras e é indubitável os danos dela decorrente (Souza, Gonçalves & Carvalho, 2014).

Em relação a algumas pessoas não cumprimentarem e/ou não falarem com os participantes no ambiente de trabalho, 48,4% dos participantes manifestam nunca terem sofrido esse tipo de assédio moral. Todavia, 22,1% destes relatam ter passado por essa experiência às vezes (18%) ou frequentemente (4,1). Este tipo de conduta antissocial e hostil é também praticada por meio de tratamento silencioso, não fornecimento de feedbacks e sonegação de informações – algo que pode ser passivo e indireto, portanto, difícil de observar (Madi, Cankardas & Tinaz (2020). É conduta marcada pelo impedimento, por parte do assediador, de qualquer forma de comunicação para que o trabalhador não se inteire do que se passa na organização; é também uma maneira velada de transmitir a ideia de que o trabalhador não faz falta e que sua presença é incômoda e desconfortável (Sarmiento & Galvão, 2015).

A maioria dos participantes (70,5%) relata nunca ter sofrido discriminação no ambiente de trabalho em razão de sua religião; 15,5% destes revelam ter passado por essa experiência em alguma medida. Uma menor probabilidade de conseguir uma entrevista de emprego, bem como o sofrimento decorrente da discriminação religiosa são sempre mascarados, sentidos internamente e a violência segue no mesmo caminho: surge na sutileza do trato e na rudeza do maltrato (Hirigoyen, 2015, Scheitle & Ecklund, 2018). O que se evidencia é que as situações de conflito motivadas por viés religioso que ocorrem no âmbito da relação de emprego requerem ações de combate e de superação. Isto porque “conviver com o pluralismo implica um desafio multicultural que pode ser tomado como importante critério para a aferição da qualidade de democracia suportada pelo todo social” (Gaudêncio & Gaudêncio, 2016, p.20).

Entre os participantes, 45,9% nunca vivenciaram situações onde pessoas bloquearem o andamento do seu trabalho. Todavia parece ser significativo o fato de que 29,5% deles terem passado por tal tipo de assédio raramente, 11,5% às vezes e 8,2% frequentemente. O baixo percentual encontrado não minimiza a gravidade da coerção, baseada no medo das consequências da desobediência ou discordância ocorrer associada às práticas de bloqueio do trabalho e do desenvolvimento profissional da vítima. Nestes termos é comum a submissão às

ameaças do assediador, o que culmina por frustrar os objetivos do trabalhador (Farias & Orrico, 2018).

Como alguns quesitos já analisados, a discriminação em razão de deficiência física se direcionou aos participantes que possuíam algum tipo de deficiência. Devido a isso, tem-se um grande número de respostas “não se aplica”. É significativo, embora pouco expressivo estatisticamente, que 0,8% dos participantes tenha manifestado ter sofrido frequentemente esse tipo de assédio e 1,6% assinalar sempre sofrer esse tipo de assédio. Neste sentido, é importante lembrar que a Lei n. 7853 de 1989, no art. 1º, § 2º, proíbe a discriminação contra pessoa portadora de deficiência. Coser (2017) assevera que todos os trabalhadores devem ter preservadas sua saúde física e psicológica, e este cuidado deve ser mais ampliado aos trabalhadores portadores de deficiência, dada sua condição desfavorável. Tal atitude de parte de gestores e trabalhadores traduz a ética que prevalece no ambiente de trabalho.

Quanto ao recebimento de injustas cartas de advertência, observa-se que 73% dos participantes não vivenciaram tal situação no ambiente de trabalho. Todavia, 17,1% afirmam ter passado por esse tipo de situação em algum grau de frequência. Hirigoyen (2015) afirma que o assédio moral por telefone, carta ou internet, não se diferencia do assédio moral, sendo que a intenção é a mesma; apenas os atos e meios para atingir a vítima são diferentes.

Em relação a ser ignorado por algumas pessoas na frente dos outros, 56,6% dos participantes nunca sofreram esse tipo de assédio; 21,3% raramente sofreram por terem sido ignorados no contexto laboral. Essa prática de assédio é uma forma de dizer, sem palavras, o quanto o trabalhador não interessa à empresa; evidencia rejeição e desprezo, tanto por parte dos chefes como dos colegas de trabalho. Ainda, o diálogo estabelecido é o menor possível, sendo utilizadas muitas vezes cartas como meio de comunicação com a vítima; o assediador recusa todo o tipo de contato com ela, inclusive o visual (Hirigoyen, 2015, Sarmiento & Galvão, 2015).

Em algum grau, 20,5% dos participantes manifestam já terem sido assunto de conversas em público. De outro modo, há entre os participantes aqueles que revelam nunca (49,2%) ou raramente (21,3%) vivenciarem tal experiência. A violência verbal consiste na última conduta pelo agente agressor; é uma conduta direta e pode ser visivelmente percebida por todos. Esse tipo de conduta é dificilmente resistida pela vítima, podendo chegar à violência física, uma vez que invade sua esfera íntima (Ferreira, 2010).

Os participantes, em percentual de 23%, afirmam já ter passado pela experiência de sofrer calúnias e maldades espalhadas a seu respeito em alguma medida. Contudo, 53,3% dos mesmos nunca passaram por esse tipo de situação no ambiente de trabalho e 17,2% raramente

passaram. Enquadra-se esse tipo de assédio como verbal (Hirigoyen, 2015). Este tipo de assédio pode ser qualificado quando o assediador humilha o assediado em público ou reservadamente, quando ameaça e deprecia / ridiculariza a imagem profissional do assediado; quando espalha boatos e rumores falsos e maldosos, entre outros exemplos de condutas perniciosas (Araújo, Iannhes & Faria Lima, 2018).

Acerca do recebimento de ordens para execução de tarefas pouco interessantes ou importantes, 50% dos participantes assinalam ter passado por esse tipo de situação em alguma frequência. Por outro lado, 44,3% deles relatam nunca ter recebido este tipo de ordem. O ato de não serem repassadas tarefas ou atividades os serviços que deveriam ser feitos enquadra-se na esfera do isolamento; neste caso, o assediador pretende deixar o funcionário, alvo do assédio moral, ocioso e desmotivado no ambiente de trabalho (Ferreira, 2010). Esse tipo de conduta tem por objetivo humilhar o trabalhador diante dos colegas, uma vez que é obrigado a desempenhar tarefas insignificantes, degradantes ou estranhas às suas atribuições; neste caso o objetivo do assediador é forçá-lo se demitir do trabalho (Sarmiento & Galvão, 2015).

O recebimento de ordem de trabalho em horário extra, sem o recebimento de justificativa encontra-se junto a 18% dos participantes que já foram vítimas desse tipo de assédio, sempre (1,6%), frequentemente (4,1%) ou às vezes (12,3%). Os demais participantes assinalam que nunca (54,1%) ou raramente (20,5%) passaram por essa situação. Essa conduta de assédio se enquadra como comunicação perversa, pois visa impedir o outro de pensar, compreender e reagir, silenciando a vítima (Ferreira, 2010). Da exigência de horário extra de trabalho decorre menor dedicação ao tempo das vivências fora dele; além disto, amplia a exposição do trabalhador aos riscos existentes (Magro et al., 2014).

As respostas dos participantes em relação à retirada de alguns equipamentos ou instrumentos do ambiente de trabalho sem as devidas explicações revelam que entre os participantes 66,4% nunca e 14,8% raramente vivenciaram tal situação. Esse tipo de conduta, de acordo com Ferreira (2010), pode ser caracterizada como deterioração proposital das condições de trabalho. O autor destaca que o agente agressor visa, através da sonegação de material, atribuir à vítima a incompetência do serviço, o qual não será realizado nem com a qualidade, nem com o prazo adequados.

As respostas dos participantes em relação a ociosidade pelo não recebimento de tarefas revelam que a maioria dos participantes (74,6%) não sofreu ou raramente sofreu esse tipo de assédio no ambiente de trabalho. A conduta referida enquadra-se como isolamento da vítima, deixando mais vulnerável ao assédio moral (Ferreira, 2010). Reitera-se que o empregador tem o dever de distribuir as atividades e tarefas do trabalho a ser executado pelos trabalhadores. A

ele é vedado impor qualquer condição de ociosidade forçada, ainda que seja mantida a remuneração, pois isto significaria expô-lo a situação vexatória, a comentários maldosos, algo que afeta sobremaneira seu patrimônio moral.

Quanto à proibição de conversas/almoços com colegas 82% dos participantes nunca vivenciaram esse tipo de assédio no ambiente de trabalho. Todavia, 8,2% deles receberam este tipo de isolamento às vezes (6,6%), frequentemente (0,8%) e sempre (8,8%). A consequência deletéria deste tipo de conduta por parte do superior hierárquico é que, não raro, os colegas, por medo de se tornarem as próximas vítimas e serem comparados ao assediado, passam a isolá-lo perpetuando a prática que agride, maltrata e humilha (Hirigoyen, 2015).

As respostas dos participantes em relação a insinuações ou boatos de que estavam doentes, com problemas mentais ou familiares pode-se concluir que o maior quantitativo de participantes (79,5%) nunca vivenciou esse tipo de assédio. 6,5% deles, em algum grau já vivenciaram tal situação. O ato de falar mal de colegas enquadra-se na esfera de violência verbal (Ferreira, 2010). Este tipo de agressão é considerado uma ameaça, um comportamento que humilha, degrada ou indica uma falta de respeito pela dignidade e valor de uma pessoa. É a comunicação por palavras, tom ou postura que rebaixa, ameaça, acusa ou desrespeita o outro” (Silva, Aquino, Cardoso & Pinto, 2014).

A prática do assédio moral relacionada à agressão por parte de algumas pessoas somente quando se encontram a sós inexistente para 91% dos participantes que revelam que nunca (82,8%) ou raramente (8,3%) passaram por essa situação. 4,9 % que afirmam ter sofrido com alguma frequência esse tipo de assédio. Esse aspecto engloba todos os conceitos de violência que podem ser praticadas no ambiente de trabalho: verbal, física ou sexual. Elas podem ocorrer separadamente ou todas de uma vez só; é a atitude mais extremada do assédio moral (Ferreira, 2010).

Ser impedidos de se expressar, falar ou se manifestar sem nenhuma explicação ou motivo, no entendimento de 74,6% dos participantes nunca aconteceu em seu labor. Entre 10,6% deles esse tipo de conduta aconteceu com alguma frequência - às vezes (9%), raramente (0,8%) ou sempre (0,8%). Esse tipo de conduta visa tirar a autonomia da vítima, para que nada seja possível fazer com relação à situação que vivencia (Ferreira, 2010). Os resultados do estudo realizado por Saraiva e Pinto (2011) possibilitam observar que o impedimento de expressão ou a interrupção da fala do trabalhador por parte dos superiores hierárquicos representa uma das condutas frequentes de assédio. Observa-se que se o superior hierárquico define o que pode ou não ser dito pelo trabalhador, se este é impedido de se manifestar ou pronunciar, se sua comunicação é tolhida, dificultada ou vetada, é evidente o

uso de métodos e estratégias agressivas utilizadas com o objetivo de desacreditar a vítima perante todos, bem como evidenciar que ela não tem qualquer utilidade ou importância à organização, pois seu trabalho e sua pessoa não fazem falta (Sarmiento & Galvão, 2015).

Ser ridicularizado em frente de colegas para 75,4% dos participantes nunca ocorreu; para 12,3% raramente ocorreu; para 6,6% às vezes ocorreu e 3,3% revelam que sempre passam por esse tipo de assédio em seu ambiente de trabalho. O ato de ridicularizar enquadra-se nas condutas de desqualificar e desacreditar, a vítima, uma vez que coloca em dúvida sua competência diante dos colegas de trabalho (Ferreira, 2010). O receio de ser ridicularizado diante dos colegas ou de perder o emprego faz com que o trabalhador não denuncie seu agressor (Smokowski & Evans, 2019). Desestabilizar emocionalmente o trabalhador por meio de condutas frequentes de ridicularização de suas convicções, gosto, escolhas políticas, entre outros é característica do psicoterror perpetrado pelo assediador, com sérias consequências à sua saúde e bem-estar (Sarmiento & Galvão, 2015)

Os dados possibilitam constatar que ser menosprezado em frente de colegas, para a maioria dos participantes (73,8%) nunca aconteceu, aspecto que consiste em desqualificar e desacreditar a vítima. 10,7% dos participantes relatam às vezes (8,2%) ou sempre (2,5%) foram menosprezados no ambiente de trabalho. Resultados muito próximos a estes são encontrados na questão que envolve a inferiorização da pessoa na frente de colegas, pois 75,4% dos participantes relatam nunca ter vivenciado tal situação, enquanto que 10,6% dos participantes relatam às vezes (8,2%), frequentemente (0,8%) ou sempre (1,6%) foram inferiorizados no ambiente de trabalho. Diminuir o trabalhador, inferiorizá-lo, menosprezá-lo, humilhá-lo ou desestabilizá-lo tem como objetivo fazê-lo duvidar de sua própria capacidade laboral; quando ele passa a acreditar nisso se considerar incapaz, recorre ao pedido de demissão, que é o objetivo almejado pelo assediador (Hirigoyen, 2015).

Encontram-se 3,3% de participantes que afirmam que às vezes foram discriminados pelo comportamento ou pelas roupas que usam; 1,6% afirmam que sempre passam por esse tipo de assédio. Por se tratar de um assédio mais declarado, esse número, embora pequeno, é significativo. Apesar dos percentuais serem pouco expressivos, há que se considerar sua ocorrência. A este respeito, é pertinente citar Hirigoyen (2002) que afirma que as condutas de desqualificar consistem em um atentado a dignidade da vítima e podem ser expressas de várias formas. MacLaughling, Uggen e Blackstone (2017) referem que qualquer tipo de discriminação nas relações de trabalho é conduta antissocial que exclui e desrespeita os direitos de personalidade, a dignidade da pessoa, gera humilhação, estresse e depressão. Os autores argumentam ainda, que tais aspectos, não raro, promovem sofrimento e adoecimento

do trabalhador por longo tempo, pois há relatos de sintomas depressivos associados ao assédio quase uma década depois, bem como, a raiva e dúvida associadas provavelmente influenciam as futuras experiências laborais ou a busca por novos emprego.

Com relação à discriminação associada ao desempenho 72,1% dos participantes nunca e 12,3% raramente passaram por essa situação. Por outro lado, 13,9% assinalam que às vezes (10,7%), frequentemente (1,6%) ou sempre (1,6%) vivenciam ou já vivenciaram, essa situação. Sarmiento e Galvão (2015, p.31), a este respeito destacam que divergências e críticas em relação à resultados, entregas ou desempenho são eventos naturais nas relações de trabalho. Todavia, os autores advogam que “o que caracteriza assédio moral é a prática reiterada de admoestações com a intenção de humilhar, denegrir a imagem, desqualificar os serviços executados ou ridicularizar a vítima”. Este tipo de conduta promove sofrimento psíquico e se manifesta invisivelmente; associada à desqualificação profissional é condição que merece atenção dos gestores organizacionais, dos profissionais de saúde e da sociedade, uma vez que pode dar origem a graves danos psicológico aos trabalhadores, o que configura uma real situação de assédio moral (Scardoelli, et al., 2017).

Nas respostas dos participantes em relação ao controle por parte de colegas, contata-se que 86,1% dos participantes nunca (73,8%) ou raramente (12,3%) vivenciaram essa situação, ao passo que 11,5% relatam que sofreram esse tipo de assédio com alguma frequência. Esse tipo de conduta se caracteriza como violência direta, uma vez que alguém é colocado para supervisionar o trabalho de maneira individual, sem nenhuma razão ou explicação por parte da chefia (Hirigoyen, 2015). Não se pode considerar assédio a ocorrência de controle, mesmo que excessivo, no trabalho quando o foco é o aumento de resultados, produção ou eficácia. Neste caso, tal comportamento é classificado como gestão por injúria, consequência do despreparo de gestores. Todavia, quando o controle ocorre sobre a pessoa, seus resultados, comportamentos e etc. e tem a intenção velada ou expressa de prejudicá-lo, caracteriza assédio (Feijó, Gräf, Pearce & Fassa, 2019). Este tipo de agressão tende a produzir processos inconscientes de destruição psicológica.

A seguir é apresentada uma breve síntese dos achados deste estudo.

De modo geral, a pesquisa revelou significativa porcentagem de respostas que corrobora a baixa ocorrência de condutas ou práticas de assédio moral no ambiente de trabalho no município em tela. Porém, algumas questões têm maior notoriedade por se tratar de discriminação devido à raça, sexo e orientação sexual; discriminações que podem ser expressas de maneira mais direta, causando mais sofrimento à vítima, e às vezes constituindo até crime. Sendo assim, a pequena porcentagem que conduz a direção da prática das condutas

de assédio moral, frente essas questões, ganham maior significância e abrem espaço para uma análise mais profunda.

No caso da discriminação racial no ambiente de trabalho, três (2,5%) participantes afirmam que às vezes foram vítimas dessa conduta, enquanto uma pessoa (0,8) afirma ter sido vítima frequentemente. Considerando-se que a discriminação racial no ambiente de trabalho pode ser também expressa de maneira direta (racismo), o que constitui um crime, quatro pessoas afirmam serem vítimas desse tipo de assédio é uma quantidade significativa. É válido lembrar que essa prática de assédio retoma situações histórico-culturais, onde as figuras do patrão branco e do empregado negro estão fortemente associadas às práticas de submissão e opressão característica do período escravocrata brasileiro (Silva & Fonseca, 2016).

As mulheres costumam ser o alvo preferido de assédio moral porque, em situações de corte de empregados, são as primeiras a serem despedidas e as que não são, por medo da perda do salário, submetem-se a situações de subserviência. Importante salientar que esse tipo de assédio pode ser horizontal e vertical (ascendente ou descendente) (Feijó, Gräf, Pearce & Fassa, 2019).

Com relação à orientação sexual constata-se que três participantes por essa razão já foram discriminados no ambiente de trabalho. Esse tipo de assédio pode ser horizontal, vertical e misto. O agressor principal pode ser do mesmo grau hierárquico ou não, induzindo os colegas a agir de forma hostil em relação à vítima. Além disso, ela pode ocorrer de maneira indireta (não diálogo, boatos, rumores, críticas a cerca de sua vida pessoal e à execução de seu trabalho, etc.), objetivando a recusa na comunicação direta, a comunicação perversa, o isolamento, a desqualificação e a deterioração proposital das condições de trabalho. E de maneira direta (visivelmente percebido) podendo chegar à violência verbal, física ou sexual (Ferreira, 2010, Feijó, Gräf, Pearce & Fassa, 2019).

A repetição é um dos requisitos que a grande maioria das legislações, doutrina e jurisprudência de vários países exige para a configuração do assédio moral no trabalho. Seguindo essa linha de pensamento, para-se configurar o assédio moral, é necessária a repetição dos atos agressores (Hirigoyen, 2015).

Sendo assim, considera-se que alguns participantes vivenciaram situações de assédio moral no ambiente de trabalho. Porém, não foram encontrados elementos suficientes para generalizar os resultados ou caracterizar a existência de condutas de assédio moral no ambiente de trabalho dos participantes do município onde a pesquisa foi empreendida.

4. Considerações Finais

Os estudos sobre assédio moral no ambiente de trabalho iniciaram na década de 80 nos países nórdicos e tiveram grande repercussão na década de noventa na Europa. No Brasil, o tema é merecedor de mais estudos, ainda que, gradativamente, venha aumentando o número de pesquisas sobre o assunto. Todavia, ainda há espaço para análises mais aprofundadas sobre a matéria, ainda mais comparadas aos estudos feitos em outros países.

A presente pesquisa tentou evidenciar as práticas de assédio moral em um município brasileiro de médio porte. Foi possível encontrar a frequência que ocorreram as condutas de assédio: a maioria das respostas girou entre “nunca ocorreram” ou “raramente ocorreram”. Foi possível também estabelecer relações entre sexo, idade e escolaridade.

Com tais resultados chega-se à conclusão de que, para a população participante, a prática de assédio moral no ambiente de trabalho é vivenciada por uma minoria de trabalhadores na cidade onde o estudo foi realizado. Estes foram vítimas das condutas de assédio moral pautada na discriminação por raça, sexo, orientação sexual, religião e deficiência física. A partir disto, mesmo em se tratando de uma minoria de trabalhadores, destaca-se que as consequências negativas do assédio no trabalho repercutem negativamente sobre a saúde das pessoas e também no seu desempenho (Mitchell, Ahmed & Szabo, 2014).

Por fim, é pertinente considerar que a inesgotabilidade de reflexões a respeito do tema ora tratado é evidente, dado que se reconhece a importância de novos estudos e pesquisas que ampliem o conhecimento a seu respeito. Por exemplo, sugere-se que mais estudos sejam realizados e abranjam um quantitativo maior de participantes e que estes tenham diferentes níveis de escolarização; estudos que estabeleçam relação entre tipos de liderança e práticas de assédio no trabalho, ou que relacionem o porte da organização (pequeno, médio ou grande) e sua característica, se pública, privada ou familiar com práticas de assédio no contexto laboral.

Referências

Araujo, W. S., Iannhes, D., & Faria Lima, A. A. (2018). Workplace Violence Suffered and Witnessed by Nursing Professionals in the Intensive Care Unit. *Mundo da Saúde*, 42(4), 1082-1092. Retrived from: <https://www.revistamundodasaude.com.br/uploads/20180154.PDF>

Barreto, M. M. S., & Heloani, R. (2014) O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In: Merlo, Á. R. C., Bottega, C. G., & Perez, K. V. (Orgs.). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*, 52-74.

Coser, K. (2017) Assédio moral no ambiente de trabalho em relação às pessoas portadoras de deficiências. *Unoesc & Ciência-ACSA*, 8(1), 25-32. Retrived from: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/12623/pdf>

Elliott, A. S. E. (2019) *Black Homosexual Identity in the Workplace* (Doctoral dissertation, Capella University).

Farias, F. R., & Orrico, E. G. D. (2018). The Use of Domination in the Maintenance of Female Submission: Traces of Violence Against Women. *US-China Education Review*, 8(7), 285-294. doi: 10.17265/2161-6248/2018.07.00

Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: A systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 16(11). doi: 10.3390/ijerph16111945

Ferreira, H. D. B. (2010) *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel Editores.

Gaudêncio, I. C. G., & Gaudêncio, A. C. F. (2016) Liberdade religiosa e conflitos religiosos no ambiente de trabalho. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, sociais e Empresariais*, 2(2), 19-34, 2016. doi: 10.26668/IndexLawJournals/2526-009X/2016.v2i2.1417

He, J. C., Kang, S. K., Tse, K., & Toh, S. M. (2019). Stereotypes at work: Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103318. doi: 10.1016/j.jvb.2019.103318

Heloani, R. (2005) Assédio Moral: a dignidade violada. *Aletheia*, (22), 101-108.

Hirigoyen, M. F. (2015) *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. (8a ed.), Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Hirigoyen, M. F. (2002) *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. (4a ed.), Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

Kaled, G. S. P. B. (2019). Assédio moral nas relações do trabalho. *Percurso*, 2(29), 333-348. doi: 10.21902/RevPercurso.2316-7521.v2i29.3501

Kim, G., Kim, J., Lee, S-K., Sim, J., Kim, Y., Yun, B-Y., et al. (2020) Multidimensional gender discrimination in workplace and depressive symptoms. *PLoS ONE* 15(7), e0234415. doi: 10.1371/journal.pone.0234415

Madi, N., Cankardaş, S., & Tinaz, P. (2020) Mobbing, workplace incivility, and work-related stalking: comparison in content and effects. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities* 6(6), 307-316. doi: 10.46872/pj.78

McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society*, 31(3), 333-358. doi: 10.1177/0891243217704631

Magro, M. L. P. D., et al. (2014) Intensificação e prolongamento da jornada de trabalho nas indústrias de abate e processamento de carnes e seus impactos na saúde dos trabalhadores. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, 17(1), 67-83. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v17i1p67-83

Mitchell, A., Ahmed, A., & Szabo, C. (2014). Workplace violence among nurses, why are we still discussing this? Literature review. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4(4), 147-150. doi: 10.5430/jnep.v4n4p147

Oliveira, V. H. F., & Silva, G. R. (2020). Assédio moral no trabalho: o terrorismo psicológico e a legislação brasileira. *Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia - REIVA*, 3(02), 25. Retrived from: <http://reiva.emnuvens.com.br/reiva/article/view/124>

Palácios, M., Santos, M. L., Val, M. B., & Pereira, B. B. (2008). Violência no trabalho no setor de saúde: um estudo epidemiológico. In L. A. P. Soboll (Org.). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Pereira AS. *et al.* (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. [e-book]. Santa Maria. Ed. UAB/NTE/UFSM. Recuperado de https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1.

Rodrigues, G. F. C. B., & Cordazzo, K. (2019). Assédio moral no ambiente de trabalho: violação da dignidade da pessoa humana. *Revista Jurídica Direito, Sociedade e Justiça*, 8. Retrived from: <http://200.181.121.137/index.php/RJDSJ/article/view/4097>

Saraiva, D. M. R. F., & Pinto, A. S. S. (2011). *Mobbing em contexto de enfermagem*. *Revista de Enfermagem Referência, serIII*(5), 89-93. doi: 10.12707/RIII1039

Sarmiento, G., & Galvão, V. (2015) O assédio moral como violação aos direitos humanos no ambiente de trabalho. *Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL*, 6(1), 22-38. Retrived from: <https://www.seer.ufal.br/index.php/rmdufal/article/view/1780/1339>
<https://www.seer.ufal.br/index.php/rmdufal/article/view/1780/1339>

Scardoelli, M. G. C., Ferracini, C. L., Pimentel, R. R. S, Silva, J. D. D., & Nishida, F. S. (2017). Nursing academics'experience in face of moral harassment. *Journal of Nursing UFPE* 11(2), 551-558. doi: 10.5205/reuol.10263-91568-1-RV.1102201709

Scheitle, C. P., & Ecklund, E. H. (2018). Perceptions of religious discrimination among US scientists. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 57(1), 139-155. doi: 10.1111/jssr.12503

Silva, I. V., Aquino, E. M., & Pinto, I. C. M. (2014) *Violência no Trabalho: um Estudo com Servidores Públicos da Saúde*. CICS-Publicações/eBooks.

Silva, E. P., & Fonseca, D. C. (2016) Violência relacionada ao trabalho no Brasil: aspectos históricos e atuais. Anais do XI Seminário Internacional de la Red Estrado. Ciudad de México. México. Retrived from: http://redeestrado.org/xi_seminario/pdfs/eixo6/90.pdf

Smokowski, P. R., & Evans, C. B. (2019). Playground Politics, Power, and Privilege in the Workplace: How Bullying and Harassment Impacts Employees. In *Bullying and Victimization Across the Lifespan* (pp. 187-204). Springer, Cham.

Souza, G. C., Gonçalves, J. B., & Carvalho, K. C. R. (2014) *Danos físicos e psicossociais decorrente do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal*. Monografia. Universidade de Brasília, Brasília, DF, BRASIL. Retrived from: http://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/9768/1/2014_Gleidson_Jandir_KeliCarvalho.pdf

Valvatne, S. E., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The Concept of Bullying and Harassment at Work. *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. Taylor & Francis Group.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Lilia Aparecida Kanan – 50%

Giovana Bedin Pereira – 30%

Péricles Lombardi – 20%