

# Práticas de assédio moral no ambiente de trabalho e seu impacto afetivo

*Practice of bullying in the work environment and its affective impact*

*Benedito Alves de Oliveira<sup>1</sup>  
Luana Karoline da Silva Batista<sup>2</sup>  
Dayane Fernandes Ferreira<sup>3</sup>  
Eraldo Carlos Batista<sup>4</sup>*

## Resumo

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho ainda é desconhecida por muitos colaboradores do meio laboral. O objetivo neste estudo foi analisar a presença de assédio moral no trabalho e seu impacto afetivo percebido por trabalhadores de uma empresa de médio porte do interior do Estado de Rondônia. A pesquisa foi delineada por uma abordagem quantitativa do tipo descritiva, realizada com 25 colaboradores, de ambos os sexos, correspondentes a 49% da população geral. Como instrumento de coleta de dados, utilizaram-se as escalas de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e a Escala do Impacto Afetivo ao Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT). Os resultados mostraram que embora o assédio moral tenha sido pouco percebido pelos participantes e que o impacto afetivo produzido nos colaboradores tenha sido baixo, em todas as dimensões dos instrumentos foram encontradas evidências que sinalizam algum tipo de manifestação de assédio no trabalho entre os participantes. Conclui-se que é necessário o desenvolvimento de estratégias que visem prevenir os impactos que o assédio moral pode causar nos colaboradores na empresa investigada.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Colaboradores.

---

<sup>1</sup> Graduado em Psicologia Pela faculdade de Rolim de Moura (Farol). Psicólogo Clínico. *E-mail*: beneditorolim@hotmail.com

<sup>2</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade de Rolim de Moura (Farol). *E-mail*: luana-ksb@hotmail.com

<sup>3</sup> Mestranda em Educação pela Fundação Universidade Federal de Rondônia (Unir). Psicóloga Educacional. *E-mail*: psicologadayane2015@hotmail.com

<sup>4</sup> Doutorando em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Professor Substituto da Fundação Universidade Federal de Rondônia (Unir). *E-mail*: eraldo.cb@hotmail.com

## **Abstract**

The practice of bullying in the work environment is still unknown by many employees. The objective of this study was to analyze the presence of moral harassment at work and its affective impact perceived by employees of a medium-sized company in the interior of the State of Rondônia. The research was delineated by a quantitative approach of the descriptive type, performed with 25 employees, of both sexes, corresponding to 49% of the general population. The Moral Harassment Perception scales at Work (EP-AMT) and the Affective Impact Scale for Workplace Moral Harassment (EIA-AMT) were used as instruments of data collection. The results showed that although bullying was poorly perceived by the participants and that the affective impact produced on employees was low, in all dimensions of the instruments evidence was found that indicates some type of harassment in the work among the participants. It is concluded that it is necessary to develop strategies to prevent the impacts that bullying can cause on employees in the company under investigation.

Keywords: Harassment. Desktop. Contributors.

O trabalhador vende sua força de trabalho e recebe um salário, por meio do qual é possível satisfazer suas necessidades fisiológicas e pessoais (alimentar-se, dormir, vestir-se etc.), bem como lhe é permitido, ou talvez induzido, também a consumir. Ou seja, é agregado pagamento por sua mão de obra. Entretanto, há uma teia capitalista que o coloca no centro da aquisição e consumo de bens de todas as ordens possíveis, necessários ou não, para sua sobrevivência. Manter tal consumo, em curto, médio e até mesmo longo prazo, exige que se obtenha uma renda que favoreça a aquisição de bens. Essa condição, por vezes, tem exigido do trabalhador suportar situações insalubres no ambiente de trabalho, sejam físicas, sejam psicológicas, e é nesse contexto que está inserido o assédio moral.

Reconhecido como uma forma de violência psíquica praticada no ambiente de trabalho, o assédio moral é um fenômeno tão antigo quanto a história da humanidade, porém atualmente ocorre com mais frequência e tem maior divulgação. Isso porque a globalização e o neoliberalismo trouxeram gravidade, generalização, intensificação e banalização de tal problema. O assédio moral revela-se por meio de uma forma de dano que atinge a dignidade do ser humano, por isso afronta diretamente um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil (SILVA, 2011).

O assédio moral expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras de forma contínua e prolongada, durante sua jornada de trabalho, no exercício de suas funções, sendo mais comum nas relações hierárquicas em que predominam as condutas negativas, desumanas e éticas (BASÍLIO; BARNABÉ, 2013). Contudo, discute-se a prevalência de práticas assediadoras entre os próprios colaboradores, às vezes em mesmo grau de hierarquia. A busca por um cargo superior ou

**Há uma teia capitalista que o coloca no centro da aquisição e consumo de bens de todas as ordens possíveis**

reconhecimento dentro da empresa trava uma competitividade entre os colegas de trabalho.

Nessa ótica, Ávila (2009, p. 28) afirma que “a conjuntura atual de desvalorização do trabalho humano é marcada pelo estímulo à produção mediante a competitividade, e nesse contexto, o aparecimento do assédio moral encontra substrato fecundo”. Assim, as disputas diárias por vagas ou permanências dentro das empresas têm se tornado cada vez mais um campo fértil para práticas de assédio moral entre colaboradores.

Por outro lado, a necessidade de garantia do vínculo empregatício tem levado muitos trabalhadores a se sujeitarem a uma desfavorável relação de poder estabelecida pelo empregador. Sobre tal fato, Souza (2011, p. 32) alerta que “o resultado das insistentes investidas do chefe faz o subordinado sentir-se inútil, incompetente e sem valor. Ele então passa a questionar-se, a duvidar da sua capacidade profissional”.

O assédio moral não necessita somente ser estudado, mas também compreendido dentro das empresas para que se possa evitar os impactos psicológicos que ele causa na vida do trabalhador. Nesse entendimento, Hirigoyen (2011b, p. 23) afirma que “o assédio se instala quando o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não consegue fazer-se ouvir. Prevenir é, portanto, reintroduzir o diálogo e uma comunicação verdadeira”.

Diante do que foi exposto e da necessidade de refletir sobre o assédio moral no ambiente de trabalho na região Amazônica, este estudo teve como ponto de partida as seguintes questões norteadoras: Como os colaboradores de uma empresa de pequeno porte do interior do Estado de Rondônia percebem as possíveis práticas de assédio moral no ambiente de trabalho? Quais impactos afetivos existentes em detrimento do assédio moral são reconhecidos pelos trabalhadores?

Para responder a tais questionamentos, neste estudo teve-se como objetivo avaliar a percepção do fenômeno assédio moral no ambiente de trabalho e seus impactos psicoemocionais em trabalhadores de uma empresa no interior do Estado de Rondônia.

## 1 Conceitos e Classificações

Embora o assédio moral sempre tenha permeado as relações interpessoais, somente passou a ser estudado mais recentemente. Acredita-se que o termo tenha ganhado notoriedade em 1998 por meio do livro *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen. No Brasil, o tema teve destaque no ano 2000 com a divulgação da dissertação de Mestrado em Psicologia Social da Margarida Barreto.

Dessa forma, pode-se dizer que o assédio moral é tema novo quanto aos estudos científicos que sobre ele vem sendo realizado (PAROSKI, 2006). Vale lembrar que o impacto sofrido pelas vítimas assediadas moralmente somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não apenas diminuindo a produtividade como também favorecendo o absentéismo, em razão do desgaste psicológico que provoca (HIRIGOYEN, 2011a).

Quanto a suas definições, o assédio consiste em “uma ocorrência de longa duração num cenário de relações desumanas e contrárias à ética, em geral fruto de autoritarismo e abusos de poder, atingindo tanto homens como mulheres, em todos os ramos de atividades” (BARRETO, 2009b, p. 53). Também se caracteriza como uma ação sistematizada e focalizada, ou seja, “um processo sistemático de hostilização, direcionado a um indivíduo, ou a um grupo, que dificilmente consegue se defender dessa situação” (SCHATZMAM et al., 2009, p. 17).

Para Hirigoyen (2011b, p. 65), o assédio moral é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa”. Dessa forma, compreende-se que o assédio moral vem a ser uma agressão psíquica cometida contra pessoas de todos os gêneros e, em principal, as que estão subordinadas por uma hierarquia ou pessoas indefesas.

**O assédio moral vem a ser uma agressão psíquica cometida contra pessoas de todos os gêneros**

Por ser tão antigo quanto a atividade laborativa, o assédio moral no trabalho recebe nomenclaturas distintas de acordo com cada região. Na França, o assédio é reconhecido como *harcèlement moral*; na Inglaterra, *bullying*, com o sentido de tiranizar. No Japão, o assédio ganha nome de *murahachibu*, que significa ostracismo social (BARRETO, 2009b). Nos Estados Unidos é *mobbing*, que significa “molestar”, “terror psicológico” ou “psicoterror”, por meio dele a vítima é submetida a um processo de invasão sistemática de seus direitos, sendo conduzida à exclusão do mercado de trabalho, pois torna a vítima incapaz de encontrar um emprego, em virtude dos desgastes psicológicos (ÁVILA, 2009). No Brasil ganha o nome de **assédio moral**. Independentemente da terminologia utilizada, o assédio moral no trabalho remete a uma situação comum: a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética (BARRETO, 2003).

Quanto a suas classificações, Hirigoyen (2011b) afirma que o assédio moral possui três: vertical, horizontal e mista. O assédio vertical subdivide-se em: vertical descendente, que é praticado de cima para baixo, e vertical ascendente, que é praticado quando o superior deseja que o assediado saia da empresa. O assédio horizontal é aquele praticado pelos próprios colegas. E o assédio misto caracteriza-se como uma fusão do assédio horizontal e o assédio vertical descendente.

## 2 Identificação do Assédio Moral

Diante da variedade de conceitos e classificações do assédio moral, faz-se necessário

compreender a identificação desse fenômeno. O assédio moral difere do estresse e da pressão no trabalho. Notam-se os fatos por si mesmos, pois revelam um real assédio; desse modo, faz-se necessário identificar com cautela o que pode caracterizar o assédio moral.

Selye (1965 apud HIRIGOYEN, 2011a, p. 19) entende que “o estresse é constituído ao mesmo tempo pelo agente estressante e pela reação do organismo submetido à ação do agente estressante”. Assim, observa-se que as más condições de trabalho a que são submetidos os colaboradores, bem como os excessos de serviços geram conflitos emocionais, ocasionados pelo desconforto psicológico – nesse caso eles estão em situações de estresse e não de assédio moral. Sendo imprescindíveis as palavras da psiquiatra Hirigoyen (2011b, p. 20): “se uma pessoa está sobrecarregada, incumbida de tarefas sem lhe terem dado os meios de executá-las, precisa de um certo tempo para julgar se é ou não um tratamento exclusivamente destinado a ela”.

Essas situações devem ser bem analisadas, uma vez que o trabalhador pode estar sendo submetido a situações estressantes, as quais se distinguem de um tratamento humilhante ou vexatório por parte do gestor da empresa. O desenvolvimento do estresse não deve ser confundido com pressão psicológica realizada por terceiros; nesse caso o agressor almeja resultados frustrantes dentro do ambiente de trabalho. Para caracterizar assédio moral, devem ser observadas as práticas de agressões e o número de eventos condizentes com as ofensas; esse é o entendimento de Gosdal e Soboll (2009). O que é preciso avaliar é se existe uma sistematização dessas agressões, se ocorrem de forma repetitiva e articulada, de maneira a configurar um processo de hostilização ou um evento pontual hostil.

Importa dizer que a configuração do assédio moral precisa dispor de todo um estudo sistematizado das agressões enfrentadas pela suposta vítima, pois há a necessidade de se avaliar a intenção do agressor para, assim, afirmar que se encontra um processo de hostilidade entre gestor e colaborador.

### **3 Impactos Psicológicos e Afetivos Enfrentados pelo Assediado**

A prática de assédio moral no meio laboral degrada o ambiente de trabalho e desenvolve mal-estar físico e psicológico na vida da pessoa assediada. Em alguns casos envolve a família, amigos e quaisquer outras pessoas que fazem parte do meio de vivência do trabalhador assediado. No entendimento de Guedes (2003), o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal do ser humano – à medida que ele percebe que está perdendo sua identidade social, sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se a queda da autoestima e surge o sentimento de culpa. A vítima torna-se amarga, lamurienta e desagradável.

Ou seja, o assédio moral influencia o temperamento, sendo capaz de provocar a destruição na identidade do ser humano, pois esses acontecimentos modificam seu estado psíquico e emocional. Em muitos casos, para se proteger, a vítima renuncia à própria identidade. Segundo Hirigoyen (2011b, p. 175), “os acontecimentos provocam uma ruptura, e nada será como antes”; quando se é vítima de uma agressão contra a qual não se tem meios psíquicos de lutar, pode ocorrer uma acentuação de traços de personalidade anteriores ou surgirem distúrbios psiquiátricos. Ou seja, trata-se de uma verdadeira alienação, no

**O assédio moral influencia o temperamento, sendo capaz de provocar a destruição na identidade do ser humano**

sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma.

Desse modo, entre os danos psicológicos provenientes da ocorrência simultânea de agressões morais, destacam-se medo, síndrome do pânico, insônia, insegurança, tristeza, depressão, apatia, entre outros. Consequente, relaciona os danos físicos enfrentados pelos assediados, como problemas digestivos, dores de cabeça, taquicardia, queda de cabelo, dores no corpo, desenvolvimento de câncer etc. (SOUZA, 2011).

Em confirmação ao exposto, Lazzaroto (2005, p. 2) explica que: “a alienação progressiva do trabalhador, causada por sua inserção em formas cada vez mais sofisticadas de divisão do trabalho, pode gerar novas formas de submissão e de disciplina do corpo, bem como diferentes patologias” geradas pelos impactos psicoemocionais causados por agressões no trabalho. Isso ocorre porque, segundo Barreto (2009b, p. 52), “o objetivo do ofensor é menosprezar, subjugar, constranger uma pessoa, não sendo rara a intenção de rebaixá-la a ponto de sentir-se desvalorizado, inútil e com a autoestima golpeada”.

O assédio moral se apresenta de variadas formas, já seus impactos negativos se revelam apenas de uma. É possível identificar a ocorrência

da agressão mesmo quando a pessoa está afastada do agressor. Para Hirigoyen (2011b, p. 164), a pessoa assediada “é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos”. Ou seja, a vítima apresenta consequências traumáticas com sequelas marcantes.

Outro fator importante se refere ao conhecimento sobre o assédio moral. Estudos têm apontado que muitos trabalhadores não sabem o que é esse fenômeno. Em uma pesquisa realizada com 279 participantes (servidores docentes e técnicos administrativos) de uma universidade federal, Nunes et al. (2010) concluíram que 62% dos sujeitos não tinham conhecimento do tema, apenas 25% afirmaram que viram e/ou ouviram falar sobre o assunto. Sendo assim, faz-se necessária a divulgação aprofundada sobre assédio moral.

No entanto, é possível que as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho sejam entendidas de outras formas, como pequenos desconfortos ou constrangimentos dentro da empresa. De acordo com a pesquisa realizada por Maciel et al. (2007) com um grupo de bancários, acerca de situações constrangedoras no ambiente de trabalho, 38,9% dos envolvidos na amostra relataram ter passado por uma ou mais situações de constrangimentos. Na referida pesquisa, foi possível identificar um viés de gênero, o qual apontava que nos relatos das mulheres o índice de tal constrangimento foi mais elevado quando comparado ao dos homens.

Considerando que o trabalhador passa grande parte do tempo no ambiente laboral, o assédio moral dentro do trabalho pode representar para o colaborador uma série de riscos, tanto à sua saúde física quanto à sua saúde mental, sendo esta essencial para o exercício da atividade laboral.

## 4 Materiais e Método

### 4.1 Delineamento

Como abordagem, neste estudo, utilizou-se o método quantitativo do tipo descritivo. De acordo com Rampazzo (2005), na pesquisa descritiva, os dados, por ocorrerem em seu habitat natural, precisam ser coletados e registrados ordenadamente para seu estudo propriamente dito. Seu interesse principal está voltado para o presente e consiste em descobrir “o que é” (GRESSLER, 2004).

### 4.2 Sujeitos

Foram convidados a participar do estudo todos os colaboradores da empresa (n=51), destes 49% (n=25) aceitaram o convite. Os participantes tinham idades entre 18 e 64 anos, sendo 72% (n=18) do sexo masculino e 28% (n=7) do sexo feminino. Como critério de inclusão, o participante deveria ter idade igual ou superior a 18 anos e concordar em participar da pesquisa após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram excluídos aqueles que não se encontravam em condições emocionais de responder aos instrumentos.

### 4.3 Instrumentos

A investigação foi realizada por meio de aplicação de duas escalas, a de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) (MARTINS; FERRAZ, 2011) e a Escala do Impacto Afetivo ao

Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) (MARTINS; FERRAZ, 2011). As questões dizem respeito a situações descritivas que devem ser respondidas de acordo com o emprego atual dos colaboradores, em observação a fatos ocorridos nos últimos quatro anos de trabalho, apresentados aos colaboradores, verificando como se sentiram diante da situação descrita, qual o impacto afetivo provocado em cada situação.

As Escalas de Assédio Moral no Trabalho resultaram de trabalhos internacionais e de um extenso trabalho brasileiro feito por Martins e Ferraz (2011), que demonstraram sua validade e sua fidedignidade. As características psicométricas que garantem a boa qualidade da escala somente permanecem se ela for utilizada sem alteração de qualquer uma de suas partes, portanto, a realização da escala foi na íntegra.

#### 4.4 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

Inicialmente foi feito contato com a direção da empresa para apresentação do projeto e dos objetivos da pesquisa. Após a autorização, foram marcadas datas e horários para a aplicação dos instrumentos. Em seguida, foram contatados os colaboradores para apresentação dos objetivos do estudo e realização do convite, solicitando a assinatura do TCLE àqueles que aceitaram participar da pesquisa. Os instrumentos foram aplicados individualmente, em uma sala cedida pela empresa, com duração média de 40 minutos.

Após a coleta, os dados obtidos foram analisados de forma descritiva utilizando os critérios de correção propostos pelos instrumentos. A descrição foi realizada mediante números absolutos e frequências percentuais.

## 5 Resultados e Discussões

### 5.1 Resultados Descritivos do Perfil dos Participantes

Os dados de caracterização dos participantes apresentados na TAB. 1 mostraram a predominância do gênero masculino na amostra, totalizando 72% (n=18), e feminino, 28% (n=7). Esse resultado pode ser explicado pelo ramo da empresa (uma fábrica de calçados), o qual ainda é visto em nossa sociedade como trabalho majoritariamente masculino. Quanto ao estado civil, nota-se que os que se declararam casados se sobressaem entre os demais, 36% (n=9). Vale lembrar que neste estudo se consideraram as respostas união estável, amasiado e morando junto no mesmo grupo de casado. Destes, 77,7% (n=7) têm pelo menos um filho. Os solteiros, 28% (n=7), e os separados, 28% (n=7), aparecem em seguida.

Quanto à idade, a maioria encontra-se entre 18 e 40 anos, destacando a faixa etária de 26 a 30 anos, que compôs 32% (n=8) da amostra. Trabalhadores acima de 50 anos totalizaram 8% (n=2), os quais ocupavam os cargos de porteiros e serviços de limpeza do pátio da empresa.

No que se refere ao grau de instrução dos participantes, 40% (n=10) possuíam ensino médio completo; 24% (n=6), ensino fundamental; 16% (n=4) concluíram apenas as séries iniciais e 20% (n=5) cursaram o ensino superior.

Ao serem interrogados quanto ao tempo de vínculo empregatício com a empresa, a grande maioria trabalhava na empresa entre seis e nove anos, 48% (n=12); os que trabalhavam entre três e cinco anos e 11 meses somaram 28% (n=7). Os que



estavam a menos tempo na empresa, com tempo de serviço de até dois anos e 11 meses, eram 12% (n=3), a mesma quantidade dos mais antigos.

TABELA 1 – Caracterização dos sujeitos quanto ao sexo, estado civil, idade, escolaridade e tempo de serviço

Variáveis	Descrição	Nº	%
Sexo	Masculino	18	72
	Feminino	7	28
	Total	25	100
Estado Civil	Solteiro	7	28
	Casado	9	36
	Separado	7	28
	Viúvo	2	8
	Total	25	100
Idade	18-25	5	20
	26-30	8	32
	31-40	6	24
	41-50	4	16
	> 50	2	8
	Total	25	100
Escolaridade	Primário	4	16
	Fundamental	6	24
	Médio	10	40
	Superior	5	20
	Total	25	100
Tempo de serviço	Até 2 anos e 11 meses	3	12
	3 a 5 anos e 11 meses	7	28
	6 a 9 anos e 11 meses	12	48
	Mais de 10 anos	3	12
	Total	25	100

FONTE: Os autores (2017)

Ao relacionar o tempo de serviço, escolaridade e idade, os dados mostraram que os colaboradores que trabalham há mais de 10 anos são os mais velhos, possuem apenas o ensino primário e ocupam as funções de porteiro e zelador.

## A relação existente entre educação e mercado de trabalho vem se modificando motivada pelas transformações econômicas

Por outro lado, todos os colaboradores mais jovens e com menor tempo de vínculo empregatício possuem ensino superior e ocupam cargos de secretários e supervisores. Esses dados refletem a atual conjuntura econômica e de formação do século XXI, como afirmam Panozzo, Dornelles e Reis (2016), a relação existente entre educação e mercado de trabalho vem se modificando motivada pelas transformações econômicas, criando novas demandas de qualificação e alterando a utilização da mão de obra já existente.

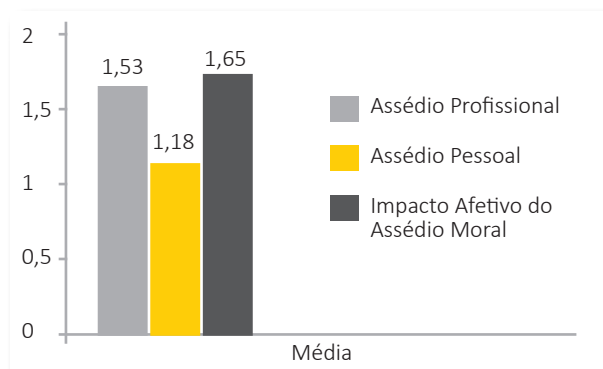
### 6.2 Resultados Descritivos dos Dados Obtidos por meio das Escalas

Ao considerar as médias fatoriais de escores entre 1 e 7, que é a amplitude da escala de respostas da EP-AMT, observou-se que as médias encontradas neste estudo foram de 1,53 no fator de assédio profissional e 1,18 no fator assédio pessoal, como demonstrado no GRÁF. 1. Quanto à EIA-AMT, o resultado da média fatorial, de acordo com Martins e Ferraz (2011), deverá ser sempre um número entre 1 e 4, que é a amplitude da escala de respostas. Nessa escala, a média fatorial na presente pesquisa foi de 1,65.

De acordo com o instrumento utilizado, os valores fatoriais da EP-AMT maiores que 4 indicam

que muito assédio é percebido no trabalho e valores menores do que 3,9 indicam que se percebe pouco assédio no trabalho (MARTINS; FERRAZ, 2011). Assim, quanto maior a média, mais o assédio é presente no grupo e quanto menor, menos presente ele é. Ressalte-se que mesmo quando se percebe pouco assédio, ele existe. Nesse sentido, os resultados indicaram pouco assédio no trabalho, considerando que as médias fatoriais encontradas foram respectivamente 1,53 e 1,18 (GRÁF. 1).

GRÁFICO 1 – Resultados do assédio pessoal e profissional e impacto afetivo



FONTE: Os autores (2017)

Embora os resultados gerais encontrados no presente estudo apontem para um nível baixo de assédio moral no trabalho, vale ressaltar que a importância deste está na existência do assédio e não em sua intensidade. Ainda, é possível inferir que esses resultados estejam relacionados a práticas de pequenos constrangimentos não compreendidos pelos colaboradores como assédio moral. Estudos têm apontado para essas práticas no meio organizacional (BARRETO, 2003; MACIEL et al., 2007). De acordo com esses estudos, os trabalhadores participantes apresentavam histórias de humilhações e relataram terem sido expostos a pelo menos uma das situações constrangedoras no trabalho, o que evidencia o impacto do assédio moral nas organizações brasileiras.

Mesquita et al. (2017), ao verificar e analisar o impacto do assédio sobre a saúde mental e seu envolvimento com o trabalho em um grupo de 121 agentes comunitários de saúde, concluíram que apenas 2,47% dos trabalhadores relataram assédio moral; contudo os pesquisadores observaram uma correlação positiva significativa entre assédio moral e sofrimento psíquico. Esse resultado aponta para as implicações que as práticas coercitivas no ambiente de trabalho podem causar na saúde psicoemocional do colaborador em longo prazo.

Na Escala do Impacto Afetivo ao Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT), os valores maiores que 3 indicam que o impacto afetivo do assédio é grande e valores menores que 1,9 indicam que esse impacto é menor. Assim, quanto maior a média, maior é o impacto afetivo do assédio sobre o trabalhador, e quanto menor o valor médio, menor é esse impacto. Ressalte-se que somente o valor 1 revela ausência de impacto. Todos os demais valores revelam que algum impacto afetivo é sentido pelos trabalhadores.

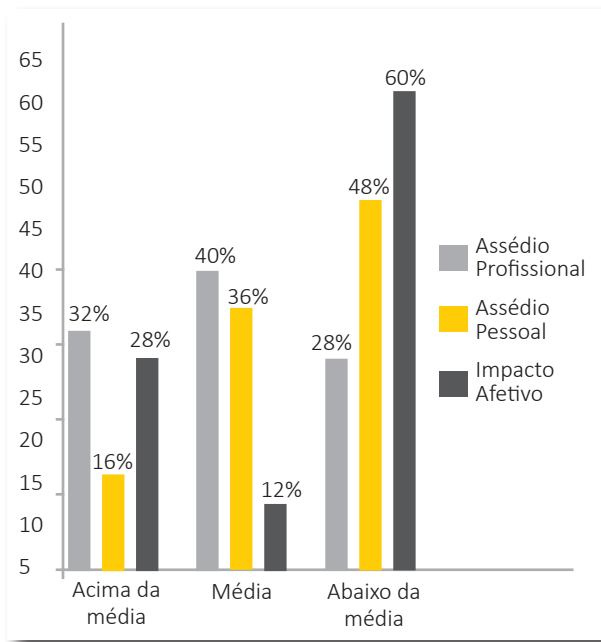
Nessa escala o valor encontrado foi de 1,65, indicando que o impacto afetivo sentido pelos trabalhadores na empresa investigada é de pequena proporção. De acordo com Barreto (2009a), o assédio moral no trabalho, mesmo apresentado de forma invisível, desestabiliza a vítima, pois a humilhação prolongada compromete sua dignidade e seu relacionamento afetivo e social.

Ao analisar os fatores individuais por meio das questões respondidas, observou-se que no fator 1, assédio profissional, 32% (n=8) dos participantes têm percepção de assédio moral em um nível mais elevado, chegando a 2,90 na escala, a qual possui uma amplitude de 1 a 7. Aqueles considerados dentro da média somam 40% (n=10), e apenas 1, na escala de 1 a 7.

Outra consequência do assédio moral refere-se ao dano pessoal gerado na subjetividade da pessoa assediada, posto que tais práticas violam seus direitos de personalidade. Nesse fator, assédio pessoal, 16% (n=4) encontram-se na zona classificada como assédio moral acima da média, numa pontuação de 2,58 na escala de 1 a 7, enquanto que para 36% (n=9) foi considerado baixo, apenas 1 nesta escala.

Na escala do impacto afetivo, houve um índice de equivalência de 28% (n=7) dos respondentes em nível elevado no impacto psicológico, ao passo que 60% (n=15) sentem o impacto afetivo baixo, todavia sentem, e 12% (n=3) que demonstraram não sentir nenhum tipo de impacto afetivo no ambiente de trabalho. Um estudo qualitativo realizado por Jacoby et al. (2009) revelou que a experiência vivenciada por duas pessoas vítimas de assédio moral trouxe consequências graves para suas vidas, tanto emocionais quanto físicas.

GRÁFICO 2 – Resultado dos fatores individuais a partir das médias encontradas



FONTE: Os autores (2017)

É importante ressaltar que o baixo nível de assédio moral no trabalho percebido pelos colaboradores deste estudo pode estar associado à inibição destes em denunciar tais práticas possivelmente existentes na empresa. Para Hirigoyen (2011a), um dos fatores relevantes que impede a denúncia por parte do colaborador é o medo. Para a autora, o medo é um motor indispensável ao assédio moral, pois, de maneira geral, é também por medo que a vítima evita denunciar seu agressor. A autora supracitada acrescenta que apenas o medo de ficar desempregado não explica suficientemente a submissão das vítimas de assédio moral perante seus agressores. Os chefes perseguem a vítima por meio de procedimento perverso, atando-a psicologicamente, impedindo-as de reagir.

Contudo, outros fatores contribuem para uma situação favorável à prática de assédio moral no trabalho. De acordo com Jacoby et al. (2009), existe um contexto atual que se apresenta fértil para a ocorrência de situações de assédio moral, como o funcionamento “politicamente correto”, a baixa oferta de emprego, a falta de conhecimento legal, a discriminação de funcionários que processaram empresas e a hierarquia imposta pela estrutura organizacional. Souza (2011) acrescenta que o principal problema da maioria dos funcionários assediados moralmente, no primeiro momento, é o fato de terem filhos, contas para pagar, pais idosos dependentes e, primordialmente, as escassas oportunidades de emprego.

De modo geral, os resultados encontrados corroboraram outros já apontados pela literatura. Se, por um lado, a presença do impacto afetivo e psicológico resultantes de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade, por outro lado essas práticas parecem ser pouco percebidas pelos colaboradores. Tal fato pode

ser entendido tanto pela permanência de fatores relacionados à garantia do vínculo quanto pela incompreensão do fenômeno pelos trabalhadores.

## Considerações Finais

Neste estudo teve-se por objetivo analisar a compreensão do colaborador sobre as práticas de assédio moral existentes no ambiente de trabalho e seus principais impactos afetivos. Os achados mostraram que os participantes do estudo possuem as características dos trabalhadores atuais. A predominância de jovens adultos com escolaridade entre ensino médio e superior retrata o cenário do mercado de trabalho do século XXI. Da mesma forma, mesmo em desvantagem em número, as mulheres investigadas alinham-se às novas conjunturas da divisão de gênero no trabalho. A maioria delas é solteira ou separada, ocupa cargos superiores aos dos homens e possui níveis de escolaridade mais altos.

Quanto à percepção de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, o estudo mostrou que estas foram pouco percebidas pelos colaboradores. Porém, esse resultado pode ser entendido como receio de revelar a possível existência de tal prática. Essa hipótese pode ser confirmada se considerado o número de colaboradores que rejeitaram o convite para participação no estudo. A própria rejeição após a explanação dos objetivos da pesquisa, mesmo com a garantia de total sigilo dos dados pessoais que pudessem identificá-los, sugere a insegurança da manutenção do vínculo empregatício com a empresa por esses colaboradores.

Embora os resultados gerais deste estudo tenham mostrado que o assédio moral no trabalho e seu impacto afetivo são pouco percebidos

pelos colaboradores, observou-se que em todas as dimensões dos instrumentos utilizados foram encontradas evidências que apontassem algum tipo de manifestação de assédio no trabalho. Nesse sentido, afirma-se a necessidade de criação de estratégias preventivas, por meio de palestras, dinâmicas, cursos de curta duração sobre o tema com a população estudada. Vale lembrar que o desempenho profissional do colaborador está atrelado, entre outros fatores, ao seu bem-estar psicológico.

Ainda que os objetivos tenham sido alcançados, este estudo apresenta limitações que precisam ser destacadas. Entre estas o número reduzido de sujeitos da pesquisa, a realização da pesquisa em uma única organização e a ausência de outros instrumentos que pudessem investigar outras variáveis possíveis de correlacionar com aquelas analisadas. A presença dos gestores no ambiente de trabalho, por se tratar de uma empresa de pequeno porte, pode ser considerado como fator interferente nos resultados.

Isso implica dizer que são necessárias futuras pesquisas com esse grupo de trabalhadores e outros, para fins de comparação e estabelecimento de princípios gerais que expliquem possíveis situações de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho. A realização de estudos qualitativos contribuiria para a compreensão subjetiva dos colaboradores sobre esse fenômeno.

## Referências

- ÁVILA, R. P. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo: LTR, 2009.
- BARRETO, M. A. A. **Assédio moral no trabalho**: da responsabilidade do empregador: perguntas e respostas. São Paulo: LTR, 2009a.
- \_\_\_\_\_. Os novos riscos do trabalho. In: BARRETO, M. A. A. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTR, 2009b. p. 50-64.
- \_\_\_\_\_. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: EDUC, 2003.
- BASÍLIO, A. L. S.; BARNABÉ, M. C. A. Assédio moral no ambiente de trabalho. **BIC-Boletim Informativo Criminológico**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 59-68, jan./jun. 2013. Disponível em: <<http://revistas.unifenas.br/index.php/BIC/article/view/126>>. Acesso em: 11 dez. 2017.
- GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTR, 2009.
- GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2004.
- GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2003.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011a.
- \_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011b.
- JACOBY, A. R. et al. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 9, n. 2, p. 619-645, jun. 2009. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v9n2/11.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2017.
- MACIEL, R. H. et al. Autorrelato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Revista Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 117-128, set./dez 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19n3/a16v19n3.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2017.
- MARTINS, M. C. F. et al. **Validação das escalas de assédio moral no trabalho**. Relatório de Pesquisa enviado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia. Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v16n2/v16n2a05.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2017.
- MESQUITA, A. A. et al. Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. **Revista Psicologia e Saúde**, Campo Grande, v. 9, n. 1, p. 3-17, jan./abr. 2017. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsaude/v9n1/v9n1a01.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2017.
- NUNES, T. S. et al. **Divulgação do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)**. 2010. Disponível em: <[http://www.inpeau.ufsc.br/wp/wp-content/BD\\_documentos/.../194.pdf](http://www.inpeau.ufsc.br/wp/wp-content/BD_documentos/.../194.pdf)>. Acesso em: 25 abr. 2017.
- PANOZZO, V. M.; DORNELLES, A. E.; REIS, C. N. Juventude latino-americana e mercado de trabalho: programas de capacitação e inserção. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 81-90, jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/40255>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

PAROSKI, M. V. Assédio moral no trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 11, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9021/assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 17 mar. 2017.

RAMPAZZO, L. **Metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Loyola, 2005.

SCHATZMAM, M. et al. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, L. A.; GOSDAL, T. C. (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTR, 2009. p. 17-32.

SILVA, A. S. M. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Jurídica Orbis**, Santa Fé do Sul, v. 2, n. 1, p. 99-120, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/view/52>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

SOUZA, J. D. **As chefias avassaladoras**: a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa prática devastadora. São Paulo: Novo Século, 2011.

- Recebido em: março de 2017
- Aprovado em: dezembro de 2017