

**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO**

REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DOS TRABALHADORES

Gleiciane Beatriz Santos Vitalino*

Rinaldo Conde Bueno**

RESUMO

O tema desenvolvido neste estudo foi acerca da intensidade e consequências do assédio moral na saúde dos trabalhadores. O problema estruturante desta pesquisa é: quais os reflexos do assédio moral na saúde dos trabalhadores? O objetivo foi identificar as características do assédio moral; analisar os reflexos que afetam a saúde dos trabalhadores decorrentes da exposição a tais situações e descrever as alterações no desempenho do assediado no ambiente de trabalho. A análise destes descritores se justifica pela relevância que os indivíduos expostos a tais circunstâncias podem vir a ter em seu desempenho profissional minimizado, afetando conseqüentemente sua vida pessoal, contraindo danos físicos e mentais, comprometendo sua identidade, suas relações sociais, dentre outros prejuízos. Para tanto, a metodologia utilizada caracterizou-se pela pesquisa de abordagem qualitativa-quantitativa, tendo como característica de investigação a pesquisa exploratória, explicativa, descritiva e pesquisa bibliográfica. Como resultado confirmou-se as hipóteses levantadas acerca do assunto, pois constatou-se que indivíduos expostos a situações de assédio desenvolvem algum tipo de patologia, mas sua gravidade depende de quão exposto o trabalhador foi a essas situações, tendo como principal sintoma o estresse. Ao final conclui-se que o trabalhador não é o único prejudicado dessa agressão. A violência moral que deriva das interações sociais não é um problema individual, e faz-se necessária a intervenção dos gestores para minimizar os danos sofridos.

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

* Graduada em Administração – Faculdade Doctum de João Monlevade; e-mail gelciaienbsv@gmail.com

** Professor, Mestre e Doutor em Psicologia - Faculdade Doctum de João Monlevade; e-mail rinaldocob@yahoo.com.br

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 para as vítimas nele envolvidas. As transformações sofridas pelo mercado de trabalho nas últimas décadas impactam profundamente nas organizações no que se refere à gestão de pessoas. Mudanças estas 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, 2007). 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 antiga, 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 assunto do assédio moral como algo imposto pelas organizações que tendem a recrutar indivíduos cuja conduta convém a seu feitio (GAULEJAC, 2007; HIRIGOYEN, 2002; VIEIRA, LIMA e LIMA, 2012). Há críticas sobre os métodos de gestão, onde 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 propõe pensar esses 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 do assédio moral na saúde dos trabalhadores podem ser destacados?

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 geral analisar os reflexos do assédio moral na saúde dos trabalhadores. Como objetivos específicos, identificar as características do assédio moral; analisar os reflexos que afetam a saúde dos trabalhadores decorrentes da exposição a situações de assédio moral; 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 dos mesmos.

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

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No intuito de aprofundar as questões e reflexões em torno do assunto assédio moral, será exposto a seguir o referencial teórico utilizado neste trabalho.

2.1 A luta do trabalhador

De acordo com Dejours (1992), 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, sobrevivia-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, 1992).

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, 1992, 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 reestabelecer 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, 1992)

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 (1992) 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, 1992, 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 (1992, 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 (2002, 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.

2.2 O mundo do trabalho

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 feitio, evidenciando as qualidades que favorecem o progresso da empresa.

Chanlat (1996) diz que é possível afirmar por meio de 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, onde se premia a pressão, a ambição, transformando colegas de trabalho em verdadeiros concorrentes.

2.3 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.

2.3.1 Conflitos organizacionais

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, onde o assediador seria frio e calculista e o assediado, um indivíduo frágil.

Entretanto, Gaulejac (2007) critica os atuais métodos de gestão, onde 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, 2007).

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 auto reconhecimento pode suprir até mesmo ausência de reconhecimentos hierárquicos.

2.3.2. Consequências dos conflitos

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 encerrar 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, 1992). 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.

3 METODOLOGIA

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

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 (2002) nos aponta que a metodologia requer a apresentação das informações acerca do assunto tratado.

Portanto, em sequência, apresenta-se a metodologia a ser utilizada neste estudo, sendo classificadas quanto à natureza, abordagem, objetivos e procedimentos técnicos da pesquisa.

3.1 Tipo de pesquisa quanto a natureza

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.

3.2 Delineamento da pesquisa

A abordagem utilizada para esse projeto foi a qualitativa-quantitativa. A qualitativa busca significados atribuídos aos fatos que observam. Segundo 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 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 analisar as informações precisas considerando os aspectos em que estes foram registrados (BOGDAN; BIKLEN, 1994).

O método adotado para a investigação é a pesquisa exploratória, que trata de uma pesquisa bibliográfica e análise de exemplos que estimule a compreensão, proporcionando maior familiaridade com o problema, visando torná-lo mais explícito ou a levantar hipóteses. De acordo com Gil (2002) a pesquisa exploratória proporciona

e aprimora as ideias ou descobertas de intuições, tornando-as mais explícitas ou contribuindo para a construção de hipóteses, sendo seu planejamento flexível e possibilitando considerar os mais variados aspectos sobre o estudo.

Em seguida a pesquisa explicativa auxiliará 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 (2002) 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 referências bibliográficas e o questionário que possibilitou o levantamento das informações.

3.3 Plano de coleta de dados

Foi utilizada a pesquisa bibliográfica que, segundo Gil (2002), 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).

Para atender aos objetivos específicos da pesquisa, a técnica de coleta de dados utilizada foi o questionário.

3.4 Plano de análise de dados

Após a coleta de dados, contextualização do problema e a extração da temática, serão 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.

4 PESQUISA

O presente estudo foi classificado como uma pesquisa descritiva tendo como abordagem quali-quantitativa, buscando identificar as consequências provindas do assédio moral na saúde dos trabalhadores.

Tratando-se 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 consentimento devidamente assinado, tendo em vista que a pesquisa tinha um prazo estipulado para que sua realização não fosse comprometida.

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 (apêndice 1) o termo de consentimento (apêndice 2), 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, onde 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 efeitos na saúde física e psíquica, ambiente de trabalho e na vida privada.

4.1 ANÁLISE DE DADOS

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. Informa-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.

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 25 a 50 anos e em nenhum caso aparecem os trabalhadores de 15 a 20 anos. 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 mais abusos de poder do que assédio moral, pois enfrentam tarefas difíceis, tendo pouca experiência no mercado de trabalho.

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 no qual trabalhou, auxílio de ajuda médica.

Em relação aos agressores destacam-se os superiores hierárquicos, sendo os mais apontados pelos pesquisados, incidência essa que se confirma 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 pode induzir o superior a tirar proveito de sua alçada, submetendo os trabalhadores a seus interesses, suas regras. Sua motivação se difere em vários aspectos. Gaulejac (2007) diz que a gestão gerencialista induz a princípios de competição generalizada onde 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: até que ponto os novos métodos de gestão, métodos de motivação, incentivo a resultados cada vez mais rápidos contribuem para o assédio?

Analisando as respostas, verificou-se que 4 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 participantes sofreram sobrecarga de trabalho; 2 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 informou que foi obrigado(a) a fazer trabalhos perigosos ou nocivos a sua saúde; 2 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, sendo atitudes, palavras, comportamentos, que tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas sua repetição o torna destruidor. Sua gravidade não depende da duração de tempo em que o indivíduo é exposto a tais situações, mas também da violência da agressão. Algumas atitudes podem destruir uma pessoa em um período de tempo muito curto (HIRIGOYEN, 2002).

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

Considerando que a maioria dos pesquisados indicaram mais de um sintoma, apresentando-se em maior frequência o estresse dos 9 assediados, todos manifestaram esse sintoma. Outros sintomas frequentes foram: crise de choro sendo

identificado por 5 pessoas; 4 informaram ter tido aumento da pressão arterial, dor de cabeça constante, cansaço o tempo todo; 3 com dores generalizadas, sentimento de inutilidade, insônia ou sonolência exagerada, desejo de vingança, distúrbios digestivos, falta de apetite; 2 diminuição da libido (desejo sexual), falta de ar, perda de interesse pelas coisas; 1 informou depressão, tristeza, tonturas, aumento da frequência ou início do uso de medicamento, afastou de sua família; 2 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.

No que diz respeito às atitudes tomadas sobre o assunto, alguns pesquisados informaram mais de uma ação tomada. 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. 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.

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 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 (1992), os trabalhadores do subproletariado 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 existe alterações do desempenho do trabalhador assediado no ambiente de trabalho. Segundo Dejours (1992), 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 auto repreensão 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 desmotivação, traz um clima de inquietação e medo fazendo 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, despesas médicas e tratamento psicoterápico, despesas com advogados não reembolsáveis. Para o

empregador as consequências são as despesas com seguro social, afastamentos, indenizações, aposentadorias antecipadas.

Hoel e Cooper (*apud* MARTININGO FILHO E 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, ocasiona ao absenteísmo, a queda na produtividade e competitividade, gera para a empresa a rotatividade de funcionários, gastos para contratação de novos, diminuição da qualidade de serviços e produtos prestados, desgaste na imagem da empresa pelos processos judiciais, para o empregado esse infortuno causa 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 empregada pelos pesquisados com a seguinte questão: “*Gostaria de declarar algo mais sobre este tema?*” (Apêndice 3).

Com base nas declarações dos trabalhadores, podemos fazer uma reflexão sobre o tema, sendo uma prática tão comum e ainda muito pouco discutida no ambiente de trabalho. 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, no interior de Minas Gerais. Um dos testemunhos diz “*Não percebi nenhuma preocupação de meus superiores em lidar com esse problema (sic)*”. O que é preocupante, pois hoje o mercado se encontra em constante mudança. 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 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? 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 modo de gestão devem ser consideradas mediante a tal problema exposto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como problemática apontar os reflexos do assédio moral na saúde dos trabalhadores. De acordo com o trabalho desenvolvido, podem-se confirmar as hipóteses levantadas, sendo constatado 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.

No intuito de alcançar os objetivos específicos estabelecidos, foi utilizada a aplicação do questionário com o suporte da revisão de literatura, sendo estes os objetivos: identificar as características do assédio moral que nada mais é que a exposições a situações constrangedoras e humilhantes, sendo identificados pela sua repetição. Neste estudo, o episódio de assédio mais frequentemente assinalado foi a agressão verbal.

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, onde pode se identificar que para a organização há a degradação do clima de trabalho, acarretando sentimento de insegurança e conseqüente bloqueio da inovação e criatividade, 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 tem como um de seus fundamentos contribuir para a sociedade no ponto em que reescreve os conceitos do assédio moral como um assunto tão delicado a ser tratado e lembrado. Esse tema pôde instigar alguns trabalhadores a expor sua situação, apesar de ter atingido um número pequeno de pessoas. Mesmo com uma amostragem pequena pudemos confirmar os dados levantados anteriormente por outros pesquisadores, o que reitera a importância de se produzir estudos em áreas de interesse social.

Para a universidade esse texto contribui nos aspectos de formações de futuro gestores, mais conscientes, como pode ser constatado pela pesquisa e confirmado na literatura que os superiores hierárquicos aparecem como os maiores responsáveis por essa prática.

Aos profissionais da Administração mostra a importância em debater este assunto dentro das organizações no intuito de minimizar a ocorrência dele, assim como proporcionar aos profissionais e trabalhadores informações sobre o tema assédio moral. Que tenhamos administradores e gestores mais habilitados e capacitados à 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 de gênero, funções, ramos de atividade da empresa em que o assediado trabalhou. 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 na educação pública da cidade de João Monlevade e psicopatologia organizacional. 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 por 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, os levando 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 a gestão volte sua atenção para o capital humano e não somente pelo fator econômico. Que venham outros estudos sobre esse tema tão caro e importante para a sobrevivência humana, mais especificamente na relação homem e trabalho.

REFLECTIONS OF THE MORAL HARASSMENT ON THE HEALTH OF WORKERS

ABSTRACT

The theme developed in the study was based on information and consequences of bullying on workers' health. The structural problem of this research is: what are the consequences of bullying in workers' health? Our goal was identified as characteristics of bullying; analyze the health effects of exposure to such situations and describe in the event of no harassment in the work environment. An analysis of the fundamental rights of relevance to the disclosure of information about the existence of an employee, as well as their minimized professional performance, consequently affecting their personal life, contracting physical and mental damages, compromising their identity, their social relations, among others losses. To do so, a methodology used was characterized by qualitative-quantitative research, having as characteristic of research in exploratory research, explanatory, descriptive and bibliographical research. As a result it was confirmed as hypotheses raised about the subject, since we discovered what is exposed to harassment situations developed by type of pathology, but its severity depends on how exposed or individual to a situation, having as main symptom the stress. In the end it is concluded that the worker is not the only harmful of the aggression. Violence is an individual problem, and management is intervened to minimize the damages suffered.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recent. 2008. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/23981/public/23981-23983-1-PB.pdf>>. Acesso em: 12 set. 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. 152 p.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ, 2003. 235 p.

BOGDAN, Robert C.; BIKLEN, Sari Knopp. *Investigação qualitativa em educação: Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora, 1994. Maria João Alvarez, Sara dos Santos e Telmo Mourinho Baptista.

CHANLAT, Jean-François. *O indivíduo na organização: Dimensões esquecidas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, Christophe. **Loucura do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez Editora, 1992. 168 p.

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. 152 p.

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

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: história da violência nas prisões**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2002, 262 p.

FREITAS, Maria Ester de. 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. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-75902001000200002>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000200002>. Acesso em: 04 maio 2017.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. 3. ed. São Paulo: Idéias & Letras, 2007. Disponível em: <https://edisdisciplinas.usp.br/pluginfile.php/330719/mod_resource/content/1/Gaulejac_2007_Gestão_como_doença_social.pdf>. Acesso em: 04 maio 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2002. 176 p. Disponível em: <<http://docente.ifrn.edu.br/mauriciofacanha/ensino-superior/redacao-cientifica/livros/gil-a.-c.-como-elaborar-projetos-de-pesquisa.-sao-paulo-atlas-2002./view>>. Acesso em: 04 maio 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas S.a., 1999.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 252 p. Tradução de: Rejane Janowitz.

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2002. 282 p.

MARTININGO FILHO, Antonio; 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. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712008000500002>. Acesso em: 12 set. 2017.

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). <http://dx.doi.org/10.1590/s0303-76572012000200007>.

VILLELA, Fábio Goulart. Manual de Direito do trabalho. 2010. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=58LdALXjGr8C&oi=fnd&pg=PP1&dq=assedio+moral+violenci+atrabalho+artigo+xix+precariedade+condicoes+de+trabalho+revolucao+industrial+direito&ots=7jXETT5d5s&sig=D77XQo1mrN5LstJni25UfJo1xT0#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 02 ago. 2017.

APÊNDICE 1

Pesquisa Acadêmica - Trabalho de Conclusão de Curso

Curso de Administração – Faculdade Doctum de João Monlevade

Tema: Reflexos do assédio moral na saúde dos trabalhadores.

ATENÇÃO: Para responder este questionário, não será necessária à sua identificação. Os dados levantados com a aplicação deste questionário serão utilizados exclusivamente para a formação de uma pesquisa de nível acadêmico.

QUESTIONÁRIO

1- Sexo

Feminino

Masculino

2- Etnia

Branco

Amarelo

Pardo

Indígena

Preto

3- Idade

15 a 20

35 a 45

20 a 25

45 a 50

25 a 30

Mais de 50

4- O assédio moral pode ser definido por toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa; pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho e familiar. Você acredita que já foi vítima de algum tipo de violência acima citada?

Sim

Não

5- Se a resposta da pergunta anterior foi sim, quem assediou você foi seu (sua):

- Superior Hierárquico
- Subordinado
- Colega de cargo hierárquico equivalente ao seu.

6- Ramo de atividade da empresa em que você trabalhou/ trabalha e sofreu/sofre assédio moral:

- Indústria
- Comércio
- Serviço Público
- Outros. Cite _____

7- De que forma foi agredido?

- Agressões Verbais
- Agressões Físicas
- Monitoramento de suas tarefas de forma desnecessária
- Foram negadas informações necessárias para o desempenho de suas tarefas.
- Sentiu-se discriminado por sua cor.
- Sentiu-se discriminado por sua orientação sexual.
- Recebeu algum tipo de ameaça.
- Alvo de assédio sexual com gestos ou propostas.
- Recebeu tarefas com prazos ou objetivos difíceis de cumprir.
- Foi deixado em situação de ociosidade (sem nada para fazer).
- Sobrecarga de tarefas.
- Foi obrigado(a) a fazer trabalhos perigosos ou nocivos a sua saúde.
- Foi ridicularizado(a) ou humilhado(a) perante seus colegas ou terceiros.
- Dirigiram-se a você de forma agressiva.
- Sua presença foi ignorada por colegas ou superiores.
- Outros . Cite _____

8- Quais reflexos do assédio moral em sua saúde

- Estresse
- Crises de choro
- Dores generalizadas
- Sentimento de inutilidade
- Insônia ou sonolência exagerada
- Depressão, tristeza
- Diminuição da libido (desejo sexual)
- Desejo de vingança
- Aumento da pressão arterial, palpitações e tremores
- Dor de cabeça constante
- Distúrbios digestivos, falta de apetite
- Tonturas
- Ideia ou tentativa de suicídio

- Falta de ar
- Aumento da frequência ou início do uso de álcool.
- Aumento da frequência ou início do uso de cigarro.
- Aumento da frequência ou início do uso de medicamento.
- Aumento da frequência ou início do uso de outras substâncias psicoativas (cocaína, crack, maconha).
- Sente-se cansado o tempo todo
- Tem perdido o interesse pelas coisas
- Afastou de sua família
- Não percebi nenhuma alteração
- Outros. Cite _____

9- O que você fez a respeito dessa situação

- Não tomei nenhuma atitude
- Dediquei-me ainda mais ao trabalho
- Enfrentei o agressor na “mesma moeda”.
- Denunciei o agressor ao seu superior hierárquico
- Recorri a vias legais para a defesa
- solicitei transferência a outro setor

10-Se você marcou algum sintoma na pergunta número 8, procurou ajuda médica?

- sim não

11-Se você manteve em silêncio a situação, responda o motivo:

- Não conheço as vias legais
- Tive medo de perder o emprego
- Medo de não conseguir um novo emprego
- Fui ameaçado
- Não tive motivo algum

Gostaria de declarar algo mais sobre este tema?

APÊNDICE 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu _____ concordo em participar, como voluntário, do estudo que tem como pesquisador responsável a aluna Gleiciane Beatriz Santos Vitalino estudante do curso de Administração da Faculdade Doctum de João Monlevade, sob supervisão do professor orientador Rinaldo Conde Bueno, cujo objetivo é analisar os reflexos do assédio moral na saúde dos trabalhadores.

Sua participação envolve responder a um questionário de pesquisa acadêmico que contém 11 perguntas sob duração de aproximada 10 minutos.

A participação desse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo e não receberá nenhum pagamento por esta participação.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo (a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora que pode ser contatada pelo e-mail gleicianebsv@gmail.com e pelo telefone (31)99498-0433.

Atenciosamente

Gleiciane Beatriz Santos Vitalino
Pesquisadora

Local e data

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Participante

Local e data

APÊNDICE 3

DECLARAÇÕES SOBRE O TEMA

A seguir, trechos das falas dos entrevistados. Para manter em sigilo, os participantes foram identificados como P, acrescido o número de sequência das entrevistas que totalizaram sete.

P1. “Acredito que o assédio moral pode ser ruim para o empregador assim como é para o empregado, pois afeta o desempenho das atividades, mas não percebi nenhuma preocupação de meus superiores em lidar com esse problema. Tem a mente muito pequena e fechada.”.

*P2. “Assédio moral é algo que causa muito sofrimento ao funcionário e afeta física e psicologicamente. Foi um momento bem difícil pra mim e ainda hoje sinto os reflexos dessa fase. Atualmente ganho menos que todos os meus colegas de trabalho que fazem a mesma função que eu, ainda não me recuperei financeiramente, não consegui limpar meu nome, sem contar que me sinto humilhada, constrangida e excluída. A justiça não me favoreceu e agora não tenho mais o que fazer a não ser me conformar com a situação. Infelizmente a justiça muitas vezes é injusta. *Espero ter contribuído com a pesquisa”.*

P3. “Procurei ajuda no meu sindicato e enfrentei a chefia para debater sobre o ocorrido.”.

P4. “Vale ressaltar que o tema abordado, mesmo sendo muito comum nos dias de atuais, não é facilmente identificado e tão pouco abordado por supervisores e chefes no ambiente de trabalho. Hoje com nossa rotina estressante e ocupações diversas nos vimos fragilizados perante esse tipo de violência ao trabalhador que acontece de forma velada em nosso cotidiano.”.

P5. “O assédio moral no setor público é de certa forma, mais combativo que nos outros ramos. A estabilidade do emprego subsidia as reações em detrimento ao agressor. No comércio, por exemplo, a alta rotatividade faz com que os assediados suportem por medo de perder o emprego. Penso que é preciso criar um mecanismo para atender essa classe, pois estão totalmente desamparados legalmente.”.

P6. “Assédio moral é um assunto que deveria ser amplamente discutido em todos os setores, públicos ou não. Esta prática cada dia mais comum, vem destruindo lares, pois o cidadão que sofre esse tipo de assédio se transforma em uma pessoa arredia e altamente desconfiada, passa noites em claro e perde por completo o ânimo e a vontade de viver. A análise desta situação é de suma importância, principalmente quando ela se dá no setor público, pois infelizmente os administradores públicos e seus secretários se organizam para aniquilar a vida daqueles que se tornam seus alvos, única e exclusivamente por não comungarem dos mesmos pensamentos e ideias. No meu caso especificamente, um processo administrativo, foi criado em 3 dias, utilizando-se de uma pessoas que sabidamente não gostava da minha pessoa e a partir daí, já com a sentença que seria dada ao término no processo administrativo, montou-se uma comissão, para ouvir acusadores e defesa, porém aqueles que ali estavam em consonância com a administração, teriam o tempo e a atenção necessária para destilar o veneno e aqueles que se apresentavam para falar unicamente a verdade, tinham suas falas registradas de forma indevida e o seu tempo era extremamente curto. Normalmente, um processo administrativo ocorre durante 60 dias no máximo, porém no meu caso em particular, demorou algo em torno de 1 ano. E apesar de outras pessoas que possuíam o mesmo cargo que eu, se apresentarem para depor e confessarem as mesmas práticas, fui demitida e aquelas que confessaram tais práticas se encontram todas em seus devidos lugares. Portanto, reafirmo a grande importância de se estudar casos como este e cuidarem, para que nas mãos de pessoas despreparadas, não se concentre poderes exagerados, pois na maioria das vezes, eles não sabem o que fazer com o chamado PODER. Termino meu breve relato e me coloco à disposição para qualquer esclarecimento que se fizer necessário.”.

P7. “Existe o assédio moral direto; onde se busca como fim último a solicitação da demissão voluntária e a outra forma mais perversa apoiar um grupo para fortalecer o

assédio assegurando garantias de vantagens e privilégios; desta forma, esse grupo torna-se refém do assediador que pode a qualquer momento transformar todo o grupo em “persona non grata” e ser a próxima vítima. Desta forma fica estabelecido o “status quo” o silêncio perpetuo. Outra forma no serviço público é valer-se do cargo hierárquico acima para criar processos administrativos; onde a vítima é ainda mais vitimada e pode se ver acuada assim como eu: no momento, respondo simultaneamente a três processos, mas eles na figura dos representantes legais do estado também respondem a esfera administrativa e jurídica por assédio moral e seus respectivos danos morais.