

Artigo – Seção Administração Brasileira

Assédio moral no trabalho: uma análise das causas e consequências do fenômeno de acordo com artigos indexados na base CAPES e no site ABET entre 2009 e 2019

Luis Fellipe Lira Da Cunha

Universidade Federal Fluminense - UFF

Fernando de Oliveira Vieira

Universidade Federal Fluminense - UFF

Lorena Esteves de Oliveira

Universidade Federal Fluminense - UFF

RESUMO

A presente pesquisa objetivou identificar, em trabalhos acadêmicos previamente publicados, tanto os fatores que suscitam a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, quanto às sequelas fomentadas por esta prática nos sujeitos e nas organizações. Foram definidas como bases de buscas o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e o site da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET) no período de 2009 a 2019. Através de uma abordagem qualitativa, utilizou-se da metodologia revisão bibliográfica para alcançar o estado do conhecimento. Ou seja, ao longo do período estipulado, mapearam-se as causas e consequências do assédio moral comentados pelos trabalhos científicos. Com isso, foi revelado que cultura organizacional, multiplicidade de tarefas e discriminação são algumas das causas que levam à ocorrência do assédio moral. Referente às consequências, verificou-se que estas atingem tanto a vítima do fenômeno quanto as organizações, causando não só desordens psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais, mas também favorecendo o absenteísmo, queda de produtividade e aposentadorias precoces. Concluiu-se que, dentre os textos analisados, a cultura organizacional se apresenta muitas das vezes como o estopim de uma relação de trabalho que aporta para o assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral; Causas; Consequências; Estado do Conhecimento.

ABSTRACT

This research aimed to identify, in academic works previously published, both the factors perpetrated by workplace bullying, as well as the damage fostered by this practice in people's lives and in organizations. The chosen research gates were the Portal of Journals of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES) and the website of Brazilian Association of Labor Studies (ABET) from 2009 to 2019. Through a qualitative approach, the elected methodology was the bibliographic review in hopes to achieve the state of knowledge. Meaning, throughout the stipulated period, causes and consequences of workplace bullying, commented on scientific works, were mapped out. It was revealed that organizational culture, multiplicity of tasks and discrimination are some of the causes that lead to the occurrence of moral harassment. Regarding the consequences, it was found that these affect both the victim of the phenomenon and companies, causing not only psychopathological, psychosomatic and behavioral disorders, but also favoring absenteeism, drop in productivity and early retirements. It was concluded that, among analyzed texts, a flawed organizational culture often presents itself as a trigger for workplace bullying.

Keywords: Moral harassment; Causes; Consequences; State of knowledge.

INTRODUÇÃO

O trabalho representa para o homem não unicamente uma forma de subsistência, mas também um meio de identificação e de evidencição de sua dignidade num contexto social. É tido por muitos como o núcleo central da vida e resulta de um processo complexo de um contexto de interações e construções sociais, que envolvem a autorrealização, a valorização e a sobrevivência (BARRETO, 2006).

Por conseguinte, é comum que trabalhadores passem boa parte de seu tempo diário e de vida, dedicando-se ao trabalho e também busquem a atividade que lhe traga certo grau de bem-estar, sensação de pertinência ao ambiente e a sensação de lidar com tarefas ditas importantes. Com os modelos contemporâneos de trabalho e de gestão, estes desejos são postos em xeque. Ao passo que o desemprego se faz cada vez mais presente na sociedade (RODRIGUES & FREITAS, 2014), as organizações buscam os resultados, fazendo com que o trabalhador, muitas vezes, se encontre num ambiente em que existe forte competitividade e tensão, o que pode fazer com que surjam ocorrências de assédio no ambiente de trabalho (MARTINS, 2012).

A prática do assédio moral destrói o outro, pois, além de abalar sua autoestima e trazer severas sequelas físicas e psicológicas, afeta também a sua dignidade (HIRIGOYEN, 2002).

Diante do exposto, objetivou-se levantar quais são os fatores que motivam a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho e quais sequelas ele traz à tona e delimitou-se como objetivo específico da pesquisa tornar acessível o conhecimento destes fatores por meio da exposição de alguns estudos. Para realizar tal levantamento, inicialmente foi feita uma revisão bibliográfica sobre o assunto, a fim de elucidar seus conceitos, a partir da perspectiva de diversos autores, constituindo então o referencial teórico da pesquisa.

Em seguida, foi definida a revisão bibliográfica com foco no estado do conhecimento para a realização da pesquisa, uma vez que este tipo de metodologia proporciona a capacidade de síntese da produção científica já existente sobre determinado assunto de uma área específica (MOROSINI & FERNANDES, 2014, p.155).

Foi realizada uma análise de artigos indexados à base CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – e ao site ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho que contivessem as palavras “assédio moral” e “violência moral” em seu título e abrangessem o âmbito do trabalho no período de 2009 a 2019.

A pesquisa se mostra relevante, pois reúne determinada gama de elementos que motivam a ocorrência do assédio moral ao passo que reúne os efeitos os quais este fenômeno acarreta, tornando maior a acessibilidade a estes elementos, disseminando então o conhecimento e possibilitando futuras pesquisas a respeito das formas de solução para a problemática do fenômeno.

REFERENCIAL TEÓRICO

Assédio moral

Em 1989, o acadêmico alemão Heinz Leymann publica seu primeiro material a respeito do fenômeno. Trata-se de um livro sem tradução em que utiliza, pela primeira vez, a palavra “*Mobbing*” (SOARES, 2012). Em 1993, Leymann dá continuidade ao estudo deste assunto publicando o livro “*Mobbing: psychoterror am arbeitsplatz*” (*Mobbing: a perseguição no trabalho*) em que caracteriza como psicoterror as situações que o indivíduo passa ao ser alvo de frequentes agressões psicológicas ou perseguições no contexto laboral (SOARES, 2012).

Em 1998, a psiquiatra, psicoterapeuta e psicanalista Marie France Hirigoyen torna concreta a discussão do assunto ao publicar seu livro “*Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien*”, que recebe posteriormente tradução no Brasil como “Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano” (HIRIGOYEN, 1998). É neste ponto do contexto histórico que,

o que antes era uma vaga ideia de um problema, torna-se então um conceito, ganhando a denominação de assédio.

Neste estudo, Hirigoyen levanta as primeiras questões sobre assédio que antes não haviam sido estudadas, tais como a subjetividade de olhares sugestivos e como isso pode afetar a vítima, o controle, a perseguição velada e como estas questões se instalam nas relações interpessoais, ampliando os estudos sobre o tema.

O conceito deixa então de existir apenas em território francês e passa a alcançar outras partes do mundo. No Brasil, o fenômeno então denominado de assédio moral, passa a ser estudado por Barreto com a publicação de sua dissertação de mestrado “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações” (BARRETO, 2006).

Nesse ponto, vários estudos sobre o tema surgiam gradualmente e terminologias diferentes já existiam para o fenômeno nas diferentes nacionalidades. Em francês, o termo denomina-se *Harcèlement moral*; em países da América do Norte, *Workplace Bullying*; na Alemanha recebe o nome de *Pesten*; na Espanha, *El acoso moral*; em boa parte dos países europeus recebe o termo citado primeiramente por Leymann, *Mobbing*; já no Brasil recebe a denominação de assédio moral.

O conceito de assédio moral é formado com base nos estudos de pesquisadores do assunto, que vão se aprimorando e se modificando ao longo dos anos.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 65),

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano a personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Ela frisa ainda que a perversão moral não se relaciona com a psicopatia, pois não se origina numa perturbação de ordem psiquiátrica, mas, sim, de uma fria racionalidade aliada à incapacidade de considerar as pessoas como seres humanos.

À medida que as vítimas são expostas a situações vexatórias e abusivas, passam a lidar com sentimentos de impotência e também de humilhação, sendo este último um fator caracterizador do assédio moral.

De acordo com Barreto (2006, p.188),

Humilhação é o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil; magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva. As emoções em nova ordem podem ser causa de liberdade ou servidão.

A prática do assédio moral pode surgir em três modalidades, que são: vertical descendente, horizontal e vertical ascendente. A modalidade mais comum e recorrente no Brasil é o assédio vertical descendente, em que o superior hierárquico assedia o trabalhador subordinado. Segundo Barreto (2005), cerca de 90% dos casos são caracterizados como verticais descendentes.

Quando a prática hostil é feita por um colega de trabalho, a modalidade passa a se denominar “assédio moral horizontal”.

O mais incomum dos tipos de assédio moral, segundo Hirigoyen (2002), é o vertical ascendente, que é praticado por um ou mais subordinados em relação ao superior hierárquico.

Alguns estudiosos acerca do tema defendem que existe uma quarta modalidade de assédio moral, que seria o assédio moral misto ou *mobbing* combinado. Numa situação em que uma vítima seja atacada por um superior hierárquico e por um colega de trabalho simultaneamente, o assédio moral será caracterizado como misto (Rissi, Monteiro, Ceconello, & Moraes, 2016).

METODOLOGIA

A metodologia desta pesquisa se caracteriza como uma pesquisa qualitativa. Foi utilizada a revisão bibliográfica com o intuito de chegar ao estado do conhecimento, tendo como tema de estudo o assédio moral no trabalho. A pesquisa foi produzida a partir de artigos inerentes ao tema encontrados na base de pesquisa do Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e também do site da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET).

O estado do conhecimento tem por principal característica a premissa do mapeamento das produções científicas já existentes a respeito de determinado tema, não apenas visando uma reunião dos estudos já realizados, mas também uma análise.

Segundo Romanowski e Ens (2006, p.39),

Os objetivos favorecem compreender como se dá a produção do conhecimento em uma determinada área de conhecimento em teses de doutorado, dissertações de mestrado, artigos de periódicos e publicações. Essas análises possibilitam examinar as ênfases e temas abordados nas pesquisas; os referenciais teóricos que subsidiaram as investigações; a relação entre o pesquisador e a prática pedagógica; as sugestões e proposições apresentadas pelos pesquisadores; as contribuições da pesquisa para mudança e inovações da prática pedagógica; a contribuição dos professores/pesquisadores na definição das tendências do campo de formação de professores.

Este tipo de pesquisa caminha lado a lado com a ciência, visto que esta é contínua e está em constante evolução. A sistematização de dados de certo assunto, em um período determinado, faz com que se torne claro e acessível o entendimento da evolução dos conceitos, a visão do que se tornou obsoleto, a compreensão do que permanece sem resquícios de mudança, bem como as sugestões de trilhas a serem tomadas a fim de que sejam produzidas novas pesquisas com novos achados.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada tendo por base os artigos da base de dados indexados à CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior e no site ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho.

Referente à base CAPES, a busca foi realizada a partir dos descritores “assédio moral causas consequências”, nesta ordem e sem acentuações, e foram encontrados 92 resultados. Os descritores “assédio moral causas consequências”, na mesma ordem e contendo acentuação, também foram pesquisados e, em ambos os casos, obteve-se resultados iguais. Em seguida, delimitando-se o período de 2009 a 2019, obteve-se 74 resultados.

Refinando-se o tipo de recurso por “artigos” e aplicando-se o filtro de idioma, selecionando apenas os artigos em língua portuguesa, obteve-se 38 estudos. Optou-se por eliminar artigos cuja revista era de outro país, reduzindo-se assim o número para 37 resultados, sendo este o número de artigos considerados para a pesquisa na base CAPES.

No que tange aos artigos encontrados no site ABET, foram utilizados os descritores “assédio moral” no campo de pesquisa e, então, foi encontrado um dossiê denominado “Dossiê: Assédio Moral no Trabalho” o qual reunia uma quantidade de 14 artigos e 3 teses e dissertações, todos referentes ao assédio moral, totalizando 17 estudos no dossiê em questão. Deste número, as teses e dissertações foram desconsideradas.

É importante frisar que, neste momento, foi realizada uma análise preliminar no sentido de eliminar eventuais artigos repetidos, já encontrados anteriormente na base CAPES, e artigos que não correspondem ao período delimitado para a pesquisa. Uma vez que 2 artigos se repetiram e um artigo datava de 2008, restaram, por fim, 11 artigos, os quais foram considerados.

Assim sendo, somando-se o número de artigos considerados da base CAPES e do site ABET, temos um total de 48 artigos.

A partir destes artifícios de seleção, os artigos os quais não possuíam as palavras “assédio moral” ou “violência moral” em seu título, não foram utilizados para compor o corpus

da pesquisa, sendo então descartados. Desta forma, constata-se que, do número inicial de artigos considerados, 31 artigos (cerca de 64%) foram descartados.

No tocante aos artigos descartados, é importante frisar que estes se distanciavam, em maior ou menor grau, da proposta da pesquisa, ao não possuir o assédio moral como objeto de estudo e, por conseguinte, as causas e consequências do fenômeno, e também ao abordar assuntos similares, tais como o *cyberbullying* no meio acadêmico, mas que não atendiam às delimitações e objetivos estipulados. Por meio do mecanismo de busca de palavras do programa *Acrobat Reader DC*, o qual foi utilizado para a leitura dos artigos, verificou-se que a palavra “assédio” aparece em cada um desses artigos, seja no corpus da pesquisa, seja nas referências e possivelmente esta foi a causa de terem aparecido nas filtragens das buscas.

Restaram ao final 17 artigos (cerca de 35%) os quais atendiam às restrições e, portanto, foram selecionados para compor o corpus da pesquisa que se dividem, a seguir, entre as causas e as consequências.

Causas encontradas nos periódicos analisados

A partir das análises dos artigos, foi possível a divisão das causas do assédio moral em grupos, sendo eles: discursos e culturas organizacionais; abuso de poder; relações trabalhistas e discriminação e intolerância.

No que tange às causas relacionadas a discursos e culturas organizacionais, o estudo de Lima, Barbosa, Mendes e Patta (2014) traz que não se deve desconsiderar a variável “organização” como fator causador do assédio moral no ambiente de trabalho. Um achado do estudo, que visa investigar o assédio moral para com trabalhadores acometidos por Lesões por Esforços Repetitivos/ Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (LER/DORT) de uma instituição bancária, foi a constatação de que o ambiente de trabalho em questão é propício a ocorrências de assédio moral devido aos sistemas de gestão e aos sistemas organizacionais adotados, tais como estabelecimento de metas, sistemas de recompensas e punições, sistema de avaliação de desempenho apenas por resultados, rotatividade e criação de rankings ligados a resultados. Os atos discriminatórios não podem deixar de ser mencionados. Um dos entrevistados relata que o supervisor do setor se referia aos trabalhadores acometidos pela doença como “lesados do trabalho” e um médico do trabalho o chamou de “funcionário-problema” dentre outras formas discriminatórias que implicaram no assédio moral.

Ainda sobre causas relacionadas a discursos e culturas organizacionais, Silva, Castro e Dos Santos (2018), em sua obra, buscam por meio de questionário e análise dos dados, a partir de análise fatorial confirmatória e modelagem de equações estruturais, estudar a influência do assédio moral sobre a relação entre a cultura organizacional e a satisfação no trabalho. Os autores citam como causa do assédio moral no ambiente de trabalho fatores internos ou externos relacionados às características seja das vítimas, seja do agente assediador; a competitividade, que pressiona os funcionários para a obtenção de resultados em curto período de tempo e a cultura organizacional, que define como os indivíduos irão agir naquele contexto. Os autores também estudam os tipos culturais organizacionais, com suas características embasadas na perspectiva do Instrumento de Avaliação da Cultura Organizacional (OCAI – sigla em inglês), tendo como foco a cultura hierárquica, a “cultura mercado”, a cultura clã e a cultura adhocrática.

A cultura hierárquica se caracteriza pela utilização da burocracia como ferramenta organizacional, pelo foco no ambiente interno e pelo maior destaque na realização das tarefas mais do que nos resultados. A “cultura mercado” tem como foco o ambiente externo e nos resultados, estimulando a competitividade, a produtividade por parte dos funcionários e a rentabilidade financeira. A cultura clã, por sua vez, possui enfoque nas relações entre os funcionários, na flexibilidade, no ambiente interno, no trabalho de equipe e no senso de pertencimento dos funcionários. Por fim, a cultura adhocrática direciona o foco para a inovação e criatividade, foco no ambiente externo, envolvimento com a produção e com o cliente.

A partir das análises destes tipos de cultura organizacional, um achado no estudo dos autores se dá a partir da verificação de que as culturas clã e adhocrática não são favoráveis à ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. Ainda de acordo com as análises, identificou-se que a “cultura mercado” é favorável às ocorrências de assédio moral, podendo

ser caracterizado como fator propiciador do fenômeno. A cultura hierárquica, por sua vez, não mostrou relevância estatística na análise dos dados e, desta forma, não se pode afirmar que a cultura hierárquica é favorável à ocorrência do assédio. Os autores destacam ainda que as culturas clã e adhocrática não só não são favoráveis à ocorrência do assédio, como a presença dessas culturas faz com que se possibilite a redução destas ocorrências; o oposto do que ocorre quando se tem elementos da cultura mercado.

Nunes e Tolfo (2013) discorrem sobre os fatores organizacionais que propiciam a ocorrência do assédio moral no trabalho. Os autores apresentam uma revisão da literatura sobre o assédio moral com uma abordagem voltada para a Ciência da Administração e Psicologia Organizacional e do Trabalho, focada no assédio moral organizacional como ferramenta estratégica que tem por objetivo melhorar a produtividade dos funcionários.

A primeira contribuição importante do estudo é a menção às metas, à competitividade nas organizações – que leva o indivíduo a trabalhar em seu limite – e a pressão, normalmente causada por superiores hierárquicos. Tais circunstâncias acabam por influenciar a ocorrência de comportamentos violentos dentro da organização. Ações antiéticas, tomadas por indivíduos que tem medo da perda de seu posto de trabalho, também podem influenciar estes comportamentos.

O artigo aborda o assédio moral organizacional como estratégia que funciona de maneira em que as humilhações e situações vexatórias não tem por objetivo apenas atingir a vítima, mas também mostrar aos demais membros da organização, o que pode vir a acontecer com estes, caso não alcancem as metas ou não cumpram os objetivos pré-determinados.

As causas ligadas ao abuso de poder são abordadas na obra de Nunes, Tolfo e Espinosa (2018), em que descrevem a definição de assédio moral no trabalho a partir do relato dos participantes da pesquisa sobre o tema em um único termo ou palavra, visando a elucidação sobre como os participantes entendem o fenômeno. Para tal estudo, os autores se utilizaram de três pesquisas distintas publicadas nos anos de 2008, 2010 e 2014-2015 as quais possuíam a mesma proposta e pergunta; e possuíam, por público alvo, funcionários do setor bancário, setores da saúde e justiça, docentes, técnicos administrativos, etc. Os autores destacam que elementos como o abuso de poder e a manipulação perversa, quando presentes dentro de uma organização, podem ser caracterizados como propiciadores do assédio moral. Nesse sentido, o agente que pratica o ato de assediar pode se utilizar de sua posição hierárquica na empresa para perseguir a vítima ou pode buscar rebaixar os demais no sentido de tornar-se ou sentir-se superior, demonstrando, assim, uma forte característica narcisista. Elementos mais subjetivos também podem ser vistos como causadores do fenômeno. Alguns exemplos são: a inveja, o desgosto por outro funcionário, elementos discursivos fomentados por uma cultura que favorece ou mesmo beneficia as práticas do agente assediador, seja para alcançar um objetivo ou meta, etc.

A abordagem das causas do assédio referentes às relações trabalhistas é feita na obra de Olivier, Behr e Freire (2011), onde caracterizam os processos de assédio moral no Estado do Espírito Santo. Nesse estudo, dentre as causas encontradas para a ocorrência do assédio moral, está o mau direcionamento das misturas ideológicas presentes no espaço de trabalho, que podem resultar em crises no indivíduo, que o transformam num sujeito perverso, podendo se tornar um agente assediador. Quando estas misturas são bem direcionadas, além de ser benéfico para todos, torna menos suscetível a ocorrência do assédio.

Deve-se atentar, também, ao tipo de relação estabelecida entre o funcionário e seu superior hierárquico, em decorrência do estreitamento de vínculos entre a organização e seus funcionários, visto que, cada vez mais, as organizações passam a ser parte integrante da vida do funcionário. Dentre as causas já citadas anteriormente, tem-se os sentimentos de inveja e de autoafirmação por parte do agente assediador e as relações autoritárias, que, por boa parte das vezes, culminam nas práticas de assédio. Todavia, a principal e mais complexa variável, que sustenta as ocorrências de assédio moral, é o alto índice de desemprego existente no mercado, que coage o funcionário a se sujeitar a relações desgastantes e a ambientes hostis por medo de não conseguir recolocação profissional, caso opte por sair da empresa.

Por fim, no tocante às causas do assédio ligadas a discriminação e intolerância, Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima, & Andrade (2009) contribuem trazendo considerações sobre a violência moral envolvendo pessoas homossexuais do sexo masculino. A pesquisa se deu por

meio de entrevista e análise de conteúdo e traz achados importantes. Os autores identificam o assédio moral como um dos principais representantes da violência moral e citam que alguns fatores podem resultar na ocorrência do assédio, tais como: líderes narcisistas, o abuso de poder, manobras perversas e a discriminação no que diz respeito à diversidade, que pode estar associada ao machismo, à baixa escolaridade, e até mesmo à impunidade.

Em boa parte dos casos, os homossexuais se encontram numa condição frágil na empresa, devido à sua orientação sexual, podendo se tornar um alvo fácil para piadas de mau gosto e situações vexatórias, além da perseguição e da probabilidade de sofrerem com formas de sabotagem, que os impede de ascender e galgar cargos superiores ou mesmo que resulte em sua demissão. Com isso, não só vivenciam um constrangimento perante os colegas como também se veem sem ter a quem recorrer.

Quando se tornam vítimas, veem-se inseridos num contexto de sofrimento que pode desestabilizar a esfera psíquica de sua vida e culminar em adoecimento. Um relato importante de um dos entrevistados trata da evitação, ou mesmo recusa de comunicação, quando as pessoas começaram a ter suspeitas a respeito de sua sexualidade e se puseram a tentar confirmar que o alvo era, de fato, homossexual. Em sequência, alguns funcionários se recusavam a trabalhar em conjunto com o entrevistado que, nesse ponto, já era categorizado como vítima da violência moral, ou assédio moral.

Um ponto importante são as denúncias realizadas por um dos entrevistados para a ouvidoria da organização, que nunca avançavam, pois os responsáveis por receber as denúncias e analisá-las não conduziam investigações sobre os casos e, com isso, auxiliavam na perpetuação da violência.

Ainda nesta categoria de causas, Valadão Jr. e Mendonça (2015), em sua pesquisa, objetivam, por meio de estudo de caso e entrevistas, identificar divergências e convergências entre as sentenças/processos verificados na Justiça do Trabalho e analisar os discursos dos autos, das vítimas e dos gestores das organizações responsabilizadas. As causas que favorecem as ocorrências do fenômeno são: desequilíbrio de poder; despreparo dos gestores potenciais; diferenças no comportamento gerencial entre os gêneros; condições organizacionais precárias; relações de poder reais ou percebidas; a percepção do agressor de que a vítima representa uma ameaça; ciúme profissional e inveja; diferenças culturais, educacionais, de orientação sexual, etc.; o ambiente de trabalho tóxico e que estimula a competição entre os funcionários; estilos autoritários de liderança, preconceito racial e o machismo.

Estas foram algumas das causas que levam às ocorrências do assédio moral no trabalho. Este tópico buscou discorrer sobre estas causas e, na próxima seção, as consequências do fenômeno serão apresentadas.

Consequências encontradas nos periódicos analisados

Consequências para a vítima

A partir das análises dos artigos, foi possível a constatação de que as consequências do fenômeno não atingem apenas a vítima, mas também a organização. Esta seção abordará as consequências para as vítimas, as quais foram possíveis fazer uma divisão em grupos das consequências advindas do assédio moral, sendo estes grupos: Sofrimento e abalos físicos e psicológicos; transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais; vergonha, medo e raiva; uso de drogas, dores generalizadas, depressão e perda da motivação e consequências estereotipadas.

No tocante a sofrimentos e abalos físicos e psicológicos, Ventura, Teixeira, Oliveira e Porto (2017), em sua revisão bibliográfica, abordam como consequências para a vítima: a) a queda do desempenho; b) redução da autoestima; c) sentimentos de incompetência; d) ansiedade e insegurança ao realizar as atividades, fazendo com que a pessoa comece a errar tarefas que antes conseguia executar sem maiores impeditivos; e) o medo de represálias caso venha a cometer algum erro; f) a desmotivação para com o trabalho, que faz com que a vítima não só já não tenha ânimo para trabalhar como também faz com que a vítima sinta vontade de se abster sempre que possível, ou seja, o absentismo caracteriza-se como uma das consequências.

As relações de trabalho são afetadas, visto que a vítima se afasta de alguns colegas; ocorre o abalo na carreira, uma vez que a vítima pode desistir da área em que atua, e, às vezes, se vê obrigada a recomeçar; sentimento de vingança; sofrimento mental que afeta a identidade emocional. É importante pontuar que, dentre os relatos das vítimas estão sintomas de patologias clínicas, tais como dores de cabeça, coração acelerado, calafrios e cargas de estresse, que culminaram no afastamento do trabalho. As vítimas relatam terem tido problemas emocionais e psicológicos que causaram, inclusive, problemas e desconfortos físicos, tais como depressão, taquicardia, choro descontrolado, angústia, insônia, perda e ganho de peso, perda de imunidade, queda de cabelo, dores no corpo e vômito forçado. A incerteza em relação ao futuro se classifica como uma das consequências do fenômeno, no sentido de que a vítima está sempre receosa de novas ocorrências e de encontros com o agente assediador, demonstrando que se trata de uma consequência de longo prazo.

Alencar, Santos e Melo (2018) também destacam as consequências do assédio moral em seu estudo. Estes citam os danos classificados por natureza física, afetiva, cognitiva e social. Os danos de natureza física pontuados são: abalo do sistema nervoso, disfunções do sistema gástrico, interferência nos movimentos, pois o sistema musculoesquelético é afetado, bem como o sistema endócrino e interfere também no sistema circulatório. Os problemas de ordem afetiva são: descontrole emocional, tristeza, angústia, irritação constante, ansiedade e depressão. A respeito dos danos cognitivos, à exceção das patologias cerebrais, não há maiores informações a respeito. Por fim, a principal consequência no âmbito social é a redução do grau de interação social da vítima com colegas de trabalho, amigos, cônjuge e familiares. Uma contribuição importante do estudo é que, diante das consequências do assédio, a vítima se encontra num contexto de abandono auto subjetivo da própria condição como ser humano e passa a lidar com alguns danos que, por vezes, são irreparáveis.

A respeito dos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais, Andrade *et al.* (2015) nos trazem que as consequências psicopatológicas são: depressão; ansiedade; ciclotimia (transtorno de humor); distímia (transtorno depressivo persistente). Referente às consequências da esfera psicossomática, tem-se: enxaquecas; úlceras estomacais; torcicolos; hipertensão; ataques de asma; lombalgia (dores na região lombar); alopecia (queda de cabelo); dores musculares e labirintite. Não menos importante, as consequências comportamentais com as quais a vítima passa a lidar são: reações agressivas, seja para consigo ou para com outras pessoas; disfunção sexual; transtornos alimentares; isolamento social; consumo de álcool e drogas e tabagismo.

De acordo com os relatos dos depoentes, há ainda a febre emocional, choro, medo e tristeza. Os autores vão além e citam uma pesquisa realizada anteriormente, a qual tinha o assédio moral no ramo da enfermagem como objeto de estudo. Esta pesquisa verifica que, entre as vítimas do assédio, as consequências relatadas foram queixas gastrointestinais; dores de cabeça; cansaço; estresse; perda do apetite e crises de choro. Com isso, a pesquisa demonstra que a ocorrência do fenômeno pode deixar marcas na vítima que não cicatrizarão.

Almeida, Pena, Freitas e Lima (2018) corroboram o estudo anterior ao abordarem, como consequências do fenômeno, o constrangimento, risco de suicídio e, também, as consequências de ordem psicopatológica e psicossomática. Os autores abordam que as consequências de ordem psicopatológicas resultantes das ocorrências de assédio moral são: ansiedade; melancolia; insônia; apatia; alterações de humor; insegurança; medo e depressão. Já as consequências psicossomáticas são: taquicardia, sudorese; perda de peso; úlceras estomacais; tremores e dermatites. Referente às demais consequências tidas como mais comuns estão: o isolamento social; a disfunção sexual; reações agressivas; consumo de álcool e drogas e transtornos alimentares. É importante destacar que, neste processo de adoecimento, parte das vítimas se vê obrigada a procurar tratamento psiquiátrico, a fim de tratar e lidar com as marcas deixadas pelas agressões.

No tocante às consequências referentes à vergonha, medo e raiva, Siqueira *et al.* (2009), ao trazerem questões sobre homofobia e o assédio moral, apontam que as investidas das ações discriminatórias promovem o assédio e culminaram na demissão de um dos funcionários da empresa que participou da pesquisa. A vítima decidiu não levar o caso à justiça por medo da reação da família e, por conseguinte, foi colocada num lugar onde ele sequer poderia reagir. As consequências destas situações para a vítima são: ansiedade, medo, angústia, insônia, sentimento de impotência e depressão, sem contar o medo de realizar denúncias e sofrer

represálias.

Nunes, Tolfo e Espinosa (2018) constatarem que, enquanto uma parcela dos participantes da pesquisa realizada define o assédio moral pelas práticas hostis, uma outra parcela compreende o fenômeno pelas suas consequências que, segundo eles, são: vergonha, medo, raiva, angústia, baixa autoestima, culpa, ódio, sofrimento, tristeza e a dignidade. As consequências que surgiram com maior frequência, de acordo com os participantes, foram vergonha, medo e raiva, em ordem de maior frequência para a menor. Tais consequências acabam por afetar a identidade das vítimas, que passam a ter ideias negativas de si próprias, e a torna vulnerável.

É válido destacar que algumas vítimas do assédio moral passam a fazer uso de drogas, passam a sofrer com a depressão, perdem a motivação e até mesmo passam a apresentar dores generalizadas.

Olivier, Behr e Freire (2011) apontam que as consequências para as vítimas são a vergonha por não ter percebido antes que estava sendo vítima de assédio; perda da autoestima; dignidade afetada; desmotivação que acaba por levar à queda de produtividade; tristeza; isolamento; medo do desemprego; depressão; perda de sentido da própria vida e até mesmo pensamentos suicidas.

Rodrigues e Freitas (2014) revelam informações importantes trazidas pelos entrevistados, no que tange às consequências do assédio moral. Alguns relataram a perda de interesse em lecionar na instituição ou mesmo a perda de interesse na atuação no campo da educação, considerando a mudança de área profissional. Outros relataram não haver maiores impactos relacionados às suas carreiras. Os entrevistados mencionaram, também, consequências negativas do ponto de vista físico e financeiro, ao passo que houve consequências positivas referentes ao processo de aprendizagem, amadurecimento, reflexão e mudanças decorrentes das situações vivenciadas. Quanto ao ambiente de trabalho, foram mencionadas situações de descrédito do trabalho desenvolvido pelos docentes que foram vítimas das violências. As autoras citam ainda a raiva, o medo, o sentimento de culpa, a depressão e o princípio de acidente vascular cerebral (AVC) como possíveis consequências que surgem em decorrência do fenômeno.

Barreto e Heloani (2015), no que se refere às consequências do assédio moral em seu estudo, trazem elementos, semelhantes a outros autores. As consequências sofridas pelas vítimas são as mais diversas como: o aumento de doenças e transtornos mentais, a busca pelo uso de drogas e do álcool, aumento de acidentes, podendo ser fatais, possíveis problemas econômicos, uma vez existindo a ameaça da demissão, sentimento de culpa, medo, insegurança, alteração na imagem que a vítima tem de si própria e a interferência nas relações afetivas e emoções.

Há de se levar em consideração ainda as consequências do assédio que são estereotipadas. Em sua obra, Meurer e Strey (2012) citam que as consequências são estereotipadas por gênero, fazendo com que alguns conceitos sigam resistindo ao tempo ainda que venham se modificando e, conseqüentemente, levando às generalizações. Nesse sentido, as mulheres vítimas de assédio, de acordo com estudos elaborados anteriormente ao das autoras e que abordam consequências do assédio, sofreriam com culpa, mágoa, ressentimento, choro constante, sensibilidade, medo, abalos de natureza física, tais como tremores e palpitações. Já os homens, por sua vez, também sofreriam com consequências ditas “de homem”, tais como raiva, sentimento de vingança, agressividade, dignidade ferida, silêncio perante o ocorrido, sentimento de inutilidade, impotência e fracasso e até mesmo casos de violência doméstica. Desta forma, as consequências — dívidas por gênero — são resultantes de um processo de estereotipia da literatura já produzida a respeito do tema.

Estas foram algumas das consequências para a vítima, advindas das ocorrências do assédio moral no trabalho. Este tópico buscou discorrer sobre estas consequências e, na próxima seção, as consequências para a organização serão abordadas.

Consequências para a organização

Assim como o assédio moral atinge suas vítimas, que passam a sofrer e lidar com as sequelas, as organizações são também afetadas pelas ocorrências do fenômeno. Deste modo, as

organizações acabam sofrendo com o absenteísmo, queda na produtividade e aposentadorias prematuras, bem como sofrem com a estigmatização do ambiente de trabalho e perda de talentos.

No que se refere ao absenteísmo, queda na produtividade e aposentadorias prematuras, o estudo de Nunes e Tolfo (2013) aborda justamente estas consequências, ao citar a queda na produtividade por parte dos funcionários, aposentadorias precoces e custos com tratamentos médicos e psicológicos exigidos pelas vítimas.

Silva, Castro e Dos Santos (2018) corroboram estas ideias ao citarem em sua obra o absenteísmo; a queda na produtividade; a perda de qualidade; a criação de um ambiente hostil, degradante e humilhante; rotatividade; redução da capacidade de atrair e reter talentos e perdas financeiras pelos erros cometidos pelas vítimas.

Alencar *et al.* (2018) destacam em seu estudo as consequências para a empresa: a queda na produtividade; absenteísmo; lucratividade afetada; custos com os quais precisará arcar, sejam eles médicos ou jurídicos.

O estudo de Nunes, Tolfo e Espinosa (2019) discorre sobre as consequências do fenômeno para a organização, que são: absenteísmo; aposentadoria prematura; aumento dos custos devido ao absenteísmo; enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional; eventual redução do valor da marca; exposição negativa da organização; redução da produtividade e desempenho; rotatividade de pessoal; clima conflituoso e problemas de relacionamento interpessoal por parte dos funcionários.

Em relação à estigmatização do ambiente de trabalho e perda de talentos, Rodrigues e Freitas (2014) abordam as consequências do assédio moral para a organização, que sofre com a perda de talentos e pode ganhar o estigma de ambiente tóxico de trabalho, tanto na perspectiva dos profissionais que já trabalham dentro da organização, como por profissionais de fora dela, que podem se desinteressar pela atuação em um ambiente com esse tipo de estigma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs a entender os diferentes conceitos de assédio moral a partir da perspectiva de vários estudiosos do tema. Os tipos de assédio moral existentes foram abordados, a fim de elucidar o entendimento a respeito do assunto.

Foi possível verificar que uma parcela dos artigos não tem como objetivo específico estudar as causas e consequências do assédio moral, embora o fenômeno seja o objeto de estudo das pesquisas selecionadas. Ocorre que, a fim de discorrer sobre os objetivos individuais de cada pesquisa, as causas e consequências acabam por ser citadas pelos autores.

Constatou-se que as incidências dos casos de assédio são muito presentes no âmbito público, no setor bancário, no meio acadêmico e na área da saúde. Estes setores tem em comum a presença da competitividade, a multiplicidade de tarefas, funções não claras, relações ambíguas e os resultados como um objetivo que precisa ser atingido a qualquer custo, fomentando a presença de uma cultura organizacional que influencia e é influenciada pelo assédio e que, por consequência, torna-se conivente com as práticas hostis culminando, em boa parte dos casos, no adoecimento do funcionário. Estes fatores representam a causa das ocorrências do fenômeno no ambiente de trabalho.

A partir das análises, possibilitou-se uma maior elucidação a respeito das consequências do fenômeno, que vão desde a ordem física e psíquica até as ordens psicossomática e comportamental. Tais consequências levam as vítimas ao afastamento do trabalho; à recorrência a especialistas psiquiátricos; ao uso de medicamentos para conseguir dormir e uso de calmantes; ao abuso de álcool e drogas e, em casos mais extremos, ao suicídio. Estas análises não apenas indicam pressupostos antagônicos, visto que o funcionário pode acabar falecendo no ato de tentar buscar sua subsistência no ambiente de trabalho, como também indicam o grau de perversidade a que os indivíduos podem estar expostos dentro das organizações.

Referências

- Alencar, M. P., Santos, N. C., & Melo, M. A. (2018). Assédio Moral de LGBT no âmbito Organizacional. *Id Online*, 413-442. Recuperado de <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1134/1637> em 19 out. 2020.
- Almeida, A. C., Pena, P. G., Freitas, M. d., & Lima, M. A. (2018). Assédio moral institucionalizado: trajetória de operadores de teleatendimento com LER/DORT. *Laborare*, 63 - 84. Recuperado de <https://trabalhodigno.org/laborare/index.php/laborare/article/view/2595-847x.2018-14/4> em 20 Out. 2020.
- Andrade, C. G., Leão, J. D., Costa, I. C., Brito, F. M., Santos, K. F., & Costa, S. F. (2015). Assédio Moral na Atenção Básica Segundo os Profissionais de Enfermagem. *Trab. educ. saúde*, 77 - 90. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462015000400077&lng=en&nrm=iso em 21 Out. 2020
- Barreto, M. M. (2005). Assédio Moral: a violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, São paulo, Brasil. Recuperado de <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf> em 18 Fev. 2020.
- Barreto, M. M. (2006). *Violência, Saúde e Trabalho (Uma Jornada de Humilhações)*. São Paulo: Educ.
- Barreto, M. M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serv. Soc. Soc.*, 544 - 561. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=pt&nrm=iso em 19 out. 2020.
- Hirigoyen, M.-F. (1998). *Le Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: Syros.
- Hirigoyen, M.-F. (2002). *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Lima, C. Q., Barbosa, C. M., Mendes, R. W., & Patta, C. A. (2014). Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 101 - 110. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572014000100101&lng=en&nrm=iso em 20 Out. 2020.
- Martins, S. P. (2012). *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas.
- Meurer, B., & Strey, M. N. (2012). Problematizando as práticas psicológicas no modo de compreender o fenômeno assédio moral. *Psicologia: ciência e profissão*, 452 - 471. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000200013&lng=en&nrm=iso em 20 de Out. 2020.
- Morosini, M. C., & Fernandes, C. M. (2014). Estado do Conhecimento: conceitos, finalidades e interlocuções. *Educação Por Escrito*, 154-164. Recuperado de <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/poescrito/article/view/18875> em 23 Out. 2020.
- Nunes, T. S., & Tolfo, S. d. (2013). A Dinâmica e os Fatores Organizacionais Propiciadores à Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 90 - 113. Recuperado de <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161> em 15 Out. 2020.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. d., & Espinosa, L. M. (2018). Assédio Moral no Trabalho: A Compreensão dos Trabalhadores sobre a Violência. *Revista de Gestão e Secretariado*, 205 - 219. Recuperado de <https://www.metodista.br/revistas/revistasmetodista/index.php/OC/article/view/8327/pdf>. em 14 out. 2020.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. d., & Espinosa, L. M. (2019). A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. *Organizações em Contexto*, 191 - 222. Recuperado de <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/629> em 14 out. 2020.
- Olivier, M., Behr, S. d., & Freire, P. I. (2011). Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. *Revista de Gestão*, 75-92. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616303514> em 15 Out. 2020.
- Rissi, V., Monteiro, J. K., Cecconello, W. W., & Moraes, E. G. (2016). Intervenções Psicológicas diante do Assédio Moral no Trabalho. *Temas em Psicologia*, 339-352. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2016000100018&lng=pt&nrm=iso em 19 fev. 2020.
- Rodrigues, M., & Freitas, M. E. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo

- sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cadernos EBAPE*, 284-301. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512014000200008&lng=en&nrm=iso em 15 out. 2020.
- Romanowski, J. P., & Ens, R. T. (2006). As Pesquisas Denominadas Do Tipo “Estado Da Arte” Em Educação. *Revista Diálogo Educacional*, 37-50. Recuperado de <https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/view/24176/22872> em: 28 set. 2020.
- Silva, L. P., Castro, M. A., & Dos-Santos, M. G. (2018). Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho. *Rev. adm. contemp*, 249-270. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552018000200249&lng=en&nrm=iso em 17 Out. 2020.
- Siqueira, M. V., Saraiva, L. A., Carrieri, A. d., Lima, H. K., & Andrade, A. J. (2009). Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Organização & Sociedade*, 447-461. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302009000300003&lng=en&nrm=iso em 19 Out. 2020.
- Valadão-Júnior, V. M., & Mendonça, J. M. (2015). Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. *Cadernos EBAPE*, 19-39. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000100003&lng=en&nrm=iso em 21 Out. 2020.
- Ventura, E. F., Teixeira, L. A., Oliveira, R. R., & Porto, L. (2017). Assédio moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos. *Revista Face*, 56-72. Recuperado de <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/rahis/article/view/56-72> em 11 jun. 2019.