

Hilma Denize Lessa Silva
denize_riacho@hotmail.com

Graduada em Administração pela
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 –
Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Recebido em 06/08/2019
Aprovado em 15/11/2019
Sistema de Avaliação: Double Blind Review

ASSÉDIO MORAL DOS DISCENTES DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO

RESUMO

O assédio moral no ambiente do trabalho é um fenômeno que causa um dano moral para a vítima, sendo cometido no ambiente e nas relações de trabalho e a sua prática reiterada ou não, causa consequências para o assediado, pois a sua ocorrência é por meio de gestos, palavras e/ou atos que humilham ou constrangem o trabalhador, ferindo a sua dignidade humana. O presente trabalho propõe agrupar características dos alunos-trabalhadores do curso de Administração da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia no aspecto relacionado ao assédio moral nesses locais em que ocorre o estágio. O estudo sobre o tema ainda é recente e tem a sua importância, principalmente relativo às consequências para a vítima, o que sinaliza um maior aprofundamento na compreensão desse fenômeno tão nocivo a sociedade e as organizações. O objetivo é identificar as práticas de assédio morais ocorridas como também as consequências que essas práticas podem trazer para esses alunos. A metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica e o levantamento de dados por meio de um questionário, com a análise das respostas oferecidas por 27 alunos que estagiam em empresas de diferentes ramos e portes. Os resultados indicam a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho em sua maioria praticado pelos líderes hierárquicos imediatos através da violência verbal e tendo como consequência doenças psicológicas.

Palavras-chave:

Universidade. Assédio moral. Administração. Discentes. Ambiente de trabalho.

SILVA, Hilma Deniz Lessa. **Assédio moral dos discentes da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia no seu ambiente de trabalho.** Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 8, p. 24 - 53, Dez, 2019.

1. INTRODUÇÃO

As transformações e crises econômicas e sociais que vêm ocorrendo no modo de produção capitalista trouxeram profundas repercussões no mundo do trabalho e nas relações sociais, não somente nos países industrializados, mas em todos os países que utilizam desse sistema de economia, revelando os paradoxos das novas formas de produzir e gerir os modos de viver e sobreviver da classe trabalhadora (BARRETO, 2000).

O avanço tecnológico, a automação, a microeletrônica e a robótica redefiniram a divisão do trabalho, impondo uma nova visão ao mercado e dando origem a novas formas de gerenciamento que buscam simultaneamente produtividade, qualidade do produto, custo baixo e alto lucro. Barreto (2001) revela que novas características foram incorporadas às funções de modo geral, como: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotatividade de funções e flexibilização. A flexibilização inclui a agilidade de empregados e das organizações diante do mercado globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras nas relações industriais.

Os benefícios e malefícios da tecnologia também são percebidos nos ambientes de trabalho e no ambiente social. Segundo Lúcio (2010):

A tecnologia gera crescimento, produtividade, produtos mais baratos e amplia o mercado, o que gera mais empregos, mas ela é perversa quando tem a intenção de substituir o trabalho e o objetivo é puramente aumentar o lucro e excluir o trabalho do processo.

Nesse sentido essas mudanças tecnológicas e de gestão, vieram exigindo uma rápida adaptação dos colaboradores e também um novo perfil profissional. A informática e a terceirização auxiliaram esse processo, em que as pessoas estão trabalhando cada vez mais (BARRETO, 2000; HIRIGOYEN, 2000). Porém, essas mudanças trouxeram várias questões e consequências e uma delas foi o assédio moral identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, que tem gerado impactos para os colaboradores.

O assédio moral geralmente começa de forma silenciosa e depois toma uma maior proporção, trazendo ações repetitivas de humilhações, desqualificações, críticas dissimuladas, ou seja, condutas abusivas de caráter violento que geram consequências para as vítimas. O assédio moral nasce como algo inofensivo e é propagado de forma insidiosa (HIRIGOYEN, 2000).

Nesse contexto, vale ressaltar que, o assédio moral se tornou comum dentro das organizações, apesar de que muitas vezes apresenta certa invisibilidade, não sendo fácil obter provas tangíveis, o que vem a dificultar ainda mais o processo de denúncias. É de extrema importância que o assédio moral não seja enfrentado de forma individualizada, mas de maneira coletiva, uma vez que muitas vítimas sofrem em silêncio, isso torna o fenômeno cada vez mais perigoso, pois há certo conflito na identificação do assédio e o fato de não encontrarem forças para reação.

O assédio moral entra de maneira frequente na vida das pessoas, regulando seus comportamentos. O desempenho do indivíduo diminui e ele próprio forma um juízo negativo, com dúvida a respeito do seu valor. A reação da pessoa assediada, desestruturada, serve de justificativa para o assediador,

pois a competência dela é alterada sistematicamente de forma negativa (HIRIGOYEN, 2000). Pode chegar a tal ponto que a pessoa assediada dá razão a quem a rebaixa e assume a responsabilidade ao desvalorizar a si e ao assumir as acusações feitas. Esses efeitos negativos são duradouros e alastrados para outros setores da vida do indivíduo, como os relacionamentos afetivos, familiares e a saúde, causando conflito de sentimentos, degradação e prejuízos em todos os setores da vida. Contudo, sendo os estagiários colaboradores também se tornam vítimas de certas situações.

Diante desse quadro, é considerável que o assédio moral tenha tomado uma proporção mais abrangente dentro das organizações e que há algumas negligências neste fenômeno, que tem tornado número cada vez maior de trabalhadores afetados, gerando essa prática inegável.

Com base nesse contexto, esse trabalho busca responder a seguinte questão: Como se operacionaliza o processo de assédio moral vivenciado pelos alunos da EAUFBA, em seu contexto profissional e quais as consequências?

Considerando a relevância e importância do tema para as pessoas que são assediadas moralmente no seu ambiente de trabalho, o objetivo geral do trabalho é analisar o processo de assédio moral vivenciado por alunos da EAUFBA que atuam como estagiários em seus diferentes locais de trabalho, bem como as consequências geradas por essas práticas nocivas ao ser humano, para tanto foram escolhidos todos os alunos da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, que trabalham ou estavam trabalhando. Para que esse objetivo geral seja alcançado, houve a necessidade de desdobrá-lo em objetivos específicos citados a seguir;

- 1) Caracterização dos alunos da EAUFBA assediados;
- 2) Identificar as principais experiências de assédio moral vivenciados por alunos;
- 3) Analisar os impactos gerados como consequências do assédio moral na vida desses alunos;

O presente trabalho apresenta uma contribuição para a sociedade, pois busca discutir um tema que diz respeito a saúde mental dos trabalhadores com o seu desdobramento fisiológico e que de certa forma contribui para o afastamento dos colaboradores das empresas do seu ambiente de trabalho, o que gera elevados custos financeiros, redução da produtividade. Também é um fator que contribui para o índice de absenteísmo, insatisfação no trabalho, piora no clima organizacional entre outros problemas gerados.

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário fechado com perguntas de fácil entendimento para os respondentes. Segundo Lakatos e Marconi (1991), esse instrumento apresenta como vantagem a economia de tempo e a possibilidade de obter um maior número de dados, porque atinge um maior número de pessoas de forma simultânea, o que facilita o processo de coleta e com um menor risco de distorção das respostas, uma vez que não há a possibilidade de ocorrer à interferência direta ou indireta do pesquisador nas respostas, principalmente quando os questionários são enviados através das plataformas digitais.

O trabalho é composto por cinco seções, sendo a primeira a introdução.

A segunda seção trata do referencial teórico, que se subdivide em cinco seções. A primeira seção tem o objetivo de introduzir o assédio moral, o dano moral, o ambiente do trabalho.

A terceira seção mostra a metodologia empregada. A quarta seção faz a análise dos dados obtidos nos questionários e a revisão da literatura do tema realizada no referencial teórico. A quinta seção faz as considerações finais deste trabalho, com destaque para os principais resultados e contribuições realizadas, limitações e possíveis sugestões de trabalhos futuros que possam dar-lhe continuidade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo apresenta o referencial teórico que embasou este trabalho e tem como objetivo sistematizar a literatura referente ao assédio moral e seus desdobramentos para a sociedade e para os trabalhadores, principalmente os discentes do curso de Administração da EAUFBA que trabalham ou trabalharam em uma organização como estagiário.

2.1 ASSÉDIO MORAL

O termo assédio moral originou-se de um estudo do campo da psicologia e teve como referências o psicólogo alemão Heiz Leymann, a médica francesa Marie-France Hirigoyen e o italiano Harald Hege, que são considerados os principais percussores da tese de assédio moral (ZANETTI, 2008).

O assédio moral “existe em toda a parte”, porém, quando ocorre no ambiente de trabalho tende a se constituir em um fator de degradação desse ambiente. Esse fenômeno não é novo e sempre existiu desde que houve hierarquização do trabalho e essa prática tem se intensificado devido à competitividade e ao individualismo reinante na sociedade contemporânea, não se restringindo a um local específico. Sua identificação e caracterização como um fenômeno pernicioso para o relacionamento, as relações sociais no ambiente do trabalho e o próprio trabalho começou a ocorrer a partir do século passado (HIRIGOYEN. 2000). Não é um fenômeno que ocorre apenas de uma hierarquia maior para a menor, mas também ocorre na forma inversa, atinge ambos os sexos e todas as raças e etnias, principalmente em locais em que não há respeito sobre a diversidade, influenciando na qualidade de vida dos indivíduos e na sua produtividade. Pode ocorrer tanto na esfera pública como na privada.

Existem diversos conceitos relacionados ao assédio moral. Hirigoyen afirma que:

“Assédio Moral no local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.”

As agressões sofridas pelas pessoas podem estar relacionadas a fatores como sociais, econômicos e pessoais, que tem um grande poder de emudecer as vítimas, tendendo a reduzir a sua moral, o amor-próprio, causando doenças psicológicas e/ou fisiológicas como a depressão, sentimento

de cansaço, tristeza extrema, ansiedade, solidão, medo, dores de cabeça, distúrbio no sono, palpitações entre outros sintomas (COSTA et al, 2015).

Esse fato não é recente e tende a afetar as relações humanas. Atualmente, essa prática violenta no trabalho é um assunto muito estudado na academia e por especialistas de vários segmentos como o médico, psiquiatra, administrador, sociólogo, psicólogo entre outros. A sua prática é combatida nos ambientes do trabalho para evitar o adoecimento dos colaboradores das organizações. Segundo Ferreira (2004, p. 37).

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

A prática do assédio moral não é nova, ela é tão antiga quanto as relações trabalhistas, tendo a sua existência desde os primórdios da humanidade, a partir do momento em que o ser humano passou a viver em sociedade, fortificando-se a partir do momento em que se intensificaram as relações de subordinação e os cargos de chefia e comando (BERGANTIN, 2016).

Abaixo se encontra o quadro 1 com alguns conceitos relacionados ao assédio moral.

| Conceito | Autor |
|--|--|
| Responsabilidade corporativa e que se caracteriza pela atitude insistente e pela ação reiterada, por período prolongado, com ataques repetidos, que submetem a vítima a situações de humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras com objetivo de desestabilizá-la emocional e psiquicamente, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental | Paulo Pelie Paulo Teixeira |
| Forma de humilhação, desprezo ou inação realizado em local de trabalho em que um superior hierárquico ou não, faz, repetidamente, contra outro colega de trabalho, com objetivo de humilhar e destruir sua autoestima, levando-o a tomar atitudes extremas como demitir-se ou até mesmo a tentar suicídio | Euler Sinoir de Oliveira |
| O Assédio Moral é um mal que surgiu com o próprio trabalho | Irany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins |
| Há um nítido rompimento dos laços de solidariedade dentro das classes sociais, que vivem em um dilema cada vez mais insolúvel: de um lado estão cada vez mais distanciadas e, contudo, solidarizam-se quando há necessidade de garantia de emprego e da sobrevivência, motivo pelo qual atitudes de Assédio Moral são cada vez mais frequentemente relatadas com a conveniência dos demais empregados que se unem ao agressor, perpetrando as mesmas condutas, a fim de conservarem-se os seus postos de trabalho. | Eliana dos Santos Alves Nogueira |
| É um sentimento de ser ofendido (a), menosprezado (a), ultrajado (a) pelo outro (a). E sentir-se um ninguém, sem valor, inútil, magoado (a), revoltado (a), perturbado (a), mortificado (a), traído (a), envergonhado (a), indignado (a) e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento. | Margarida Barreto |

Quadro 1 - Conceitos de assédio moral.

Fonte: Autoria própria baseado em Gonçalves, 2014.

Nos conceitos do quadro 1 acima o assédio moral é tido como algo pernicioso para quem é vítima dessa prática, onde a pessoa tem reduzida a sua autoestima, podendo levar a condição extrema de cometimento de suicídio como uma forma de resolver um problema e não como um meio simplesmente de tirar a vida.

Em alguns países o assédio moral possui outras denominações. Na Inglaterra, que possui como modo de assédio moral a intolerância, a repressão e a violência, tem como denominação bullying (tiranizar), que é um termo derivado da palavra bully, cujo significado é “aquele que destrata os mais frágeis” (MELO, MELO, ISAÍAS, 2017). Há também a expressão stalking que significa “conduta reiterada, que tem o potencial de acuar, perturbar física e psicologicamente uma vítima (MARTINS, GALLIANO, 20[]).

Na Itália, Alemanha e países escandinavos possui como denominação mobbing (molestar), contudo, na Itália algumas vezes é utilizado o termo vessazione (SILVA, 2012). Nos países de língua espanhola a sua denominação é acoso moral ou psicológico (MIKOS, BARACAT, 2011), acoso institucional, acoso grupal e no idioma catalão é denominado assetjament (SILVA, 2012), Em Portugal é denominado de psicoterrorismo, na França e Bélgica tem a denominação de harcèlement moral e que significa assédio moral (VASCONCELOS, 2015). No Japão é denominado Ijime (ostracismo social) e no Brasil assédio moral ou terror psicológico (COSTA, 2015). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) denomina o assédio como violence at work (SILVA, 2012). O quadro 2 abaixo apresenta os principais pesquisadores e os termos usados por pesquisadores e suas definições em cada país.

| Ano | País | Pesquisador | Termo | Definição |
|------|----------|--------------------|---------------------|---|
| 1976 | EUA | M. Brodski Carroll | Harassment | Ações repetidas e persistentes de atormentar, diminuir, frustrar um indivíduo. A persistência provoca, intimida e/ou causa desconforto em outra pessoa. |
| 1996 | Suécia | Heinz Leymann | Mobbing/psicoterror | Processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar, por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe. A frequência é de pelo menos uma semana a seis meses. |
| 1996 | Itália | Harald Ege | Mobbing | Conflito constante e continuado em local de trabalho. |
| 1999 | Alemanha | Dieter Zapf | Mobbing | Assédio moral é quando apresenta certa duração (menos de 6 meses), com ações frequentes de assédio (ao menos a cada semana) de forma sistemática com vista a uma pessoa-alvo e realizado por colegas, supervisores ou subordinados. |

| | | | | |
|------|-----------------------------|--|--------------------|--|
| 2000 | Noruega | StaleEinarsen | Mobbing | A agressão ao longo prazo, seja ela física ou não, dirigida a alguém que não é capaz de defender-se, levando à vitimização dessa pessoa, o “bullying institucionalizado” é o assédio moral em uma empresa ou instituição perpetrado por chefes ou supervisores, que adotam uma política de liderança agressiva e destrutiva, de forma recorrente. |
| 2000 | Dinamarca, Noruega e Suécia | Hoel& Cooper | Bulling | Uma situação onde um ou vários indivíduos persistentemente durante um período de tempo percebem estar sofrendo e com dificuldade de defesa contra ações negativas, provocadas por uma ou várias pessoas. |
| 2001 | França | Marie-France Hirigoyen | Harcèlement moral | Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por palavras, atos, gestos, escritos, comportamento, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. |
| 2001 | Brasil | Maria Ester de Freitas | Assédio moral | Conecta-se ao esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa, que, dependendo das circunstâncias, pode levar ou não ao assédio sexual, são verdadeiros assassinatos psíquicos. |
| 2003 | Grã-Bretanha | HoelHelge | Bullyingharassment | Violência no trabalho diz respeito a incidentes onde pessoas são abusadas, ameaçadas ou agredidas em circunstâncias relacionadas a seus trabalhos, envolvendo ameaças explícitas ou implícitas à sua segurança, seu bem-estar ou à sua saúde. |
| 2005 | Brasil | Margarida Barreto | Assédio moral | É uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos tanto de ordem material quanto moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou pela sujeição da vítima. |
| 2008 | Brasil | Maria Ester Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto | Assédio moral | Conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente do trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. |

Quadro 2 - Definições de assédio moral.

Fonte: ARENAS, 2013.

Observa-se no quadro 2 acima que a definição possui as mesmas características, assemelhando-se em alguns pontos e se complementando em outros.

Na atualidade as organizações buscam inibir o assédio moral através de políticas preventivas e repressivas, com o objetivo de preservar a dignidade humana e os direitos fundamentais dos colaboradores, servidores, parceiros, estagiários entre outros.

Na pesquisa feita pela médica do trabalho Margarida Barreto, no período de 2001 a 2005 aponta que 36% da população economicamente ativa em todas as regiões do Brasil, sofria assédio moral no trabalho, foi utilizado como objeto de estudo cerca de 42,4 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, órgãos não governamentais e governamentais. Na pesquisa realizada pelo site de colocação vagas.com esse percentual foi de 47%, utilizando como objeto de pesquisa 70 mil pessoas inscritas no portal. Na pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1996 constatou-se que no mundo o universo de pessoas que sofriam assédio moral foi de 12 milhões de trabalhadores na União Europeia. Encontra-se a seguir, o gráfico com o percentual de pessoas que foram vítimas de assédio moral na União Europeia.

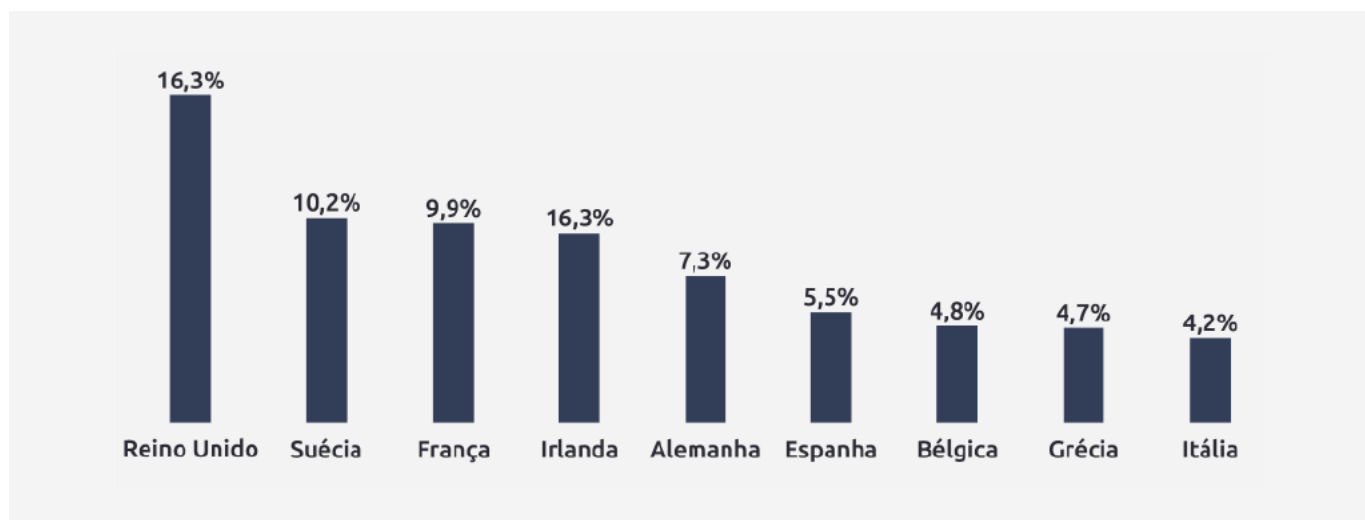


Figura 1 – Gráfico do percentual de trabalhadores afetados na União Europeia.

Fonte: <http://assediomoral.org/spip.php?article44>

O gráfico ilustrado conforme a figura 1 demonstra que esse fenômeno também ocorre em países ricos.

Segundo Barreto (2000) o perfil dos agressores segundo os trabalhadores são os seguintes: profeta, mala-babão, pitt-bull, grande irmão, troglodita, garganta, tigrão, tasea.

No trabalho realizado por Costa (2015) a respeito de trabalhos desenvolvidos nessa temática observou-se que o assédio se encontra relacionado com o trabalho, a violência no campo de trabalho, o ambiente de trabalho, a qualidade de vida no trabalho, as relações de poder, o abuso de direito, as relações de emprego. As principais evidências de quem sofrem desse fenômeno é estresse psicológico, comportamentos negativos, mal-estar, comportamentos hostis, sofrimento no trabalho e síndrome Burnout. As formas de combate encontradas foram satisfação no

trabalho, organização do trabalho, gestão do trabalho, gestão de pessoas, políticas públicas, responsabilidade do empregador e transformações do mundo do trabalho. Abaixo se encontra a figura 2 com o mapa conceitual.

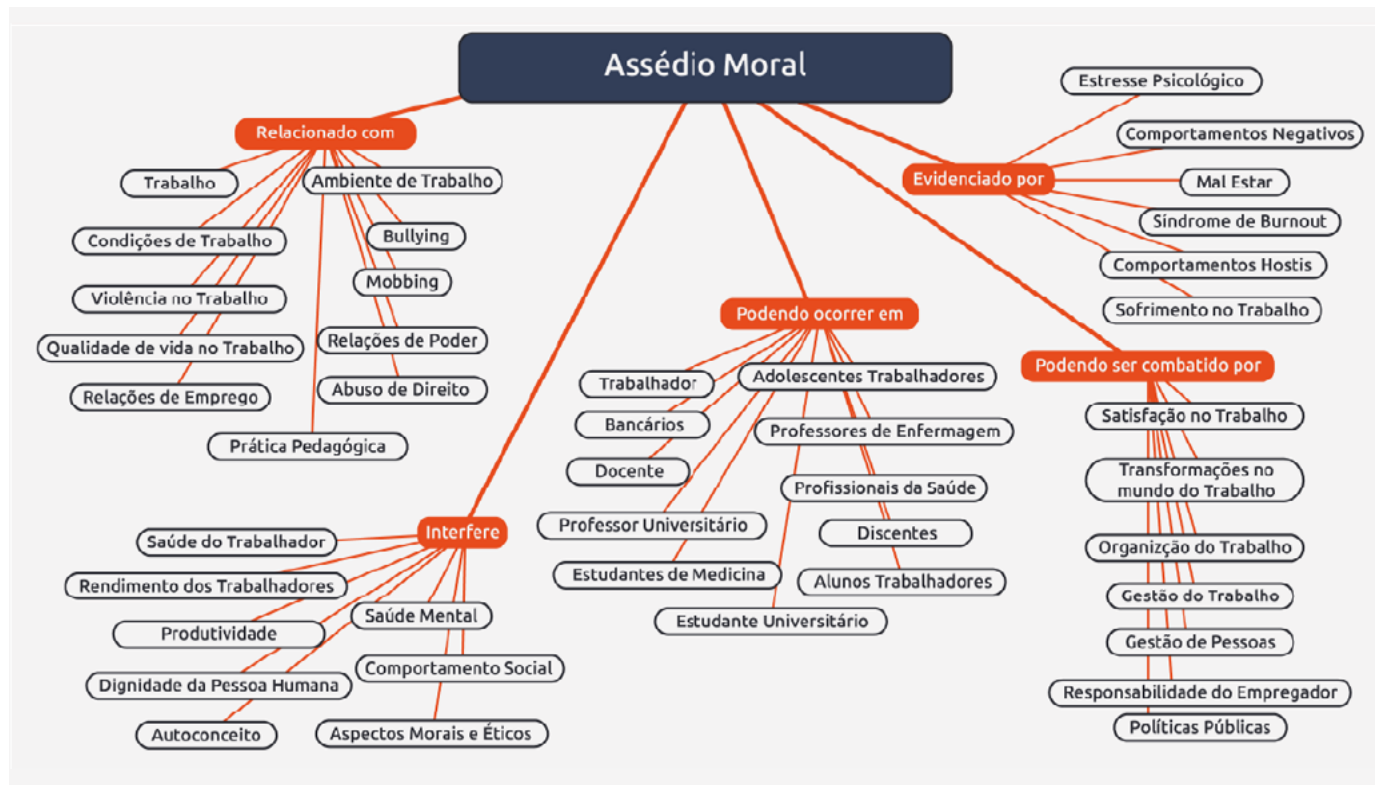


Figura 2 – Mapa conceitual dos descritores dos trabalhos publicados.

Fonte: Costa, 2015.

Para Hirigoyen (2015, p. 56) o principal objetivo do assediador é o seguinte:

“O objetivo do assédio moral é desestabilizar o outro, a fim de não ter mais diante de si um interlocutor capaz de responder. Para isso, instaura-se uma desigualdade ou reforça-se a que já existe pelo elo de subordinação. Desarma-se o adversário antes do combate. Conscientemente ou não, os agressores evitam críticas puramente profissionais e visam ao íntimo, bem onde machuca.”

O assédio moral no trabalho contribui para a perda da autoestima e força o assediado a pedir demissão por não suportar a piora nesse ambiente.

O assédio moral pode ser visto como algo natural em alguns ambientes de trabalho nos dias atuais devido a precariedade das condições de trabalho, o alto desemprego e as suas constantes ameaças para quem está trabalhando, a terceirização do trabalho devido a flexibilização das leis trabalhistas, a falta de informação sobre o significado de assédio moral e suas consequências e implicações, a desqualificação do trabalho e o estilo gerencial que fomenta o individualismo e a concorrência acirrada entre os trabalhadores de uma organização, com vista ao aumento da produção (JACOBY, MONTEIRO, 2014).

Segundo Jacoby, Monteiro, (2014, p. 44)

A falta de informação sobre o que seria o assédio moral no local de trabalho é outro aspecto relevante, uma vez que muitos trabalhadores não sabem que alguns comportamentos

sutis ou mesmo estratégias de gerenciamento são atos de violência psicológica no local de trabalho e assédio moral. Apesar de muitos trabalhadores perceberem que estão sendo vítimas de violência por estarem expostos a atos negativos, evitam ser vistos como tal, pois do contrário poderiam ter sua imagem associada à fraqueza, passividade e posição inferior (Amazarray, 2010).

Algumas pessoas são vítimas do assédio moral, mas não relatam porque essa condição pode ser prejudicial para a sua permanência na organização ou pelo medo de perder o seu status e como atualmente o desemprego está num patamar elevado, o trabalhador prefere não se expor, mas essa condição provavelmente irá afetar a sua produtividade e as consequências poderão ser transferidas para o ambiente familiar (JACOBY, MONTEIRO, 2014).

As principais características dos elementos integrantes do assédio moral são:

- A) Sujeitos: Sujeito Ativo: (assediador) empregado ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; Sujeito Passivo: (vítima/ assediado) empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado; B) Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade; C) Reiteração e sistematização: atos, gestos e atitudes de forma reiterada, não sendo somente uma vez ou outra, mas de forma constante e reiterada, com certa regularidade. D) Consciência do agente: o agressor deve ter em seu íntimo o objetivo e a intenção de agredir, de causar mal a uma pessoa (ALKIMIN, 2005, p. 41).

2.1.1 Tipologias

O assédio moral acontece de forma variada. Os principais tipos são: individual e coletivo, imotivado e motivado ou estratégico, vertical, horizontal e misto ou combinado. Os tipos vertical, horizontal e misto dizem respeito a função desenvolvida pela identidade do sujeito ativo na relação laboral (SILVA, 2012). Abaixo se encontra a figura 3 com algumas modalidades de assédio moral.



Figura 3 – Modalidades de assédio moral.

Fonte: Vasconcelos, 2015.

O assédio moral coletivo ocorre contra um grupo ou comunidade de trabalhadores de uma empresa. Como exemplo pode-se citar as campanhas relacionadas a produtividade, com as suas respectivas penalizações para quem não conseguir atingir as metas determinadas pela empresa.

O assédio moral individual ocorre contra um determinado indivíduo. Como exemplo pode-se citar a continuidade de um determinado constrangimento com o objetivo de desestabilizar a pessoa e com o intuito de forçá-lo a pedir demissão.

Assédio moral imotivado, esse tipo de assédio não tem um objetivo específico. Pode ocorrer com a degradação do relacionamento existente entre as partes, através de atos de grosseria constantes e rotineiros, com restrições na liberdade de expressão, de relacionamento e de comunicação do outrem, o que de certa forma contribui para tornar o ambiente de trabalho hostil e inseguro.

O assédio moral motivado ou estratégico tem um objetivo específico. Costuma ocorrer com a utilização de estratégias para esse fim. A sua ocorrência pode ser por meio de vigilância acentuada e constante da prestação de serviço, responsabilização pública decorrentes de não atingimento de metas, estímulos a competições de forma bem incisiva com ameaças de perda de emprego. Pode também ser por meio de zombarias, ironias, desqualificação, menosprezo, inferiorização, rebaixamento, redução salarial ou de atividade laboral com o objetivo de fragilizar a autoestima, para forçá-lo a pedir demissão. Como exemplo pode-se citar a obrigação de fazer determinados atos ou uso de vestimentas constrangedoras perante os seus pares. Pode ser também a transferência do empregado para um local mais longínquo em relação ao seu local de residência, como também a perseguição com relação a colaborador que retorne de licença por motivos de saúde, reabilitação, reclamação trabalhista ou qualquer outro tipo. Todos esses atos têm em comum forçar o trabalhador a pedir demissão.

Assédio moral vertical, esse tipo diz respeito às relações de trabalho decorrentes das diferenças das posições hierárquicas em uma organização. Pode ser ascendente ou descendente. O tipo ascendente ocorre quando o assediador é o subordinado e o descendente tem como assediador o superior hierárquico (mobber) ou o próprio empregador.

O assédio moral vertical descendente (que vem da hierarquia) é o mais habitual, conhecido vulgarmente como bossing (SILVA, 2012), e caracteriza-se com ofensas feitas de forma constante, reiterada e corriqueira ao relacionamento saudável. Essas práticas nefastas algumas vezes são utilizadas pelos que exercem a função hierárquica superior quando se sentem ameaçados do seu cargo pela ascensão de um subordinado como forma de afastar os que o “ameaçam” e também serve para marcar e/ou delimitar o seu espaço (GOUVEIA et al, 2012).

O assédio moral vertical ascendente caracteriza-se através de práticas vexatórias como, por exemplo, a desobediência de uma ordem passada pelo superior hierárquico, principalmente quando eles são inexperientes ou com pouco conhecimento das atividades laborais, com o objetivo de desestabilizá-lo ou desacreditá-lo perante os seus pares. Esse tipo de assédio não é muito corriqueiro.

Assédio moral horizontal, esse tipo de assédio moral ocorre com pessoas do mesmo nível

hierárquico, ou seja, colegas de trabalho sem relação de subordinação. Para que esse tipo de assédio ocorra pode haver a tolerância do empregador quando mantém o ambiente de trabalho com clima antiético e com características de práticas individualistas, com fomento para rumores e uso de artifícios imorais ou ilegais que objetivem não permitir a ascensão dos outros colegas (BELMONTE, 2012).

As principais manifestações são: brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, gestos obscenos, isolamento entre outras.

Assédio moral misto é característico da cumulação do assédio moral vertical e horizontal. O indivíduo é assediado moralmente pelos seus superiores hierárquicos e pelos colegas do mesmo nível hierárquico e que não mantém nenhum nível de subordinação.

2.1.2 Causas do Assédio Moral

As causas do assédio moral são os indivíduos e o ambiente externo (HIRIGOYEN, 2000; BARRETO, 2000).

Existem diversas causas relativas ao assédio moral e que tem como resultado as diversas formas de assédio como pode ser visto conforme a figura 4.

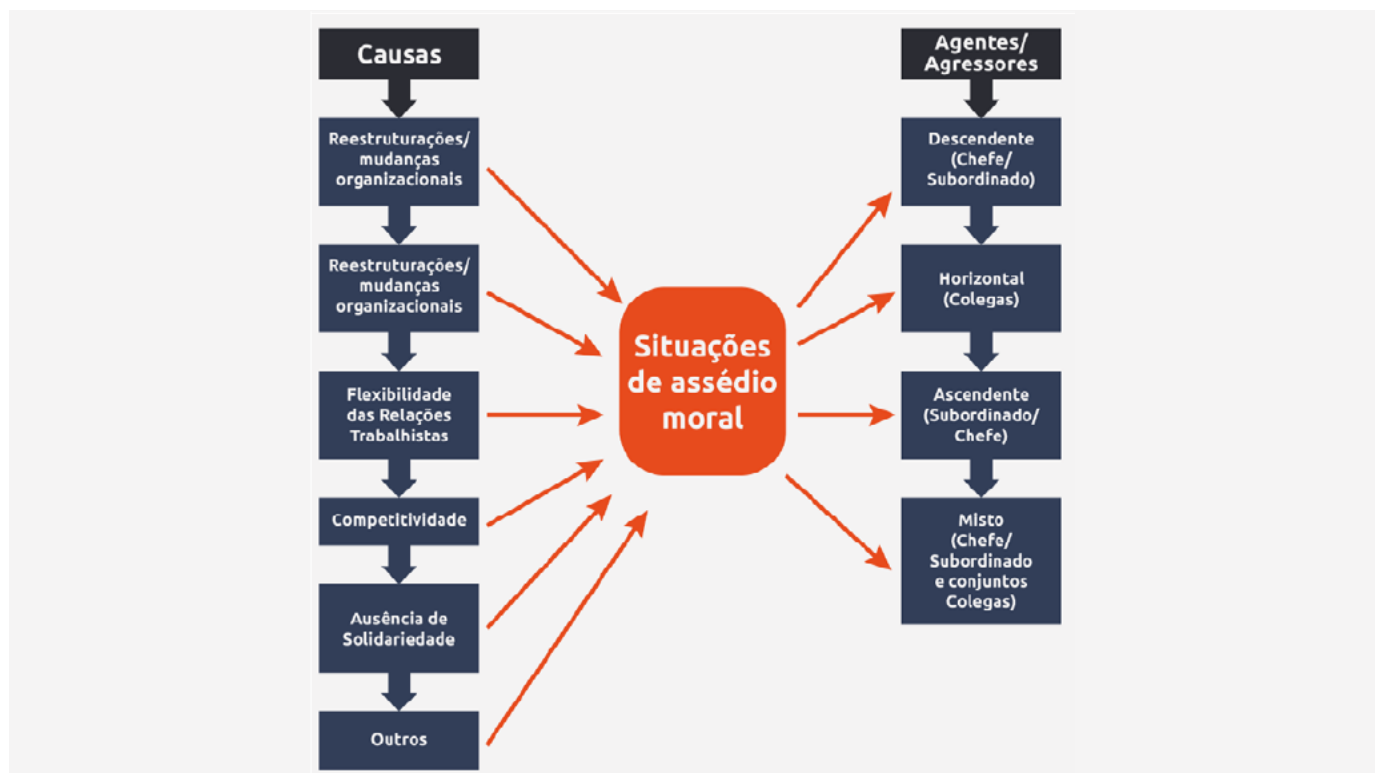


Figura 4 – Fatores que propiciam o assédio moral.

Fonte: Arenas, 2013.

Como verificado na figura 4 acima o ambiente externo é um fator preponderante para que ocorra o assédio moral, como por exemplo, o macro cenário econômico que força as empresas a agirem de modo que consigam se manter no mercado e não reduza a sua razão de ser que é o lucro e com essa condição prioriza a redução do seu quadro funcional, o que de certa forma induz as pessoas a quererem lutar nessa selva com as ferramentas que possui e uma delas é a perversidade com o outro de forma que o induza a pedir demissão.

2.1.3 Consequências do Assédio Moral

O assédio moral constitui-se em uma situação nefasta para quem é a vítima desse ato onde acarreta danos emocionais para o trabalhador seja ele servidor, terceirizado, estagiário ou qualquer outro tipo de trabalhador.

As vítimas normalmente são pessoas de boa índole, capacitadas, ingênuas e que tem a capacidade de acreditar nos outros e nas coisas que fazem. Conforme Hirigoyen (2002, p.153)

[...] a vítima é escolhida porque estava a mão, ou porque de um modo ou de outro, se tornou incômoda. É um objeto intercambiável do agressor e que cometeu o erro de se deixar seduzir, ou foi lúcida demais. Ela só interessa ao perverso na medida em que é utilizável e passivamente aceita a sedução. Torna-se objeto de ódio a partir do momento que dele escapa ou não tem mais nada a dar. O agressor escolhe calculadamente sua vítima, pois ele teme e foge dos outros perversos narcisistas. [...] Esses casos são comuns nas empresas, pois para o perverso é mais divertido menosprezar e zombar de alguém quando se tem um espectador ou uma plateia que estimula.

A humilhação compromete a sua autoestima, a sua identidade, sua dignidade e suas relações sociais e afetivas, gerando graves danos para a sua saúde e bem-estar, com potencial para agravar quadros de estresses, depressão, alcoolismo, insônia, pressão alta, disfunção alimentar com tendência a engordar ou emagrecer ao extremo, redução da libido entre outros, podendo evoluir para uma incapacidade ou morte.

Ainda mais agravada a situação é quando os sintomas das consequências do assédio começam a surgir da seguinte forma: Conforme Hirigoyen (2000), são estresse crônico (palpitações, falta de ar, fadiga, perturbações do sono e da fome, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais), perturbação ansiosa generalizada, estado de apreensão e antecipação constantes, ruminações, estado de tensão e hipervigilância permanente, isolamento social e medo. Em alguns assediados, a resposta é fisiológica como úlceras gástricas, doenças cardiovasculares, de pele, emagrecimento, fraqueza, chegando até a desnutrição. De acordo com a autora, as perturbações psicossomáticas não resultam da agressão propriamente dita, mas, da incapacidade de reagir do assediado. A capacidade de resistir leva o assediado a um esgotamento psíquico e perturbações duradouras. Alguns assediados podem ter hospitalização psiquiátrica. Diante do exposto, podemos assegurar que, o assédio moral é uma triste realidade vivenciada em vários ambientes de trabalho.

Outras consequências para o assediado são: perda de motivação, criatividade e capacidade

de liderança, aumento da ansiedade, insegurança e outras doenças, aumento das doenças profissionais e acidentes do trabalho, dificuldades de permanecer no emprego ou no posto de trabalho. Como extremo há o suicídio.

Para o assediador a consequência pode ser a perda de emprego por justa causa por se constituir em uma falta grave, o que torna impossível a sua permanência no emprego. Pode responder nas esferas civis pelo ato ilícito perpetrado contra o seu semelhante como determina o Código Civil nos artigos 186, 187 e 927.

Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187 – Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Para a organização as principais consequências são: queda ou redução da produtividade, troca constante de colaboradores, aumento relativo das ações trabalhistas por danos morais, alteração da qualidade do serviço e do produto, doenças profissionais, elevado absenteísmo, danos no equipamento, aumento de erros e acidentes, aposentadoria prematura, ambiente desfavorável para o trabalho, exposição negativa da marca, licenças médicas, demissões entre outros.

A sociedade vai ser responsável por arcar os custos imputados ao assediado devido às doenças que lhe são pertinentes. São as seguintes as consequências para a sociedade: custos de processos administrativos e judiciais, custos com tratamento médico e reabilitação, despesas com benefícios sociais como auxílio doença e aposentadoria precoce.

2.3.4 Configurações do Assédio Moral

As premissas de configuração do assédio moral são as seguintes:

- **Intencionalidade.**

Segundo Hirigoyen a intencionalidade diz respeito a vontade e consciência do assediador para praticar o ato, com o objetivo de querer prejudicar a vítima, destruir a sua auto-estima, anular ou excluir uma pessoa ou um grupo. Essa condição tem de ser frequente e repetitiva ao longo do tempo. O principal objetivo do assediador é forçar a vítima a sujeitar-se aos seus caprichos ou forçá-la a sair desse ambiente quer seja na forma dimensional ou na solicitação de mudança de local ou setor de trabalho.

- **Direcionalidade ou escolha de alvos.**

Quando o assediador direciona a sua prática para um determinado indivíduo ou grupo, em que vão sofrer as agressões, associado ao processo de perseguição, além de envolver comunicações hostis, antiética e direcionada sistematicamente para o seu alvo.

- **Duração, frequência e habitualidade.**

As agressões podem ocorrer repetidas vezes ao longo de um período. Essa periodicidade varia conforme alguns estudiosos.

Leymann (1996) constatou como superior a 12 meses, enquanto que Einarsen et al. (2003) observou em média 18 meses, Hirigoyen (2005) um pouco mais de 40 meses e Margarida Barreto (2006) de 3 a 36 meses (ARENAS, 2013, p. 48).

Não há um tempo médio padrão para a concretização do assédio moral, mas a intenção do assediador, que não se constitui apenas de um único ato isolado ou sem objetivo de destruir a autoestima da vítima, mas a sua constância e repetitividade objetiva.

3. METODOLOGIA

Nos parágrafos seguintes há um delineamento das diferentes etapas da pesquisa composta da descrição do tipo de pesquisa efetuada, do instrumento de coleta, do procedimento de coleta, da técnica de coleta e do modelo de análise. O principal objetivo é explicar de forma científica os objetivos formulados, de forma a resolver o problema.

O posicionamento ético do pesquisador relacionado ao desenvolvimento do processo da pesquisa foi direcionado e baseado nas recomendações éticas dispostas em diretrizes e normas regulamentadoras para a pesquisa que envolve seres humanos, levando em consideração o consentimento livre e espontâneo dado pelo pesquisado, com a garantia do anonimato e sigilo de dados confidenciais.

O presente trabalho iniciou-se com uma pesquisa do tipo descritiva, que permitiu o aprofundamento nas questões norteadoras do assédio moral. Na concepção de Gil, (1999), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados. O trabalho realizado é de caráter qualitativo para verificar a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho dos alunos da EAUFBFA que estão ou estiveram estagiando no período em que era aluno da universidade. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado desenvolvido exclusivamente para essa pesquisa.

As informações necessárias para o desenvolvimento do trabalho foram obtidas pela coleta de dados primários e secundários. Para Malhotra (2001), dados primários são aqueles coletados para fins diferentes do problema em pauta e dados secundários são os originados do pesquisador para solucionar o problema da pesquisa. Através dos dados secundários, foi levantada uma pesquisa

bibliográfica sobre o assunto pertinente assédio moral, realizada em diversas fontes primárias como teses, dissertações, trabalhos de conclusão, artigos científicos, livros, sítios. Em destaque foi utilizada a obra de Marie France Hirigoyen, demonstrando o fenômeno social do assédio moral, sendo que suas obras são as mais utilizadas na atualidade.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituída principalmente de livros e artigos científicos. A principal vantagem desta pesquisa reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente (GIL, 2002).

A fonte dos dados primários foi realizada através da circulação de questionários para os alunos da EAUFBA que atuaram ou ainda atuam como estagiários que sofressem algum tipo de assédio moral no seu respectivo ambiente de trabalho. Os questionários foram acompanhados pelo entrevistador e as informações foram sigilosas para que os respondentes ficassem à vontade para responder sem ser pressionado. A amostra utilizada não foi probabilística por disponibilidade dos respondentes.

Segundo Marconi e Lakatos (2006), os questionários são instrumentos de coleta de dados constituídos por uma série de perguntas, que devem ser respondidas por escrito. Sendo que essas perguntas foram elaboradas de forma objetiva com respostas únicas sem a necessidade de identificação dos discentes e pertinentes aos objetivos do estudo proposto e elaborado pelo pesquisador, com a aprovação da orientadora, portanto, o respondente pode escolher apenas uma alternativa para cada questão. Esses questionários foram enviados por e-mail através do link do formulário *Google Forms*, para discentes matriculados no semestre 2019.1, da EAUFBA. Esse questionário foi dividido em três partes distintas: A primeira refere-se a caracterização dos discentes da EAUFBA, a segunda diz respeito a possibilidade de identificação das práticas de assédio moral vivenciados pelos mesmos, e a terceira refere-se as consequências possíveis que as práticas de assédio moral podem trazer na vida desses discentes.

A população estimada é de 811 discentes. O horário da coleta é de 24 horas, por se tratar de uma pesquisa online e que não há horário especificado para os respondentes, apenas o prazo da pesquisa disponível que foi do dia 21 ao dia 28 de junho de 2019.

Um pré-teste foi realizado antes da realização da pesquisa definitiva. Foram utilizados cinco questionários que foram distribuídos de forma não aleatória, porém dirigida a cinco estudantes, com o objetivo de verificar a validade ou relevância das questões, a adequação do vocabulário apresentado, o número e as ordens das perguntas formuladas, identificação e correção das possíveis falhas e a facilidade da compreensão das perguntas formuladas como determina e orienta Marconi e Lakatos (1999).

O material foi analisado qualitativamente, foi utilizado o método análise de conteúdo para fazer a análise de resultado, no qual possibilitou deduções baseadas na parte teórica e na parte prática. A análise do conteúdo é uma ferramenta adequada para análise de dados qualitativos (BARDIN, 2009). No próximo capítulo serão abordados os resultados obtidos através do envio por e-mail do questionário que é o instrumento de coleta de dados.

4. ANÁLISES DOS RESULTADOS

Os resultados da coleta de dados primários, com 27 alunos, foram realizados com a declaração dos respondentes em relação a participação de categoria voluntária, sem gratificações financeiras e de natureza sigilosa, para fins acadêmicos. Os resultados apresentados a seguir foram tabulados no software de pesquisa *Google Forms* e são apresentados seguindo a ordem de composição da estruturação do questionário.

Em relação ao perfil da comunidade da EAUFBA, no que diz respeito ao gênero, a maioria dos membros do grupo se auto declararam como sendo do gênero feminino, com 63,0% dos respondentes. Exceto o gênero masculino com 37%, nenhuma outra modalidade foi mencionada, como pode ser visto na Figura 5. No curso de Administração a predominância são de pessoas do gênero feminino e a pesquisa comprova essa condição.

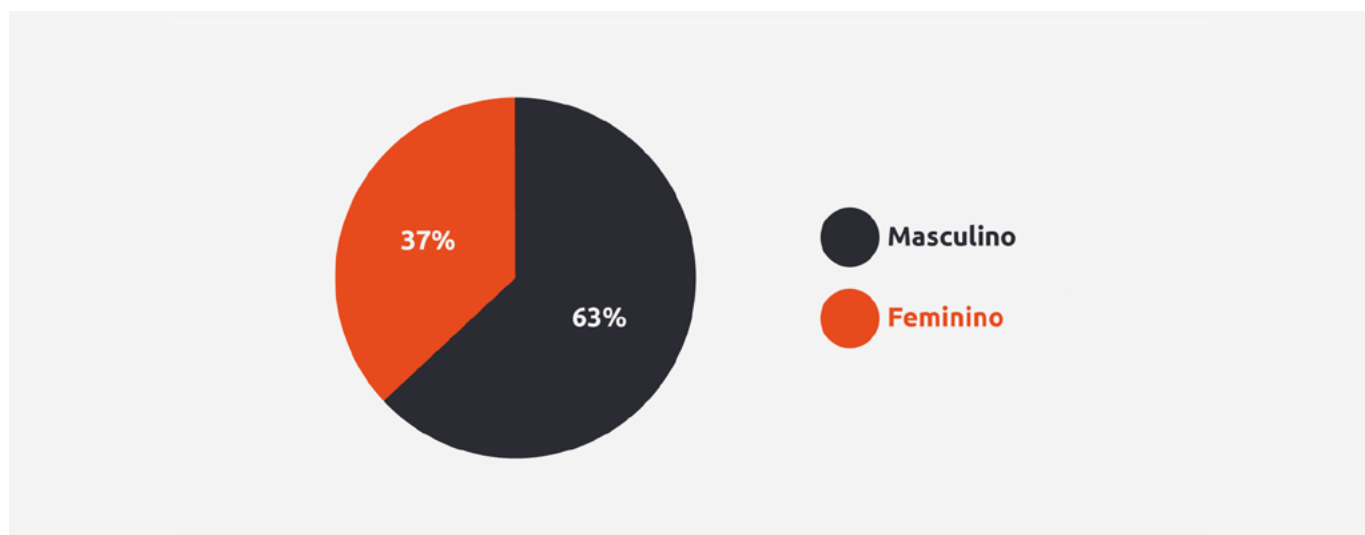


Figura 5 – Gráfico do Gênero.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

Segundo pesquisa levantada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) aproximadamente 60% do público do curso de Administração é do gênero feminino e aproximadamente 40% são do gênero masculino (INEP, 2017), logo se percebe que os dados levantados durante a pesquisa se alinham com os últimos dados levantados pelo censo de 2017 do INEP.

Em relação à faixa etária, 29,6% apresentarem idade entre 16 a 25 anos e 66,7% entre 26 a 35 anos e 3,7% apresentaram idade superior a 35 anos, conforme indicado na Figura 6.

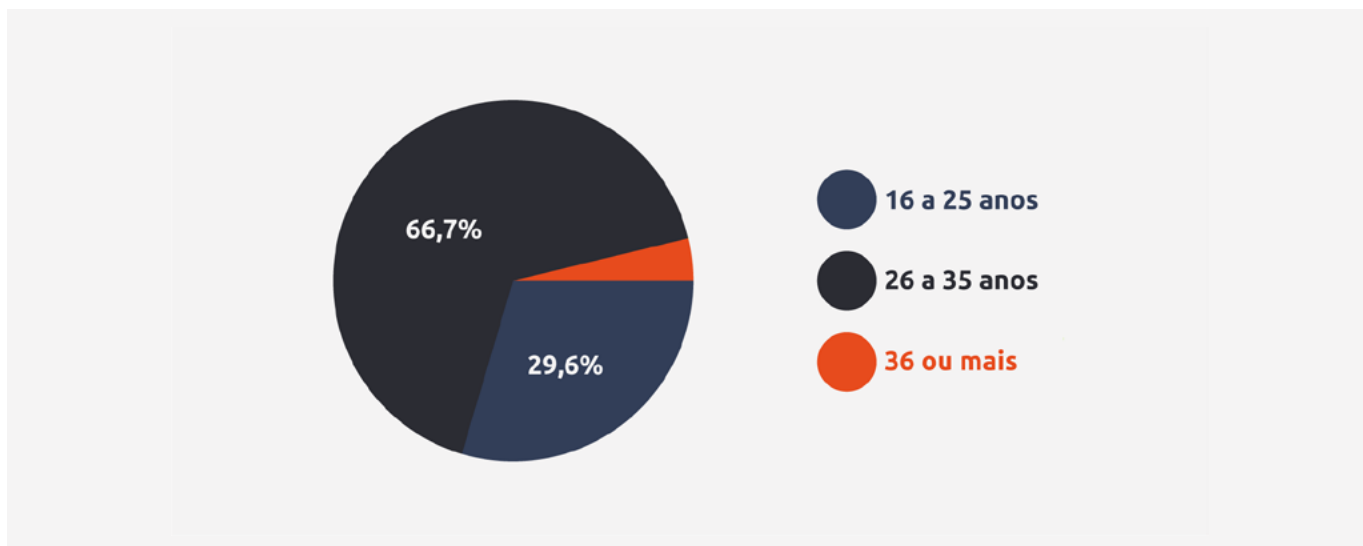


Figura 6 – Gráfico da faixa etária dos discentes da EAUFBFA.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

A Figura 6 está coerente com o período em que é ofertada de forma obrigatória a disciplina Estágio Curricular – ADM221, que ocorre a partir do sexto semestre, equivalente ao terceiro ano do curso, o que é coerente com a faixa etária predominante dos respondentes.

Após estabelecer o perfil dos discentes do curso de administração da EAUFBFA, foi investigada em que tipo de organização que esses discentes estagiam ou estagiaram. Foi detectado através das respostas que 58,0% desses discentes atuam em organização pública e 41,7% em privada. Sendo que nas organizações públicas, o assédio moral pode ocorrer de forma duradoura por conta impunidade e burocracia presente no setor público. Conforme Hirigoyen (2002), o assédio moral no setor público é mais acentuado e podem durar anos, pois em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devida uma falta muito grave.

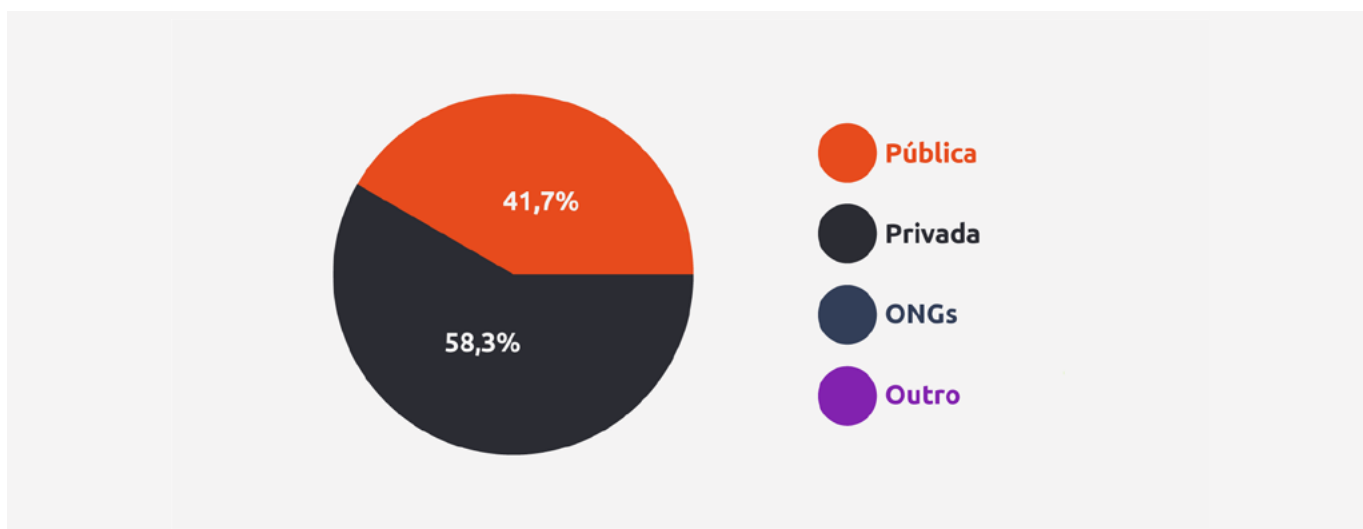


Figura 7 – Gráfico do tipo de organização do estágio.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

Entre os discentes foi verificado que um maior número de respondentes está estagiando na área financeira com 40,74%, seguido das áreas de logística e de projetos com 14,81% em cada uma dessas áreas e 4,2% na área de consultoria.

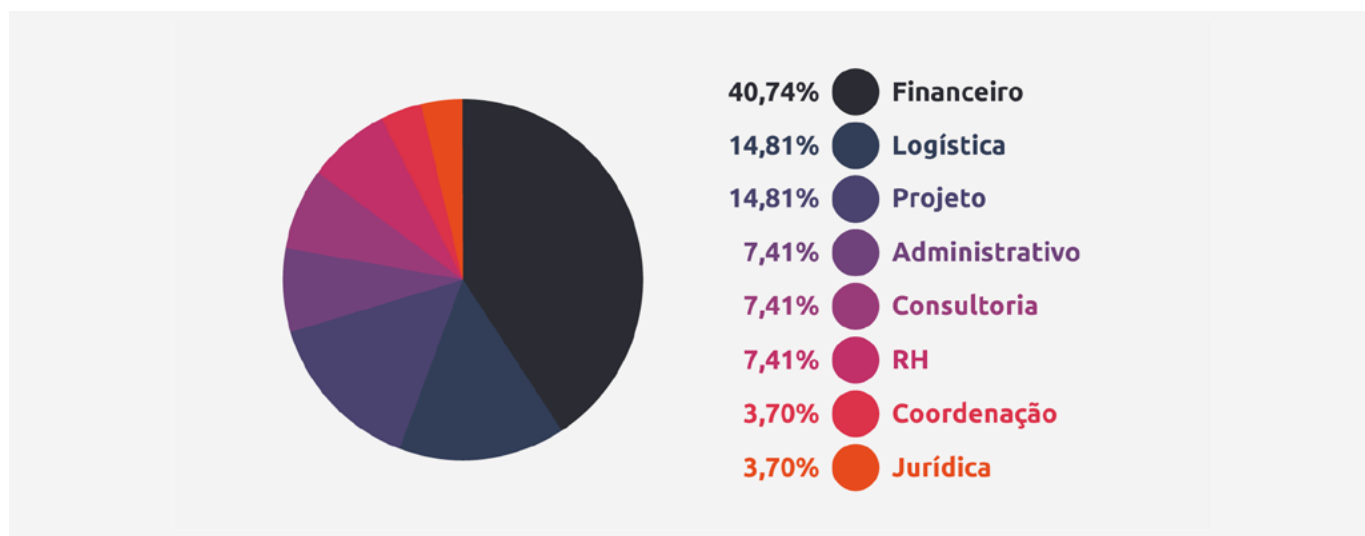


Figura 8 – Gráfico da área de atuação.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

Referentes à atuação dos respondentes, 88,9% dos discentes estão estagiando e 11,1% dos respondentes não estão estagiando. Esse universo de estudantes estagiários são os que a presente pesquisa foca, de forma que possa ter base para responder os objetivos propostos no trabalho.

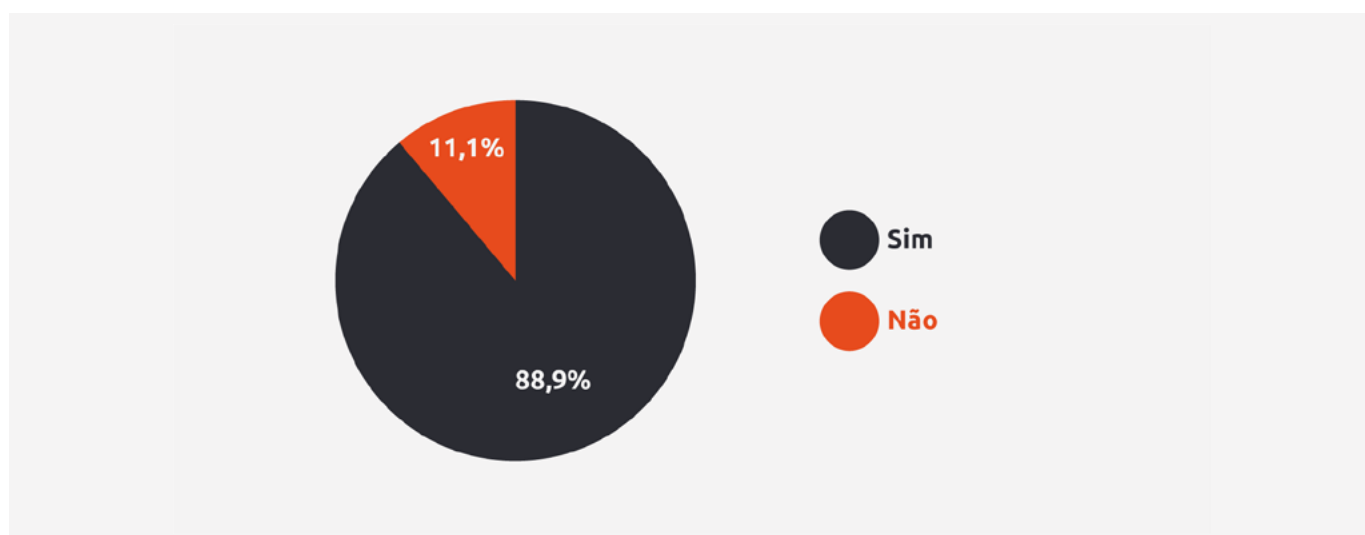


Figura 9 – Gráfico da situação quanto ao estágio.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

O turno em que o discente faz o estágio foi o vespertino com 87,5% e no turno masculino esse quantitativo foi de 12,5%. Esse número pode ser justificado porque a grade do curso é de

disciplinas ofertadas no turno matutino na EAUFBA.

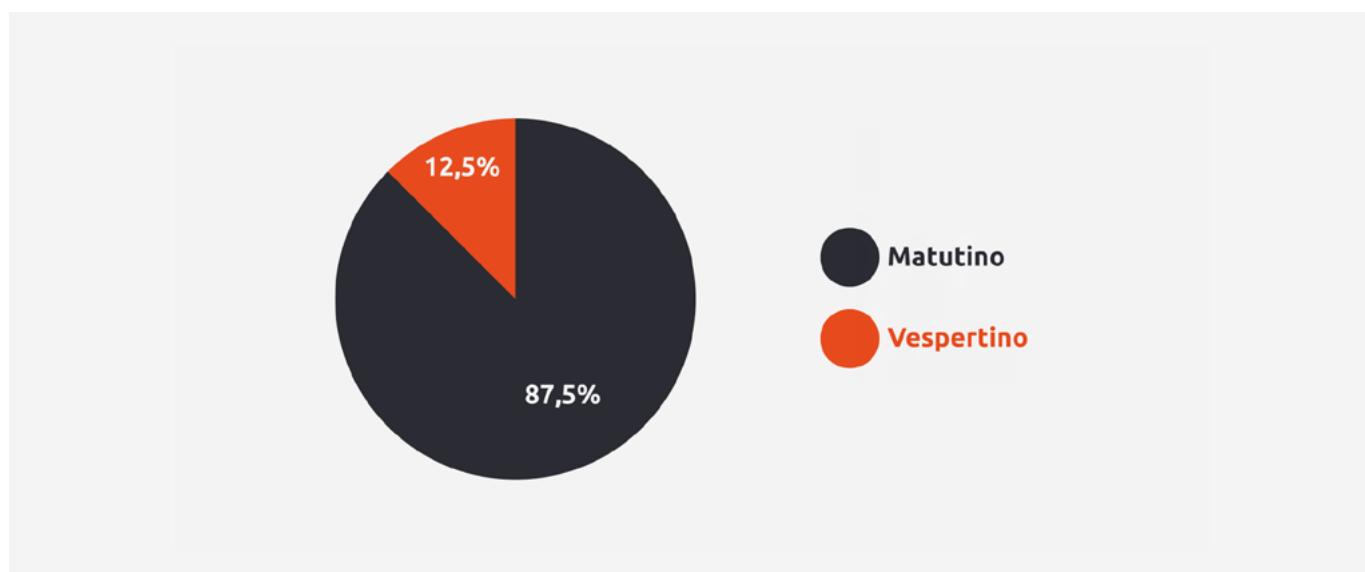


Figura 10 – Percentual do turno de estágio.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

Em seguida, os participantes foram questionados a respeito da percepção em relação às práticas de assédio em seus respectivos ambiente de trabalho. Nesse sentido, as percepções dos discentes da EAUFBA apontam a presença de assédio moral, sendo que aproximadamente 70,8% afirmam que sofreram, presenciaram ou ouviram falar de práticas assédio nos seus respectivos ambientes de trabalho e 29,2% afirmam que não sofreram, presenciaram ou ouviram falar de práticas assédio nos seus respectivos ambientes de trabalho.

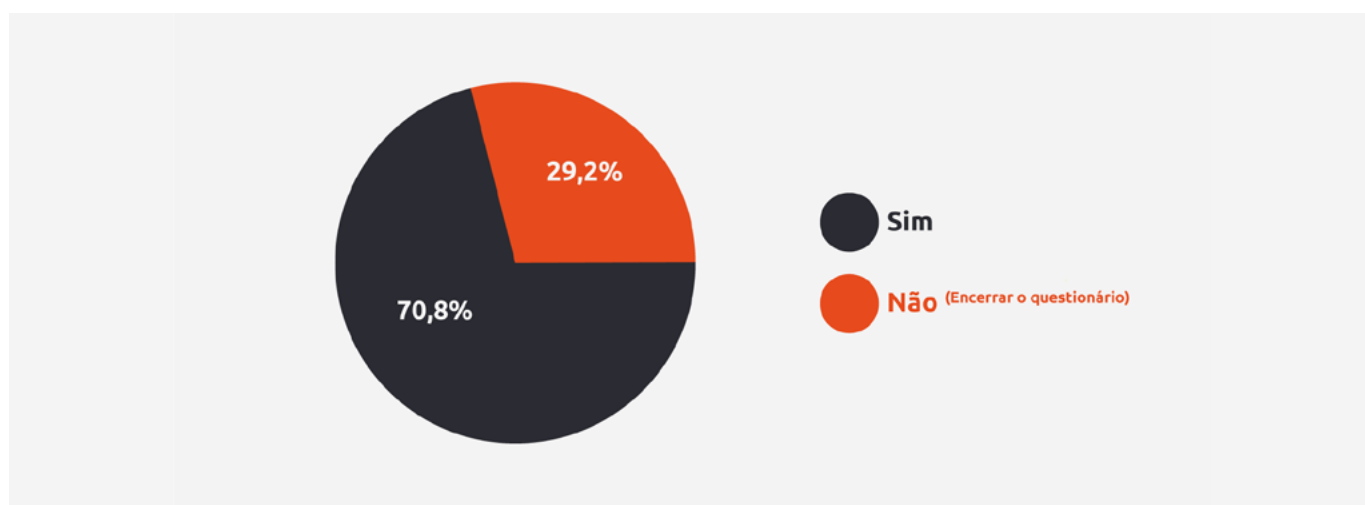


Figura 11 – Gráfico da percepção de práticas de assédio moral dos discentes da EAUFBA em seus respectivos ambiente de trabalho.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

Dessa forma, fica evidenciado, que o ambiente organizacional não está imune ao assédio moral. Em concordância com FERREIRA (2004, p 37) pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ou seja, o ambiente organizacional está em destaque dos setores que predominam práticas de assédio moral.

Partindo do conceito, apresentado por Marie- France Hirigoyen onde ela afirma que:

“Assédio Moral no local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.”

A fim de identificar as vítimas, foram questionados se já sofreram assédio moral no estágio, dos respondentes 29,41% afirmaram absolutamente que foram vítimas de assédio e 41,18% afirmam que talvez tenham sido vítimas de assédio moral.

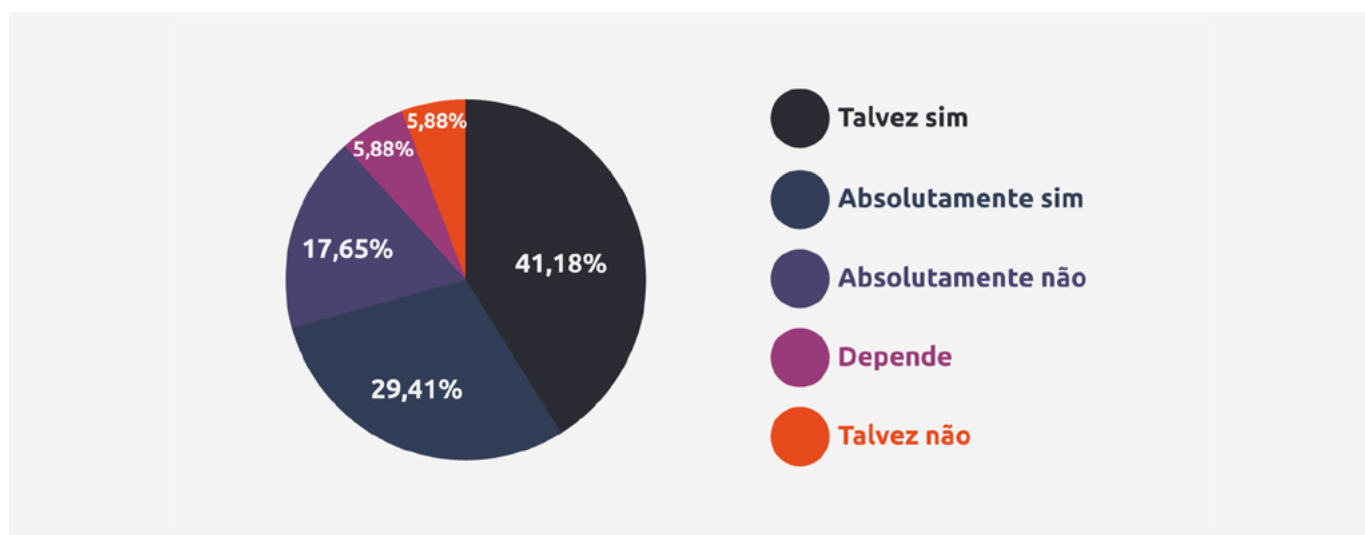


Figura 12 – Gráfico do percentual das Vítimas de assédio moral no local de estágio.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

No que se refere às direcionalidades de assédio moral, foram perguntadas quais foram as direcionalidades presenciadas ou vivenciadas pelo discente da EAUFBA e como classificariam o assédio, houve apenas 16 respostas no universo de 27 respondentes, o que infere a concluir que os outros 11 discentes não sofreram assédio. Para a maioria expressiva dos alunos, a direcionalidade de assédio vertical descende foi de 81,25%, praticado pelo superior hierárquico, seguido pelo assédio horizontal com 12,5%, praticado entre indivíduos do mesmo nível. Sendo que o respondente poderia indicar mais de uma direcionalidade sofrida.

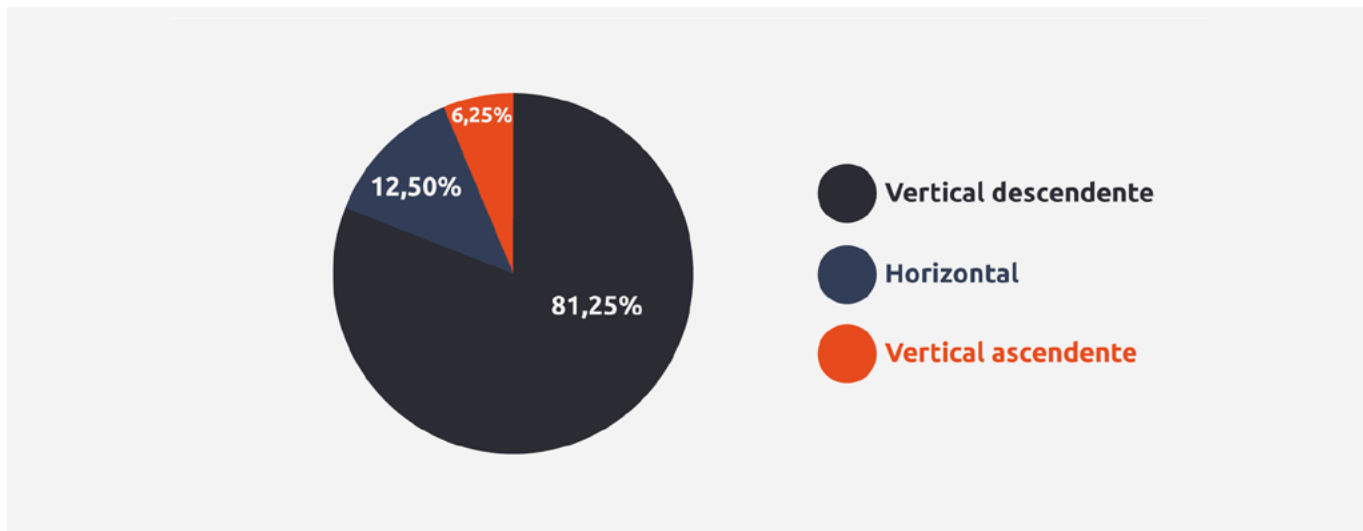


Figura 13 – Direcionalidades de assédio apontadas pelas vítimas.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

O resultado do gráfico da Figura 13 comprova a colocação de Silva (2012), que aponta o assédio moral vertical descendente como o mais habitual, conhecido como *bossing*, caracterizado com ofensas feitas de formas constantes, reiterada e corriqueira ao relacionamento saudável. Em destaque também, aparece o assédio moral horizontal que é caracterizado pela disputa e agressões entre indivíduos que ocupam mesmo nível hierárquico, que reagem diante da dificuldade de suportar as diferenças. Nas organizações esse tipo de assédio aparece pela falta de ética, uso de atitudes incorretas individualistas que gera discriminações e vítimas.

Ao questionar sobre a posição da vítima e como reagiu após sofrer assédio moral em seu respectivo ambiente de trabalho. As reações mais citadas estão expostas na Figura 14.

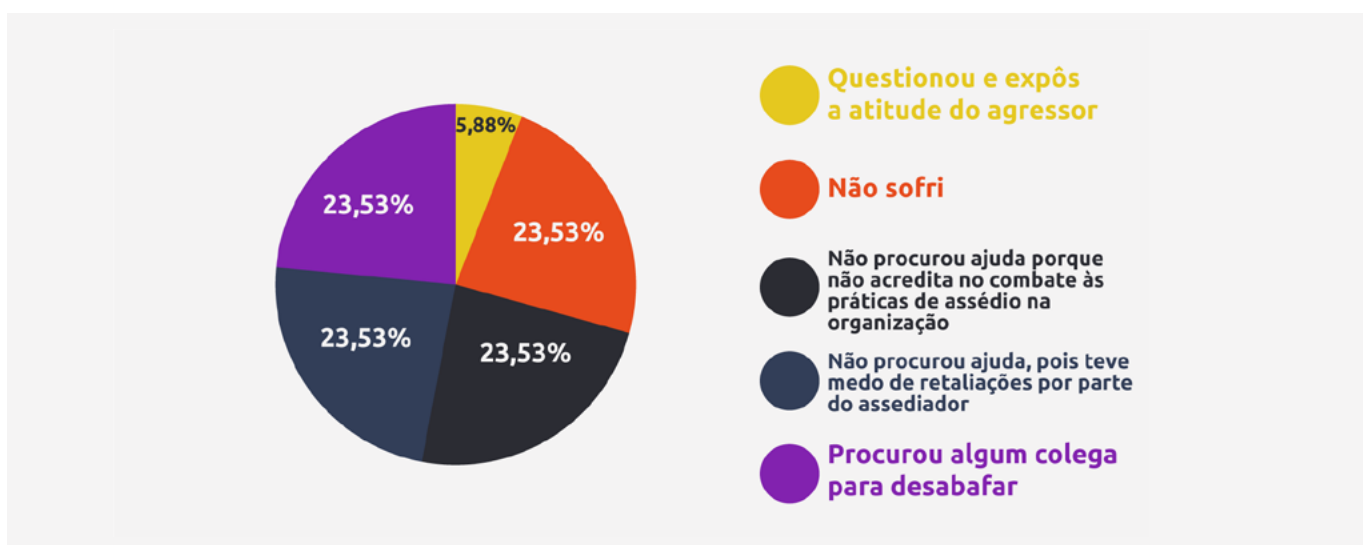


Figura 14 – Posicionamento da vítima após sofrer assédio moral.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

De acordo com resultados obtidos em relação as vítimas de assédios moral a reação foi a seguinte: somente 23,53% das vítimas de assédio procuraram algum colega para desabafar; 47,06% não procuraram ajuda e desses 23,53% teve como motivo o medo de retaliações por parte do assediador e 23,53% porque não acredita no combate às práticas de assédio na organização; 23,53% relata que não sofreu assédio moral; e finalmente apenas 5,88% questionou e expôs a atitude do agressor. Em concordância, Jacoby, Monteiro (2014) diz que algumas pessoas são vítimas de assédio moral, mas não relatam porque essa condição pode ser prejudicial para a sua permanência na organização, o que aconteceu com 23,53% dos respondentes da pesquisa.

Ainda sobre as agressões sofridas pelas pessoas, Costa et al (2015) argumenta que podem estar relacionadas a fatores como sociais, econômicos e pessoais, que tem um grande poder de emudecer as vítimas, tendo a reduzir a sua moral, o amor-próprio, causando doenças psicológicas e/ou fisiológicas como medo e outros sintomas.

Dentre as perguntas foi questionado sobre a atitude do espectador e/ou ouvinte em relação à vítima, após a mesma sofrer assédio moral no seu ambiente de trabalho. As atitudes mais citadas estão expostas na Tabela 1.

| Quantidade de respondentes | Atitude em relação à vítima |
|----------------------------|--|
| 29,4% | Acolheu a vítima e recomendou que ela procurasse ajuda. |
| 23,5% | Acolheu a vítima e nada recomendou, pois teve medo de retaliações. |
| 17,6% | Acolheu a vítima e nada recomendou, pois não acreditam no combate as práticas assédio na organização que trabalha. |
| 11,8% | Acolheu a vítima e aconselhou que ela procurasse alguma ajuda especializada para desabafar. |

Tabela 1 – Posicionamento da espectador/ouvinte após relatos de assédio moral.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

Depois da análise dos resultados, foi possível inferir que a maioria dos respondentes não sabe como lidar e reagir às práticas de assédio moral e também pode-se destacar um número expressivo de respondentes que não acreditam no combate de práticas de assédio dentro das organizações em que trabalham, sendo que a maioria dessas organizações é pública.

Em seguida foi questionado a respeito das formas de assédio presentes nas organizações em que os discentes estagiam. Dentre as proposições, citadas são evidenciadas em gráfico ilustrado na Figura 15.

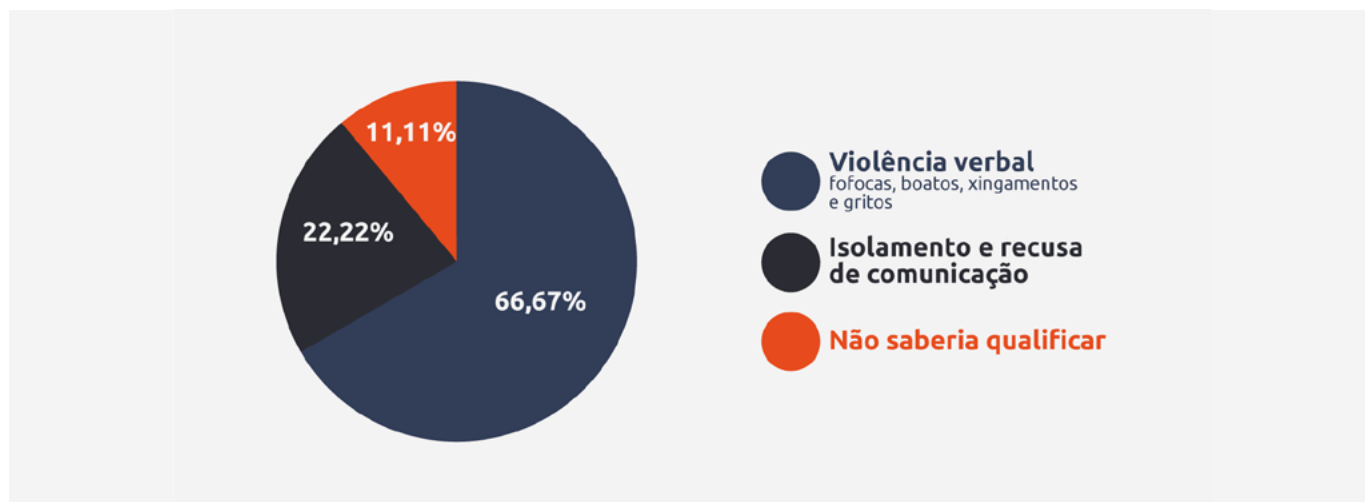


Figura 15 – Gráfico das formas de assédio moral nas organizações.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

Os respondentes declararam que nas organizações em que trabalham a forma de assédio existente, de maioria expressiva 66,67%, é violência verbal como fofocas, boatos, xingamentos e gritos, que pode ser classificado como forma de atentado contra dignidade. Em conformidade, Hirigoyen (2002) mostra que o atentado contra a dignidade é mais conhecido e presenciado por todos e na maioria das vezes é atribuído a culpa as vítimas, que por sua vez não reagem por vergonha e medo. Em segundo lugar aparece o isolamento e recusa de comunicação com 22,22%. Segundo Hirigoyen (2002), refere-se a que dentre as principais formas de assédio, o isolamento e a recusa de comunicação são profundamente sentidos pelas vítimas e trivializada pelo agressor, com atitudes e pequenos gestos que quando repetidas vão machucando e minando o indivíduo agredido. Em terceiro, aparece com 11,11% os que não sabem qualificar. De acordo com Jacoby, Monteiro, (2014) a falta de informação sobre o que seria o assédio moral no local de trabalho é outro aspecto relevante, uma vez que muitos trabalhadores não sabem que alguns comportamentos sutis ou mesmo estratégias de gerenciamento são atos de violência psicológica no local de trabalho e assédio moral.

Em seguida, os participantes foram questionados a respeito dos impactos gerados como consequências do assédio moral em suas vidas. Nesse sentido, as percepções dos participantes apontam se houve ou não impactos e o que as consequências das práticas de assédio moral no ambiente de trabalho trouxeram para suas vidas, sendo que aproximadamente 35,3% afirmam que talvez sim tenham sofrido, presenciado ou ouvido falar de práticas assédio moral, para 23,5% absolutamente não tiveram impactos na sua vida, para 17,6% a resposta foi que depende e para 11,8% ficaram respectivamente no absolutamente sim e talvez não.

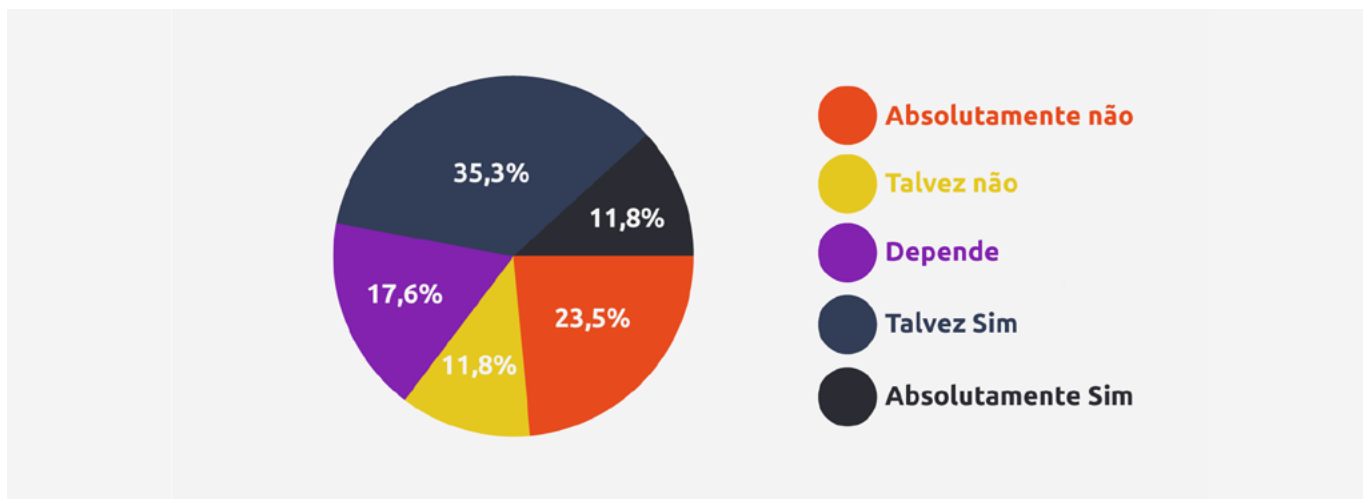


Figura 16 – Consequências do contato do assédio apontadas pelas vítimas em sua vida.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

Ao questionar sobre o fato de vivenciar alguma prática de assédio moral, 64,75 dos discentes responderam que não foram diagnosticados com problemas de saúde, porém, 35,3% apresentaram alguma consequência de saúde relacionada ao assédio.

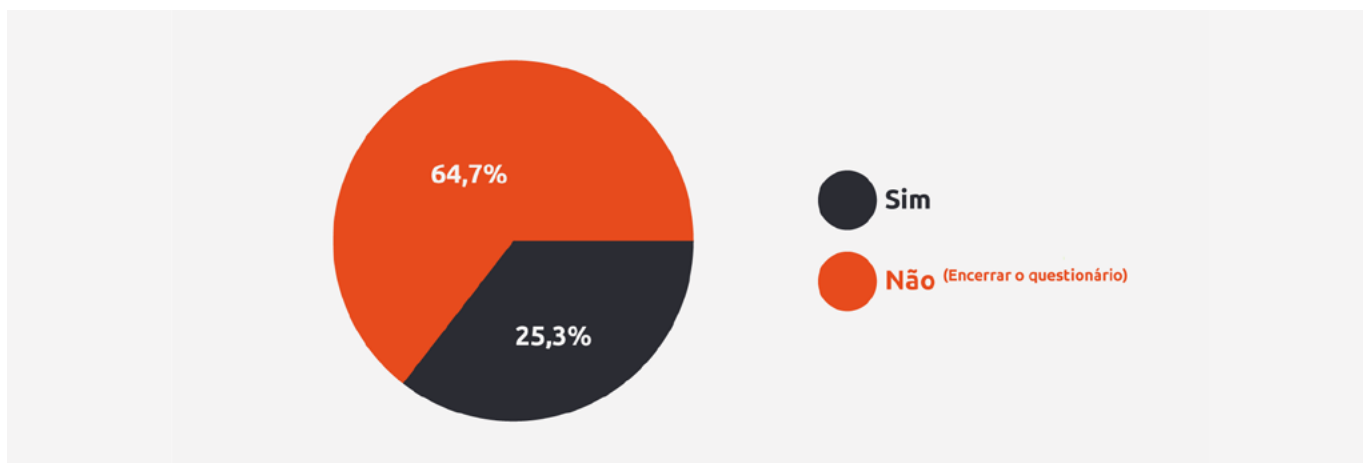


Figura 17 – Diagnóstico de problemas de saúde relacionado com a prática de assédio moral.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

Em seguida, foi analisado no questionário sobre os sintomas relativo ao assédio moral que foram vivenciados pelos discentes em seu ambiente de trabalho. Nesta análise foi possível concluir que 50% desses discentes apresentaram sintomas de ansiedade, 16,7% desmotivação, 16,7% isolamento social, 16,7% estresse. Sendo que 63,3% desses discentes não tiveram necessidade de se afastar do trabalho e 16,7% apresentaram necessidade de se afastar do trabalho.

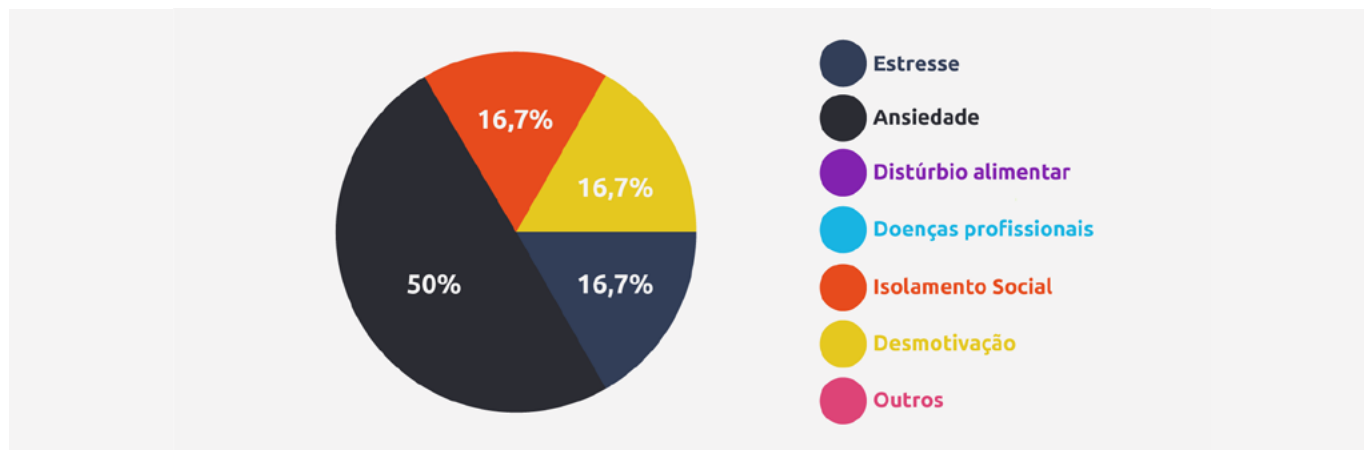


Figura 18 – Diagnóstico de tipos de problemas de saúde relacionado com a prática de assédio moral.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados (2019).

Segundo a OMS, os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais (OMS, 2004). Incluem-se no rol dos psicopatológicos todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão (incluindo apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos etc.), mudanças de humor (ciclotimia), e irritabilidade (disritmia).

Nesse contexto vale ressaltar que as agressões psicológicas com os trabalhadores por parte do assediador desenvolvem nos assediados vários problemas de saúde como: dificuldade para pensar e angústia, desenvolvem um estado de ansiedade permanente e amnésias, que, na maior parte vezes, necessitam de medicamentos e tratamentos médicos. Os sintomas e as reações mais comuns no assediado, conforme Hirigoyen (2000), são estresse crônico (palpitações, falta de ar, fadiga, perturbações do sono e da fome, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais), perturbação ansiosa generalizada, estado de apreensão e antecipação constantes, ruminações, estado de tensão e hipervigilância permanente, isolamento social e medo. Em alguns assediados, a resposta é fisiológica como úlceras gástricas, doenças cardiovasculares, de pele, emagrecimento, fraqueza, chegando até a desnutrição. De acordo com a autora, as perturbações psicossomáticas não resultam da agressão propriamente dita, mas, da incapacidade de reagir do assediado. A capacidade de resistir leva o assediado a um esgotamento psíquico e perturbações duradouras. Alguns assediados podem ter hospitalização psiquiátrica e serem afastados do trabalho o que vem a gerar perda nas organizações também, porém, no local de trabalho, a licença para tratamento é, na maioria das vezes, negada (HIRIGOYEN, 2000). Os trabalhadores se sentem cansados, sem energia e passam a não mais conseguir pensar e reduzem a produtividade e a motivação. O assédio moral é um fenômeno que causa grave danos psicológicos aos indivíduos. Entre outras formas de sentimento causadas por ele, as mais referenciadas pelos pesquisadores (HIRIGOYEN, 2000, 2002; BARRETO, 2000) são a humilhação e a vergonha.

Essa colocação dos autores confirmaram as afirmações contidas no questionário, as vítimas muitas das vezes sentem vergonha, medo de se expressar de buscar enfrentamento por muitas vezes não acreditarem no combate as práticas nas organizações em que trabalham.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O material de estudo foi obtido a partir da seguinte questão norteadora: Como se operacionaliza o processo de assédio moral vivenciado pelos alunos da EAUFBA, em seu contexto profissional e quais as suas consequências? Essa questão permitiu verificar as ideias centrais norteadoras do trabalho como a exposição a situações humilhantes e vexatórias no ambiente do trabalho que pode ter sido praticada por pessoas hierarquicamente superior ou por colegas que não exercem nenhum tipo de hierarquia. Também pode ser verificada a repercussão desse ato para a saúde mental, física e psicológica do estudante na sua vivência laboral como estagiário. Essa exposição pode acarretar prejuízo no desempenho profissional ou no seu crescimento dentro da organização, que para o estagiário equivale a contratação em definitivo como trabalhador da organização.

A pesquisa demonstrou objetivamente o quantitativo de estudantes expostos de forma eventual ou frequente ao assédio moral no seu local de trabalho, por sua vez, subjetivamente foi possível saber quantos participantes sentiam-se expostos e envolvidos nesse tipo de violência perpetrado pelos assediadores. Os dados coletados nessa pesquisa confirmam a relevância de estudar o tema do assédio moral, primeiro, porque confirmam a existência de assédio moral nos respectivos ambientes de trabalho dos discentes da EAUFBA, segundo, porque estas situações constrangedoras e humilhantes constituem-se em eventos importantes na vida de cada um dos respondentes impactando de maneira negativa e podendo provocar danos irreparáveis quando expostas às vítimas durante muito tempo, principalmente danos de saúde.

Com os dados obtidos nesse trabalho, foi possível identificar pessoas que sofrem e sente-se desamparadas, com medo de retaliações, que não acreditam nas políticas de combate ao problema e também foi possível a confirmação da dificuldade em diagnosticar as práticas de assédio moral.

Independente da esfera, o estudo mostrou que o assédio ocorre tanto nas repartições públicas como privadas e que algumas pessoas relatam ter medo de denunciar por esse ato pode ter como consequência a perda de emprego.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **O assédio moral e a precarização das relações de trabalho**. 2015, 300 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/19001>>. Acesso em: 11 mar. 2019.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral nas relações de emprego**. Curitiba/PR: Juruá Editora, 2005.

ANTUNES, José. Assédio moral no trabalho: revendo a evidência. **Psicologia, Saúde e Doenças**, Lisboa, v. 18, n. 3, p. 669-680, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862017000300004>. Acesso em: 15 mar. 2019.

ARENAS, Marlene Valério dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais**. 2013. 341 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/78677/000900412.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 mai. 2019.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhação**. 2000, 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

_____. **Assédio moral: violência psicológica que põe em risco sua vida**. São Paulo: SINQUIMSP, n. 6, 2001 (Coleção Saúde do Trabalhador).

BELMONTE, Alexandre Agra. Assédio moral no trabalho. **Justiça & Cidadania**, n. 137, p. 40, jan. 2012. Rio de Janeiro: Editora JC. Disponível em: <<https://www.editorajc.com.br/assedio-moral-no-trabalho-2/>>. Acesso em: 7 mai. 2019.

BERGANTIN, Emileni Cristina da Silveira. O assédio moral e suas consequências para o assediado. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 145, fev. 2016. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3Fn_link%3Drevista_artigos_leitura%26artigo_id%3D12559%26revista_caderno%3D28?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16833&revista_caderno=25>. Acesso em: 5 mai. 2019

BERNARDIM, Márcio Luiz. Estágio: da interface entre a escola e o mercado à configuração de uma relação de trabalho de novo tipo. **Emancipação**, Ponta Grossa, v. 10, n. 2, p. 479-499, 2010. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/913/1883>>. Acesso em: 5 mai. 2019.

BRASIL. **Lei nº. 11.788 de 25 de setembro de 2008 que dispõe sobre o estágio de estudantes**. Brasília: 2008.

BRASIL. Resolução CNE/CES 4/2005. **Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração**, bacharelado.

COSTA, Isabelle Cristinne Pinto; COSTA, Solange Fátima Geraldo da; ANDRADE, Cristiani Garrido de; OLIVEIRA, Regina Célia de; ABRAÃO, Fátima Maria da Silva; SILVA, Carlos Roberto Lyra da. Produção científica acerca de assédio moral em dissertações e teses no cenário brasileiro. **Rev. Esc. Enferm. USP**, n. 49, v. 2, p. 267-276. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/103196/101602>>. Acesso em: 9 mai. 2019.

COSTA, Paula Fernandes da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2015, 62 f. Trabalho de Conclusão do Curso (Bacharel em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande, 2015. Disponível em: <http://www.repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/7249/paula%20fernandes%20da%20costa_4469686_assignsubmission_file_Trabalho%20de%20Conclus%C3%A3o%20de%20Curso%20-%20Paula%20Fernandes%20da%20Costa.pdf?sequence=1>. Acesso em: 9 mai. 2019.

FERREIRA; Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004, p. 37.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. Atlas, São Paulo, 2002.

_____. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GONÇALVES, Carlos José. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://www.sindsaudsjc.org.br/noticia/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho_38>. Acesso em: 5 mai. 2019.

GOUVEIA, Eloise Maria de Lima; COSTA, Solange Fátima Geraldo da; LEITE, Alice Iana Tavares; SOUTO, Marcella Costa; CAHÚ, Graziela Pontes Ribeiro, FONSÊCA, Leila de Cássia Tavares da. Assédio moral: compreensão de estudantes de enfermagem. **Rev. Enferm. UERJ**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 161-166, abr./jun. 2012. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/4014/2780>>. Acesso em: 10 mai. 2019.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral - um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em: 28 mar. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2000.

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

JACOBY, Alessandra Rodrigues; MONTEIRO, Janine Kieling. Mobbing of Working Students. **Paidéia**, v. 24, n. 57, p. 39-47, jan./abr. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/paideia/v24n57/0103-863X-paideia-24-57-0039.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Técnicas de pesquisa**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo, 2006.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTINS, Antero Arantes; GALLIANO, Bárbara Borges. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_27514327_ASSEDIO_MORAL_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO>. Acesso em 10 mai. 2019.

MELO, Raul Henrique; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS, Stéfani Linhares. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo. 2017**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>>. Acesso em: 5 mai. 2019.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho; BARACAT, Eduardo Milléo. Assédio moral: características e prevenção. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 90, jul. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=9791&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 9 mai. 2019.

OMS. **Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo**. Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf>

PICONEZ, S. B. (coord.) **A prática de ensino e o estágio supervisionado**. 8ed. Campinas: Papirus, 1991.

SILVA, Cidália Santos. **Análise da figura do assédio moral**: doença de trabalho ou acidente do trabalho? 2012. 125 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Minho. 2012. Disponível em: <https://www.academia.edu/3421560/An%C3%A1lise_da_figura_do_ass%C3%A9dio_moral_doen%C3%A7a_de_trabalho_ou_acidente_de_trabalho>. Acesso em: 10 mai. 2019.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cad. EBAPE.BR**, v. 13, n. 4, p. 824-851, art. 9, Rio de Janeiro, out./dez. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00821.pdf>>. Acesso em: 9 mai. 2019.

ZABALZA, M. A. **O ensino universitário**: seu cenário e seus protagonistas. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18893/Livro_Ass%C3%A9dio_Moral.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2019.