

## O SOFRIMENTO PSÍQUICO DO ASSÉDIO MORAL NOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR

Sayonara Miranda Oliveira<sup>1</sup>  
Arthur Prado-Netto<sup>2</sup>  
UNEB/DEDC/XII

**Resumo:** Compreender o comportamento humano nas organizações é importante para uma melhor gestão, assim, se é possível, promover a saúde ocupacional dos recursos humanos. Nos últimos anos, o assédio moral tem sido reconhecido a nível internacional como um problema tanto de cariz laboral como social. Os prejuízos do assédio moral vão além das relações laborais, atinge a organização, a família e as relações sociais, por essa razão o tema ganhou notoriedade no mundo acadêmico. O presente trabalho é um estudo de campo realizado em um dos *campi* da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), com o objetivo de conhecer a existência de relatos de assédio no local de trabalho e se seus trabalhadores conheciam os efeitos danosos do assédio moral à saúde e à vida das vítimas. Para tanto, foi distribuído questionários com questões em escala *likert* objetivando a identificar situações de assédio moral e danos à saúde das vítimas. Os questionários foram enviados via e-mail aos participantes juntamente com Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Participaram na pesquisa 49 pessoas, entre professores, funcionários e técnicos, todos trabalhadores da universidade. Conclui-se a existência do assédio moral, os pesquisados reconhecem as situações de assédio e conhecem os efeitos danosos à saúde das vítimas.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Terror psicológico. Violência no trabalho.

### Introdução

O trabalho, desde os tempos primórdios, tem uma função importante na sociedade, garantia a sobrevivência e o acúmulo de bens. O trabalho é uma característica inerente ao ser humano, que dignifica o homem, (RUFINO, 2006). Mesmo com a importância que o trabalho exerce na sociedade, alguns conflitos surgem a exemplo do assédio moral.

O assédio moral é uma problemática nas relações laborais que tem ganhado notoriedade por se constituir uma situação que danifica gravemente a saúde do trabalhador e familiares, causa perdas nas organizações, põe em risco a imagem e os resultados financeiros, dentre outros prejuízos. O assédio acontece em qualquer tipo de organização.

<sup>1</sup> Mestre em Gestão de Recursos Humanos na Universidade do Minho – Portugal; especialista em educação especial pela Universidade estadual de Santa Cruz; graduada em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba; professora auxiliar da Universidade do Estado da Bahia – UNEB/DEDC-XII. E-mail: sayomiranda@hotmail.com.

<sup>2</sup> Doutor, mestre e psicólogo formado em psicologia pela Université Paris Descartes, Sorbonne. Docente da universidade do Estado da Bahia – UNEB/DEDC-XXII. E-mail: anetto@uneb.br

## Objetivo

Conhecer a existência de relatos de assédio no local de trabalho e se seus trabalhadores conheciam os efeitos danosos do assédio moral à saúde da vítima.

## Metodologia

O presente trabalho trata-se de um estudo descritivo e exploratório de natureza quantitativa, no qual foi realizado um estudo de campo. Dessa forma, segundo Fleixo (2011), o estudo de campo é uma investigação empírica, da unidade investigada, que busca descrever o objeto de estudo sem a pretensão de fazer previsões ou generalizações.

A escolha do local decorre de relatos informais de situações de assédio nesse ambiente, com posterior autorização para realizar o estudo dentro da unidade. Os participantes constituem-se de professores, funcionários e técnicos da instituição. Para o estudo, foi utilizado um questionário objetivo, contendo dados sociodemográficos e questões relacionadas ao assédio, tais como: se a pessoa já sofreu ou presenciou situações de assédio moral e quantas vezes visualizou esse tipo de situação. Outro conjunto de questões composto de 11 (onze) perguntas com opções de respostas, numa escala *likert* de cinco pontos, de discordo totalmente a concordo totalmente. As perguntas tinham o objetivo de saber se os pesquisados conheciam os prejuízos causados às vítimas de assédio e às organizações, questões como, por exemplo: se as vítimas de assédio poderiam: 1. Adoecer; 2. Diminuir seu desempenho laboral; 3. Cometer suicídio; 4. Sofrer de estresse laboral; 5. Faltar com frequência ao trabalho; 6. Sentir-se mais desmotivada; 7. Têm suas relações laborais prejudicadas; 8. Ter menos confiança na organização; 9. Apresentar instabilidade emocional; 10. Ter prejuízo nas relações familiares; e 11. Podem sofrer de transtornos psicológicos. O questionário foi enviado online pelo site Qualtrics, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A participação foi voluntária, não houve qualquer tipo de remuneração, nem risco à saúde. O período da coleta dos dados foi em 2012.

## Referencial teórico

Falar em assédio moral significa remeter à própria história do trabalho. A palavra trabalho é originária do latim *Tripalium*, que era um instrumento de tortura. De acordo com Moreira (2010), o assédio moral faz do trabalho uma tortura medieval.

O capitalismo industrial provocou um êxodo rural e a concentração de novas populações urbanas, o horário laboral se estendia por até 16 horas diárias, com uso de mão de obra infantil, os salários eram insuficientes para atender as necessidades básicas da família, as condições de moradia e de saúde eram inadequadas, e a segurança no trabalho era muito

deficitária (DEJOURS, 1991). As condições laborais eram risco para a mão de obra. O século XIX foi marcado por grandes transformações nas relações laborais, incluindo a redução da jornada de trabalho, dentre outras conquistas dos trabalhadores, e mudanças na própria forma de execução do trabalho (MAXIMIANO, 2011).

Sanados os problemas de sobrevivência, foi possível cuidar das relações laborais, desse modo verifica-se que os primeiros registros sobre assédio moral datam dos anos 60 (PEIXOTO; PEREIRA, 2005). O médico sueco Peter Heinemann estudou e relatou comportamentos hostis em ambiente escolar; a partir desse trabalho, o psicólogo Alemão Heinz Leymann observou comportamento de hostilidade no ambiente laboral. Conforme Prata (2008), o assédio moral ficou, durante muito tempo, invisível devido às condições precárias do trabalho. No final dos anos 90, a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen escreveu um livro no qual relata casos verídicos de situações de assédio, descreve os comportamentos das vítimas e dos agressores, e mencionou os danos à saúde do trabalhador. A autora define o assédio moral da seguinte maneira: “o agressor paralisa sua vítima, e a impede de defender-se, nega a violência dos ataques e nega a gravidade da repercussão psicológica da perseguição movida contra a vítima”. (HIRIGOYEN, 2000, p. 21).

Segundo Prata (2008), o assédio moral é caracterizado por atitudes como perseguição, críticas, ironias, isolamento, aumento ou redução da carga de trabalho, exigências de prazos impossíveis de serem cumpridos. Assim sendo, esses comportamentos objetivam minar a resistência física e psicológica da vítima, que, perseguida e isolada, passa a cometer erros banais, e conseqüentemente começa a duvidar de suas capacidades, inclusive de sua própria sanidade mental. O assédio moral é um fenômeno que evolui gradualmente, o que torna difícil para as vítimas reconhecerem que estão sendo assediadas ou mesmo a percepção dessa situação pelos colegas. Os comportamentos de assédio inicialmente são indiretos e discretos, com o passar do tempo são mais diretos e mais agressivos (EINARSEN, 1999).

Como afirma Hirigoyen (2002), para se caracterizar o assédio moral, é preciso que a vítima seja exposta a situações humilhantes e constrangedoras, e que sejam repetitivas e prolongadas (é justamente o tempo prolongado que diferencia o assédio moral do conflito de trabalho), normalmente direcionadas a uma determinada pessoa ou a um determinado grupo. Portanto, a vítima é intimidada, levada a viver com medo, angustiada e com tendência a errar, isso, reforça o poder do agressor, que aponta os erros da vítima, desqualificando-a cada vez mais. Hirigoyen (2002) destaca que alguns grupos são mais vulneráveis a sofrerem assédios, geralmente são pessoas recém-admitidas, pessoas com contratos de trabalho fragilizados,

## IV SEMINÁRIO DE EDUCAÇÃO E III SEMINÁRIO DA CONSCIÊNCIA NEGRA

### EDUCAÇÃO E MULTICULTURALIDADE: SABERES E SENTIDOS



minorias raciais, pessoas que exercem atividades tradicionalmente do sexo oposto, homossexuais, pessoas deficientes e mães separadas.

Ainda seguindo os estudos de Hirigoyen (2002), ela relata que o assédio moral ocorre de duas maneiras: a primeira é o assédio vertical, que se divide em vertical descendente (ocorre de um nível hierárquico superior para os subordinados) e o vertical ascendente (ocorre do(s) subordinado(s) para um superior. O segundo é o assédio horizontal, que ocorre entre os trabalhadores do mesmo nível hierárquico.

Não existe um perfil característico do assediador e sim um conjunto de fatores que levam uma pessoa ou um grupo a serem assediadores. O assediador é normalmente uma pessoa orgulhosa, invejosa e insegura, com autoestima baixa, assim, assediar é uma forma de manter seu equilíbrio (PRATA, 2008). O autor ainda ressalta que a atual conjuntura política e das relações de trabalho acabam por favorecer a ocorrência de situações de assédio. Também, não existe um perfil traçado das vítimas de assédio, mas existem condições que o favorecem.

Essas condições podem ser assim caracterizadas: ambientes laborais problemáticos, com dificuldades de comunicação, regras e normas permissivas (em organizações assim torna-se difícil identificar situações de assédio, pois as agressões se confundem com o ambiente laboral). Não existe um motivo real e concreto para que ocorra o assédio, a vítima é escolhida porque, de algum modo, tornou-se um incômodo ao agressor (EINARSEN, 1999).

As consequências para a vítima dependem de sua história de vida, das suas relações e, principalmente, dos procedimentos do assédio moral, de quem assedia e da posição que o assediador ocupa, sendo o assédio moral uma experiência subjetiva que depende da percepção do assediado (GONÇALVES, 2006). Os danos se estendem para além do ambiente de trabalho, atingir a vida familiar e social, abalando a estrutura financeira, as atividades e relações laborais da vítima. Essa ainda pode sofrer de desânimo, insônia, angústia, está sempre nervosa, irritada e cansada, torna-se lenta, sente dores de cabeça, dores abdominais, também podem surgir doenças psicossomáticas (GONÇALVES, 2006).

Segundo Hirigoyen (2000), as vítimas de assédio têm sequelas para o resto da vida, têm uma visão negativa de si próprias, e se acham incapazes de encontrar um novo emprego. “O assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e mudar, de uma forma prolongada, o carácter da pessoa” (HIRIGOYEN, 2002, p. 153). Em alguns casos, a vítima busca refúgio nas drogas e/ou no álcool para fugir do sofrimento do assédio.

A sociedade como um todo sofre as consequências do assédio moral, pois o custo do tratamento, as licenças médicas, hospitalização, aposentadoria precoce em virtude dos danos à saúde são suportados pela sociedade. As organizações também têm prejuízos, tais como: a



ausência do trabalhador para tratamento médico, absentismo e rotatividade, custo de demissão e contratação, diminuição da produção e da eficiência, perda da qualidade do produto ou serviços (GARBIN, 2009), prejuízos à imagem da organização e, ainda, a organização poderá ter custos com a implementação de políticas de prevenção ao assédio (CARVALHO, 2009).

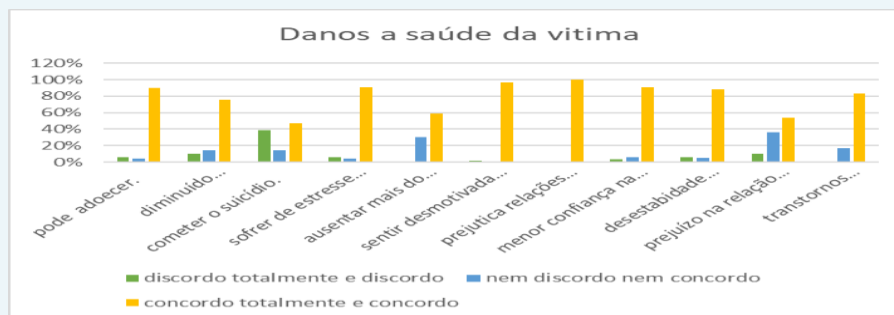
### Resultados e discussões

Dez pessoas pesquisadas (20%) relataram ter presenciado comportamentos de assédio entre duas e cinco vezes, praticados por professores, estudantes e diretor(a). Duas pessoas relatam ter presenciado por mais de cinco vezes. Esses números já são suficientes para se afirmar que as pessoas consideram que existe comportamentos de assédio na instituição, os quais não podem ser tolerados. Dos pesquisados, 19 (39%) pessoas afirmaram já ter sofrido ou estar sofrendo assédio moral, 30 (61%) relatam não ter sofrido assédio moral.

Na segunda parte do questionário, foram feitas 11 perguntas a fim de averiguar se os pesquisados conheciam os danos à saúde da vítima.

Para facilitar a interpretação, as respostas foram alocadas ajuntadas em três grupos.

Gráfico 1: Danos à saúde da vítima



Fonte: Produzido pelos autores.

Em todas as respostas, os pesquisados concordam totalmente ou concordam com os danos mencionados nas perguntas, o que demonstra conhecerem os danos do assédio moral.

### Conclusões

Houve um elevado percentual das pessoas pesquisadas que relataram já ter sofrido ou estar sofrendo assédio, esses resultados mostram a importância de campanhas informativas e de combate ao assédio moral. Como já foi anteriormente mencionado, os danos à saúde da vítima são inúmeros e sua gravidade pode estar relacionada ao tipo de assédio e a duração;



## IV SEMINÁRIO DE EDUCAÇÃO E III SEMINÁRIO DA CONSCIÊNCIA NEGRA EDUCAÇÃO E MULTICULTURALIDADE: SABERES E SENTIDOS



além disso, os danos do assédio podem ser irreversíveis, levando até ao suicídio, por isso o assédio deve ser duramente combatido. O assédio é um problema de todos.

### Referências

- Carvalho, N. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. São Paulo: Editora Rideel, 2009.
- Dejours, C. **A Loucura do Trabalho Estudo de psicopatologia do trabalho**. (A. I. Paraguay e L. L. Ferreira trad.). São Paulo: Cortez Editora, 1991.
- Einarsen, S. The nature and causes of bullying at work. **International Journal of Manpower**, vol. 20 nº 1/2, 16-27. 1999.
- Frlixo, M. J. V. **Metodologia Científica, Fundamentos Métodos e Técnicas**. 3 Edição, Lisboa: Instituto Piaget, 2011.
- Garbim, A. de C. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**. 2009.169 f. Dissertação de mestrado - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- Gonçalves, R. C. **O assédio moral no Ceará: Naturalização dos atos injustos no Trabalho**. Dissertação de mestrado 123p., Fundação Edson Queiroz: Universidade de Fortaleza. UNIFOR, 2006.
- Hirigoyen, M-F. **Assédio Moral a Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- Hirigoyen, M.-F. **O assédio no Trabalho, como distinguir a verdade**. Cascais, Pergaminho Lda, 2002.
- Maximiano, A. C. A. **Teoria Geral da administração: Da revolução Urbana à Revolução Digital**, 6. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2011
- Moreira, D. **Transtorno do Assédio Moral Bullying, a violência silenciosa**. Rio de Janeiro: Wakeditora, 2010.
- Peixoto, O. da S.; Pereira, I. V. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. **Rev. Brasileira de Medicina do Trabalho**. Belo Horizonte. Vol. 3 nº 2, p. 135-137, 2005.
- Prata, M. R. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: Editora LTR, 2008.
- Rufino, R. C. P. **Assédio Moral no âmbito da Empresa**. São Paulo: LTR, 2006.