

## ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Millena Rodrigues Hermes<sup>1</sup>; Marcus Vinicius Castro Witczak<sup>2</sup>; Patrícia de Souza Fagundes<sup>3</sup>

### RESUMO

A atual forma de organização do trabalho é muito propícia para que as diversas formas de violência e o assédio moral ocorram. O presente trabalho irá abordar as situações de violência existentes nas organizações, verificar quais se configuram como assédio moral, bem como, abordar como estes casos são percebidos através dos atendimentos individuais no Centro Regional de Referência em Saúde do Trabalhador, e quais as formas possíveis para seu enfrentamento.

Palavras-Chave: Assédio moral, violência,

### INTRODUÇÃO

Sabe-se que a forma como o trabalho está organizado causa impactos físicos e psíquicos na vida dos trabalhadores. O tempo de produção exige tanto do trabalhador, que não lhe sobra tempo para si, mas somente para as necessidades de um mundo focado no capital. A produtividade em massa é fator incidente para cenas de humilhação e pressão com os chamados de “colaboradores” nas empresas, que mais são os explorados do que colaborativos. Esse contexto de exploração e pressão que trata o trabalhador como um objeto de produção, despersonalizando-o, é propício para que ocorra o assédio moral. O modo como essa violência se alastra causa medo e sofrimento, sendo uma forma perversa de conseguir a produtividade em tempo recorde. Estudos envolvendo as áreas da Psicologia, Medicina do Trabalho, Administração e Direito perpassam o tema. Essa maldade feita de forma consciente será abordada no presente trabalho, bem como os caminhos que podem ser percorridos pelo trabalhador que está ou foi submetido ao assédio moral.

---

<sup>1</sup>Acadêmica do 8º semestre do Curso de Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul, e estagiária do Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador da Região dos Vales. E-mail: millena\_hermes@hotmail.com

<sup>2</sup>Marcus Vinicius Castro Witczak. Professor Dr. Departamento de Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul. E-mail: marcus@unisc.br

<sup>3</sup>Patrícia de Souza Fagundes. Psicóloga do Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador da Região dos Vales. E-mail: patriciafagundes.psi@gmail.com

## METODOLOGIA

O estudo foi realizado através de pesquisa bibliográfica sobre o tema, através de relatos de profissionais do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST/Vales), com coleta de dados em diário de campo e metodologia relacional, o que possibilita um olhar através do Construcionismo Social, que se trata de uma teoria do conhecimento que explana o processo de como as pessoas descrevem o mundo em que vivem, e que esta descrição perpassa suas relações sociais. “A Socialização do conhecimento passa a ser algo que construímos juntos por meio de nossas práticas sociais e não algo que apreendemos do mundo”. (SPINK, 2010). A coleta de dados se deu a partir de conversas informais com os profissionais.

## RESULTADOS

Oliveira e Soares (2012, pg. 195) apontam que o assédio moral no trabalho “é um problema organizacional que, nas últimas décadas, tem tomado proporções importantes nas organizações contemporâneas e tornou-se um tópico essencial para a saúde de trabalhadoras e trabalhadores”.

Importante salientar que algumas situações de violência se diferem do assédio moral. Por exemplo, as agressões pontuais, impulsos que não tem a intenção de prejudicar o outro, e o assédio organizacional, uma violência inserida na estrutura das políticas organizacionais, que visa à produtividade e controle organizacional. Os agressores organizacionais são geralmente superiores hierárquicos, e que em muitos dos casos as atitudes abusivas são frutos da própria forma como o trabalho está organizado, estimulando a competitividade, assim envolvendo cobranças com uma dose de perversidade. A agressividade, portanto, advém de uma defesa psíquica causada pelas exigências e pressões organizacionais. Os autores então afirmam que “os processos de avaliação do assédio moral e do assédio organizacional pressupõem articulações complexas entre o sistema produtivo, a organização do trabalho e os aspectos individuais e interpessoais” (SOBOLL, HELOANI, 2008, pg. 24).

O estresse no trabalho só se torna assédio moral com excesso, mas por si só, não se configura como tal. Nele não existe uma intencionalidade maldosa, mas ocorre de forma constante porque há uma sobrecarga de trabalho e uma má organização deste, o que acarreta consequências para a saúde. Porém, o estresse passa a ser assédio moral quando a pessoa se torna alvo de humilhações e críticas maldosas. Conforme afirma Hirigoyen (2005, pg.20) “o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio moral é destruidor por si só”. A agressão verbal pontual também não pode ser configurada como assédio moral, pois ela pode ocorrer de modo impulsivo e sem repetição. A violência física também não é em si considerada assédio moral, bem como a violência sexual, que já é qualificada penalmente.

O campo da Saúde do Trabalhador propõe uma atenção integrada na vida dos sujeitos trabalhadores, levando em conta aspectos individuais e coletivos. Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) visam à prevenção de agravos relacionados ao trabalho e à promoção de saúde.

## DISCUSSÃO

A discussão sobre o tema no Brasil vem sendo fomentada recentemente, e muito se dá a partir de Barreto (2000), onde constatou que a humilhação revela uma das formas mais intensas e sutis de violência, e que ela é um indicador importante para avaliar as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores. O assédio moral, portanto, é uma situação de

agressividade no trabalho marcada por comportamentos repetitivos e sistemáticos com o propósito de prejudicar e excluir alvos escolhidos (SOBOL e HELOANI, 2008).

Através dos atendimentos realizados no CEREST/Vales, na maioria das vezes os sujeitos não se dão conta de que foram submetidos ao assédio moral ou organizacional, sendo o fenômeno percebido somente pelos profissionais. Percebe-se que estes sujeitos já sofriam assédio antes mesmo do agravo físico, mas após adoecerem, o assédio se intensifica, refletindo assim nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Por tratar-se de um fenômeno circular, o assédio moral costuma gerar ansiedade através do comportamento do agressor e também um comportamento defensivo no assediado, o que faz com que novas agressões sejam desencadeadas.

O papel do CEREST/Vales frente a esta situação é o de alertar os trabalhadores e as organizações de que este fenômeno não deve ser banalizado e que existem formas para seu enfrentamento. Orientações são dadas de forma individual ao trabalhador vítima de assédio moral, entre elas: tomar nota dos detalhes (data, hora, local, pessoas presentes); evitar conversar com o agressor sem a presença de testemunhas; buscar a ajuda dos colegas; procurar o sindicato da categoria; recorrer aos órgãos competentes (Superintendência Regional do Trabalho, MPT, Justiça do Trabalho, CEREST) e buscar ajuda com profissionais de saúde, amigos ou familiares. Percebe-se que a atenção dada ao trabalhador sofredor de violência moral é desafiadora e de muita responsabilidade. Busca-se através das vigilâncias aos ambientes de trabalho perceber com as falas dos trabalhadores situações que caracterizem o fenômeno, que quando identificado, um relatório é produzido e encaminhado a empresa e ao Ministério Público do Trabalho com recomendações, para que se discuta e se elabore uma política contra as práticas de assédio moral dentro da empresa.

## CONCLUSÃO

Por tratar-se de um fenômeno circular, o assédio moral costuma gerar ansiedade através do comportamento do agressor e também um comportamento defensivo no assediado, o que faz com que novas agressões sejam desencadeadas. O papel do CEREST frente a esta situação é o de conscientizar os trabalhadores e as organizações de que este não é um fenômeno normal que se aconteça, e que existem formas para seu enfrentamento. O paciente que está em atendimento muitas das vezes já se encontra afastado, sendo o grande desafio deste Serviço, após identificada a violência, criar estratégias de visualização do fenômeno dentro das empresas e lutar contra ele.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. *Saúde mental e Trabalho: a necessidade da “escuta” e olhar atentos*. Cad. Bras. Saúde mental, v. 1, n 1, jan-abr. 2009. Acesso em 08 de julho de 2015. Disponível em: <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/viewFile/1009/1128>

BARRETO, Margarida. *Uma jornada de humilhações*. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) PUC. São Paulo.

CENTRO REGIONAL DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR. Folheto informativo sobre Assédio Moral.

FREIRE, Paula Ariane. *Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo, 2008. Acesso em: 29 de junho de 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v6n2/09.pdf>

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução Rejane Janowitz. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

OLIVEIRA, Juliana Andrade. SOARES, Angelo. *Assédio Moral no trabalho: uma breve introdução*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 37 (126): 195-202, 2012.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. HELOANI, Roberto. A origem das discussões sobre assédio moral no Brasil e os limites conceituais. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SPINK, MJ. Linguagem e produção de sentidos no cotidiano. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. 72 p. Disponível em: <http://static.scielo.org/scielobooks/w9q43/pdf/spink-9788579820465.pdf>