



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade
Coordenação de Estágio Supervisionado

**ASSÉDIO MORAL E OS FATORES QUE INFLUENCIAM NA
VIDA DO TRABALHADOR: O CASO DA MATERNIDADE
PÚBLICA INSTITUTO SAÚDE ELPÍDIO DE ALMEIDA (ISEA)**

LAYSE MEDEIROS CAVALCANTI

Campina Grande – PB

2010

LAYSE MEDEIROS CAVALCANTI

**ASSÉDIO MORAL E OS FATORES QUE INFLUENCIAM NA
VIDA DO TRABALHADOR: O CASO DA MATERNIDADE
PÚBLICA INSTITUTO SAÚDE ELPÍDIO DE ALMEIDA (ISEA)**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Maurício Filgueiras Nogueira.

Campina Grande – PB

2010

LAYSE MEDEIROS CAVALCANTI

**ASSÉDIO MORAL E OS FATORES QUE INFLUENCIAM NA
VIDA DO TRABALHADOR: O CASO DA MATERNIDADE
PÚBLICA INSTITUTO SAÚDE ELPÍDIO DE ALMEIDA (ISEA)**

Relatório aprovado em ____ de julho de 2010

Prof. Dr. Gustavo Maurício Filgueiras Nogueira
Orientador

Prof^ª. Esp. Hildegardes Santos de Oliveira
Examinador

Prof^ª. M.Sc. Eliane Ferreira Martins
Examinador

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus, sem o qual nada seria possível.

A minha mãe (Gracita), fonte de todo carinho, atenção, dedicação e orgulho, enfim a um amor verdadeiro. Agradeço imensamente a ela pelas lições e ensinamentos que me tornaram o que hoje sou, a ela toda minha vitória!

Ao meu querido irmão Reginaldo, por toda proteção, carinho e amor dedicados durante toda uma vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, minha fonte de inspiração, por ter me concedido o dom da vida, e por ter sempre iluminado minha jornada.

À minha mãe e conselheira, fonte todo o meu orgulho e amor, sem a qual nada teria conseguido, pelo exemplo de mãe, amiga e mulher que sempre foi.

Agradeço de forma especial a minha tia Lúcia, por toda ajuda e por sempre acreditar na minha capacidade de vencer qualquer obstáculo.

Agradeço também, ao meu Pai (Márcio) ao meu irmão Reginaldo, por toda proteção, amor e cumplicidade, um exemplo de HOMEM em minha vida.

Aos meus padrinhos, Lânia e Mauricio, verdadeiros pais, por terem contribuído para edificação do meu caráter e educação, por sempre estarem presentes em minhas conquistas.

As minhas primas- amigas- irmãs, Arlinda, Lenise, Melise, Lucyane e Carol, por fazerem parte de minha história, de momentos felizes e inesquecíveis!

A toda família Medeiros, por terem me ensinado o verdadeiro significado da palavra UNIÃO!

Ao meu orientador Pro. Dr. Gustavo Nogueira, pelo auxílio competente na elaboração deste trabalho, por toda paciência e dedicação buscando sempre o melhor resultado desta pesquisa. Muito Obrigada!

E por fim, agradeço a minha turma da faculdade pelas amizades, pelas inúmeras risadas e pelo companheirismo. Em especial a minha grande amiga, Fernanda, por toda ajuda e conselho, sempre dedicados ao decorrer do curso.

CAVALCANTI, Layse Medeiros. **Assédio moral e os fatores que influenciam na vida do trabalhador: O caso da Maternidade Pública Instituto Saúde Elpídio de Almeida (ISEA)** 59 f. Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2010.

RESUMO

O assédio moral não é um problema recente, porém só foi reconhecido e expandido a partir dos últimos 10 anos que influi diretamente sobre o ambiente de trabalho com conseqüências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, sendo caracterizado pelas práticas abusivas prolongadas ou sistemáticas. O objeto de estudo focou-se nas principais práticas de assédio moral, sofridas por enfermeiros da Maternidade Pública Instituto Saúde Elpídio de Almeida (ISEA) e como estas interferem na vida do trabalhador. No que envolve os procedimentos metodológicos, foi realizada uma pesquisa descritiva, através da forma de um estudo de caso, sendo utilizado o questionário como instrumento para a coleta dos dados, onde o modelo do mesmo foi adaptado do site destinado às vítimas de assédio moral no trabalho, qual seja, <http://www.assediomoral.org>.

De acordo com a pesquisa realizada foi comprovado que algumas das pessoas consultadas sofrem determinadas práticas de assédio moral e estas interferem na vida do trabalhador afetando sua auto-estima fazendo com que ele se sinta menos motivado no ambiente de trabalho. Foi constatado também que no serviço público o assédio moral é desenvolvido mais facilmente em razão da garantia da estabilidade no vínculo funcional.

Palavras-Chave: Assédio Moral, vida do trabalhador, Serviço Público.

CAVALCANTI, Layse Medeiros. **Assédio moral e os fatores que influenciam na vida do trabalhador: O caso da Maternidade Pública Instituto Saúde Elpidio de Almeida (ISEA)** 59 f. Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2010.

ABSTRACT

Bullying is not a recent problem, but was only recognized and expanded from the last 10 years that bears directly on the desktop with post-traumatic consequences to the employee harassed, being characterized by prolonged or systematic abuses. The object of study focused on the key practices of harassment suffered by nurses Maternity Public Health Institute Elpidio de Almeida (ISEA) and how these affect the lives of workers. When it involves the procedures, a survey was conducted descriptive way through a case study, the questionnaire being used as a tool for data collection, where the model was adapted from the same Web site for victims of bullying at work, namely <http://www.assediomoral.org>.

According to the survey it was found that some of the consulted people suffer from certain acts of harassment and these interfere with the lives of workers affecting their self-esteem by making him feel less motivated at work. It was noted also that in public service bullying is more easily developed because the guarantee of stability in the functional link.

Keywords: Moral Harassment, life of the worker, the Public Service

Lista de Tabelas

TAB. 01: Estado Onde Nasceu	36
TAB. 02: Idade	36
TAB. 03: Sexo	37
TAB. 04: Estado Civil	37
TAB. 05: Etnia/Raça	37
TAB. 06: Setor de Atividade	38
TAB. 07: Tipo de Emprego.....	38
TAB. 08: Assédio Moral.....	38
TAB. 09: Assédio Moral x Tipo de Assédio Moral	39
TAB. 10: Assédio Moral x Regime de Trabalho	40
TAB. 11: Assédio Moral x Sofrimento	40
TAB. 12: Assédio Moral x Duração.....	41
TAB. 13: Assédio Moral x Freqüência dos Comportamentos	41
TAB. 14: Assédio Moral x Numero de pessoas que agride.....	42
TAB. 16: Assédio Moral x Quem são seus agressores	42
TAB. 17: Assédio Moral x Agressor tem consciência do mal que ele lhe faz?	43
TAB. 18: Assédio Moral x Já falou desta situação com alguém	43
TAB. 19: Assédio Moral x Assédio sexual?	44
TAB. 20: Assédio Moral x Se o seu agressor é um colega: Seu/sua chefe tem consciência da situação de assédio moral em seu setor?	44
TAB. 21: Assédio Moral x Como o seu chefe reagiu ao tomar conhecimento?.....	44
TAB. 22: Assédio Moral x Quais são as práticas do agressor?	45
TAB. 23: Assédio Moral x satisfação	45

Sumário

1. Introdução	11
2. Fundamentação Teórica.....	16
2.1 Histórico e Evolução.....	16
2.2 Tipologias do Assédio Moral	19
2.3 Assédio Moral no Ambiente de Trabalho	21
2.3.1 Aspecto Jurídico do Assédio Moral	23
2.3.2 Assedio Moral Repartições Públicas.....	26
2.4 Relação do Assédio Moral e Saúde do Trabalhador	28
3. Aspectos Metodológicos	32
3.1. Tipologia de Pesquisa	32
3.2. Métodos de Pesquisa.....	32
3.3. Coleta de Dados	33
3.4. População e Amostra.....	33
3.5. Tratamento e Análise dos Dados.....	34
4. Apresentação e Análise dos Resultados	36
4.1. Parte 1: Tabelas Simples	36
4.2. Parte 2: Tabelas Cruzadas.....	39
5. Considerações Finais	48
Referências	52
APÊNDICES	55

Introdução

1. Introdução

O assédio moral emerge a partir de um cenário de violência no ambiente organizacional, que apesar de invisível, vem merecendo especial atenção das organizações, dos funcionários e da sociedade como um todo devido aos danos que provoca. Segundo Hirigoyen (2002, p.76), “o assédio moral existe em toda a parte”, e apesar de não ser um assunto novo é uma questão delicada e pouco discutida.

Embora, seja reduzido o número de pesquisas e de referenciais teóricos sobre esse assunto no Brasil, esses fatos podem ser comprovados através da observação do crescente número de Leis, projetos de Lei e discussões sindicais sobre o tema, devido à intensificação e a gravidade do fenômeno.

A luta por melhores condições de trabalho tem sido uma constante na vida dos trabalhadores desde as modificações das relações de trabalhos impostas pela Revolução Industrial. Desde então, a relação antagônica existente entre o capital e o trabalho perdura, o primeiro buscando cada vez mais a produção de maiores lucros e o segundo melhorias no ambiente laboral e maiores remunerações.

No contexto atual, a globalização tem contribuído constantemente para as mudanças no mundo do trabalho. Segundo Barreto (2001), o processo de reestruturação produtiva em curso tem trazido em seu bojo novas metodologias de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no trabalho, levando a profundas rupturas no tecido social e a uma crônica insatisfação, especialmente quanto ao "modus operandi" das relações no trabalho.

A solidariedade perde espaço para atitudes individualistas, ações de desprezo, provocações, inveja, perseguições, boatos e clima de terror nas repartições de trabalho componentes todos de um processo de violência psicológica que pode por em risco a vida da vítima. Os que têm emprego sofrem cada vez mais a pressão da flexibilidade, do fantasma do desemprego e trabalham cada dia mais intensamente, num círculo de medo, competição e terror.

Dessa forma, este estudo busca enfatizar as conseqüências do assédio moral, o impacto que o mesmo pode causar aos trabalhadores, além de entender como ele se manifesta uma vez que é um fenômeno presente na realidade organizacional, mas que freqüentemente é banalizado, e até ignorado; algumas vezes por indiferença, outras por covardia e, até mesmo, por desconhecimento.

1.1 Problema de Pesquisa

O assédio moral, que na maioria das vezes acontece de forma velada, causando revolta, mágoa e impotência do trabalhador, comprometendo sua saúde física e mental podendo levar à incapacidade física e, por vezes, até ao suicídio.

Mediante a essas questões a Deputada Federal Maria José da Conceição Maninha, lança um Projeto de Lei nº 4.326, de 2004, sobre o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, visando combater essas práticas que causam dano a saúde do trabalhador, impedindo-o desenvolver suas habilidades e competências no ambiente de trabalho o qual está inserido.

O presente estudo propõe-se a descrever algumas práticas de assédio moral sofrida por enfermeiros e seus impactos relacionados à saúde do trabalhador. A partir de então, surge a problemática sendo descrita sob a respectiva questão: Quais as práticas do assédio moral atingem os enfermeiros de uma maternidade pública e qual a percepção desses profissionais acerca do problema?

1.2 Objetivos

Visando responder o problema da pesquisa, foram determinados os seguintes objetivos para este trabalho.

1.2.1 Objetivo geral

O estudo tem como objetivo identificar e analisar eventuais práticas de assédio moral sofridas pelos enfermeiros que atuam na Maternidade Pública *Instituto Saúde Elpídio de Almeida (ISEA)*, na cidade de Campina Grande - PB, buscando relacionar de que forma estes comportamentos interferem na satisfação desses profissionais da saúde com relação ao ambiente de trabalho.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar quais as características do assédio moral as quais estão submetidos os profissionais pesquisados;
- b) Verificar qual a percepção desses profissionais atingidos acerca do problema;

- c) Analisar o grau de satisfação dos enfermeiros pesquisados em relação ambiente de trabalho.

1.3 Justificativa

No Brasil, existem poucos dados sobre os efeitos e conseqüências do assédio moral. De acordo com Deputada Federal Maria José da Conceição Maninha estudos recentes da Organização Internacional do Trabalho - OIT e da Organização Mundial da Saúde, realizados em países desenvolvidos, apontam que, provavelmente, o assédio moral poderá se converter no principal problema do mundo globalizado, caracterizado como o "mal estar na globalização", podendo desencadear ondas de depressão, angústia e outros danos psíquicos em expressivos segmentos de trabalhadores.

No ambiente público normalmente o assédio ocorre mais frequentemente a partir do superior hierárquico, gerado pela condição estável do funcionário público, que não pode ser demitido, apenas afastado ou transferido. A interferência do escalão superior também não é comum, sobre isso Hirigoyen (2002, p. 314) afirma que “[...] seria necessário que as hierarquias parassem de defender sistematicamente, por corporativismo, os escalões superiores acusados de assédio moral”. Nesse sentido, os dados estatísticos apresentados mostram uma maior ocorrência de assédio oriundo da hierarquia superior, com predominância de 58% sobre o todo pesquisado (HIRIGOYEN, 2002, p. 111). O Assédio Moral no setor público está ligado às disputas pelo poder, como uma dimensão psicológica fundamental, que passa pela inveja e pela cobiça e que leva os indivíduos em busca do controle alheio e da tentativa de exclusão.

Ante ao exposto, o estudo é plenamente justificável como forma de ampliar a discussão sobre o tema, contribuindo para combater posturas antiéticas nas relações de trabalho, as quais representam uma enfermidade que se alastra, podendo levar o trabalhador a condições frágeis de saúde.

O presente estudo está dividido em cinco capítulos, tratando dos seguintes assuntos:

- Capítulo 1 – Introdução: Com o objetivo de apresentar uma breve contextualização sobre o tema abordado, identificando o problema da pesquisa, importância do estudo, determinação dos objetivos e justificativa, bem como explicitar a forma como o trabalho encontra-se organizado para o alcance dos fins aos quais se destina.

- Capítulo 2 – Fundamentação Teórica: Onde constará o suporte científico sobre o tema principal do estudo.
- Capítulo 3 – Aspectos Metodológicos: Informando os métodos de pesquisa que foram utilizados na realização do estudo.
- Capítulo 4 – Apresentação e Análise dos Resultados: Contendo informações sobre as possíveis práticas de assédio moral e a forma com que as mesmas influenciam a saúde do trabalhador.
- Capítulo 5 – Considerações Finais: Apresentando as principais conclusões da pesquisa, contribuições, constatações, proposições de medidas e/ou sugestões de trabalhos futuros.

Ao final são apresentados as referências e os apêndices.

Fundamentação Teórica

2. Fundamentação Teórica

Este capítulo dedica-se à apresentação dos principais conceitos teóricos necessários ao desenvolvimento deste trabalho, visando facilitar a compreensão a respeito do assédio moral. Inicia-se com a contextualização sobre o histórico e a evolução do fenômeno. Em seguida são apresentadas suas tipologias seguidas pela caracterização sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Em outro tópico, discorre-se sobre os aspectos jurídicos relacionados ao assédio moral e a forma com que este ocorre nas repartições públicas. O capítulo se encerra com a contextualização sobre a relação existente entre o assédio e a saúde do trabalhador enfatizando as consequências dos que sofrem com essa prática.

2.1 Histórico e Evolução

No início da humanidade quando os homens ainda viviam em igualdade, sem propriedade privada e sem hierarquia econômica, trabalhar era uma atividade de sobrevivência, associada a outras tantas que se desenvolviam naturalmente. Mas, a partir do momento em que foi criada a propriedade privada e estabeleceu-se uma relação de poder e hierarquia, na qual quem trabalhava não era quem detinha o produto, cada vez mais o trabalho aproximou-se do significado de tortura.

O trabalho humano era realizado por escravos na maioria prisioneiros de guerra, pois este era tido como um subproduto da expansão econômica ou do imperialismo das civilizações, assim nenhuma era a preocupação dos superiores com a qualidade de vida de seus subordinados, pois eram apenas focados na busca de produtividade, satisfazendo apenas aqueles que possuíam a terra.

Com os avanços ocorridos no mundo devido a Revolução Industrial e com a ascensão do capitalismo, instauraram a idéia do trabalho como uma possibilidade para a elevação humana, defendendo a sociedade de classes como uma sociedade aberta, na qual as condições de mobilidade do indivíduo dependem única e exclusivamente dele. A partir desse momento histórico reestruturaram-se as relações sociais; o homem é alienado do produto do seu trabalho e as condições de trabalho nas oficinas, depois nas fábricas e, modernamente, em todos os âmbitos sociais transformaram-se.

Este cenário agravado pela competitividade que permeia o mundo globalizado, caracterizado pela escassez de trabalho e excesso de oferta de mão-de-obra, é perfeito

para a disseminação do assédio moral, pois a política e o mercado estão marcados por atitudes desumanas e nada éticas, predominando a arrogância e o interesse individual.

O assédio moral existe desde quando começou a se falar em trabalho e conseqüentemente sempre houve relatos de maus tratos, agressões físicas e psicológicas, condições subumanas e autoritarismo exacerbado. O motivo de revoltas, revoluções, ideologias, criação de leis trabalhistas e sindicatos foram uma forma que os trabalhadores encontraram para se defenderem ou amenizarem esses abusos.

O Assedio moral pode ser entendido como toda conduta abusiva como gestos, palavras, comportamentos, atitudes, etc. ameaça ou degrada o clima de trabalho por sua repetição ou sistematização, indo de encontro à dignidade, integridade psíquica ou física da pessoa (HIRIGOYEN, 2002a, p.64).

Essa conduta degrada o indivíduo, minando a sua auto-estima e condições físicas e psicológicas para o trabalho. A vítima escolhida é estigmatizada pelo seu agressor que age para que ela passe a ser vista como culpada pelos seus “erros, incapacidade, incompetência, falta de sociabilidade, depressão, alterações de ânimo” e outros comportamentos, até que fique desacreditada e isolada dos demais. Nesse momento seu agressor se satisfaz e escolhe outra vítima.

O fenômeno do assédio moral não é novo no mundo do trabalho. No entanto, o seu estudo é recente. A nível europeu, vários estudos existentes só surgiram a partir dos anos oitenta. De modo semelhante, a realização de conferências para abordarem deste tema é igualmente um acontecimento recente, que muitas empresas têm tratado sobre o assunto com bastante seriedade, tanto no setor público, quanto no privado, bem como pelo poder judiciário, que está sempre atento com leis trabalhistas que punem esse tipo de agressão.

Os estudos iniciais sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, sob a ótica organizacional, são atribuídos a Heinz Leymann, pesquisador de origem alemã, responsável pela introdução do termo mobbing no universo trabalhista na década de 80 do século passado após ter identificado o fenômeno o nominou “mobbing”, o descrevendo como a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), caracterizando-se pela repetição de um comportamento hostil desenvolvida por um superior que faz com que o indivíduo desenvolva uma reação de miséria física, psicológica e social duradoura. (HIRIGOYEN, 2002).

A busca incessante por interesses capitalistas , por maiores resultados, ao lado da importância da saúde psicológica dos indivíduos dentro de seu ambiente de trabalho, foi

se obtendo um fator modificador das relações laborais, aonde aliado a um processo de automação, desenvolvimento tecnológico, flexibilização das leis trabalhistas, dentre outros, vem movendo a sociedade atual, atribuindo dessa forma importância aos valores econômicos bem como a valorização de um ambiente salubre onde há dignidade da pessoa humana.

Tal fenômeno tornou-se objeto de estudo inicialmente na Suécia e depois na Alemanha e atualmente destacam-se estudos feitos na França. Constata-se, desse modo, que esse fenômeno é um problema de ordem mundial. Após a difusão de seu estudo em 1995, Leymann acabou por difundir o resultado de suas pesquisas por toda Europa. Com isso, a Alemanha adotou medidas de atendimento médico específico para amenizar o sofrimento das vítimas, e introduziu aspectos que envolvem o assédio moral em disciplina de estudo universitário, como parte da cadeira de Psicologia do Trabalho.

Na França, a psiquiatra Marie France Hirigoyen com formação em vitimologia em seu país e Estados Unidos da América, foi uma das pioneiras a desenvolver estudos nesse sentido. Revelou a amplitude do problema no ambiente de trabalho quer em empresas privadas ou públicas, em diferentes categorias. Em 1998, através do seu livro *Assédio Moral*, e depois em 2001, na obra *Mal-Estar no Trabalho*, fundamentou que este tipo de assédio é uma “guerra psicológica”, envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física das pessoas.

Em 1996 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), já bastante preocupada com o assunto, chamava a atenção para a exposição dos trabalhadores (11,2%) de diferentes países a situações consideradas de violência moral no local de trabalho. As cifras levantadas revelavam que 8,9% das trabalhadoras da França, estavam expostos ao Assedio Moral no local de trabalho, seguido da Argentina (6,1% homens e 11,8% mulheres), Romênia (8,7% homens e 4,1% mulheres), Canadá (3,9% homens e 5,0% mulheres), Inglaterra (3,2% homens e 6,3% mulheres) e finalmente, Estados Unidos (1,0%homens e 4,2% mulheres).

Hoje tanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto o Fundo Europeu para Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo Dublin, 2000), reconhecem que o assedio moral ou “mobbing” constitui um problema internacional que vem aumentando a cada ano em países como Alemanha, Austrália, Áustria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido, França, Espanha e Suécia. Segundo a Agência Europeia para a Saúde e a Segurança no Trabalho, o assedio moral aumentou nos últimos 3 - 5 anos na Áustria, Bélgica, Países Baixos, Irlanda, Espanha e Suécia.

No Brasil estudos e pesquisas referente a assédio moral ainda é recente e toma fôlego a partir de divulgação de uma dissertação de mestrado defendida em maio de 2000 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), Departamento de Psicologia Social, denominada “Uma jornada de Humilhações” (BARRETO, 2000). A primeira lei a tratar desse assunto em nosso país é de Iracenópolis, SP, regulamentada em 2001.

É importante que o poder público reconheça a importância do tema diante das consequências e danos a saúde da vítima, propiciando não somente medidas legais específicas, mas atendimento interdisciplinar em que os profissionais sejam preparados para ouvir e compreender a vítima, evitando a medicalização e "psiquiatrização" do problema social" como lembra Hirigoyen(2002).

Para obter uma prevenção ao combate contra o assédio moral é necessário que se conheça como esse tipo de assédio ocorre dentro das organizações, como ele se manifesta, quem é o agressor e as possíveis reações que se manifestam nos trabalhadores interferindo na sua capacidade intelectual.

2.2 Tipologias do Assédio Moral

O terror psicológico no trabalho é uma violência multifacetada que, além da modalidade vertical (empregadores e chefes contra subordinados), pode se verificar na modalidade horizontal (colegas de trabalho do mesmo grau hierárquico), como também de modo ascendente - é o mobbing de baixo para cima (subordinados que se amotinam e aterrorizam um superior, normalmente utilizando atos de sabotagem do trabalho deste).

Não obstante a raridade dessas modalidades, elas são tão cruéis quanto a vertical e produzem danos à integridade física, psíquica e moral das vítimas igualmente graves.

Segundo Hirigoyen (2002) são vários os tipos de assédio que ocorrem em vários níveis hierárquicos organizacionais e com autores distintos:

- *Assédio vertical descendente* (proveniente da hierarquia), ou seja, procedimentos abusivos de um superior para com um subordinado. A subordinação hierárquica pode induzir o superior tirar partido do seu poder abusando dele e tendo prazer em submeter o subordinado à sua vontade. Ocorre com maior frequência e do qual decorrem consequências mais graves, quer físicas, quer psicológicas, para o assediado. Isto porque é uma situação que se desenrola entre um subordinado e um

superior hierárquico, o que aponta para uma relação de desigualdade. Daqui resulta que o subordinado se sinta isolado e tenha dificuldades em encontrar recursos para resistir ao assédio.

- *Assédio horizontal* (proveniente de colegas). Este tipo de assédio é frequente quando dois colegas disputam um lugar ou uma promoção; as consequências não se apresentam tão graves porque a relação entre o assediador e o assediado é igualitária.
- *Assédio misto* (um assédio horizontal que passa a assédio vertical descendente). O assédio horizontal prolongado e sem interferência da hierarquia, que desta forma se torna cúmplice, passa a ser um assédio vertical descendente; quem se acha assediado, por culpa dos colegas ou do superior hierárquico, acaba por ser culpabilizado pelo grupo de trabalho por tudo o que não está bem.
- *Assédio ascendente* (proveniente de um ou mais subordinados que assediam um superior). Pode ser tão destruidor como qualquer um dos outros tipos. Isto porque o assediado não sabe como defender-se e as queixas que fizer não são encaradas seriamente.

O processo de assédio moral, além de ser de diversos tipos, passa também por diferentes etapas que têm como ponto comum e de partida uma recusa de comunicação. Assim, de acordo com Hirigoyen (1999), temos as seguintes etapas:

- *Recusa da comunicação direta*: o conflito não é direto, mas sim através de atitudes de desqualificação. Nada é dito abertamente o que torna difícil a defesa da vítima;
- *Desqualificar*: é uma agressão feita de forma subtil, normalmente através de linguagem não verbal ou mesmo com críticas dissimuladas utilizando brincadeiras, o que não permite facilmente replicar. A vítima, por vezes, tem dificuldades em compreender ou pensa estar a dar valor exagerado aos fatos;
- *Desacreditar*: para tal bastam ligeiras insinuações, construir mal entendidos, falsos argumentos, difamações, calúnias, etc. Isto deixa a vítima fragilizada e com dificuldades em se defender, o que facilita o assédio;
- *Isolar*: quebrar todas as alianças possíveis. Desde, a vítima não ser convidada para as reuniões formais e informais, ser posta num espaço físico isolado e só, privada de informação, ficar sem acessos privilegiados no seu computador, etc. Tudo isto a torna mais vulnerável e debilita a sua posição no seu local de trabalho;
- *Vexar*: atribuir à vítima tarefas inúteis ou degradantes, objetivos não concretizáveis, solicitar tarefas a executar fora do horário normal, exigir a realização urgente de tarefas que depois de realizadas não são valorizadas sendo até desprezadas, etc;

- *Empurrar o outro para cometer uma falta*: é uma maneira habilidosa de desqualificar o outro e de seguida o criticar e justificar a sua despromoção. Isto origina na vítima sentimentos negativos. Passa a ter uma má imagem de si própria deixando mesmo de acreditar nas suas capacidades. Por vezes, estas atitudes levam a vítima a revoltar-se e a ser agressiva o que o abusador aproveita para justificar o seu comportamento abusador;
- *Assédio sexual*: é um passo para o assédio moral. Por norma, as mulheres são as mais atingidas e muitas vezes pelos seus superiores hierárquicos. É a necessidade de afirmar o seu poder e considerar a mulher como seu objeto. Existem diferentes categorias de assédio sexual: o assédio de gênero (tratar a mulher de forma diferenciada porque é mulher), o comportamento sedutor, a chantagem sexual, a atenção sexual não desejada, a imposição sexual e o ataque sexual. Em qualquer delas o abusador não admite a recusa da mulher e se tal acontecer parte para agressões e humilhações à mulher.

Percebe-se, portanto, que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma violência contínua de um sujeito (ou mais de um) perverso, direcionada a uma pessoa vítima, seja este colega, chefe ou subordinado, que tem como finalidade atacá-la e anulá-la moralmente, provocando a sua instabilidade física, emocional e moral, com conseqüências que escapam à esfera profissional. A reação dos assediados afeta diretamente a satisfação, a motivação, dificultando o desenvolvimento e as suas relações no ambiente de trabalho por se sentir reprimido.

2.3 Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Vários conceitos têm surgido em relação ao assédio moral e todos eles remetem sobre o abuso do poder manifestado por comportamentos, gestos, atos, palavras, enfim tudo que traga dano a dignidade da pessoa. De acordo com Ferreira (2004, p. 16):

O assédio moral nas organizações representa condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, freqüentes e no exercício das funções dos trabalhadores, manifestadas através de atitudes comportamentais que possam trazer danos ao empregado, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Para Alkimin (2005), o momento atual é de “precarização das condições de trabalho e escassez de emprego, representando esse cenário globalizado uma constante, notadamente, ao trabalho e à sua manutenção em condições dignas”. Assim, acirraram-se as disputas no trabalho, principalmente devido à concorrência entre as empresas, além da sobrecarga decorrente das inovações virtuais e das novas formas de trabalho.

O assédio moral nas organizações, geralmente, nasce de forma insignificante e propaga-se pelo fato de as pessoas envolvidas (vítimas) não quererem formalizar a denúncia e encararem na de maneira superficial, deixando passar as insinuações e as chacotas; em seguida, os ataques multiplicam-se, e a vítima é regularmente acuada, colocada em estado de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes por longo período. Essas agressões, não infligidas diretamente, provocam uma queda de auto-estima, e, cada vez mais, a pessoa sente-se humilhada, usada, suja.

Toda estrutura organizacional de uma instituição é composta por relações de subordinação e graus suscetíveis de poderes, na busca de uma eficiência da organização. De acordo com a cartilha Assédio moral: a tirania nas relações de trabalho, publicada pela Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ), as modificações que fundamentam o mundo do trabalho, com introdução de novas políticas de gestão e reestruturação produtiva na busca de maior produtividade causa mudanças significativas nas relações de trabalho.

Segundo Andrade (2006), o conceito de assédio moral institucional, envolve a cultura de gestão da empresa. Quando a política empresarial favorece, todos os funcionários podem estar à mercê do assédio moral. Acerca deste tipo de gestão, caracterizada perversa, afirma Ferreira (2006, p. 17): Algumas características da gestão perversa nas organizações são:

- Falta de comunicação; pessoas que são colocadas em situação de rivalidade;
- Manipulação de pessoas, para que se desestremem e autodestruam;
- Diminuição do número de cargos exigindo cada vez mais produtividade; e o fato de não agirem de forma direta e clara.

O objetivo das empresas que possuem gestão perversa é calar as pessoas que denunciam situações de desigualdades ou irregularidades. No ambiente de trabalho, o assédio moral pode acontecer a qualquer trabalhador e a qualquer momento no decurso da sua trajetória profissional mesmo sendo um indivíduo com imensas qualidades profissionais e pessoais, o que gera no assediador sentimentos de inveja ou ciúme, pode fazer dela também uma vítima de assédio moral.

A vítima assediada geralmente é escolhida por possuir características que incomodam os interesses do agressor (patrão) por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplo, ou simplesmente, por desajustamento sexual ou psíquico por parte do assediador (SALVADOR, 2002).

Segundo a cartilha sobre o assédio moral, este se manifesta da seguinte forma:

Recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail ou bilhetes;	Segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
Não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;	Despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão), com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;
Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;	Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
Determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho	Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional;
Impedimento do trabalhador se expressar, sem explicar os motivos	Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
Troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;	Estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;
Contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;	Divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens, em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de piadas ou comentários sobre sua virilidade);
Comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;	Colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando assim a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.
Proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;	Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos.

Fonte: Própria 2010

É imprescindível destacar, nesse ponto, que o contrato de trabalho dá ao empregador o poder de direção e que o exercício deste, nos limites legais, não configura assédio moral.

2.3.1 Aspecto Jurídico do Assédio Moral

As relações de trabalho são também relações de poder e não apenas relações de produção. Para entender tais relações é necessário identificar as formas pelas quais o poder se manifesta em uma organização (STANDLER, 2008).

Segundo Foucault (2005, apud STANDLER, 2008), a análise do poder prioriza o modo pelo qual o poder se desenvolve, em detrimento da questão de quem o exerce.

Desse modo a relação de poder perpassa todas as pessoas. O autor analisa o poder disciplinar na modernidade como uma nova tecnologia de poder. Esta forma de poder é visível no ambiente de trabalho, pois o homem é considerado um fator de produção inserido em uma organização empresarial que favorece o controle e a vigilância. As fabricas com seus ambientes fechados são planejadas visando uma arquitetura que permita o controle sobre os trabalhadores, de forma que se tornem visíveis os que nelas se encontram.

Para Weber (1982, apud STANDLER, 2008), o poder é a possibilidade de alguém impor a sua vontade sobre outras pessoas, possibilidade esta que se legitima quando seu exercício é aceito pelas pessoas a ele submetidas, suprindo-se a necessidade de instrumentos de coerção. Não existe uma unanimidade quanto à posição que o poder ocupa na empresa, alguns colocam o poder diretivo, como sinônimo de controle e comando, como gênero e o regulamentador e fiscalizador com espécies. “mas há sempre poder e qualquer identificação é mero desdobramento de um todo, incindível. São revelações e facetas” (COUTINHO, 1999, p.10).

Cabe ao Estado o uso do poder coercitivo para mediar os conflitos humanos, pela regulação que se consolida a partir da norma social e que emana de usos e costumes da sociedade (HOBBS, apud, STANDLES, 2008). O Estado deve mediar os conflitos sociais em qualquer esfera, se interpondo perante as diferenças humanas, sejam estas de caráter público ou privado, atuando em defesa da vida, dos bens, dos mananciais, dos princípios éticos e morais indispensáveis à vida em sociedade e, principalmente, da manutenção e tutela do estado pleno de direito. Como a regulação nem sempre ocorre em tempo real, ou seja, à medida que o ilícito surge na sociedade, há o rejuízo da intervenção estatal em face da inexistência de tipificação legal. Trata-se da procrastinação na criação de leis que darão suporte ao Estado para mediar os conflitos sociais, principalmente àqueles de caráter emergente, como no caso do Assédio Moral, carente de uma maior especificidade legal tanto no Brasil, quanto no estrangeiro.

O Direito administrativo, por exemplo, cabe delimitar a organização e a ação do Poder Público, regulando as relações de trabalho nas repartições públicas, através de leis, de regulamentos, de códigos de éticas ou de outros tipos de normas internas, além de outras medidas educativas, preventivas e coercitivas para fins de mediação do cotidiano do trabalho público.

Segundo Martins (2006) a criação de leis no Brasil carece de celeridade, ficando lacunas de regulação sobre novas formas de conflito social – por exemplo o Assédio Moral - . Até então, as ações têm se valido de dispositivos constitucionais de proteção à

dignidade humana, ou de legislação não própria no âmbito penal, trabalhista e civil, o que, sem dúvida, demanda maior especificidade do arcabouço jurídico brasileiro.

Atualmente, tramitam no Congresso Nacional alguns Projetos de lei com o objetivo de alterar a CLT e o Código Penal com a introdução de artigos que definem e punem o assédio moral (STANDLER, 2008). O objetivo dos projetos é, acima de tudo, caracterizar o assédio moral, determinando quando uma ação no ambiente de trabalho ganha esses contornos.

O projeto de Lei n. 4.742/2001 introduz o art.146-A no Código Penal brasileiro, com o objetivo de punir o assédio moral na administração pública e esfera privada. Porém, é exatamente genérico, pois considera assédio moral “desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral” (BRASIL, Projeto de Lei n.4742, 2001, apud STANDLER 2008).

O projeto de Lei n.4.960/2001 insere no Código Penal o art.149-A e, em seu § 1º, tipifica a conduta daquele que “ignora” ou “exclui” alguém sem dirigir-lhe a palavra diretamente. Há um grande risco em se aprovar legislação penal tão lacunosa e as inúmeras interpretações que estas podem suscitar (BRASIL, Projeto de Lei n. 4.960,2001, apud STANDLER 2008).

O projeto de Lei n.2.369, de 2003, do Deputado Mauro Passos, afirma que o assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos, ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como o objetivo deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que atente contra a sua dignidade, afete sua higidez física ou mental ou comprometa sua carreira profissional.

Dessa forma o primeiro elemento a caracterizar o assédio moral é abusividade da conduta, que juridicamente esta prevista no art.187 do Código Civil. Comete assédio moral o empregador que sobrecarrega o empregado com metas inatingíveis, ao submetê-los a treinamentos com situações humilhantes ultrapassando limites da dignidade pessoal, da mesma forma com colegas de mesmo nível hierárquico.

De acordo com Wagner, Spacil e Rambo (2006) a legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de construção. Existem várias leis e projetos de lei nesse sentido. Entretanto, já é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal. No campo da previdência (para trabalhadores celetistas), a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido causador de doença relacionada ao trabalho. E aí a importância de emitir a CAT – Comunicação de

Acidente de Trabalho, descrevendo a patologia como decorrente do assédio moral, sempre que for o caso.

Segundo os autores citados um dos ambientes mais propícios para a ocorrência do assédio moral são as repartições públicas que tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros “plantões” de assédio moral. Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas com frequência por pura perseguição a um determinado indivíduo.

2.3.2 Assedio Moral Repartições Públicas

A primeira ocorrência de normalização pública sobre o Assédio Moral se deu na Prefeitura Municipal de São Paulo em 1999, através do projeto de lei para fins de regulação no âmbito das repartições de trabalho daquela prefeitura (PAIVA, 2004). Segundo Martins (2006) a partir de então, vários outros projetos de lei têm tramitado nas casas legislativas dos municípios, dos estados e da federação para fins de regulação do assédio nas relações de trabalho públicas, contudo, ainda não há no âmbito federal lei sobre o assunto, enquanto nos estados apenas São Paulo, Rio de Janeiro e Pernambuco aprovaram leis, e menos de 1% dos municípios brasileiros tem legislação específica sobre a questão.

É mais comum no ambiente público ocorrer o assédio moral a partir do superior hierárquico. Agrava a situação a condição estável do funcionário público, que não pode ser demitido, apenas afastado ou transferido. A interferência do escalão superior também não é comum, sobre isso Hirigoyen (2002) afirma que seria necessário que as hierarquias parassem de defender sistematicamente, por corporativismo, os escalões superiores acusados de assédio moral. Nesse sentido, os dados estatísticos apresentados mostram uma maior ocorrência de assédio oriundo da hierarquia superior, com predominância de 58% sobre o todo pesquisado.

Wagner, Spacil e Rambo (2006) argumentam que as razões pelas quais ocorre o assédio moral nas repartições públicas devem-se ao fato do despreparo por parte dos chefes imediatos além da perseguição a um determinado indivíduo. Em razão deste ambiente, o assédio moral tende a ser mais freqüente em razão de uma peculiaridade: O chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor. Não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas.

Os autores ainda completam que outro aspecto de grande influência é o fato de no setor público muitas vezes os chefes são indicados em decorrência de seus laços de amizade ou de suas relações políticas, e não por sua qualificação técnica e preparo para o desempenho da função. Despreparado para o exercício da chefia, e muitas vezes sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas escorado nas relações que garantiram a sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, por um lado, buscando compensar suas evidentes limitações, e por outro, considerando-se intocável.

Inácio Vacchiano Bacharel em Direito e Filosofia, completa em 2010, 28 anos de trabalho com o serviço público e discorre em seu web site a respeito de práticas do assédio moral sofridas por ele e por colegas. Segundo Vacchiano uns dos maiores motivos que originam o grande número dos que sofrem por “mobbing” na Administração Pública é o exacerbado número de pessoas que compõe o quadro da administração pública - o que torna o anonimato uma constante. Assim, para se diferenciar do resto da massa, e poder angariar funções comissionadas, alguns chefes começam a pisar em seus subalternos.

Não é raro que uma repartição inteira seja oprimida pelo agressor, a casos, inclusive, de todo um setor colocar o cargo ou função à disposição por não suportar o assédio por parte de seus chefes. Contudo, raras vezes alguma atitude é efetivamente tomada. O que torna duvidosa a verdadeira origem da agressão. Cabe esclarecer aqui, que há técnicas administrativas motivam a que o chefe nunca age diretamente, mas sempre a partir de um terceiro de forma que sua imagem “de bom” seja preservada – cumpre lembrar ainda que sempre haverá voluntários dispostos a receber as trinta moedas.

Existem algumas formas específicas de assédio moral no serviço público, que serão destacadas a seguir conforme descreve Vacchiano:

- Dificultar a Licença Capacitação;
- Atrasos em razão de cursos;
- Perseguição ao servidor estudante;
- Excesso de poder;
- Desvio de finalidade;
- Omissão da administração; e
- Controle rígido do ponto de assiduidade.

A estrutura do trabalho, com sua composição hierárquica, partição de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, prostração, repetitividade e uma

exagerada responsabilidade são produtos que ajudam a manifestar uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam elas físicas ou psíquicas. A seguir serão elencados os principais danos causados ao trabalhador que sofre pelas práticas de assédio moral tanto por parte dos seus superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho do mesmo nível.

2.4 Relação do Assédio Moral e Saúde do Trabalhador

De acordo com o Ministério da Saúde a Política Nacional de Saúde do Trabalhador, que está em vigor desde 2004, visa à diminuição dos acidentes e doenças adquiridas no ambiente de trabalho, mediante a execução de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde.

Estudos relacionados a saúde do trabalhador ainda é uma área recente, porém atualmente, existe uma visão mais favorável ao trabalhador que perpassa por uma perspectiva bio-psico-social, preocupada com a promoção e prevenção da saúde. Fato que ainda existe uma significativa ausência de preocupação, por grande parte de empregadores, quanto à saúde de seus funcionários. Ambientes de trabalho muito estressantes, jornada de trabalho ampliada, desvalorização profissional e, em consequência, desigualdades salariais, sobrecarga de trabalho são apenas alguns dos fatores que estão na etiologia de inúmeras doenças que atingem os trabalhadores. Por outro lado, o próprio adoecimento caracteriza-se como um fator de risco à permanência do trabalhador em seus empregos.

O assédio moral no trabalho decorre em ambiente em que a subordinação retira do trabalhador a independência que teria em situações que não estivessem marcadas pela supremacia do poder de um empregador ou de outro empregado. Caracteriza-se por atitudes que revelam o abuso do poder de uma parte em relação à outra, tratando de uma interação desequilibrada entre pessoas, fortemente marcadas pela sujeição (STANDLER, 2008).

Para Vacchiano quando o assédio ocorre sempre é precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima. A pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, ela é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade e sente a perda súbita da autoconfiança. É um traumatismo que pode gerar uma depressão por esgotamento e doenças psicossomáticas. Com a

influência do assédio moral, o trabalhador humilhado sofre de angústia, depressão, podendo chegar até ao suicídio.

Barreto (2000) registrou em um de seus trabalhos que mulheres e homens reagem diferentemente à violência moral:

- Nas mulheres predominam as emoções tristes: mágoas, ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, angústia, ansiedade, alterações do sono e insônia, sonhos freqüentes com o agressor, alterações da memória, distúrbios digestivos e náuseas, diminuição da libido, cefaléia, dores generalizadas, palpitações, hipertensão arterial, tremores e medo ao avistar o agressor, ingestão de bebida alcoólica para esquecer a agressão, pensamentos repetitivos.

- Já os homens assediados têm dificuldades em verbalizar a agressão sofrida e ficam em silêncio com sua dor, pois predomina o sentimento de fracasso. Sentem-se confusos, sobressaindo os pensamentos repetitivos, “espelho” das agressões vividas. Envergonhados, se isolam evitando comentar o acontecido com a família ou amigos mais próximos. Sentem-se traídos e têm desejos de vingança.

Corroborando com Barreto, Standler (2008) afirma que as mulheres costumam reagir de forma mais sensível ao assédio dos que os homens, porém que as conseqüências mais graves parecem recair sobre os homens. Os danos emocionais têm reflexos na vida social e familiar das vítimas. À medida que a vítima sente que esta perdendo seu papel e sua identidade social, que esta perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda na auto-estima e surge um sentimento de culpa (SANTUCCI, 2006, apud, STANDLER, 2008).

O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de doenças já existentes, como também o surgimento de novas. Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido (WAGNER, SPACIL E RAMBO 2006).

As conseqüências, o impacto dos procedimentos, serão mais fortes se partirem de um grupo aliado contra uma só pessoa do que se vier de um único indivíduo, bem como que o assédio de um superior hierárquico é mais grave do que o de um colega, pois a vítima tem o sentimento, na maioria justificado, de que existem menos recursos

possíveis dos casos e que existe muitas vezes uma chantagem implícita na ação (HIRIGOYEN, 2002).

A autora ainda afirma que em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor.

É fundamental terapia de apoio ou outras práticas alternativas que potencializem a auto-estima resgatando à vítima a autoconfiança. Entretanto, a recuperação depende também do coletivo, dos laços de afeto, do reconhecimento e solidariedade do outro, que a possibilitarão resistir, dar-lhe visibilidade social e resgatar sua dignidade.

O presente embasamento teórico serve como suporte para os capítulos posteriores visando um melhor entendimento sobre a temática em questão, levando em consideração os fatores influenciadores desta conduta.

Aspectos Metodológicos

3. Aspectos Metodológicos

O percurso metodológico se refere ao caminho trilhado para que se alcancem os objetivos definidos, assim como explicitar os instrumentos utilizados na investigação e as fontes de pesquisa (GONSALVES, 2001).

3.1. Tipologia de Pesquisa

O presente Relatório foi realizado através de uma pesquisa descritiva, mediante a execução de um estudo de caso com os enfermeiros atuantes na Maternidade Pública *Instituto Saúde Elpídio de Almeida (ISEA)*, na cidade de Campina Grande - PB, com o intuito de verificar possíveis formas de Assédio Moral e de que forma isto influencia na saúde do trabalhador.

O estudo de caso consiste em apenas uma das várias formas existentes de pesquisa na área de Ciências Sociais, outros exemplos são experimentos, levantamentos, pesquisas históricas, análise de informações, etc. Segundo Robert K. Yin:

“O Estudo de Caso é preferido quando: o tipo de questão de pesquisa é da forma “como” e por quê ?; quando o controle que o investigador tem sobre os eventos é muito reduzido; ou quando o foco temporal está em fenômenos contemporâneos dentro do contexto de vida real.”

A pesquisa descritiva tem por escopo a descrição das características determinadas populações ou fenômenos, utilizando-se de técnicas unificadas de coleta de dados, tais como, questionário e a observação sistemática. Com a finalidade de responder as questões que os pesquisadores procuram compreender.

3.2. Métodos de Pesquisa

A metodologia de pesquisa usada classifica esse estudo segundo uma perspectiva quantitativa.

Pesquisa quantitativa: [*quantitative research*] I. Modalidade de pesquisa na qual variáveis predeterminadas são mensuradas e expressas numericamente. Os resultados também são analisados com o uso preponderante de métodos quantitativos (ex.: estatística); II. Modalidade de pesquisa que investiga fatos... (APPOLINÁRIO, 2004, p.155).

Através desse método de pesquisa é possível, por meio de dados numéricos, se trabalhar com estatísticas e projeções que condigam com a realidade a ser analisada.

3.3. Coleta de Dados

O instrumento utilizado na coleta dos dados foi o questionário, que se faz “eficiente quando se pode supor que os participantes conheçam seus interesses e estão dispostos a divulgá-los” (ACKOFF, 1972, p. 30).

Para Selltiz *et al* (1972), o questionário possui algumas características que o torna um meio vantajoso de coleta de dados, a citar:

- é menos dispendioso que a entrevista;
- há a possibilidade de aplicá-los a um grande número de pessoas ao mesmo tempo;
- garantem certa uniformidade de uma situação de mensuração para outra;
- é mais simplório comparar questionários que entrevistas;
- faz menor pressão para uma resposta imediata.

O supracitado questionário teve como modelo uma adaptação do site destinado às vítimas de assédio moral no trabalho, qual seja, <<http://www.assediomoral.org>>. Permitiu a coleta dos dados necessários ao alcance dos objetivos propostos pelo estudo. Para formular e organizar o modelo do questionário, disposto no APÊNDICE deste trabalho, foi utilizado o software *SphinxSurvey-V5.1.0.4*.

Os questionários foram entregues junto ao ISEA, para aplicação com os enfermeiros, pessoalmente, a partir de 10/05/2010. O término da coleta de dados se deu dentro do prazo estipulado, no dia (15/05/2010), e as respostas dos pesquisados foram registradas na forma de banco de dados, através do programa *SphinxSurvey-V5.1.0.4*.

3.4. População e Amostra

Kerlinger (1980) define população e amostra de forma genérica. O autor afirma que uma população “é um conjunto de todos os objetos ou elementos sob consideração” e que uma amostra “é uma porção de uma população geralmente aceita como representativa desta população” (p. 90).

O ISEA dispõe, atualmente, de 23 enfermeiros em seu quadro de pessoal. Delimitou-se, na realização da pesquisa, a totalidade dos enfermeiros. A aplicação dos questionários ocorreu de forma bastante acessível, respeitando os turnos dos respondentes.

3.5. Tratamento e Análise dos Dados

Os dados foram tratados e analisados através do software *SphinxSurvey-V5.1.0.4.*, o que consistiu na organização, tabulação e análise descritiva (quantidade e frequência em percentagem) das respostas dadas às características referentes às duas partes analisados, sendo a segunda uma tabela cruzada.

Os resultados de cada característica das duas partes foram então dispostos em tabelas, seguidas das respectivas descrições dos números apresentados. No final de cada tabela, foi apresentada a quantidade e a frequência.

Apresentação e Análise dos
Resultados

4. Apresentação e Análise dos Resultados

Este capítulo apresenta os resultados atingidos através da pesquisa de campo realizada na Maternidade Pública *Instituto Saúde Elpídio de Almeida (ISEA)*. Sendo organizado em duas partes constituído por tabelas simples e tabelas cruzadas, apresentado em cada uma delas características e a frequência que às práticas do assédio moral atinge o funcionário e as formas com que estas afetam a vida do trabalhador.

4.1. Parte 1: Tabelas Simples

Na primeira parte serão descritos os resultados relativos ao perfil sócio-demográfico dos funcionários pesquisados. As tabelas abaixo apresentam dados simples relacionados ao perfil de cada respondente.

TAB. 01: Estado Onde Nasceu:

PB 23 100,0%

Fonte: Dados aferidos pelo autor

Todos os entrevistados que fizeram parte do universo utilizado para a pesquisa, são nascidos no estado da Paraíba. Sendo composto por 23 funcionários que trabalham na área de saúde do setor público, sendo todos enfermeiros totalizando, portanto, 100% das pessoas entrevistadas.

TAB. 02: Idade

Idade	Freq.	%
Menos de 20 anos	0	0,0%
Entre 20 e 30 anos	3	13,0%
Entre 31 e 40 anos	6	26,1%
Entre 41 e 50 anos	12	52,2%
Entre 51 e 60	2	8,7%
Mais de 61	0	0,0%
TOTAL OBS.	23	100%

Fonte: Dados aferidos pelo autor

No tocante a faixa etária dos pesquisados a coleta dos dados se deu da seguinte forma: 52,0% dos entrevistados possuem entre 41 e 50 anos. Com esse resultado observa-se que a maioria dos enfermeiros do *ISEA* é formado por um público mais

maduro, pois apenas 13% do total da amostra compreende a faixa etária entre 20 e 30 anos.

TAB. 03: Sexo

Sexo	Freq.	%
Feminino	19	82,6%
Masculino	4	17,4%
TOTAL OBS.	23	100%

Fonte: Dados aferidos pelo autor

Dos enfermeiros pesquisados a maioria deles representa o sexo feminino com 82,6% do total.

TAB. 04: Estado Civil

Estado Civil	Freq.	%
Solteiro	4	17,4%
Casado	14	60,9%
Viúvo	1	4,3%
Divorciado	4	17,4%
Outro	0	0,0%
TOTAL OBS.	23	100%

Fonte: Dados aferidos pelo autor

De acordo com a tabela apresentada, 60,9% dos pesquisados são casados e apenas 17,4% classificam-se como solteiros.

TAB. 05: Etnia/Raça

Etnia/Raça	Freq.	%
Branca	15	65,2%
Preto	0	0,0%
Moreno	6	26,1%
Amarelo	2	8,7%
Indígena	0	0,0%
TOTAL OBS.	23	100%

Fonte: Dados aferidos pelo autor

De acordo com o IBGE a população pode ser classificada com: brancos, pretos, pardos e indígenas. O universo da pesquisa foi composto por 65,2% por brancos e apenas 34,8% representando os pardos (moreno e amarelo).

TAB. 06: Setor de Atividade

Setor de atividade	Freq.	%
Publico	23	100%
Privado	0	0,0%
Do tipo associativo(ONG/OSIP)	0	0,0%
TOTAL OBS.	23	100%

Fonte: Dados aferidos pelo autor

O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais visível e marcante. Diante disso, esse estudo focou no setor público representando 100%.

TAB. 07: Tipo de Emprego

Regime	Freq.	%
RJU (Regime Jurídico Único) – Efetivo	10	43,5%
Comissionado	0	0,0%
Temporário – OS	0	0,0%
CLT (Carteira de Trabalho)	13	56,5%
Estágio/experiência	0	0,0%
Outros	0	0,0%
TOTAL OBS.	23	100%

Fonte: Dados aferidos pelo autor

O assédio moral é considerado como qualquer prática abusiva e decorre dos vários tipos de emprego. Dentre os entrevistados 56,5% possuem carteira assinada e 43,5% são efetivos

TAB. 08: Assédio Moral

Você sofre algum tipo de Assédio Moral	Freq.	%
Sim	9	39,1%
Não	14	60,9%
TOTAL OBS.	23	100%

Fonte: Dados aferidos pelo autor

O assédio moral corresponde à exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e repetitivas. Foi observado que durante a aplicação do questionário alguns deles se sentiram um pouco “acuados” para responder por medo de sofrer represálias.

Diante da coleta de dados apenas 39,1% dos pesquisados sofrem alguma prática de assédio moral.

4.2. Parte 2: Tabelas Cruzadas

A seguir serão apresentadas as tabelas cruzadas, representadas pela afirmação ou negação da questão e sua respectiva frequência das respostas.

TAB. 09: Assédio Moral x Tipo de Assédio Moral

Situações de assédio moral submetido	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
Não lhe cumprimenta mais e não fala mais com você	4,3% (1)	0,0% (0)	4,3% (1)
Atribui a você "erros imaginários"	21,7% (5)	0,0% (0)	21,7% (5)
Bloqueia o andamento dos seus trabalhos	13,0% (3)	0,0% (0)	13,0% (3)
Manda cartas de advertência protocolada	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Impõe horários injustificados	17,4% (4)	0,0% (0)	17,4% (4)
Enche de trabalho	17,4% (4)	0,0% (0)	17,4% (4)
Pede trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade	17,4% (4)	0,0% (0)	17,4% (4)
Dá instruções confusas e imprecisas	17,4% (4)	0,0% (0)	17,4% (4)
Ignora sua presença na frente dos outros	8,7% (2)	0,0% (0)	8,7% (2)
Fala mal de você em público	8,7% (2)	0,0% (0)	8,7% (2)
Manda você executar tarefas sem interesse	4,3% (1)	0,0% (0)	4,3% (1)
Faz circular maldades e calúnias sobre você	8,7% (2)	0,0% (0)	8,7% (2)
Transfere você do setor para lhe isolar	8,7% (2)	0,0% (0)	8,7% (2)
Não lhe dá qualquer ocupação	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Não lhe passa as tarefas	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Retira seus instrumentos de trabalho	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Proíbe seus colegas de falar/almoçar com você	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Agride você somente quando você está a sós com ele	8,7% (2)	0,0% (0)	8,7% (2)
Insinua e faz correr o boato de que você está com problema mental ou familiar	13,0% (3)	0,0% (0)	13,0% (3)
Força você a pedir demissão	4,3% (1)	0,0% (0)	4,3% (1)
Prejudica sua saúde	4,3% (1)	0,0% (0)	4,3% (1)

Fonte: Dados aferidos pelo autor

De acordo com os dados obtidos, 21% dos que sofrem assédio atribuem a erros imaginários, pois afirmam que desconhecem a causa de serem expostos a situações humilhantes. 17% dos entrevistados concordaram que as práticas que o assediador utiliza é impor horários injustificados (como diminuir horário de almoço, chegada), encher de trabalho (atribuindo tarefas desnecessárias), pedir trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade dando instruções confusas e imprecisas. 13% dos assediadores bloqueiam o andamento do trabalho (atribuindo atividades paralelas) e insinuando e fazendo correr boatos que a vítima está com problema mental ou familiar.

TAB. 10: Assédio Moral x Regime de Trabalho

Assédio Moral / Regime	Sim	Não	TOTAL
RJU (Regime Jurídico Único) - Efetivo	21,7% (5)	21,7% (5)	43,5% (10)
Comissionado	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Temporário – OS	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
CLT (Carteira de Trabalho)	17,4% (4)	39,1% (9)	56,5% (13)
Estágio/experiência	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Outros	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
TOTAL	39,1% (9)	60,9% (14)	

Fonte: Dados aferidos pelo autor

O regime de trabalho pode em muito contribuir para a propagação de práticas relacionadas ao assédio moral. De acordo com a tabela apresentada, 21,7% são funcionários efetivos e sofrem algum tipo de assedio. Durante a aplicação do questionário alguns dos respondentes comentaram que sofrem assédio moral pelo fato de terem sido contratados pela antiga gestão do governo. 17,4% trabalham com a carteira assinada. Dos que disseram não sofrer nenhum tipo de assedio moral 21,7% são efetivos e 39,1% são carteira assinada e entraram na atual gestão do governo.

TAB. 11: Assédio Moral x Sofrimento

Assédio Moral x Como se sente quando sofre situação de Assédio Moral	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
Depressivo	17,4% (4)	0,0% (0)	17,4% (4)
Desmotivado	34,8% (8)	0,0% (0)	34,8% (8)
Angustiado	21,7% (5)	0,0% (0)	21,7% (5)
Outros	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)

Fonte: Dados aferidos pelo autor

A prática do assédio moral causa conseqüências gravíssimas para as vítimas, pois são afetados tanto psicologicamente, fazendo com que o individuo se sinta inferior, quanto fisicamente. Dos que disseram sofrer o assédio 34,8% se sentem desmotivados para continuar no trabalho, 21,7% angustiados e 17,4% depressivos.

TAB. 12: Assédio Moral x Duração

Assédio Moral/Duração do Assédio (m)	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
De 1 a 6 meses	8,7% (2)	0,0% (0)	8,7% (2)
De 6 a 12 meses	8,7% (2)	0,0% (0)	8,7% (2)
mais de 12 meses	21,7% (5)	0,0% (0)	21,7% (5)
TOTAL	39,1% (9)	60,9% (14)	

Fonte: Dados aferidos pelo autor

A maior representatividade foi dos que não sofrem assédio. Mas dos que sofrem 21,7% afirma que a duração é mais de 12 meses. Por se tratar da Maternidade Pública de Campina Grande esse resultado já era esperado, pois 43,5% são efetivos e sofrem assédio justamente por pertencerem à gestão passada do governo.

TAB. 13: Assédio Moral x Frequência dos Comportamentos

Assédio Moral / Frequência dos comportamentos/	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
Uma vez por mês	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Uma vez por semana	21,7% (5)	0,0% (0)	21,7% (5)
Várias vezes por semana	17,4% (4)	0,0% (0)	17,4% (4)
TOTAL	39,1% (9)	60,9% (14)	

Fonte: Dados aferidos pelo autor

Uma das características do assédio moral é a repetição de atos degradantes. Mediante isso 21,7% dos pesquisados sofrem formas de assédio moral pelo menos uma vez por semana, e 17,4% afirmam sofrer várias vezes por semana, que não é bom para a saúde do trabalhador já que essas práticas vão minando a auto estima deixando o individuo cada vez mais retraído.

TAB. 14: Assédio Moral x Número de Pessoas que Agride (Assédio)

Assédio Moral/Número de Pessoas	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
Uma pessoa	26,1% (6)	0,0% (0)	26,1% (6)
De 2 a 4 pessoas	13,0% (3)	0,0% (0)	13,0% (3)
Mais de 4 pessoas	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
TOTAL	39,1% (9)	60,9% (14)	

Fonte: Dados aferidos pelo autor

O agressor do assédio moral pode ser uma ou mais pessoas. De acordo com a tabela apresentada acima 26,1% dos respondentes sofrem assédio moral por apenas uma pessoa e 13% deles sofrem assédio por duas pessoas ou mais pessoas.

TAB. 15: Assédio Moral x Quem é ou Quem são os agressores

Assédio Moral / Agressores	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
Um colega	4,3% (1)	0,0% (0)	4,3% (1)
O conjunto de colegas	4,3% (1)	0,0% (0)	4,3% (1)
Seu superior hierárquico	34,8% (8)	0,0% (0)	34,8% (8)
Seu superior contra você e seus colegas	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Um subordinado	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
O conjunto de subordinados	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)

Fonte: Dados aferidos pelo autor

O assédio moral pode ser desenvolvido tanto pelo superior hierárquico quanto por um colega de trabalho. Pelo fato da pesquisa ter sido realizada com os enfermeiros do ISEA, já era esperado que as pessoas fossem assediadas pelo menos por uma pessoa, já que cada setor possui apenas um superior hierárquico, como mostra os dados coletados representada por 34,8%. A coleta transcorreu da mesma forma em relação ao assédio ser causado por ou mais colegas representado a classe dos 4,3%.

TAB. 16: Assédio Moral x Quem são seus agressores

Assédio Moral / Seu(s) agressor(es) é(são):	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
Homem(s)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Mulher(es)	26,1% (6)	0,0% (0)	26,1% (6)
Os dois	13,0% (3)	0,0% (0)	13,0% (3)
TOTAL	39,1% (9)	60,9% (14)	

Fonte: Dados aferidos pelo autor

De acordo com os dados obtidos em 26,1% dos casos o assédio foi causado por uma mulher, o que pode ser explicado pelo fato do superior hierárquico do setor estudado ser do sexo feminino e pelo universo da amostra composta por 82,6% por mulheres.

TAB. 17: Assédio Moral x Agressor tem consciência do mal que ele lhe faz?

Assédio Moral / Consciência do agressor	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
Sim	8,7% (2)	0,0% (0)	8,7% (2)
Não	4,3% (1)	0,0% (0)	4,3% (1)
Não Sabe	26,1% (6)	0,0% (0)	26,1% (6)
TOTAL	39,1% (9)	60,9% (14)	

Fonte: Dados aferidos pelo autor

Muitas vezes os agressores não têm consciência do mal que fazem aos agredidos, não levam em consideração que as consequências podem ser muito intensas afetando-os psicologicamente. De acordo com a tabela acima apenas 4,3% dos respondentes afirmam que seus agressores não têm consciência do mal que fazem ao agirem de forma degradante. 26,1% afirmaram que nem imaginam os motivos pelos quais levam os seus agressores a agirem da forma que agem. 8,7% dizem que seus agressores têm consciência do mal que fazem e agem assim pela falta de afinidade partidária e que muitas vezes utilizam o poder político para amedrontar suas vítimas, utilizando ameaças de demissão.

TAB. 18: Assédio Moral x Já falou desta situação com alguém

Assédio Moral / Já falou desta situação com alguém?	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
Não	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Com Minha Família	34,8% (8)	0,0% (0)	34,8% (8)
Com Meus Amigos	30,4% (7)	0,0% (0)	30,4% (7)
A Uma Pessoa Da Empresa	17,4% (4)	0,0% (0)	17,4% (4)
Ao Setor De Recursos Humanos	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Ao Sindicato	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
A Associação De Funcionários	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Ao Meu Médico Do Trabalho	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
A Uma Associação Especializada Em Assédio Moral	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Outros	4,3% (1)	0,0% (0)	4,3% (1)

Fonte: Dados aferidos pelo autor

Para o assediado é muito difícil conversar sobre isso com alguém, pois muitas vezes são afetados psicologicamente fazendo-os se sentirem incapaz, desenvolvendo complexos de inferioridade. Pode acontecer também de não falarem por medo de perder o emprego. Quanto a essa variável, 34,8% dos pesquisados revelaram que já comentaram sobre os abusos sofridos com a família a qual representa o ponto de apoio. 30,4% se abriram para amigos e apenas 4,3% responderam “outros”, especificando que já falou da situação com um profissional da área.

TAB. 19: Assédio Moral x Assédio sexual?

Assédio Sexual/Assédio Moral	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
Sim	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Não	39,1% (9)	0,0% (0)	39,1% (9)
TOTAL	39,1% (9)	60,9% (14)	

Fonte: Dados aferidos pelo autor

Dentre os pesquisados, não foi identificado nenhuma relação de assédio moral com assédio sexual.

TAB. 20: Assédio Moral x Se o seu agressor é um colega: Seu/sua chefe tem consciência da situação de assédio moral em seu setor?

Assédio Moral / Conhecimento do Chefe	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	30,4% (7)	60,9% (14)	91,3% (21)
Sim	8,6% (2)	0,0% (0)	8,6% (2)
Não	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (1)
TOTAL	39,1% (9)	60,9% (14)	

Fonte: Dados aferidos pelo autor

Dos que sofrem assédio moral 30,4 % não foi obtido resposta, devido sofrerem assédio pelo próprio superior/ chefe. 8,6% representam os que sofrem por algum colega de trabalho e afirmaram que o chefe/superior tem conhecimento do assédio. Nesse caso, esse tipo de assédio é caracterizado com descendente, pois o chefe tem conhecimento e se torna omissos por não tomar nenhuma atitude

TAB. 21: Assédio Moral x Como o seu chefe reagiu ao tomar conhecimento?

Assédio Moral / Reação do Chefe	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	30,4% (7)	60,9% (14)	91,3% (21)
Ele Não Entendeu A Gravidade Da Situação	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)

Ele Teve Uma Atitude De Fuga Do Assunto	8,7% (2)	0,0% (0)	8,7% (2)
Ele Optou Por Não Interferir Na Situação	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Ele Tentou Resolver Em Vão A Situação	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Ele Conseguiu Resolver A Situação	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)

Fonte: Dados aferidos pelo autor

Com relação a essa variável dos que se obteve resposta disseram que a reação do seu superior foi de fuga do assunto, pois têm o conhecimento, mas tomam nenhuma postura.

TAB. 22: Assédio Moral x Quais são as práticas do agressor?

Assédio Moral / Práticas do Agressor	Sim	Não	TOTAL
Não resposta	0,0% (0)	60,9% (14)	60,9% (14)
Utilizar palavras obscenas ou degradantes	30,4% (7)	0,0% (0)	30,4% (7)
Ficar muito próximo ou fazer uma proposta verbal de relação sexual	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Agredir fisicamente	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
Outros	21,7% (5)	0,0% (0)	21,7% (5)

Fonte: Dados aferidos pelo autor

A prática mais identificada pelo agressor é utilizar palavras obscenas ou degradantes. 21,7% responderam outras práticas como: passar muito trabalho sem necessidade exigindo o seu cumprimento fora do horário, situação na qual em muitas vezes não tempo para cumprir o que foi determinado e dessa forma gerando advertências, outra prática identificada foi calúnias disseminadas pelo agressor.

TAB. 23: Assédio Moral x Satisfação

Assédio Moral / Ambiente de Trabalho	Sim	Não	TOTAL
Muito Satisfatório	0,0% (0)	8,7% (2)	8,7% (2)
Satisfatório	0,0% (0)	43,5% (10)	43,5% (10)
Nem Satisfatório Nem Insatisfatório	0,0% (0)	8,7% (2)	8,7% (2)
Insatisfatório	21,7% (5)	0,0% (0)	21,7% (5)
Muito Insatisfatório	17,4% (4)	0,0% (0)	17,4% (4)
TOTAL	39,1% (9)	60,9% (14)	

Fonte: Dados aferidos pelo autor

Práticas de assédio moral deixam o ambiente de trabalho com “ar” pesado minando a motivação dos empregados. Dos que disseram sofrer o assédio 21,7% considera seu ambiente de trabalho insatisfatório que trabalham sobre pressão, 17,4% considera o ambiente muito insatisfatório. Os que não sofrem foram representados por 8,2% e consideram o ambiente muito satisfatório ou são indiferentes. 43,5% consideram o ambiente de trabalho satisfatório.

A qualidade de vida no trabalho (QVT), de acordo com CHIAVENATO (1999, p. 391) “representa em que graus os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização. O mesmo autor destaca os fatores envolvidos na QVT, que são: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar.

De acordo com a pesquisa realizada com os enfermeiros do ISEA, o ambiente de trabalho é considerado como satisfatório, levando em consideração os fatores citados já que a maioria dos pesquisados não sofrem nenhuma prática de assédio moral.

Considerações Finais

5. Considerações Finais

Atualmente as relações hierárquicas vêm sendo muito facilmente confundidas como relações de superveniência principalmente por Chefes que acreditam deter um controle sobre seus subordinados, e sentem a necessidade premente de demonstrar esse suposto poder através de agressões gratuitas. Em função do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana a responsabilidade social que está relacionada com a ética e a transparência na gestão dos negócios deve ser perseguida em todos os ramos de trabalho, principalmente na iniciativa pública que tem por escopo o bem está social.

Por essa razão, em virtude da necessidade dos serviços público e conseqüentemente sua prestação aos que mais precisam é de extrema importância que essas atividades sejam prestadas no melhor ambiente possível, com funcionários trabalhando de forma digna e salutar, refletindo tal clima de bem está nas suas atividades cotidianas.

Diante do exposto, esse trabalho monográfico se propôs a apresentar e discutir o assédio moral nas organizações mais especificamente no setor público. Para cumprir os objetivos específicos determinados, além da aplicação de um questionário, foi realizada uma ampla pesquisa bibliográfica para dar suporte ao tema proposto, enfatizando o desenvolvimento do assédio moral não só no Brasil, mas no mundo.

De acordo com a pesquisa realizada, foi possível detectar que o setor público é o meio mais propício para o desenvolvimento do assédio moral, seja por falta de preparo dos chefes ou por perseguições de qualquer outro tipo, uma vez que, os cargos de chefia na iniciativa pública são exercidos na maioria das vezes por comissionados indicados pelo poder executivo que trazem consigo o anseio de modificar todo o quadro de atividades de acordo com a orientação partidária do servidor. Como conseqüência disso e em virtude a estabilidade funcional dos servidores públicos (que impede a demissão sem prévio processo administrativo) esses chefes passam a humilhar e sobrecarregar com tarefas inócuas os funcionários efetivos.

Essas práticas foram identificadas na Maternidade Pública *Instituto Saúde Elpídio de Almeida (ISEA)*, onde segundo os enfermeiros que participaram da pesquisa ocorrem situações de assédio moral ma vez que: o ambiente contribui para a disseminação desse tipo de comportamento devido à falta de afinidade partidária de alguns com a atual gestão, submetendo-os a situações humilhantes e degradantes.

Foi possível constatar que as pessoas que sofrem o assédio moral, por serem submetidas a essas práticas, se sentem desmotivadas, angustiadas e depressivas, o que

diminui sua auto estima, fazendo-as se sentirem incapazes de realizar aquilo que sabem fazer.

Todas estas questões, devidamente aplicadas no questionário, nos levou a conclusão de que as características marcantes do Assédio Moral exercido sobre enfermeiros da Maternidade Pública *Instituto Saúde Elpídio de Almeida (ISEA)* podem ser observadas através de:

- Afirmações de erros inexistentes;
- Atribuições de atividades paralelas;
- Disseminações de boatos maldosos sobre a vítima;
- Determinações de trabalhos inócuos;
- Agressões verbais gratuitas, (ocorridas geralmente quando a vítima está a sós com o agressor).

Afirmaram ainda os entrevistados que desconheciam a razão de tais atitudes.

É importante enfatizar ainda que conforme dados coletados, o Assédio Moral é cometido por superiores hierárquicos, o que corrobora com as afirmações obtidas na pesquisa bibliográfica de que na maioria dos casos o Assédio Moral exercido é do tipo assédio vertical no qual o agressor é um superior hierárquico do agredido.

A pesquisa revelou que alguns dos entrevistados tinham receio de classificar seu ambiente de trabalho como insatisfatório, observando certa insegurança nas respostas obtidas. Por conseguinte, dentre os que responderam que sofrem assedio moral, constatou-se que esses sentem-se amedrontados, angustiados, desmotivados, inseguros, sensações capazes de por si só desencadear sintomas de depressão, além de outras doenças psicossomáticas.

Neste sentido, observou-se também que a maioria dos entrevistados que afirmaram que não sofrem assedio moral consideram seu ambiente de trabalho satisfatório. Ademais, percebe-se que a maioria não detém vínculo efetivo com o órgão público em questão, o que pode indicar a existência de afinidade política com a atual gestão. Evidentemente, dentre os que afirmaram que são, assediados moralmente, todos consideram seu ambiente de trabalho insatisfatório.

Evidentemente, a contínua expansão dos estudos voltados para esta temática, pode contribuir no sentido de promover uma mudança das condições inegavelmente necessárias.

Somente através da disseminação de informações, debates, dinâmicas e outras ferramentas que culminem em ações direcionadas à prevenção de questões sociais pode-

se lutar a favor do enfrentamento do mal: ASSÉDIO MORAL, uma expressão muito comum e pouco discutida.

Referências

Referências

- AMARAL, Deborah. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/textos/x/15/70/1570/> Acesso em: 02 de maio de 2010.
- ANDRADE, L. M. M. **Assédio Moral: diversidade e discriminação nas relações do trabalho**. Instituto de Pesquisas Tecnológicas. Grupo de Estudos de Recursos Humanos na Administração Pública. 2006.
- APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2004.
- Assedio Moral no Trabalho**. Disponível em <http://www.assediomoral.org/>. Acesso em: 02 de abril de 2010.
- Assedio Moral: Dando a volta por cima**. Disponível em http://www.leiassediomoral.com.br/assedio_moral.htm Acesso em: 02 de abril de 2010.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.
- _____, Margarida. **Assédio Moral – Ato deliberado de humilhação ou uma política da empresa para livra-se de trabalhadores indesejáveis**. S/R. 2003.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- CHAGAS, Anivaldo Tadeu Roston. **O questionário na pesquisa científica**. Disponível em: <http://www.fecap.br/adm_online/art11/anival.htm>. Acesso em: 18 de março.2010.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Trabalhista** . São Paulo: LTr,1999.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editora, 2004.
- FERREIRA, D. S. **Assédio moral – relações desumanas nas organizações**. 44f. 2006 ed. Exato, Rio de Janeiro.
- FREITAS, Maria Ester. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV,v. 41, nº 2, (abr./jun. 2001)
- GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação a pesquisa científica**. Disponível em <<http://www.nationalgeographic.com/greendex/>>. Acesso em: 27 de abril, 2010.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. **“Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional.** Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Mobbing_conceitos.pdf>. Acesso em: 20 de março. 2010.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio, coação e violência do cotidiano.** Lisboa: Pergaminho, 1999.

_____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

_____. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **O Método Estudo de Caso.** Disponível em: <<http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/ler.php?modulo=21&texto=1344>>. Acesso em: 20 de março de 2010.

MARTINS, Valmir Farias. **O papel da cultura organizacional “Milícia dos Bravos” na ocorrência do assédio moral.** 167f – um estudo na Polícia Militar da Bahia. 2006.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador.** Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>> . Acesso em: 10 de março .2010.

OIT, **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 02 de abril de 2010.

PAIVA, Sérgio C.. **Assédio moral na PMBA.** Monografia de Especialização. Salvador: Fundação Visconde de Cairu, 2004.

PEREIRA, João Renato Alves. **Assedio Moral Coletivo.** Disponível em: <http://www.leiassediomoral.com.br/ass_mor_col.htm>. Acesso em: 13 de março de 2010.

SALVADOR, L. **Assédio moral: Doença profissional que pode levar a incapacidade e até a morte.** Direito e Justiça, Curitiba, Editora O Estado do Paraná S/A, 2002

STANDLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador.** São Paulo: LTr, 2008.

VERGARA, Silvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2003.

WAGNER, SPACIL; RAMBO: **Cartilha Informativa sobre assédio moral no mundo do trabalho**. Disponível em: <<http://www.wagner.adv.br/estudo.php?id=58>> acesso em: em 28 de abril de 2010.

WALTON, R.E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

APÊNDICES

