



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

FRANCIELE ALVES

**“CADA DIA ELES VÃO LÁ E ARRANCAM UM PEDACINHO DE TI”:
REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO
NA VIDA DE TRABALHADORES ASSEDIADOS**

Palhoça

2011

FRANCIELE ALVES

**“CADA DIA ELES VÃO LÁ E ARRANCAM UM PEDACINHO DE TI”:
REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO
NA VIDA DE TRABALHADORES ASSEDIADOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Psicologia da
Universidade do Sul de Santa Catarina, como
requisito parcial para obtenção do título de
Psicólogo.

Orientadora: Prof^a Carolina Bunn Bartilotti, Dr^a

Palhoça

2011

Dedico essa pesquisa àqueles que já sofreram e sofrem assédio moral no trabalho e aos meus pais Edson e Lúcia, pois devo a eles essa caminhada.

AGRADECIMENTOS

A realização dessa pesquisa foi, sem dúvida, um dos momentos mais intensos e angustiantes da minha graduação, quiçá da minha vida. Porém, um momento de muito amadurecimento, muita aprendizagem e que me permitiu aprender a lidar com minhas fragilidades. Durante todo o período da minha graduação existiram muitos anjos que estiveram ao meu lado, tais como: colegas de faculdade, professores, amigos, familiares e pessoas especiais que tiveram sua importância e deixaram marcas. E esse é o momento de agradecê-los.

Sendo assim, primeiramente agradeço à Deus pela vida e pela força que me permitiu trilhar esse caminho e aos meus amados pais Edson e Lúcia também pela vida, pela oportunidade de cursar uma graduação, pelo amor incondicional, pela força, tolerância, paciência e confiança que sempre me depositaram, principalmente ao longo desses anos de faculdade. Sem vocês, eu não chegaria até aqui.

Agradeço à minha irmã Suelen também pelo amor, confiança, tolerância e paciência que me foram depositados especialmente no último ano.

Agradeço ao meu amado noivo Thiago pelo amor incondicional, força, paciência, companheirismo, parceria e confiança que me depositou ao longo desses quase sete anos juntos e principalmente nesse último ano. Você me completa.

Agradeço à minha orientadora professora Carolina por todo carinho, auxílio, apoio, paciência, credibilidade e coragem que me foram depositados principalmente ao longo da construção dessa pesquisa.

Agradeço à minha amiga e irmã gêmea Renata pela parceria, amizade, carinho, paciência, confiança e trocas ao longo de alguns anos de faculdade e principalmente nesse último ano.

Agradeço ao homem e à mulher que participaram como sujeitos dessa pesquisa.

Agradeço aos meus colegas e parceiros de supervisão de TCC, Wagner (também parceiro de estágio) e Gustavo pela paciência, pelas ricas trocas ao longo desse último ano e pelas maravilhosas e inesquecíveis tardes de supervisão, de muita diversão, alegria e muito aprendizado.

Agradeço ao Sr. Maury e à Dona Esmeralda (sogro e sogra) pela paciência, compreensão, confiança e ricas preces.

Agradeço à minha ex-colega de trabalho e assistente social Andréia pelas sugestões extremamente pertinentes acerca dessa pesquisa.

Agradeço aos professores Maria Esther Baibich e Iuri Novaes Luna, que foram membros da banca de qualificação, pelas sugestões e posicionamentos que me permitiram uma reflexão e aperfeiçoamento dessa pesquisa.

Agradeço às minhas amigas Jeniffer, Gláucia e Giovana pela amizade incondicional, carinho e confiança, pois apesar da distância, sempre estiveram presentes em minha vida.

Agradeço às parceiras de estágio no Serviço de Psicologia: Gabriela Lino, Fernanda Teodoro (psicólogas), Raquel Tambosi, Bárbara Torelly e Kariny Moser e mais uma vez Renata Fachini pelas trocas, aprendizados e diversão.

Agradeço à minha amiga e ex-parceira de estágio Tainah Yamaguchi (psicóloga) pelas trocas ao longo do estágio em 2010/02, amizade, confiança e pelas oportunidades ao longo da graduação (sabes do que estou falando).

Agradeço às parceiras de comissão de formatura, Manoella Medeiros, Karina Wiggers e mais uma vez Renata Fachini pela parceria.

Agradeço à amiga Elisa Vianna que compartilhou comigo muitos momentos durante a graduação e que apesar da distância, sempre esteve presente em meu coração.

Agradeço aos meus colegas de faculdade Mariana Michelena, Letícia Castelo, Rafaela Abreu (psicólogas), Elaine Dias, Gabriela Maria, Raquel Favretto, Samira Seemann e Luis Fernando Gomes pelos momentos de aprendizagem, alegria, trocas e confiança.

Agradeço aos professores Ilma Borges, Marilda Contêssa Lisbôa, Leandro Castro Oltramari, Nádia Kienen, Maria do Rosário Stotz, Fabiane Silveira Martins, Lilian Maciejewski e mais uma vez Carolina Bunn Bartilotti pelos aprendizados e que por suas particularidades, exerceram papéis importantes na minha formação acadêmica.

Agradeço à Ana (mãe da Rê) pela confiança, credibilidade e pelas preces, sempre muito bem vindas.

Por fim e não menos importante, agradeço à minha terapeuta Yara Luerders pela eterna disposição em me ouvir e em me auxiliar a lidar com minhas dificuldades.

Se eu deixasse algum presente a você, deixaria aceso o sentimento de amar a vida dos seres humanos. A consciência de aprender tudo o que foi ensinado pelo tempo afora. Lembraria os erros que foram cometidos para que não mais se repetissem. Deixaria para você, se houvesse, o respeito àquilo que é indispensável: Além do pão; o trabalho. Além do trabalho; a ação. E quando tudo mais faltasse, um segredo: o de buscar no interior de si mesmo a resposta e a força para encontrar a saída. Gandhi

RESUMO

A presente pesquisa teve como principal objetivo verificar as repercussões que o assédio moral no trabalho causou na vida de homens e de mulheres e, para que isso fosse possível, traçaram-se três objetivos específicos, a saber: caracterizar as situações de assédio moral no trabalho vivenciado pelos sujeitos da pesquisa; identificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens e identificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de mulheres. Essa pesquisa classifica-se como exploratória e descritiva, é de natureza qualitativa e delineada como um estudo de caso. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado a entrevista individual semi-estruturada com dois sujeitos, um homem e uma mulher, que realizaram denúncia de assédio moral no trabalho na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC) durante os anos de 2007 e 2010. A mulher entrevistada possui 22 anos de idade, sofreu assédio vertical descendente e vivenciou atitudes assediadoras todos os dias durante oito meses em uma situação na qual encontrava-se grávida. O homem possui 30 anos de idade, também sofreu assédio vertical descendente e vivenciou atitudes assediadoras todos os dias durante dois meses. As entrevistas foram transcritas e posteriormente analisadas por meio da técnica análise de conteúdo. Ao fim desse processo, constatou-se que o assédio moral no trabalho causou inúmeras repercussões na vida dos participantes, dentre elas, consequências na saúde (nervosismo, depressão pós-parto, impaciência, baixa autoestima, alterações de peso, síndrome do pânico, estresse, insônia e mudanças de humor); repercussões na relação amorosa e familiar (fortalecimento ou enfraquecimento da relação); alterações nas relações de trabalho e na vida profissional (mudanças na relação com os colegas de trabalho e no desenvolvimento profissional); decorrências na vida financeira; repercussões na vida social (mudança na maneira de se relacionar com as pessoas e na relação com os amigos). Sendo assim, é possível concluir que o assédio moral trouxe muitas implicações na vida não só profissional como pessoal dos assediados.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho. Repercussões do assédio moral no trabalho. Relações de Trabalho.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Leis municipais de 2000 a 2008 acerca do assédio moral no trabalho.	31
Quadro 2- Repercussões do assédio moral no trabalho.	41
Quadro 3 - Caracterização dos participantes da pesquisa.	46
Quadro 4- Perguntas de entrevista de acordo com os objetivos específicos da pesquisa.	50
Quadro 5- Caracterização da duração, frequência e tempo que os participantes demoraram para denunciar as situações de assédio moral no trabalho.	54
Quadro 6- Caracterização das situações de assédio moral no trabalho.	57
Quadro 7- Decorrências da denúncia de assédio moral nas relações de trabalho. ..	60
Quadro 8- Situações de desligamento do trabalhador da empresa.	62
Quadro 9- Repercussões do assédio moral na vida dos trabalhadores.	65
Quadro 10- Prospecções da vida sem ter sofrido assédio moral no trabalho.	68

LISTA DE SIGLAS

AMT- Assédio Moral no Trabalho

BVS-PSI- Biblioteca Virtual em Saúde-Psicologia

CAPES- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEP/UNISUL- Comitê de Ética da Universidade do Sul de Santa Catarina

CFP- Conselho Federal de Psicologia

CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT- Consolidação das Leis de Trabalho

CNTS- Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde

DC- Diário Catarinense

DHO- Desenvolvimento Humano nas Organizações

DHT- Desenvolvimento Humano no Trabalho

DORT- Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

DRT/SC- Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina

FEPES- Fundação de Estudos e Pesquisas Socioeconômicos

FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

H.- Homem

INSS- Instituto Nacional de Seguro Social

LER- Lesões por Esforços Repetitivos

LILACS- Banco de teses da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde

M.- Mulher

MPT- Ministério Público do Trabalho

MSF- *Manufacture Scientific and Financial*

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

NETEP- Nexo Técnico Epidemiológico da Previdência Social

NOPS- Núcleo Orientado em Psicologia e Saúde

NOPTH- Núcleo Orientado em Psicologia e Trabalho Humano

OIT- Organização Internacional do Trabalho

PCdoB- Partido Comunista do Brasil

PEPSIC- Periódicos Eletrônicos em Psicologia

PIS/PASEP- Programa de Integração Social

PL- Partido Liberal

PMDB- Partido do Movimento Democrático Brasileiro

PMSC- Polícia Militar de Santa Catarina

PPS- Partido Popular Socialista

PSB- Partido Socialista Brasileiro

PSDB- Partido da Social Democracia Brasileira

PT- Partido dos Trabalhadores

PUC/SP- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

SCIELO- *Scientific Eletronic Library Online*

SESMT- Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

SRTE/SC- Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina

TCC- Trabalho de Conclusão de Curso

TPM- Tensão Pré-menstrual

UNISUL- Universidade do Sul de Santa Catarina

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	13
2 INTRODUÇÃO	15
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
3.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	22
3.1.1 Definições e um Breve Histórico Acerca do Assédio Moral no Trabalho .	22
3.1.2 Tipificações de Assédio Moral no Trabalho	27
3.1.3 Legislação Acerca do Assédio Moral no Trabalho	29
3.2 RELAÇÕES DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO	36
3.2.1 Repercussões do Assédio Moral no Trabalho nos Homens e nas Mulheres	40
4 MÉTODO.....	44
4.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA	44
4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES E LOCAL DA PESQUISA	45
4.3 PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E CONTATO COM OS PARTICIPANTES	46
4.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	49
4.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA, ORGANIZAÇÃO E TRATAMENTO DE DADOS	51
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	53
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
REFERÊNCIAS.....	74
APÊNDICES	82
APÊNDICE A- Roteiro de Entrevista	83
APÊNDICE B- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	85
ANEXOS	88
ANEXO A- Ficha de Atendimento à Denúncia de Discriminação no Trabalho ..	89
ANEXO B- Aprovação do Projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP UNISUL).....	92

1 APRESENTAÇÃO

O curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), atualmente, a partir da oitava fase proporciona aos acadêmicos duas ênfases divididas em dois Núcleos Orientados, a saber: Núcleo Orientado em Psicologia e Trabalho Humano (NOPTH) e Núcleo Orientado em Psicologia e Saúde (NOPS). As disciplinas e estágios curriculares do curso, nesse momento, são direcionados às práticas de Psicologia do núcleo escolhido. Na fase seguinte, os acadêmicos devem optar por um projeto que incide dentro do Núcleo Orientado escolhido, no qual há a realização de estágios obrigatórios e o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). O NOPTH, por sua vez, consistia até o primeiro semestre de 2010 em dois projetos: Saúde do Trabalhador e Gestão de Pessoas, que foram reformulados no ano de 2011, passando a ser chamados de Desenvolvimento Humano nas Organizações (DHO) e Desenvolvimento Humano no Trabalho (DHT).

A presente pesquisa consiste no Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da acadêmica pesquisadora e está diretamente vinculada ao Núcleo Orientado em Psicologia e Trabalho Humano (NOPTH), especificamente ao projeto Desenvolvimento Humano nas Organizações. Esse projeto até o ano de 2010, contava com as seguintes práticas: realização de grupos de desenvolvimento humano, criação de manuais de conduta ética nas relações de trabalho, aplicação de instrumentos para realização de diagnósticos de saúde ocupacional, bem como a apresentação de palestras e grupos de acolhimento referentes à temática assédio moral no trabalho, em parceria com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC). Após as reformulações, o DHO atualmente conta com as seguintes atividades: realização de grupos de desenvolvimento humano, desenvolvimento de diagnóstico organizacional, plano de cargos e salários e recrutamento e seleção de pessoal em parceria com empresas privadas de diversos ramos de atividade e agência de integração de estágios.

A presente pesquisa converge com as propostas de estágio dos semestres 2010/02 e 2011/01, uma vez que apresenta como principal objetivo verificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens e de

mulheres. O resultado dessa investigação científica apresenta-se dividido em cinco capítulos, o primeiro consiste na apresentação da pesquisa; o segundo se refere à introdução (problemática, justificativa e objetivos geral e específicos); o terceiro compreende a fundamentação teórica; o quarto capítulo trata-se do método e por último, o quinto capítulo se refere à análise de discussão dos dados que foram coletados.

2 INTRODUÇÃO

O Assédio Moral no Trabalho (AMT) não é um fenômeno novo, porém a discussão é recente no país, bem como os estudos relacionados a essa temática nas relações de trabalho com essa nomenclatura. Glöckner (2004) informa que apesar do assédio moral ser um fenômeno tão antigo quanto o trabalho e ser estudado por pesquisadores do mundo inteiro, no Brasil, segundo o autor, existem poucos trabalhos científicos que o abordam com mais profundidade. Porém, o número de notícias veiculadas na mídia acerca da temática tem aumentado consideravelmente, o que vem ao encontro do informativo da Revista Proteção (2011b), no qual foram encontradas entre os anos 2009 e 2011 setenta e duas notícias sobre o tema, sendo que dezoito notícias são de 2011; cinquenta e uma de 2010 e três de 2009.

Ainda de acordo com Glöckner (2004) e com a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), as atitudes agressivas passaram a ser estudadas com mais profundidade nos últimos anos por profissionais de várias áreas, entre elas, Direito, Psicologia e Medicina com a finalidade de conceituar o assédio moral no trabalho.

De acordo com Araújo (2008) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), as pesquisas sobre o tema têm origem principalmente a partir da década de 1980, tendo como precursor o Alemão Heinz Leymann. Leymann apresenta em seu livro, publicado em 1993, resultados de várias de suas pesquisas, entre as quais, uma pesquisa realizada no ano de 1990, a qual verificou a ocorrência do assédio moral no trabalho em 3,5% da população da Suécia. Conforme Araújo (2008), nessa pesquisa, Leymann constatou que entre as vítimas de assédio moral no trabalho, 55% eram mulheres e 45% homens e relacionou essa ocorrência a 15% dos suicídios no país. Conforme a Revista Proteção (2010c), na França, desde o ano de 2008, mais de 50 trabalhadores da empresa France Telecom cometeram suicídio causado por atitudes de perseguição no trabalho. No ano de 2009, a operadora definiu como acidente de trabalho um caso de suicídio cometido por um de seus funcionários. Esse tornou-se o primeiro caso o qual houve um reconhecimento do ato como decorrência das relações de trabalho, constatado por meio de uma carta

deixada pelo funcionário que explicitava sua decisão relacionada ao trabalho na empresa.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), Leymann verificou que entre os homens assediados 76% foram agredidos por outros homens; 40% das mulheres pesquisadas foram agredidas por outras mulheres; 30% das mulheres foram agredidas por homens e 30% por ambos os sexos.

Conforme a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), quem iniciou os estudos acerca do assédio moral no trabalho no Brasil foi a Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho. Em sua dissertação de mestrado, defendida em 2000, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), intitulada “Jornada de Humilhações”, verificou que dentre os 2.072 trabalhadores de 97 empresas do Estado de São Paulo que foram pesquisados, 42% sofreram atitudes caracterizadas como assédio moral no trabalho.

Existem diversos conceitos acerca do fenômeno assédio moral no trabalho na literatura, porém, autores como Barreto (2000), Hirigoyen (2000), Heloani (2004), Guimarães e Rimoli (2006), Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Mussi e Oliveira (2010), corroboram que esse ocorre por meio de humilhações e atitudes constrangedoras contra um indivíduo no seu ambiente de trabalho de forma frequente e intencional gerando danos para o assediado. Para conceituar esse fenômeno, devem ser levados em consideração vários aspectos, tais como: as atitudes que são realizadas contra a vítima; onde o assédio acontece; a frequência com que ele acontece e as consequências geradas acerca desse acontecimento.

Segundo dados disponíveis na cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego, assédio moral no trabalho (ou violência moral no trabalho) são atitudes cruéis caracterizadas por violência e falta de ética nas relações de trabalho que expõem os trabalhadores a circunstâncias constrangedoras e ofensivas. Além disso, na cartilha ainda consta que essas atitudes pretendem desqualificar, degradar e desestabilizar emocionalmente a vítima bem como a sua relação com o trabalho colocando em risco seu emprego, sua saúde e sua vida de modo geral (BRASIL, 2009). Bandeira e Almeida (2005) afirmam que o AMT é caracterizado por um conjunto de situações que visam constranger e humilhar a vítima no seu local de trabalho podendo se prolongar e se repetir durante o dia de trabalho ou constantemente, ou até mesmo no decorrer do cumprimento de atividades diárias. O Conselho Federal de Psicologia descreve que o assédio moral no trabalho envolve

armadilhas perversas constituídas em diferentes contextos de trabalho envolvendo comportamentos praticados por gestores ou colegas, que devastam a vítima, provocando adoecimento e angústia e podendo levar à perda do emprego (BRASIL, 2003).

Glöckner (2004, p.15) assinala que “[...] o assédio moral não é um problema exclusivo do ambiente de trabalho. Encontra-se esse tipo de violência no lar e na família, ou mesmo na vida política e social”. De uma forma ou de outra, sendo no trabalho, na família, na escola e em outras relações, o assédio moral é uma violência que afeta as diversas esferas da vida do indivíduo.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), em um estudo realizado com mil trabalhadores pela Fundação Andréia Adams e o sindicato britânico *Manufacture Scientific and Financial* (MSF) em 1995, 78% dos entrevistados foram testemunhas de alguma situação de AMT e 51% dessas pessoas foram as próprias vítimas.

Oliveira (2010) em seu Trabalho de Conclusão de Curso da Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), intitulado: “Situações relatadas por pessoas que procuram a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC) para realizar denúncia de assédio moral no trabalho”, aponta que dentre as 140 denúncias que foram realizadas no período de 2007 a 2009, 58% das vítimas foram mulheres enquanto 42% homens.

Diante da incidência do assédio moral nas relações de trabalho, é importante salientar que esse fenômeno apresenta várias repercussões para o indivíduo, para a organização e também para a sociedade. Para Bandeira e Almeida (2005), o AMT desestabiliza de forma emocional, cognitiva e pragmática a vítima no seu local de trabalho, impedindo-a de continuar no seu emprego ou de enfrentar a situação de assédio. Conforme Barreto (2000), o assédio moral no trabalho possibilita um risco à saúde dos trabalhadores, o que pode desencadear ou potencializar algumas alterações psíquicas como angústia, Síndrome de *Burnout*¹, ansiedade e depressão.

¹ Termo que designa “queimar-se de fora para dentro”. De acordo com Tironi e outros (2009), a Síndrome de *Burnout* é também conhecida como Síndrome da Estafa Profissional, uma síndrome patológica resultante do estresse emocional crônico relacionado ao trabalho. Segundo os autores, a Síndrome de *Burnout* é caracterizada por três instâncias, a despersonalização, a exaustão emocional e a ineficácia. Para maiores informações sobre o assunto, é possível consultar as seguintes obras: *O que é Burnout?* de Codo e Vasques-Menezes (2006) e *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* de Benevides-Pereira (2002).

Segundo Freitas (2007), as consequências individuais ocorrem em relação à vida psicossocial do indivíduo que é acometido pelo assédio, as quais atingem a sua identidade, personalidade e sua autoestima, além de reduzirem a capacidade de concentração e induzirem ao erro, podendo levar a perda do emprego e causar riscos à vida da vítima. De acordo com Bandeira e Almeida (2005), é comum as vítimas apresentarem doenças e mal-estar causados pelo assédio, serem responsabilizadas pelos acidentes de trabalho, pelo fracasso de projetos e empreendimentos e pela queda na produtividade e motivação no trabalho.

Bandeira e Almeida (2005) salientam que o assédio moral no trabalho, apesar de algumas vezes não ser percebido aos olhos dos envolvidos, resulta em prejuízos para a saúde física, mental e social da vítima. No que tange aos sintomas físicos causados pelo assédio moral no trabalho, Oliveira (2010) constatou, em sua pesquisa, uma preponderância de distúrbios osteomusculares, como um dos principais sintomas, seguido de insônia, dores no estômago, dores de cabeça e pressão alta. Ainda segundo a autora, em relação aos sintomas psíquicos, verificou-se a presença de depressão, medo, crises de ansiedade e nervosismo. De acordo com os registros da Previdência Social, as doenças mais comuns que afastam os funcionários do trabalho são a depressão, dores no corpo e problemas no coração. No ano de 2010 houve 571 mil licenças trabalhistas por mais de 15 dias de afastamento no Brasil, o que resulta em uma média de 65 licenças por hora. A dor nas costas lidera os motivos de afastamento, o que resulta em 160 mil licenças por ano no país. Em seguida, as dores nos joelhos afastaram em 2010, 107 mil funcionários (REVISTA PROTEÇÃO, 2011a).

Em relação às consequências para a organização, Freitas (2007) assinala que pode haver um aumento do absenteísmo, de *turnover*², afastamento por acidentes, doenças de trabalho, perda de equipamentos pela falta de concentração e como decorrência, custos de reposição de equipamentos, queda na produtividade, na qualidade do trabalho e custos judiciais no que se refere às indenizações³. Além

² Termo em inglês que significa “ato de virar”, utilizado para se referir à rotatividade.

³ No ano de 2008, o Ministério Público do Trabalho (MPT) flagrou quatro mulheres grávidas sendo vítimas de assédio moral no trabalho por uma empresa de *Call Center* na cidade de Campinas/SP. O MPT entrou com uma ação na justiça contra a empresa, solicitando imediata remoção das grávidas do local de trabalho e que a empresa contratante juntamente com as empresas as quais presta serviço, indenizassem as grávidas por danos morais no valor de R\$ 600 mil cada. O juiz Josué Cecato, da décima Vara do Trabalho de Campinas/SP, julgou procedente o pedido do MPT. Em 2009, o MPT obteve uma liminar na Justiça do Trabalho contra a empresa, determinando que a

dessas consequências, são apresentadas na cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego: diminuição da criatividade e mudança na qualidade do serviço/produto, imagem negativa da empresa diante do mercado de trabalho bem como dos consumidores e alteração de funcionários, refletindo em despesas com rescisões, seleção de pessoal e treinamento (BRASIL, 2009).

Freitas (2007) assinala que em relação ao âmbito social, quando um trabalhador capaz torna-se incapaz, a sociedade paga um preço e em relação ao AMT não é diferente. Inclusive, há um projeto de lei em trâmite na Câmara dos Deputados com a finalidade de incluir o assédio moral como acidente de trabalho, pois considera-se como agravante dos riscos no local de trabalho⁴.

Ainda de acordo com a autora supracitada, as repercussões para a sociedade, portanto, podem ser o aumento dos suicídios, de aposentadorias precoces, de despesas médicas e de benefícios previdenciários.

A partir disso, questiona-se: existem mudanças no significado do trabalho e da vida para os trabalhadores que sofrem assédio moral no trabalho? É possível permanecer trabalhando dignamente sendo vítima de humilhações, injúrias, constrangimentos e ameaças frequentes no ambiente de trabalho?

Tendo em vista os dados acima expostos e considerando o interesse da pesquisadora de estudar o assédio moral no âmbito organizacional, pretende-se responder o seguinte questionamento: **Quais são as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens e de mulheres?**

Diante dessas informações, o objetivo geral da presente pesquisa é verificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens e de mulheres, e os objetivos específicos são:

1. Caracterizar as situações de assédio moral no trabalho vivenciadas pelos sujeitos da pesquisa;
2. Identificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens;
3. Identificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de mulheres.

Em relação à relevância científica, encontraram-se algumas pesquisas, artigos e livros no que se refere ao tema assédio moral no trabalho escritos por

mesma não discriminasse mais suas funcionárias e a obrigando a manter as trabalhadoras com atividades durante o dia de trabalho. Se essa liminar não fosse cumprida, a empresa seria multada por R\$50 mil por dia (REVISTA PROTEÇÃO, 2010a).

⁴ As questões referentes à legislação acerca do tema serão discutidas no capítulo três dessa pesquisa.

diversos autores, tais como: Hirigoyen (2000), Heloani (2004), Pez   (2004), Palácios e Rego (2006), Guimarães e Rimoli (2006), Maciel e outros (2007), Freitas (2007), Nascimento (2009), Jacoby e outros (2009), Santiago (2009), Mallmann (2010); Oliveira (2010), Marcondes e Dias (2011) e Silva (2011). Apesar das produções sobre AMT existentes atualmente no Brasil, em pesquisa realizada durante os meses de agosto de 2010 a maio de 2011, nos sites de bases de dados científicos: *Scientific Eletronic Library Online* (SCIELO), Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PEPSIC), Biblioteca Virtual em Saúde-Psicologia (BVS-PSI), banco de teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), foram encontradas algumas discussões de Heloani (2004), Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2009) e Secretaria Municipal de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia (2010), que referem que homens e mulheres apresentam repercussões na saúde decorrentes do assédio moral no trabalho de formas distintas. Porém, não foi encontrada nenhuma pesquisa que abordasse as repercussões do assédio moral no trabalho na vida dos homens e das mulheres, incluindo outros aspectos (tais como social, familiar, financeiro, amoroso, dentre outros) além da saúde. Dessa forma, verifica-se que a presente pesquisa contribuir   de maneira efetiva para a ciência, pois o recorte    inédito e importante para a sociedade, para a área da Psicologia e, além disso, espera-se que essa pesquisa possa auxiliar na construção de outros estudos e discussões acerca da temática.

Visto que a presença desse fenômeno dentro das organizações    tão prejudicial para o indivíduo assediado quanto para a organização e para a sociedade, pretende-se com essa pesquisa, que as pessoas identifiquem o assédio moral no trabalho com mais facilidade e se conscientizem da gravidade e das repercussões que esse pode causar na vida dos assediados. Além disso, espera-se que essa pesquisa, juntamente com outras já produzidas, colabore com a efetivação e regulamentação de uma legislação federal que possa punir essas condutas violentas dentro das organizações. Espera-se, ainda, que os gestores possam estabelecer estratégias de atuação na prevenção do assédio moral nas organizações e que os profissionais da área da saúde que estão inseridos nas empresas possibilitem uma conscientização dos agressores sobre os danos que o AMT pode causar nas suas vítimas e, com isso, possam rever suas condutas, as formas de gestão e a cultura organizacional reproduzidas em sua empresa.

No que tange à relevância pessoal do tema, além da pesquisadora ter feito parte do projeto Saúde do Trabalhador no ano de 2010 e nesse haver ações acerca desse fenômeno⁵, a percepção da mesma parte do princípio de que esse é um tema que está em ascensão atualmente, além de considerar que tem aumentado o número de relatos de pessoas que foram vítimas de assédio moral no trabalho. Ainda observando a rede de relacionamentos da pesquisadora, foi possível perceber que muitas pessoas não denunciam e tampouco procuram seus direitos por insegurança em relação ao emprego, medo de represálias ou por desconhecimento. Por conta disso, houve um anseio e necessidade por parte da mesma enquanto acadêmica do curso de Psicologia em estudar esse fenômeno e as possíveis repercussões que esse pode causar na vida dos assediados.

Ressalta-se que é de suma importância que o psicólogo, como profissional da saúde, conheça essa temática e as repercussões que possam causar na vida dos trabalhadores, uma vez que a ocorrência do AMT pode ocasionar inúmeros danos ao trabalhador, sendo, dessa maneira, um fenômeno de estudo e intervenção dessa área de conhecimento.

⁵ Palestras informativas acerca da temática assédio moral no trabalho para colaboradores e para gestores, grupos de acolhimento às vítimas de assédio moral em parceria com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC), desenvolvimento de manuais de conduta ética nas relações de trabalho para empresas e um blog informativo sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho (<http://assediomoralsexual.blogspot.com>), o qual eram postadas matérias e informações sobre o tema semanalmente durante o ano letivo de 2010. Além disso, até o primeiro semestre do ano de 2010, uma das práticas do Projeto Saúde do Trabalhador era o plantão psicológico, no qual, os estagiários se dirigiam até a SRTE/SC e ofereciam às vítimas de assédio moral no trabalho acolhimento e orientação de forma individual. Um dos casos atendidos foi o de uma senhora que sofreu assédio vertical descendente e horizontal, além de ter tido sua mesa isolada entre armários e, quando necessitava sair do local, precisava empurrar um dos armários. Em outro caso, uma supervisora de vendas que trabalhava em uma empresa familiar que fora vendida para uma multinacional, deparou-se com o cargo para o qual estava sendo treinada para ocupar, tomado por um novo funcionário, tornando-se assim, uma ameaça para este. Por conta disso, o funcionário começou a assediá-la moralmente, o que a levou a sofrer um surto psicótico.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo será apresentado o subcapítulo assédio moral no trabalho que discutirá as definições e apresentará um breve histórico, as tipificações e a legislação acerca do assédio moral no trabalho. Posteriormente, será apresentado outro subcapítulo que discutirá as relações de gênero no trabalho e as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens e de mulheres.

3.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

“O que mata um jardim não é o abandono. O que mata um jardim é esse olhar de quem passa por ele indiferente.” Mário Quintana

3.1.1 Definições e um Breve Histórico Acerca do Assédio Moral no Trabalho

O trabalho é um fenômeno antigo e é por meio dele que o homem transforma a natureza. É o trabalho que possibilita ao ser humano a dignidade, o sustento e a realização pessoal e profissional. Os autores Nakamura e Fernández (2004), Jacoby e outros (2009) e Mallmann (2010), corroboram que assim como o trabalho, o assédio moral no trabalho é um fenômeno antigo socialmente. Mussi e Oliveira (2010) afirmam que esse fenômeno ocorre em ambientes nos quais existem relações humanas, como na família, na escola e no trabalho, porém é nesse último que o assédio moral ocorre de forma alarmante.

Assédio moral no trabalho é um conjunto de atitudes que visam à desqualificação e a humilhação de uma pessoa no seu local de trabalho de forma frequente e intencional, por meio de gestos, palavras ou escritos, causando danos à integridade psíquica e física da vítima (BARRETO, 2000; HIRIGOYEN, 2000; GLÖCKNER, 2004; HELOANI, 2004; NAKAMURA; FERNÁNDEZ, 2004; PEZÉ,

2004; BANDEIRA; ALMEIDA, 2005; GUIMARÃES; RIMOLI, 2006; PALÁCIOS; REGO, 2006; FREITAS, 2007; FREITAS, HELOANI; BARRETO, 2008; XAVIER et al., 2008; JACOBY et al., 2009; TIRONI et al., 2009; MALLMANN, 2010; MENDES, 2010; MUSSI; OLIVEIRA, 2010).

As atitudes que se caracterizam como assédio moral no trabalho podem ser: desqualificar o trabalhador, ameaçar, dar instruções confusas e sem sentido, solicitar atividades urgentes sem necessidade, desacreditar o trabalhador por meio de histórias falsas a seu respeito, insultar, controlar as vezes que o trabalhador se dirige ao sanitário, isolar, revistar, desqualificar e vigiar a atividade que está sendo realizada, humilhar, transferir de setor sem aviso prévio, substituir o trabalhador por outra pessoa, insinuar que o trabalhador possui problemas familiares e mentais, não oferecer instrumentos de trabalho, induzir o trabalhador ao erro, assediar sexualmente, entre outras (NAKAMURA; FERNÁNDEZ, 2004; MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO, 2005; BRASIL, 2009; SECRETARIA DE SAÚDE, MEIO AMBIENTE E TECNOLOGIA, 2010).

Nakamura e Fernández (2004) consideram que Konrad Lorentz foi quem introduziu o conceito AMT nas Ciências Sociais, apesar de ter sido Heinz Leymann, nos anos 1980, o primeiro psicólogo a estudar o tema com profundidade. Guimarães e Rimoli (2006), Freitas, Heloani e Barreto (2008), Soares (2008), Xavier e outros (2008) e Mussi e Oliveira (2010) corroboram que Leymann foi quem inicialmente se aprofundou nos estudos sobre o assédio moral no trabalho. Freitas, Heloani e Barreto (2008), referem que Leymann nasceu na Alemanha e foi radicado na Suécia, tornou-se Doutor em Psicologia do Trabalho, iniciando seus estudos sobre o sofrimento no trabalho a partir dos anos 1980. Seus estudos apontaram resultados preocupantes e inéditos e, a partir de então, ampliou suas pesquisas em nível nacional com o objetivo de sensibilizar trabalhadores, administradores, sindicalistas e médicos do trabalho, entre outros, para o tamanho agravamento do caso, possibilitando o combate e prevenção dessas atitudes destruidoras dentro das empresas. Em 1993, Leymann escreveu um livro sobre o tema, no qual lançou dois termos em inglês: *mobbing* e *psicoterror* para designar o assédio moral no ambiente de trabalho (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Segundo Tarcitano e Guimarães (2004) e Guimarães e Rimoli (2006), o assédio moral no trabalho tem inúmeras denominações em diferentes países. No Brasil, é conhecido como assédio psicológico, assédio moral ou *mobbing*; no Japão

como *murahachibu* e *ijime*; na Itália é chamado de *molestie psicologiche*; nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central, de *mobbing*. Já na França é conhecido como *harcèlement moral*; em Portugal *coacção moral*; na Inglaterra, Austrália e Irlanda *harassment*, *bullying* e *bossing* e na Espanha de *acoso psicológico*, *acoso moral*, *psicoterror laboral* ou *psicoterrorismo*.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 23) afirmam que no Reino Unido e na Austrália, o assédio moral é chamado de *bullying* para mencionar as seguintes atitudes:

Comportamento ofensivo contra um indivíduo ou grupo de trabalhadores; ataques que são imprescindíveis, desleais, irracionais e dificilmente notados pelos outros; abuso de poder que mina aos poucos a confiança e autoestima da pessoa em foco; ao fenômeno que é visto como usado por quem tem poder ou posição para coagir por meio do medo, da perseguição, da força ou de ameaças.

No entanto, segundo Palácios e Rego (2006), no Brasil, *bullying* é o termo que tem sido designado para a exposição de crianças e adolescentes a humilhações no contexto escolar.

De acordo com Heloani (2004), Guimarães e Rimoli (2006), Freitas (2007), Mallmann (2010) e Mussi e Oliveira (2010) o termo assédio moral surgiu em 1998 com a psicanalista Marie-France Hirigoyen, que divulgou na França um livro publicado também no Brasil, intitulado: “Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano”. Segundo Guimarães e Rimoli (2006) e Mussi e Oliveira (2010) foi com a dissertação de mestrado de Margarida Barreto: “Jornada de Humilhações”, publicada no ano 2000, que esse fenômeno tornou-se conhecido no Brasil.

Dessa forma, cabe explicitar como o assédio moral se caracteriza nas relações de trabalho. Com o avanço da tecnologia e com a pressão da globalização ocorreram mudanças no mundo do trabalho, que exigiram do trabalhador uma adaptação em prol da lucratividade e do alcance das metas (HELOANI, 2004; SECRETARIA DE SAÚDE, MEIO AMBIENTE E TECNOLOGIA, 2010). Além disso, com a implementação dessas formas de gerir e com as próprias exigências das empresas, o trabalhador sente-se confuso e duvida da sua própria competência (SECRETARIA DE SAÚDE, MEIO AMBIENTE E TECNOLOGIA, 2010).

Barreto (2000) acrescenta que novas formas de gestão foram congregadas com vistas a aumentar a produtividade e qualidade do serviço/produto,

o que possibilitou um aumento do ritmo do trabalho, permitindo uma intensificação da produtividade e qualidade por parte dos trabalhadores. Essa intensificação permitiu que as horas extras e a jornada de trabalho fossem acrescidas e, com isso, houve uma ausência maior desses trabalhadores em relação ao seu convívio social e familiar. Para a autora, no interior dessas mudanças encontra-se a flexibilização, que é pensar o trabalhador sem necessidades e sem desejos e intensificar a exigência e sobrecarga por conta da alta competitividade do mercado de trabalho.

Barreto (2000, p. 10) salienta que:

Na tentativa de adaptar-se à flexibilização exigida pelo capital, homens e mulheres passam a viver um caos interior: com a afetividade colonizada, a saúde mental fica seriamente comprometida, a família prejudicada e às vezes abandonada, os filhos esquecidos pelo tempo consumido em jornadas extenuantes, caracterizadas pela exigência de responsabilidades extras no posto de trabalho. E é nessa relação desigual do indivíduo com a organização que a doença acontece.

De acordo com Mussi e Oliveira (2010), estas mudanças no mundo do trabalho contribuem para a distância entre os relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho bem como o egoísmo, capazes de desencadear danos à saúde mental e física do trabalhador, assim como à empresa e à sociedade. Barreto (2000) salienta que as condições de trabalho caracterizadas pela pressão por produtividade, aumento da jornada de trabalho e de encargos, terceirização, assédio sexual⁶ e assédio moral, compõem riscos ao trabalhador e podem levar à ocorrência de doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Para a autora, essa relação assimétrica do trabalhador junto à organização pode ocasionar doenças e acidentes de trabalho, como: a Síndrome de *Burnout*, as Lesões por Esforços Repetitivos e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT) e outros transtornos emocionais e comportamentais relacionados ao trabalho.

Segundo registros no Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho da Previdência Social e de acordo com os códigos da Classificação Internacional de Doenças - CID 10, no Brasil, no ano de 2006, houve 3.037 acidentes de trabalho por reações ao estresse grave e transtornos de adaptação, 558 por transtornos ansiosos e 389 por episódios depressivos. Em 2008, constam 7.026 registros de acidentes

⁶ Assédio sexual no ambiente de trabalho é uma maneira de abuso de poder. São atitudes que visam o constrangimento da vítima por meio de insinuações e cantadas de forma constante com o intuito de obter favorecimento sexual (BRASIL, 2009).

por reações ao estresse grave e transtornos de adaptação, 5.208 registros de episódios depressivos e 1.907 de transtornos ansiosos. Além disso, foram registrados 981 acidentes por transtorno depressivo recorrente, 413 por transtorno afetivo bipolar e 379 por transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool. A partir desses dados, constata-se que cada vez mais os trabalhadores estão adoecendo e, conseqüentemente se afastando do trabalho por transtornos mentais⁷ (BRASIL, 2008b).

Confome Barreto (2000), nas mulheres, o assédio moral pode causar ainda, partos prematuros, abortos espontâneos⁸, alterações na menstruação bem como o aumento da tensão pré-menstrual (TPM).

Santiago (2009) em sua pesquisa intitulada “Identificação de condutas abusivas, frequência e alterações comportamentais em vítimas de assédio moral no trabalho”, assinala que os participantes informaram que foram vítimas de desvalorização no ambiente de trabalho, além de sofrerem críticas em relação ao seu trabalho e serem induzidos ao erro e à sobrecarga. Além disso, a autora assinala que foram relatadas vivências de violência/gritos por parte dos agressores, além de serem vítimas de difamação, boatos, sofrerem isolamento e ridicularização constantemente e serem expostos a críticas em público no local de trabalho.

Damiani (2010)⁹ realizou uma pesquisa entre os meses de março e junho de 2010, com uma amostra de 124 policiais militares de Santa Catarina realizada em todas as regiões do Estado com o intuito de verificar indícios de assédio moral no trabalho. O autor verificou que entre os policiais entrevistados, principalmente aqueles que lidam diretamente com a segurança pública da sociedade no seu dia-a-dia (os chamados Praças), apresentaram um nível preocupante de distúrbio mental e desmotivação frente a seu trabalho, ocasionados principalmente por normas e regras extremamente rígidas que não permitem a demonstração de sua pró-atividade. O autor verificou que 74% dos entrevistados apresentaram em algum

⁷ Ainda de acordo com a mesma fonte, ressalta-se que no ano de 2008, no Estado de Santa Catarina houve 51.002 acidentes de trabalho, e os municípios de maiores incidências de transtornos mentais foram Blumenau com 4.917, Joinville com 4.486, Chapecó com 3.558, Florianópolis com 2.640 e Brusque com 1.961 acidentes de trabalho.

⁸ No plantão psicológico, uma das pessoas atendidas foi uma jovem de 23 anos que trabalhava no *call center* de uma empresa e atribuiu o seu aborto espontâneo de quatro meses de gestação ao assédio moral sofrido no trabalho.

⁹ Flávio da Silva Damiani trabalhou vinte e dois anos na Polícia Militar de Santa Catarina e durante esse tempo presenciou e foi vítima de humilhações dentro da corporação.

momento de sua carreira na Polícia ideiação suicida enquanto 6,45% tentaram de fato se suicidar. Além disso, 97,58% dos policiais entrevistados sentem-se injustiçados por conta dos regulamentos disciplinares da Polícia Militar de Santa Catarina.

Segundo Freitas (2007), o assédio moral ocorre no ambiente de trabalho não porque encontra resistências organizacionais, ao contrário, encontra um ambiente propício e uma impunidade, o que facilita as situações violentas. Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 39), consideram que:

Ambientes em que vigoram uma cultura e um clima organizacional permissivos tornam os relacionamentos entre os indivíduos desrespeitosos e estimula a complacência e a convivência com o erro, o impulso e o abuso intencionais.

De acordo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007, p. 5) o prognóstico da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para as próximas décadas é preocupante:

[...] predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados às novas políticas de gestão na organização do trabalho, desafiando a mobilização da sociedade e a adoção de medidas concretas, especialmente visando à prevenção do problema e à reversão dessas expectativas.

Conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008), o primeiro relatório da OIT sobre violência no trabalho ocorreu em 1996 e esse já apresentava uma representação alarmante e configurava o AMT como um problema mundial.

Mediante essa explanação, a seguir, serão apresentados os tipos de assédio moral no trabalho.

3.1.2 Tipificações de Assédio Moral no Trabalho

O tratamento que recebia por parte do chefe e do supervisor era diferente em relação aos demais. Desde a recepção até a forma de cumprimentar. A comunicação ocorria sempre com uma carga negativa: "Pô, ontem não vendesse nada", quando o que talvez devesse perguntar seria: "O que

houve? Estás com problemas? No que podemos ajudar?” André: o injustiçado (JACOBY et al., 2009, p. 5).¹⁰

De acordo com Hirigoyen (2000), Nakamura e Fernández (2004), Rufino (2007), Soares (2008), Mussi e Oliveira (2010) e Silva (2011) existem basicamente três tipos de assédio moral no trabalho: o vertical descendente, que é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado; o vertical ascendente, que ocorre de subordinado para superior hierárquico, e o horizontal, que acontece entre sujeitos dos mesmos níveis hierárquicos, que não possuem subordinação entre si. Os autores assinalam que o tipo vertical descendente é o caso mais frequente e o vertical ascendente é o caso mais raro de acontecer.

De acordo com Rufino (2007), é comum o assédio vertical descendente ocorrer como um abuso do poder, no qual há uma competitividade, uma predominância de relações autoritárias bem como a manipulação do medo. Hirigoyen (2000) corrobora essa afirmação e ainda acrescenta que esse tipo de assédio moral no trabalho pode ocorrer como uma atitude perversa do superior hierárquico que para se prevalecer, precisa desqualificar seu subordinado.

Em relação ao tipo de assédio horizontal, Rufino (2007) assinala que esse ocorre por conta das relações de competição entre os iguais em busca de uma maior produtividade e melhores salários (gerada pela pressão da própria chefia), que excluem e humilham os colegas vistos como improdutivos. Para Hirigoyen (2000) esse tipo de assédio também ocorre muitas vezes por, comumente, os grupos terem dificuldade de lidar com o diferente, que é o caso de homossexuais, uma mulher em um grupo de homens ou vice-versa. Portanto, a forma que encontram de lidar com essas diferenças se sobressaem no modo de brincadeiras vexatórias e desqualificação.

Visto os tipos de assédio existentes, cabe a apresentação e discussão da legislação acerca do tema.

¹⁰ Os autores citam o caso de André, vítima de assédio moral no trabalho.

3.1.3 Legislação Acerca do Assédio Moral no Trabalho

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 77),

A maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexo causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor.

Ainda de acordo com os autores supracitados, apesar dessa dificuldade, alguns países da Europa, Chile e Uruguai já possuem legislação específica para o assédio moral, porém, no Brasil, não existe ainda uma lei federal específica que enquadre o assédio moral como crime; existem apenas leis estaduais e municipais que tratam desse assunto. Rufino (2007) corrobora com essa afirmação e salienta que existem alguns projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, com intenção de alterar o Código Penal Brasileiro.

Segundo Rufino (2007), Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Nascimento (2009), no âmbito municipal, a primeira criada foi a Lei 1.163 de 2000, do município de Iracemápolis (SP), a qual atinge somente servidores públicos municipais. Ainda segundo os autores, o Rio de Janeiro foi o primeiro Estado Brasileiro a aprovar, em agosto de 2002, a Lei 3.921, específica para o assédio moral no trabalho, por iniciativa do deputado Noel de Carvalho (PSB-RJ), porém, essa abrange somente servidores públicos estaduais:

Artigo 1º. Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes (RUFINO, 2007, p. 75).

No âmbito municipal, houve até o ano de 2008, cinquenta e nove leis para o assédio moral no trabalho, conforme o Quadro 1.

LEI	ÂMBITO/ CIDADE
Lei 1.163/00	Iracemópolis/SP
Lei 2.120/00	Ubatuba/SP
Lei 2.982/01	Jaboticabal/SP
Lei 1.078/01	Sidrolândia/MS
Lei 504/01	Conchas/SP
Lei 3338/01	Osório/RS
Lei 3.243/01	Cascavel/PR
Lei 13.288/02	São Paulo/SP
Lei 358/01/02	Guarulhos/SP
Lei 11.409/02	Campinas /SP
Lei 3.671/02	Americana/SP
Lei 189/02	Natal/RN
Lei 12/02	Ribeirão Pires/SP
Lei 12/02	São José dos Campos/SP
Lei 4.307/02	Botucatu/SP
Lei 2.949/02	Brasília/DF
Lei 5534/02	Divinópolis/MG
Lei 138/02	Ilha Bela/SP
Lei Complementar 435/02	Maringá/PR
Lei 4.552/02	Santa Maria/RS
Lei 511/03	São Gabriel do Oeste/MS
Lei 2.377/03	Presidente Venceslau/SP
Lei 573/03	Pinhais/PR
Lei 4027/03	Bagé/RS
Lei 2415/03	Gaspar/SC
Lei 1977/03	Gravataí/RS
Lei nº 511/03	São Gabriel do Oeste/ MS
Lei 6123/03	Presidente Prudente/SP
Lei 10607/03	Juiz de Fora/MG
Lei 9.736/03	Ribeirão Preto/SP
Lei Complementar 498/03	Porto Alegre/RS
Lei 9736/03	Ribeirão Preto/SP
Lei 8.629/04	Santo André/SP
Lei 2467/04	Gaspar/SC
Lei 2252/04	Itaquaquecetuba/SP
Lei 2392/04	Martinópolis/SP
Lei 3010/04	Poa/SP
Lei 1210/04	Sorriso/MT
Lei 4252/04	São Caetano do Sul/SP
Lei 3308/05	Viamão/RS
Lei Complementar 430/05	Praia Grande/SP
Lei 864/05	Bombinhas/SC
Lei 3152/05	Foz do Iguaçu/PR
Lei 9897/05	Londrina/PR
Lei 3959/05	Osasco/SP
Lei 2658/05	Santana de Parnaíba/SP
Lei 3.234/06	Amparo/SP
Lei 4.205/06	Catanduva/SP
Lei 2665/06	Balneário Camboriú/SC
Lei 23/06	Campina Grande do Sul/PR
Lei 6.986/06	Salvador/BA
Lei 2735/06	Monte Aprazível/SP
Lei 7223/06	Sete Lagoas/MG
Lei 2359/07	Capão da Canoa/RS

Lei 491/07	Fazenda Rio Grande/PR
Lei 1510/07	Rolim de Moura/RO
Lei 4103/07	Suzano/SP
Lei 6.555/07	Araraquara/SP- Assédio moral e sexual
Lei s/n/08	Contagem/MG

Quadro 1- Leis municipais de 2000 a 2008 acerca do assédio moral no trabalho.

Fonte: Elaboração da autora (2010) com base nos dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), Lima (2009), Nascimento (2009) e Quadros e outros (2010).

Conforme Nascimento (2009) e Quadros e outros (2010), no âmbito estadual, contemplando apenas os servidores públicos estaduais, encontram-se as seguintes leis: Lei 3.921/02 do Estado do Rio de Janeiro, que proíbe a prática de assédio moral no trabalho provocado pelo superior hierárquico, considerando somente serviços estaduais de interesse público. Após isso, foi criada a Lei Complementar 63/04, do Estado da Paraíba. Essa lei, além de conceituar o assédio moral no trabalho, acrescenta que a sua prática poderá ser denunciada pela vítima ou por qualquer autoridade que estiver ciente do exercício da mesma.

Ainda de acordo com os autores supracitados, há também a Lei 12.250/06, do Estado de São Paulo, que além de definir o assédio moral no trabalho, acrescenta medidas de prevenção do mesmo, destacando a responsabilidade de prover condições de trabalho que proporcionem um desenvolvimento profissional. Essa lei acrescenta ainda, que nenhum trabalhador poderá sofrer humilhações ou ser reconhecido por testemunhar ou relatar atitudes de assédio moral previstas nessa lei. Encontra-se ainda a Lei Complementar 12.561/06, do Estado do Rio Grande do Sul, que também conceitua o assédio moral no trabalho e acrescenta a necessidade da prevenção dessa prática.

Nascimento (2009) e Quadros e outros (2010), referem ainda a existência da Lei Complementar 04/90 que proíbe ao servidor público assediar moral ou sexualmente outro servidor público no ambiente de trabalho e, por último, a Lei 13.036/08 do Estado de São Paulo, que institui o “Dia Estadual da Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho”. Além dessas leis, segundo Nascimento (2009) e Quadros e outros (2010), encontram-se os projetos de lei dos Estados de Pernambuco, Bahia, Ceará e o projeto de lei complementar do Rio Grande do Sul. Freitas, Heloani e Barreto (2008), acrescentam ainda os seguintes projetos de lei: Projeto de Lei complementar 200/01, da deputada Maria do Rosário (RS), o Projeto de Lei 128/02, do deputado Lelo Coimbra (ES) e o Projeto de Lei 44/03, da deputada Moema Gramacho (BA).

Segundo a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), no nosso país, existem alguns projetos de lei tramitando em Câmara Federal (Congresso Nacional) relacionados ao assédio moral no trabalho. No âmbito federal, conforme a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), Rufino (2007) e Nascimento (2009), existe o Projeto de Lei 2.369/03, do ex-deputado Mauro Passos (PT-SC), que discorre sobre a ocorrência do assédio moral no trabalho no setor privado, podendo suscitar o direito à vítima de ressarcimento por meio de multa. Esse projeto, além de definir o AMT, ressalta que esse pode ser cometido tanto por colegas de trabalho, quanto por superiores hierárquicos. O projeto dispõe ainda, que para ser considerado assédio moral no trabalho, as atitudes devem ser dirigidas contra a dignidade da vítima ou comprometer sua trajetória profissional, sua saúde mental e/ou física.

Ainda segundo a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), Rufino (2007) e Nascimento (2009), juntamente com o projeto supracitado, há em tramitação o Projeto de Lei 2.593/03, da deputada Maria do Rosário (PT-RS), que pretende alterar a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com o intuito de impedir o assédio moral no trabalho dentro das organizações. Encontra-se ainda o Projeto de Lei 4.742/01, do ex-deputado Marcos de Jesus (PL-PE), que pretende acrescentar o assédio moral no trabalho como crime no Código Penal Brasileiro. Esse projeto conceitua o AMT e prevê ao assediador além de multa, pena de detenção de três meses a dois anos. De acordo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), juntamente com esse projeto, vinculam-se outros três projetos: o Projeto de Lei 4.960/01, do deputado Feu Rosa (PSDB-ES); o Projeto de Lei 5.887/01, do deputado Max Rosenmann (PMDB-PR) e o Projeto de Lei 5.971/01, do deputado Inácio Arruda (PC do B-CE).

Além disso, ainda em relação ao setor privado, Nascimento (2009) acrescenta os projetos de lei: Projeto de Lei 33/07, de autoria da deputada Dra. Rosinha (PT-PR), que regulamenta o assédio moral no trabalho de forma a alterar a CLT, porém, atualmente esse projeto está arquivado por pedido da própria deputada.

De acordo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), além destes projetos, ainda há o Projeto de Lei 1.060/07, da deputada Janete Rocha Pietá (PT-SP), que prevê a aplicação de penas ao exercício do assédio moral no trabalho por servidores públicos federais.

Conforme Nascimento (2009) existem ainda os projetos: Projeto de Lei 4.591/01, da deputada Rita Camata (PMDB-ES), que propõe a alteração da Lei 8.112/90 e pretende aplicar penalidades para as atitudes que forem consideradas assédio moral no trabalho por servidores públicos federais contra seus subordinados. A autora acrescenta ainda, o Projeto de Lei 06/03, da deputada Iara Bernardi (PT-SP) e o Projeto de Lei 1.610/03 apresentado pelo deputado Rogério Silva (PPS-MS), que pretendem alterar a Lei 8.112/90 para prevenir o AMT no âmbito do serviço público federal, porém, estes não obtiveram sucesso e foram arquivados. Segundo Quadros e outros (2010), ainda encontra-se o Projeto de Lei 80/09, que altera dispositivos da Lei 8.666/93, regulamentando o inciso XXI do art. 37 da Constituição Federal.

Visto que não há, no Código Penal, uma lei específica para o assédio moral no trabalho, acrescenta-se que em relação aos direitos humanos e de cidadania, há a proteção por meio do Código Civil.

Art. 1º Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil.
Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei (BRASIL, 2010a, p. 24).

Além disso, em relação aos crimes contra a liberdade pessoal, está previsto no Código Penal pena de detenção de três meses a um ano, ou multa como punição para aquele que constranger ilegalmente outra pessoa:

Art. 146. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda (BRASIL, 2008a, p. 304).

Ressalta-se que o Projeto de Lei 4.742/01 da deputada Dra. Rosinha (PT-PR), que está concluído e aguarda ser aprovado, pretende incluir o art. 146-A no Código Penal:

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral (NASCIMENTO, 2009, p. 13).

No que se refere ainda aos crimes contra a liberdade pessoal, está previsto no Código Penal o crime de ameaça com pena de detenção de um a seis meses ou multa:

Art. 147. Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico de causar-lhe mal injusto e grave (BRASIL, 2008a, p. 304).

Em relação aos crimes contra a honra, o Código Penal prevê a calúnia, a difamação e a injúria.

Art. 138. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena- detenção de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Art. 139. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena- detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.

Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena- detenção de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa (BRASIL, 2008a, p. 302-303).

Ainda encontra-se o dano moral, que está previsto no inciso X do art. 5º da Constituição Federal de 1988, que assegura o respeito e a dignidade a qualquer ser humano:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à prioridade, nos termos seguintes:
[...] V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
[...] X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 2008a, p. 10).

Além disso, segundo a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), existe a possibilidade de enquadramento de casos de assédio moral no trabalho na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Conforme o artigo 483 da CLT, se o trabalhador ou seu familiar sofrer dano moral no ambiente de trabalho, o empregador será penalizado a pagar indenização.

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei,

contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 c) correr perigo manifesto de mal considerável;
 d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo esse por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 2005, p. 180).

Ainda de acordo com a fonte supracitada, além de ser responsável por reincidir indiretamente o contrato de trabalho, o empregador poderá indenizar a vítima por danos morais e materiais, de acordo com a Lei Civil garantidos no artigo 114, parágrafo VI da Constituição Federal de 1988: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] VI- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” (BRASIL, 2008a, p.65).

Conforme Paes (2010) e a Revista Proteção (2010b) tramita o Projeto de Lei 7.202/10 na Câmara dos Deputados, que visa à inclusão do assédio moral como acidente de trabalho. O projeto visa a alteração da resolução do artigo 21, inciso II, alínea *b* da Lei 8.213/91 e, em suma, assinala que a violência moral cada vez mais está sendo reconhecida como um risco nos ambientes de trabalho. A partir dessa alteração, os peritos do Nexo Técnico Epidemiológico da Previdência Social- NTEP serão responsáveis por estabelecer o nexo entre a situação de assédio e as consequências para a saúde do trabalhador. Com isso, caberá a empresa a contestação da denúncia realizada pelo trabalhador assediado e a comprovação da não efetividade do ato contra o mesmo.

Tendo em vista as informações apresentadas nesse capítulo acerca da temática assédio moral no trabalho, a seguir será apresentado o subcapítulo que irá discutir as relações de gênero no ambiente de trabalho e as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens e de mulheres.

3.2 RELAÇÕES DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Schraiber e D'Oliveira (1999), assinalam que os termos feminino e masculino são construções sociais e se contestam sob a essência dos comportamentos socialmente atribuídos, baseados nas características dos sexos. Safiotti (1999) corrobora essa afirmação e acrescenta que estes comportamentos estão agregados nas relações entre ambos.

Para Olinto (1998, p. 2)

gênero significa a distinção entre atributos culturais alocados a cada um dos sexos e à dimensão biológica dos seres. O uso do termo gênero expressa todo um sistema de relações que inclui sexo, mas que transcende a diferença biológica [...].

Conforme Bandeira e Almeida (2005), gênero é um conceito cunhado pelas Ciências Sociais com o intuito de possibilitar a busca por igualdade entre homens e mulheres. As relações de gênero, portanto, são permeadas pelas questões de poder e designam hierarquias, posições assimétricas e desigualdades. Segundo as autoras, a temática gênero não se refere somente às relações entre homens e mulheres, mas a comportamentos, hierarquias, atitudes e representações que indicam desigualdades de poder nas sociedades.

De acordo com Bandeira e Almeida (2005), as mulheres ainda são consideradas como um grupo desfavorecido (assim como as crianças, os negros e os idosos), são vítimas comuns de violência e de desvalorizações, suas opiniões não são levadas em consideração e dificilmente ocupam posições de poder, as quais são de domínio masculino. Schraiber e D'Oliveira (1999), acrescentam que apesar dessa realidade, a partir do século XIX houve modificações com as lutas e conquistas pelo lugar da mulher no mundo do trabalho.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2011), a partir da década de 1980 houve uma inserção em massa das mulheres no mercado de trabalho, inserção que se deu principalmente por conta das mudanças na sociedade, na economia e no comportamento das mulheres. Conforme Brusquini (2007), essas mudanças possibilitaram uma alteração no papel da mulher, modificando a sua identidade, já voltada para o trabalho remunerado. Além disso, com o crescimento

das universidades e exigência do aumento da escolaridade, o acesso das mulheres no mercado de trabalho tornou-se mais possível e permitiu a sua busca por um projeto de vida além do âmbito doméstico: o âmbito profissional.

Nessa perspectiva, a mudança na economia forçou as mulheres a trabalharem e complementarem o rendimento financeiro da família. Porém, ainda existem diferenças em relação à inserção da mulher e do homem no mercado de trabalho, principalmente quando se trata do rendimento mensal (BRUSQUINI, 2007; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2011).

Em 1995, apesar dessas mudanças, os homens eram maioria no mercado de trabalho. Foi verificado que entre os jovens de 15 e 24 anos de idade, 60% eram homens enquanto 40% mulheres inseridas no mercado de trabalho. Além disso, 60,6% das mulheres inseridas no mercado de trabalho recebiam somente dois salários mínimos, 62,8% trabalhavam mais de quarenta horas semanais e 42,5% recebiam dois salários mínimos para trabalharem quarenta horas semanais. Essa questão não deixa dúvidas que a inserção das mulheres no mercado de trabalho ainda não é valorizada como a inserção masculina (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2011).

Segundo Brusquini (2007), a escolaridade das mulheres inseridas no mercado de trabalho é maior do que a dos homens. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2008), a Pesquisa Mensal de Emprego investigou a média do rendimento das mulheres no ano de 2008 em seis regiões metropolitanas (Porto Alegre, Rio de Janeiro, Recife, São Paulo, Salvador e Belo Horizonte), sendo verificado que essas recebem 71,3% do rendimento dos homens. Já em relação às mulheres com nível superior, o seu rendimento médio é aproximadamente 60% do rendimento dos homens. Essas estatísticas apontam que as mulheres mesmo com grau de instrução mais elevado, recebem salários menores.

No ano de 2005, 32% das mulheres trabalhadoras e 25% dos homens apresentaram mais de 10 anos de estudo (BRUSQUINI, 2007). Em 2008 verificou-se que 59,9% das mulheres trabalhadoras apresentaram no mínimo onze anos de estudo enquanto 51,9% dos homens apresentaram no mesmo ano a mesma escolaridade (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2011).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2008), 22,0% das mulheres que possuem emprego trabalham na Administração Pública, 17,4% no Comércio, 17,0% em outros serviços e atividades, 16,5% trabalham em

Serviços Domésticos, na área da Educação, Saúde e Segurança, 13,3% nos Serviços prestados às Empresas, 13,1% às Indústrias e, por fim, 0,6% trabalham na Construção. Já dos homens ocupados, 20,0% prestam serviços às Indústrias, 12,0% à construção e 0,7% nos Serviços Domésticos, diferentemente das ocupações femininas.

Amarante verificou em sua pesquisa nomeada: “O Assédio Sexual nas Relações de Trabalho: Um Estudo com Trabalhadoras Assediadas”, defendida em 2007 pela Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), que existe desigualdade na inserção das mulheres no mercado de trabalho. Isso se deu pelo fato de que há uma cultura de que somente os homens são capazes de gerir uma organização. Essas relações de desigualdade acabam afetando as relações sociais no ambiente de trabalho e fora desse e desfavorecendo as mulheres. Por conta dessas diferenças, as mulheres acabam sofrendo e adoecendo e, sem aguentar, acabam por desencadear doenças físicas e psíquicas e afastamentos do trabalho (AMARANTE, 2007).

O trabalho da mulher normalmente é visto como um auxílio no orçamento da família, porém, por conta das mudanças tecnológicas e econômicas que o mundo do trabalho vem sofrendo, cada vez mais, a mulher vem assumindo a chefia da família. Já o homem, visto até então como provedor, precisa ceder suas atribuições e dividi-las com a esposa, que demonstra competência nessa atuação (FISCHER; MARQUES, 2001).

Dessa forma, o fato das famílias serem geridas por mulheres está ligado a sua inserção no mercado de trabalho e também à queda da fecundidade que vem ocorrendo nos últimos anos. A mulher moderna é mais independente economicamente, tem menos filhos e sente-se mais a vontade para se desfazer de seu casamento passando a ser a provedora de sua família (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2011).

Fischer e Marques (2001), acrescentam que por conta da flexibilização do trabalho e da sua condição social de passividade e dedicação, a mulher se sujeita a receber um salário baixo e desempenhar atividades em circunstâncias arriscadas. Além disso, a mulher normalmente desempenha atividades relacionadas ao cuidado do outro e que exigem mais paciência e delicadeza, como os trabalhos relacionados à área da saúde, assistência social e educação. Conforme Schraiber e D'Oliveira

(1999), têm-se a mulher como um indivíduo desamparado e passivo e o homem como enérgico e agressivo.

Para Fischer e Marques (2001), a própria educação exclui o feminino, pois desde cedo a menina brinca com o fogão, com louças e bonecas, que estão associados ao trabalho doméstico e cuidado da prole. O menino, por sua vez, é preparado para a violência e para o domínio, pois lhe são apresentadas armas, espadas e carros. Essas pequenas sutilezas que são oferecidas à criança auxiliam na formação de sua personalidade e individualidade e, com isso, a sensibilidade (mulher) cede espaço e justifica a presença da intolerância (homem), o que forma uma assimetria entre os gêneros. Essa assimetria releva diversidades e desigualdades, percebidas por meio das relações de gênero na sociedade e uma forma de se relacionar é a violência, que normalmente é maior contra as mulheres (FISCHER; MARQUES, 2001).

Blay (2003) verifica que a violência contra as mulheres ocorre por algumas razões, como por exemplo, a quase inexistente importância que o Estado dá às denúncias e ao julgamento dos crimes contra as mulheres e pela cultura de que a mulher deve subordinar-se ao homem, vista como sua propriedade. Anteriormente à criação da primeira Delegacia em Defesa da Mulher em 1985, as mulheres procuravam as Delegacias comuns para denunciar a violência contra elas, porém: “sentiam-se ameaçadas ou eram vítimas de incompreensão, machismo e até mesmo de violência sexual” (BLAY, 2003, p. 7). Após a criação das Delegacias especializadas, esse cenário é outro, pois atualmente trabalham nesses locais pessoas capacitadas para acolher e auxiliar essas mulheres.

Os papéis de gênero variam de acordo com a cultura e história de cada sociedade e a cultura sendo dinâmica, também oportuniza que os papéis tornem-se cada vez mais abertos às mudanças. À medida que as sociedades se industrializam e urbanizam de forma desordenada, os papéis que são desempenhados por homens e por mulheres tornam-se mais maleáveis, possibilitando um rompimento de tradições culturais influenciadas pela economia e fatores sociopolíticos (BANDEIRA; ALMEIDA, 2005).

Entretanto, estão ocorrendo muitas mudanças sociais e culturais que fazem com que as identidades hegemônicas de gênero se modifiquem num processo de elaboração, que sem dúvida é vagaroso, mas está ocorrendo.

Após essa discussão de gênero, a seguir, serão discutidas as repercussões do assédio moral no trabalho nos homens e nas mulheres.

3.2.1 Repercussões do Assédio Moral no Trabalho nos Homens e nas Mulheres

Desde o início desse martírio, comecei a ter problemas de saúde. Tive uma pneumonia [...] tive problemas estomacais, fiz inclusive cirurgia. Também fiz acompanhamento com nutricionista [...] minha autoestima ficou muito baixa, eu via a vida sem sentido, sem expectativa, chorava toda vez que tinha de levantar da cama para ir trabalhar. Foi horrível. Cristina: o coringa descartado (JACOBY et al., 2009, p. 6).¹¹

Conforme Merlo, Jacques e Hoefel (2001) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), o ambiente de trabalho degradado juntamente com a violência psíquica causada pelo assédio moral no trabalho, podem levar à deteriorização do ambiente de trabalho bem como o desencadeamento de doenças profissionais e acidentes de trabalho. Estas doenças e acidentes, segundo os autores, podem causar repercussões na vida do trabalhador, sejam em aspectos psíquicos ou nas relações familiares, sociais e de trabalho, citadas no Quadro 2. De acordo com Merlo, Jacques e Hoefel (2001), normalmente em decorrência dessas doenças e acidentes, os indivíduos sentem-se fracassados, com medo, inconformados frente às suas limitações, inseguros em relação a seus tratamentos psicológicos, de reabilitação e ao futuro profissional, se deprimem e se revoltam (sentimentos associados à culpabilização).

AUTORES	REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO
Nakamura e Fernández (2004)	Desmotivação no trabalho e com isso ocorre um estranhamento junto ao grupo de trabalho, além do aumento do consumo de álcool e outras drogas, crises cardíacas e úlceras no estômago.
August e outros (2001 apud GUIMARÃES; RIMOLI 2006)	Isolamento, ansiedade, desconfiança, agressividade, deterioração das relações interpessoais, depressão, transtorno por estresse pós-traumático, reduzida capacidade de resolução de problemas, transtorno bipolar, transtorno obsessivo e dificuldade de concentração.

¹¹ Os autores citam o caso de Cristina, vítima de assédio moral no trabalho.

Bobes, Gonzálvez e Sainz (1998) e Leymann (1997 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006)	Hipertensão, suicídios e conflitos de ordem familiar, como os divórcios.
Leymann (1992 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006)	Perda de apetite, irritabilidade, prejuízos de memória e concentração, alterações gástricas, náuseas e agressividade.
Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007)	Depressão, fadiga, ansiedade, insônia ou excesso de sono, hipertensão, tremores, palpitações, cefaléia, falta de ar, crises de choro, irritabilidade, dores no abdômen, problemas cardiovasculares, alteração da libido, alcoolismo, desconfortos digestivos, Síndrome de <i>Burnout</i> , transtornos mentais, síndrome do pânico e anorexia.
Barreto (2008)	Desânimo, vergonha, insegurança e hipersensibilidade.
Leymann e outros (1993, 1996, 2000 apud SOARES, 2008)	Palpitação, sensação de sufocamento, falta de ar, alterações no sono, gastrites, desmaios, úlceras, náuseas, alteração na tireóide, falta de apetite, diarreias, fraqueza, dores diversas, insônia, depressão, desespero, isolamento, apatia, ataques de pânico, ansiedade, irritabilidade, desamparo, dificuldade de concentração e de rememoração, danos nas relações familiares, com os amigos, com colegas de trabalho e com o cônjuge, além do abandono do emprego e, conseqüentemente, acúmulo das despesas econômicas.
Xavier e outros (2008)	Vergonha, estresse, hipersensibilidade, fadiga, ansiedade, ideação suicida e desânimo.
Jacoby e outros (2009)	Repercussões financeiras pela perda de renda e despesas médicas, sentimentos de rememoração dos momentos humilhantes, alterações no sono, depressão, ansiedade, medo de não conseguir uma reinserção no mercado de trabalho, pneumonia, problemas no estômago, dores de coluna, hipotireoidismo, bronquite, baixa autoestima e crises de choro.
Santiago (2009)	Agressividade, alterações comportamentais, reações agressivas, isolamento e afastamento das amizades, dificuldade nos relacionamentos, diminuição da libido e aumento do uso de cigarros e medicamentos.
Secretaria de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia (2010)	Falta de confiança em si, dores de cabeça, sensação de culpa, diminuição da capacidade de enfrentamento do estresse, palpitações, irritabilidade, tristeza profunda, fadiga, alterações no sono, estresse, hipertensão, anulação dos sentimentos que retornem ao tormento psicológico, ideação suicida e tentativas de suicídio, mudança de personalidade, alteração na concentração e memória (redução da capacidade de recordação), redução da capacidade de conhecer novas pessoas e fazer amizades, abaixamento do afeto, sentimento de solidão ou apatia em relação ao sentimento das outras pessoas, agravamento de doenças pré-existentes, alterações digestivas, diminuição do interesse em realizar atividades que antes eram prazerosas, impressão negativa do futuro, aumento de peso, depressão, tristeza profunda e tremores.

Quadro 2- Repercussões do assédio moral no trabalho.

Fonte: Elaboração da autora, 2010.

De acordo com as repercussões causadas pelo assédio moral no trabalho descritas no Quadro 2, as mais comuns são: depressão, ansiedade, falta de ar, estresse, isolamento, alterações na libido, gástricas e no sono e tentativas de suicídio.

Mallmann (2010) em sua matéria publicada na revista Donna DC, cita a pesquisa da advogada Kátia Rocha por meio de um site criado¹² pela mesma sobre assédio moral no trabalho, realizada entre os meses de abril de 2008 e agosto de 2009. A essa pesquisa, responderam 5.533 pessoas, sendo que 2.787 eram trabalhadores de empresas privadas e 2.746 de empresas públicas. Rocha verificou que 60% das pessoas que responderam à pesquisa eram mulheres e 40% eram homens.

Oliveira (2010) em sua pesquisa aponta que a sociedade espera que o comportamento das mulheres frente à violência seja passivo, por serem consideradas frágeis e com isso, naturalmente espera-se que estas sejam mais assediadas, porém, verificou um número relativamente alto (já apresentado anteriormente) em relação os homens assediados que realizaram denúncia junto à SRTE/SC.

Apesar das pesquisas apontarem que a maior incidência do assédio moral ocorre em mulheres, percebe-se que a diferença entre os sexos é pequena. Porém, Heloani (2004) aponta que são as mulheres que mais procuram ajuda psicológica e médica, além de procurarem apoio no próprio ambiente de trabalho.

Geralmente o ambiente de trabalho é mais cruel para as mulheres, pois elas são mais assediadas sexualmente e ao resistirem, são assediadas moralmente (BRASIL, 2009; SECRETARIA DE SAÚDE, MEIO AMBIENTE E TECNOLOGIA, 2010). De forma geral, as mulheres são demitidas com mais facilidade, são expostas a inspeções íntimas constrangedoras, isolamento, ofensas e chantagens. Além disso, são excluídas dos cursos de aprimoramento (preferenciais para homens), restringidas ao uso de sanitários e vítimas de restrições de outras naturezas, principalmente as mulheres negras, casadas, mães e grávidas. Os homens também sofrem assédio moral no trabalho, especialmente os homossexuais e aqueles que apresentam alguma limitação de saúde ou física (BRASIL, 2009).

De acordo com Pezé (2004), quanto mais as relações de trabalho tornam-se endurecidas, mais os trabalhadores criam mecanismos de defesa e levam as relações ao extremo da falta de respeito. Segundo a autora, a mulher é vista como inferior e a sua existência na organização torna-se uma ameaça às relações de poder exercidas pelo homem.

¹² <http://www.assediomoral.net>

Homens e mulheres têm reações distintas quando vítimas de assédio moral no trabalho. Os homens sentem-se fracassados, revoltados, inúteis, desonrados, traídos e com necessidade de se vingar. Quando um homem é vítima de assédio moral, é comum o rebaixamento da autoestima, a presença de ideação suicida e a tendência ao alcoolismo e outras drogas, o que muitas vezes leva à violência doméstica (BRASIL, 2009; SECRETARIA DE SAÚDE, MEIO AMBIENTE E TECNOLOGIA, 2010).

De acordo com Heloani (2004), a situação do assédio nos homens é mais delicada, pois denigre a identidade masculina. Para a nossa cultura machista e preconceituosa, atitudes de passividade são atribuições femininas, portanto, denunciar e solicitar ajuda perante a humilhação sofrida no ambiente de trabalho é o mesmo que admitir a impotência masculina. Para o autor, é diante desses fatos que surgem as consequências psicossomáticas.

Ainda de acordo com a fonte supracitada, as mulheres, assim como os homens também se sentem fracassadas, inúteis e há interferências na sua autoestima e diminuição da libido, além de ficarem mais sensíveis e expressarem seu sofrimento por meio de tristeza, crises de choro, medo, palpitações, tremores, depressão e insônia. De acordo com Pezé (2004), em sua experiência com Psicologia Clínica, nas entrevistas de anamnese percebe que as mulheres assediadas moralmente no trabalho, apresentaram graves problemas como ausência de menstruação e câncer de colo de útero e de ovário.

A partir das informações apresentadas acima, verifica-se algumas distinções nas repercussões do assédio moral no trabalho para homens e para mulheres, portanto, questiona-se: Será que as repercussões na vida de ambos, causadas pelo assédio moral no trabalho também são distintas?

A seguir será descrito o método utilizado nessa pesquisa.

4 MÉTODO

De acordo com Gil (1999) a ciência visa estabelecer, por meio da linguagem apropriada, preceitos que conduzem os fenômenos. A ciência visa chegar à realidade, porém, se difere de outras formas de conhecimento pela sua principal característica: a verificação dos fatos. Segundo o autor, para que seja possível essa verificação por meio da ciência, necessita-se de um método.

Para Minayo (2000, et al. 2004), o método é a via entre o pensar e o praticar. Gil (1999) assinala que o método possibilita a delimitação das técnicas que serão utilizadas para pesquisar a realidade. Segundo Minayo e outros (2004), como um conjunto de técnicas, o método deve disponibilizar instrumentos bem elaborados, que visam colocar em prática a teoria, pois, segundo a autora, a teoria e o método caminham lado a lado. A autora menciona ainda que são as técnicas que permitem construir a realidade e o potencial criativo do pesquisador.

De acordo com Marconi e Lakatos (1990), a pesquisa busca responder um questionamento. Gil (1999) e Minayo e outros (2004) entendem por pesquisa o processo formal e sistêmico que busca respostas para problemas mediante o emprego da ciência com intuito de construir a realidade. Dessa forma, a pesquisa significa muito mais do que apenas procurar a verdade, é descobrir respostas para perguntas e soluções válidas para os problemas levantados por meio da ciência (GIL, 1999).

4.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA

Na presente pesquisa, o delineamento utilizado foi o estudo de caso, que conforme Gil (1996, 1999) e Creswell (2010) caracteriza-se por um estudo aprofundado e extenuante de um ou mais componentes de estudo, permitindo com isso um extenso conhecimento. De acordo com Sampieri, Collado e Lúcio (2006), o estudo de caso deve aprofundar-se na busca da compreensão das características, do contexto e das situações do objeto de estudo.

A natureza da presente pesquisa é qualitativa. Conforme Minayo e outros (2004), a pesquisa qualitativa se caracteriza por uma condição da realidade impossível de quantificar, pois se detém em estudar as relações e ações do ser humano. Segundo Creswell (2010), a pesquisa qualitativa visa explorar e compreender aquilo que é atribuído como uma dificuldade humana ou social.

A presente pesquisa utiliza-se do corte transversal, que se caracteriza pelo acompanhamento dos sujeitos pesquisados em um momento específico. Em vista de atingir os objetivos propostos nessa pesquisa, essa classifica-se como exploratória e descritiva. De acordo com Gil (1999), a pesquisa exploratória visa o desenvolvimento e esclarecimento de ideias buscando a construção de problemas ou hipóteses para possíveis estudos *a posteriori*. Segundo Sampieri, Collado e Lúcio (2006), a pesquisa exploratória é utilizada quando a finalidade é estudar um assunto pouco explorado, ou seja, se familiarizar com temas pouco conhecidos. Os autores acrescentam que, geralmente esse tipo de pesquisa está relacionado com as pesquisas de natureza qualitativa.

Para Sampieri, Collado e Lúcio (2006), as pesquisas descritivas, por sua vez, têm como objetivo a descrição de fenômenos, procurando explicitar suas características essenciais. Gil (1999) acrescenta que a pesquisa descritiva tem como finalidade descrever características de um fenômeno ou população em estudo. Ainda segundo o autor, as pesquisas exploratórias juntamente com as descritivas são frequentemente utilizadas por pesquisadores sociais, por organizações e instituições.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES E LOCAL DA PESQUISA

Após analisados os arquivos da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC)¹³, foram escolhidos alguns sujeitos com o

¹³ Anteriormente chamada de Delegacia Regional do Trabalho (DRT/SC), a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC) é um órgão público localizado na cidade de Florianópolis/SC, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), criado no ano de 1932, pelo Decreto 21.690 do Presidente Getúlio Vargas. Na ocasião, suas atribuições pertenciam à área do trabalho bem como ao funcionamento da Comércio e da Indústria. Após alguns desdobramentos, a SRTE/SC passou a atender somente assuntos específicos do

cuidado de parear os dados nos quesitos idade, escolaridade, local de residência e ramo de atividade, porém, só foi possível parear o ramo de atividade: supermercado. Posteriormente, entrou-se em contato com os sujeitos com o intuito de selecionar duas mulheres e dois homens que realizaram denúncia na SRTE/SC de assédio moral no trabalho, entre o período de 2007 e 2010. Porém, como houve dificuldades no acesso aos denunciante, (descritas no procedimento de seleção e contato com os participantes) a realização da pesquisa ocorreu somente com um homem e com uma mulher. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas, agendadas com os participantes. Para a aplicação destas entrevistas, foi escolhido um local que fosse próximo às residências dos sujeitos, porém, foi priorizado um local tranquilo e que não houvesse interrupções.

A seguir, o Quadro 3 com as características dos participantes da pesquisa.

PARTICIPANTE	MULHER	HOMEM
Idade	22 anos	30 anos
Escolaridade	Superior incompleto	Médio completo
Profissão atual	Secretária	Vigilante
Local de residência	Florianópolis	Palhoça
Ramo de atividade na época do assédio	Supermercado	Supermercado

Quadro 3 - Caracterização dos participantes da pesquisa.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

4.3 PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E CONTATO COM OS PARTICIPANTES

Inicialmente, a pesquisadora dirigiu-se até a SRTE/SC no dia 16/03/11 às 14h para verificar os prontuários das denúncias, selecionando nove mulheres e seis

Ministério do Trabalho, como: emitir carteiras de trabalho, registrar acordos e convenções, fiscalizar as relações de trabalho (jornada de trabalho, seguro-desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço -FGTS, registrar empregados, salário, férias, entre outros), fiscalizar o menor aprendiz, registrar e fiscalizar o Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), analisar e registrar planos de cargos e salários de empresas, fiscalizar normas de segurança e saúde no trabalho, conciliar conflitos individuais, combater o trabalho degradante e escravo bem como o trabalho infantil e proteger o trabalhador adolescente, orientar questões referentes ao abono salarial (PIS/PASEP), registrar profissões regulamentadas, mediar conflitos coletivos, assistir às rescisões contratuais, orientar e encaminhar registro de empresas de trabalho temporário, verificar a existência de débito salarial, entre outros (BRASIL, 2010b).

homens, entre os quais, as idades eram entre 18 e 33 anos e em sua maioria trabalhavam na época que sofreram assédio no ramo de alimentos, como supermercados, padarias e lanchonetes. Também identificou-se, entre os selecionados, pessoas do ramo do comércio, empresa de engenharia, hotel e empresa de *call center*. Entre eles, foram selecionados seis mulheres e quatro homens do ramo de alimentos. Primeiramente, entrou-se em contato com as mulheres sendo que, por sua vez, três estavam com seus telefones desligados e/ou inexistentes e duas mulheres não tiveram interesse em participar da pesquisa. Agendou-se com a primeira mulher uma entrevista para dia 18/03/11 às 16h30min em um local adequado. A entrevista foi confirmada pela manhã, porém, essa não compareceu ao local e horário marcado. A pesquisadora entrou em contato com essa novamente, porém, o seu telefone estava desligado.

Após isso, entrou-se em contato com os homens e foi agendado com um deles para o dia 21/03/11 às 15h na SRTE/SC. A pesquisadora entrou em contato com o entrevistado no dia da entrevista e a ligação caiu. A pesquisadora entrou em contato posteriormente por três vezes e não obteve sucesso.

No dia 23/03/11 entrou-se em contato novamente com a mulher e com o homem que agendaram as entrevistas e não foi possível realizá-las, para verificar de fato se ainda haviam interesse em participar da pesquisa. A mulher aceitou agendar outro horário, ficando marcado para dia 30/03/11 no mesmo local às 15h30min. O homem, por sua vez, informou à pesquisadora que não teria como agendar um novo horário porque não terá mais folgas do seu trabalho.

Posteriormente, a pesquisadora entrou em contato com as outras mulheres e foi agendado com uma delas uma entrevista no dia 23/03/11 às 13h em um local adequado. A mulher compareceu e a entrevista durou aproximadamente quarenta minutos.

A pesquisadora entrou em contato com os outros homens da sua lista e não obteve sucesso, pois a maioria estava com seus telefones desligados e/ou inexistentes. Em outra ligação, uma pessoa atendeu e informou que aquele número de telefone não era da pessoa procurada.

A pesquisadora retornou à SRTE/SC no dia 28/03/11 para verificar novamente os prontuários das denúncias e selecionar outros sujeitos. Dessa vez, foram selecionados sete homens e duas mulheres com idades entre dezenove e vinte e sete anos e os ramos de atividade foram: comércio, vigilância e transporte.

Entrou-se em contato com um homem e esse aceitou participar, ficando agendada a entrevista para dia 05/04/11 às 14h, no Serviço de Psicologia da UNISUL. Em contato com um dos selecionados, esse afirmou que a sua denúncia não foi considerada assédio moral e outro informou que no momento não poderia conversar com a pesquisadora, ficando com o telefone da mesma, comprometendo-se em ligar no dia seguinte, fato que não ocorreu.

No dia 30/03/11 pela manhã e no início da tarde a pesquisadora entrou em contato com a mulher que havia agendado entrevista para o mesmo dia às 15h30min, porém, essa não atendeu às ligações. No mesmo dia, a pesquisadora entrou em contato com o homem que havia ficado de retornar e verificou se esse ainda teria interesse em participar. Esse demonstrou preocupação em identificá-lo bem como identificar a empresa, além de relatar a dificuldade de falar diretamente olhando nos olhos de uma pessoa, fato ocorrido após ter passado pela situação de assédio. A pesquisadora explicou sobre o sigilo que seria mantido sobre sua identificação bem como sobre a identificação da empresa e se mostrou compreensiva com sua dificuldade, deixando-o livre para decidir. Esse informou que entraria em contato no dia seguinte (31/03/11) para combinar dia e horário da entrevista. A pesquisadora ficou no aguardo, porém, esse não retornou.

No dia 01/04/11 a pesquisadora entrou em contato com os últimos sujeitos selecionados além de entrar em contato com os primeiros selecionados que estavam com seus números de telefone desligados e/ou inexistentes e quando a ligação não era atendida. A pesquisadora obteve o mesmo resultado: muitos telefones desligados e/ou inexistentes, ninguém atende ou o número é de outra pessoa. Uma mulher que atendeu a ligação não aceitou participar por falta de tempo e um homem relatou o mesmo, além de afirmar que não foi realizada conciliação da sua denúncia. A pesquisadora explicou que não teria problema e que sua intenção seria verificar as repercussões do assédio moral na sua vida e esse afirmou, portanto, que só poderia no sábado e a pesquisadora aceitou, porém, o sujeito ficou de entrar em contato para agendar um local e horário, o que não ocorreu.

No dia 04/04/11 entrou-se em contato com o homem que aceitou participar da entrevista no dia 05/04/11 para confirmar e essa ficou agendada às 11h no local combinado anteriormente. No mesmo dia, entrou-se em contato com os sujeitos que estavam com seus telefones desligados, ocupados e quando não eram atendidos, porém em sua maioria houve os mesmos resultados. Duas pessoas que

atenderam afirmaram que os telefones não são das pessoas procuradas. Outro sujeito não aceitou e outro solicitou que a pesquisadora entrasse em contato no dia 06/04/11 para que ele pudesse dar uma resposta. No dia 06/04/11 a pesquisadora entrou em contato com esse sujeito, porém, a ligação não foi atendida. A pesquisadora entrou em contato novamente com os sujeitos que ainda não havia sido possível o contato, porém, não obteve sucesso. No dia 08/04/11 entrou-se em contato novamente com o sujeito que não havia atendido ao telefone no dia 06/04/11 e esse afirmou que não será possível participar da pesquisa por motivos pessoais.

Após relatar esses acontecimentos à professora orientadora, ficou acordado que a pesquisa seria realizada com a mulher e com o homem que compareceram às entrevistas.

4.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Com o intuito de coletar dados, optou-se pela entrevista individual semi-estruturada como instrumento (APÊNDICE A). A entrevista caracteriza-se por ser uma coleta de informações sobre determinado tema científico, realizada entre pesquisador e pesquisado. Conforme Marconi e Lakatos (1990), a entrevista é uma técnica utilizada na pesquisa social com o intuito de coletar dados. Segundo as autoras, a entrevista é uma conversação de caráter profissional entre duas pessoas, na qual, uma das partes tem o interesse de obter conhecimento sobre um conteúdo específico que diz respeito à outra parte. Segundo Minayo (2000, et al. 2004) e Gil (1999) a entrevista é a técnica mais utilizada no processo de coleta de dados em pesquisas sociais.

Segundo Marconi e Lakatos (1990), na entrevista semi-estruturada geralmente são encontradas perguntas abertas, o que permite por parte do entrevistado uma liberdade de desenvolver suas respostas na direção que julgar mais apropriada. Esse tipo de entrevista possibilita que as respostas sejam mais exploradas e desenvolvidas, ao contrário das entrevistas estruturadas.

De acordo com Boni e Quaresma (2005), nas entrevistas semi-estruturadas o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o assunto

proposto, assemelhando-se a uma conversa informal. Esse tipo de entrevista permite ainda, que o pesquisador faça perguntas adicionais para esclarecer questões que não ficaram entendidas ou redirecionar o entrevistado caso desvie do assunto que está sendo perguntado.

As perguntas da entrevista foram construídas com vistas a responder os objetivos geral e específicos da pesquisa, conforme o Quadro 4.

OBJETIVOS	PERGUNTAS DE ENTREVISTA
Caracterizar as situações de assédio moral no trabalho vivenciadas pelos sujeitos da pesquisa;	Como você descobriu que estava sendo assediado moralmente no trabalho? Você foi assediado por quem? Em que situações você foi assediado? Como ocorreu o assédio moral? Por quanto tempo você foi assediado? Com que frequência você foi assediado? Quantas vezes você foi assediado? Demorou quanto tempo para denunciar? Você ainda está no mesmo emprego? Como foi sua saída? Foi demitido ou saiu por conta própria? Qual foi sua reação após ter descoberto que sofria assédio? Como você se sentiu? Você considera que houve decorrências da denúncia nas suas relações de trabalho? Qual (is)? Como você imaginava que sua vida seria se você não tivesse sofrido assédio?
Identificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens;	Você considera que houve decorrências do assédio moral nas suas relações de trabalho? Qual (is)? Você considera que o assédio moral trouxe alguma consequência para a sua saúde? Qual (is)? Você considera que o assédio moral trouxe alguma mudança na sua vida financeira? Qual (is)?
Identificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de mulheres.	Você considera que o assédio moral trouxe alguma mudança na sua relação amorosa? Qual (is)? Você considera que o assédio moral trouxe alguma mudança na sua vida profissional? Qual (is)? Você considera que o assédio moral trouxe alguma mudança na sua vida social? Qual (is)? Você considera que o assédio moral trouxe alguma mudança na sua vida familiar? Qual (is)?

Quadro 4- Perguntas de entrevista de acordo com os objetivos específicos da pesquisa.
Fonte: Elaboração da autora, 2010.

Foi realizado um pré-teste com a rede de relacionamentos da pesquisadora com a finalidade de verificar a adequação das perguntas de entrevista bem como o tempo de realização da mesma. Nessa aplicação, a entrevista durou aproximadamente quarenta minutos e foi possível verificar que as perguntas da entrevista respondem os objetivos da pesquisa, não havendo a necessidade de modificação do roteiro.

4.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA, ORGANIZAÇÃO E TRATAMENTO DE DADOS

A coleta de dados foi realizada mediante aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP UNISUL) conforme apresentada no ANEXO B. Posteriormente à aprovação, foram acessadas as Fichas de Atendimento à Denúncia de Discriminação no Trabalho na SRTE/SC (ANEXO A) e após a seleção prévia dos sujeitos, foi realizado um contato telefônico com os mesmos, bem como a explicação dos objetivos da pesquisa e o convite a participar da mesma. Para aqueles que aceitaram a participação, foi agendado o dia, o local e o horário para a realização da entrevista.

As entrevistas iniciaram com a apresentação da pesquisadora aos sujeitos e posteriormente foram esclarecidos novamente os objetivos da pesquisa e realizado um contrato de anonimato dos nomes das pessoas bem como o nome das empresas que seriam obtidos na entrevista por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B). Além disso, foi solicitada a assinatura do termo de permissão do uso de gravador. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas na íntegra e analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo.

De acordo com Marconi e Lakatos (1990), a técnica análise de conteúdo tem por objetivo apresentar as informações obtidas na coleta de dados, levando em consideração os aspectos mais significativos do conteúdo a ser classificado, bem como a delimitação de categorias de classificação. Segundo as autoras, a partir das categorias criam-se subcategorias, as quais são encontradas as unidades de análise, portanto, as subcategorias são consideradas ainda mais importantes do que as categorias. As categorias foram construídas *a posteriori* a partir das perguntas de pesquisa e organizadas em quadros, conforme exemplo abaixo.

UNIDADE DE REGISTRO			
DECORRÊNCIAS DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO			
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	UNIDADE DE CONTEXTO ELEMENTAR (UCE)	FREQ.
Decorrências da denúncia nas relações de trabalho	Piorou a relação	M: “Ah, mudou, piorou. Já estava ruim e ficou pior [...]”	1
	Respeito por parte da chefia	H: “[...] eu estou fazendo o meu trabalho e eles já tinham mais jeito, agiam com mais respeito [...]”	1

	Fim das situações de assédio	H: “[...] ele parou de fazer aquilo comigo, eu tenho certeza que com outras pessoas também ele já estava pensando muito bem em como falar [...]”	1
--	------------------------------	--	---

Ex: Quadro 7- Decorrências da denúncia de assédio moral nas relações de trabalho.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

Foram criadas quatorze categorias e cinco unidades de registro. Em relação à primeira unidade, denominada de caracterização de assédio moral no trabalho, foram construídas quatro categorias, denominadas: tipo de assédio sofrido; situações de assédio; fonte de informação sobre assédio moral no trabalho e reação após a descoberta do assédio. No que se refere à segunda unidade, denominada de decorrências da denúncia de assédio moral nas relações de trabalho, foi criada somente uma categoria chamada de decorrências da denúncia nas relações de trabalho. No que tange à terceira unidade, chamada de situações de desligamento do trabalhador do emprego, houve a construção da categoria: como ocorreu o desligamento do emprego. No que se refere à quarta unidade de registro, denominada de repercussões do assédio moral no trabalho na vida dos trabalhadores, as categorias criadas são: repercussões na saúde física e psíquica, repercussões na vida financeira, repercussões na relação amorosa, repercussões na vida profissional, repercussões nas relações de trabalho, repercussões na vida social e repercussões na vida familiar. E por último, a unidade de registro foi denominada de prospecções da vida sem ter sofrido assédio moral no trabalho e criou-se somente uma categoria, chamada de situação profissional.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

[...] Era grosseiro, não tinha paciência, sempre te deixava de lado, praticamente humilhando, daí você vai sofrendo, vai sendo excluído e aí vão jogando para um lado, jogando para outro [...] Homem

Conforme descrito no método inicialmente, havia-se a pretensão de coletar dados com dois homens e duas mulheres, porém, por conta das dificuldades de acesso às pessoas, far-se-á uma discussão das repercussões que o assédio moral no trabalho causou na vida de um homem e de uma mulher concomitantemente.

Cabe nesse momento, explicitar alguns pontos importantes trazidos pelos participantes da pesquisa acerca da vivência do assédio moral no trabalho.

Caso da M (Mulher): É casada e tem um filho. Realizou denúncia na SRTE/SC em 2008 e foi demitida em 2009. Relatou que desde o início mostrava-se pró-ativa e teve facilidade em aprender as habilidades que competiam à sua função, que inicialmente era de auxiliar financeiro. Após, o gerente (assediador) começou a exigir que ela exercesse sete funções diferentes dentro da empresa. M. afirmou que no início aceitava desenvolver todas essas funções devido ao receio de perder o emprego. Relatou que começou a ser assediada quando soube que estava grávida e comunicou à empresa, porém, relata que a sobrecarga de tarefas já existia antes disso, portanto, considera-se que essa já estava sendo assediada e por conta da gravidez, as atitudes foram intensificadas. A participante afirmou que começou a sentir-se menos disposta para realizar todas as atividades que lhe eram propostas e relatou que começou a criar empecilhos para o gerente. As atitudes da gerência eram principalmente a sobrecarga de atividades, perseguição e impedimento de realizar as atividades as quais essa poderia sentar-se ou descansar. Além disso, M. relatou que durante o seu processo de afastamento da empresa, a responsável pelo departamento de recursos humanos lhe ligava cobrando o deferimento da perícia, porém como a M. ainda não havia conseguido, ela afirmava que o atestado era inválido e que essa deveria voltar para o trabalho.

Caso do H (Homem): É casado e tem um filho. Realizou denúncia em 2008 na SRTE/SC. Informou que nunca deu motivos para o gerente assediá-lo, pois cumpria com suas tarefas de forma correta. Relatou que inicialmente trabalhava no

depósito da empresa, porém, o gerente prometeu que o colocaria na função de motorista. Informou que trabalhou quatro meses de motorista em outra loja, porém, ainda foi solicitado que esse prestasse serviços de repositor para outras lojas da mesma rede de supermercados, em outros endereços e até em outras cidades, e esse não aceitou, por conta de seus compromissos pessoais. Após isso, relatou ter sido “rebaixado” de cargo, sendo colocado como repositor de mercadoria. As atitudes realizadas pelo gerente eram basicamente humilhação (conduta comum com grande parte dos funcionários segundo relato do H.) e desvio de função.

Antes de iniciar a apresentação dos dados e análise dos mesmos, faz-se necessário apresentar a caracterização da duração, frequência e tempo que os participantes demoraram para denunciar as situações de assédio, conforme a Quadro 5.

PARTICIPANTE	MULHER	HOMEM
Duração do assédio	11 meses ¹⁴	2 ou 3 meses
Frequência do assédio	Todos os dias	Todos os dias
Tempo que demorou para denunciar	Aproximadamente 2 meses	Aproximadamente 1 mês

Quadro 5- Caracterização da duração, frequência e tempo que os participantes demoraram para denunciar as situações de assédio moral no trabalho.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

Como demonstra o Quadro 5, no que se refere ao tempo de duração do assédio, para a mulher esse tempo foi consideravelmente maior do que para o homem. Essa questão é possível de ser verificada no relato da M.: “[...] *foi a partir de seis meses de gravidez até quando eu saí da empresa [...] nos últimos onze meses praticamente [...]*”. Essa informação é corroborada por Glöckner (2004), Pezê (2004), Mallmann (2010) e Rocha (2010), que afirmam que o assédio moral no trabalho além de ser frequente, ocorre de forma prolongada. Leymann (1990 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006) corrobora os autores e acrescenta que o assédio moral no trabalho deve durar mais de seis meses e que as atitudes devem se repetir aproximadamente duas vezes na semana. Trombetta (2005) afirma que a duração do assédio moral é relativa, podendo ir de seis meses a alguns anos. A contribuição dessa autora parece ser uma atualização desse conceito, porém, a duração do assédio moral no trabalho não deve ser considerada acima das atitudes que o caracterizam. Isso porque conforme o participante H. relatou, esse vivenciou atitudes

¹⁴ Porém, conforme contabilização da pesquisadora foram 8 meses.

assediadoras por aproximadamente três meses e buscou os seus direitos, o que permitiu que o gerente não mais o assediasse. Segundo Trombetta (2005) e Leymann (1990 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006) esse sujeito não se enquadraria no conceito de assédio moral, porém, diante das situações relatadas pelo mesmo, não é possível afirmar que ele não foi assediado moralmente.

Já no que se refere à frequência do assédio, ambos os participantes informaram que foram assediados todos os dias: *“Era assim, dificilmente quando você fosse falar com ele, ele não era assim, era praticamente todo dia porque você era obrigado a falar com ele, que era a pessoa responsável, qualquer coisa que você fosse fazer era ele que tinha que decidir, então, quando você fosse falar com ele, ele já estava com duas pedras na mão.”* (H.); *“Todo dia, a partir de quando o dono parou de ir na empresa foram todos os dias, mas cada dia era uma coisa diferente [...]”* (M.). Essa questão vai ao encontro do que autores como Glöckner (2004), Nakamura e Fernández (2004), Pezé (2004), Rufino (2007), Freitas, Heloani e Barreto (2008), Xavier e outros (2008), Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2009), Mallmann (2010) e Marcondes e Dias (2011) referem como parte da caracterização da situação de assédio, que ocorre de forma frequente.

Além disso, Bandeira e Almeida (2005) afirmam ainda que as atitudes do assédio podem ser prolongadas e repetitivas ao longo do dia de trabalho, de forma constante ou durante o cumprimento de suas funções diárias. Santiago (2009) constatou em sua pesquisa que, em relação às condutas abusivas que os participantes sofreram, foi possível identificar que esses sofriam em uma frequência entre às vezes, geralmente e sempre as seguintes situações: condutas de desvalorização do trabalho e descumprimento de leis trabalhistas, agressões verbais e gestos de desvalorização.

Referente ao tempo que os participantes demoraram para denunciar o assédio, a mulher relata ter demorado um pouco mais de tempo do que o homem, o que pode ser verificado na fala do H.: *“No finalzinho, acho que passou mais de um mês, aí nesse dia que ele não ia mais deixar eu trabalhar, que ele não deixou eu bater o cartão e que era para eu voltar da onde eu tinha vindo, foi nesse dia que eu denunciei, foi no mesmo dia [...]”*. Com relação a esse fato, não há consenso na literatura que refira sobre o tempo que se leva para fazer a denúncia, porém, têm-se a hipótese de que muitas pessoas não denunciam por desconhecimento sobre o tema e sobre seus direitos e por medo de perderem o emprego e/ou de sofrerem

represálias, o que foi constatado por meio da experiência da pesquisadora no estágio e na sua vivência com pessoas assediadas. Isso pode ser verificado na pesquisa de Oliveira (2010), a qual refere que entre os anos de 2007 e 2009 houve somente 140 denúncias na SRTE/SC.

O Quadro 6 refere-se à caracterização das situações de assédio moral no trabalho vivenciada pelos participantes. Nesse e nos próximos quadros a seguir, apresentam-se da seguinte forma: a coluna da esquerda se refere às categorias de análise; a segunda coluna da esquerda para a direita consta as subcategorias; ao lado encontra-se a unidade de contexto elementar, na qual, constam as falas dos sujeitos e a última coluna é referente à ocorrência em que aparecem as falas representativas das subcategorias.

UNIDADE DE REGISTRO			
CARACTERIZAÇÃO DAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO			
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	UNIDADE DE CONTEXTO ELEMENTAR (UCE)	FREQ.
Tipo de assédio sofrido	Vertical descendente	M: “[...] aí eu fazia, o gerente mandava, eu fazia [...]” H: “[...] o gerente, o gerente da loja [...]”	2
Situações de assédio	Perseguição	M: “[...] Até que um dia chegou um carregamento de produtos de higiene [...] Nisso, chegou um colega meu e perguntou: todo mundo vai carregar? até a grávida? E o gerente respondeu: principalmente ela.”	1
	Desvio de função	M: “[...] eu chegava e não sabia o que eu ia fazer aquele dia [...] Ah, hoje você vai ficar lá na balança [...] Às vezes eu chegava lá e chegava uma pessoa: ah, agora o gerente mandou você ir lá para o faturamento [...]” H: “[...] foi aonde que a diretora disse: ah, eu quero que você vá lá para a cidade Z trabalhar de repositor.”	2
	Impedir de sentar-se	M: “As funções fáceis o gerente começou a me tirar quando o dono não estava. Eu não ficava mais no escritório, eu não ficava sentada operando caixa, eu ficava como fiscal de caixa correndo de um lado para outro, eu ficava na balança em pé sete horas e vinte [...]”	1
	Impedir o registro do cartão ponto	H: “[...] teve um dia que o gerente me proibiu de bater o cartão.”	1
	Humilhação	H: “Ele era super grosseiro [...] agora eu não lembro as palavras que ele usava. Qualquer pessoa que fosse falar com ele, principalmente se tinha muito movimento na loja, ele era grosso, ignorante [...] ele falava: vamos, vamos, vamos, anda, anda seu lento [...], estás aí ainda? E você trabalhando para caramba e eu carregava o carro e quando saía, não dava um quilômetro e ele ligava: estás andando de ré, onde estás?”	1
	Mudança sem aviso prévio do	H: “[...] como eu estava como motorista, o gerente dizia: você hoje vai lá para a loja do Estreito, ele	1

	endereço de trabalho	não chegava e conversava [...] aí eu já falava para ele: eu não posso ir porque eu tenho meu filho para pegar na creche, vocês sabem a minha situação [...] ah, você tem que ir para lá porque você é funcionário, não quer saber de trabalhar vai para a casa [...]"	
	Transferência de setor	H: "[...] Foi aonde que a dona disse: ah, então não tem jeito, vou ter que te arrumar aqui na loja mesmo. Aí foi aonde eles me tiraram de motorista e me colocaram de repositor [...]"	1
Fonte de informação sobre assédio moral no trabalho	Cartilha	H: "Na verdade, a minha esposa recebeu no trabalho uma cartilha- Assédio moral no trabalho: conheça seus direitos e suas leis [...] Aí eu comecei a ler, comecei a entender o que é o assédio moral."	1
	Conhecimentos de leis trabalhistas	M: "Então, eu soube depois de algum tempo porque como antes de eu trabalhar lá eu trabalhava em um escritório de advocacia, eu sabia porque eles estavam fazendo um processo [...]"	1
Reação após a descoberta do assédio	Angústia	M: "[...] um certo dia em casa [...] começou a dar onze horas, onze e meia e eu tinha que me arrumar para trabalhar [...] aquilo foi me angustiando, foi me angustiando e eu só pensava que tenho que arranjar um atestado para não ir trabalhar [...]"	1
	Raiva	H: "[...] você sente raiva da pessoa, até hoje eu tenho raiva dele [...]"	1
	Preocupação excessiva	H: "[...] quando você começa a sofrer, você não dorme direito, fica só pensando [...] que tem que resolver a situação [...]"	1

Quadro 6- Caracterização das situações de assédio moral no trabalho.

Fonte: Elaboração da autora (2011).

No que se refere ao Quadro 6 denominado caracterização de assédio moral no trabalho, na categoria tipos de assédio, percebeu-se que os dois participantes da pesquisa foram assediados moralmente no trabalho por seus superiores hierárquicos, havendo, portanto, a predominância do tipo vertical descendente. Esse resultado corrobora a literatura, a qual informa que o tipo vertical descendente é o mais comum, fato esse ocorrido por um favorecimento e abuso do poder legítimo por parte do superior hierárquico (HIRIGOYEN, 2000; RUFINO, 2007; JACOBY et al., 2009; SANTIAGO, 2009; MALLMANN, 2010; MUSSI; OLIVEIRA, 2010). Oliveira (2010) apresenta como resultado da sua pesquisa que 94% dos assediados que realizaram denúncia na SRTE/SC, entre os anos de 2007 e 2009, sofreram assédio moral do tipo vertical descendente.

Na categoria situações de assédio, as atitudes sofridas pela participante do sexo feminino foram: perseguição, impedir de sentar-se e desvio de função. Essa relatou que a situação de assédio iniciou após o gerente descobrir que essa estava grávida, pois com isso, diversas restrições foram apresentadas quando essa precisava exercer as atividades que antes realizava com sucesso, o que vai ao

encontro de sua fala: “[...] eu comecei a falar para o meu gerente: eu não estou mais conseguindo fazer as mesmas coisas, está ficando difícil [...] e ele dizia: Mais vamos tentando [...]”. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego as mulheres são mais vítimas a restrições no trabalho e entre as vítimas mais comuns estão as grávidas (BRASIL, 2009). As informações supracitadas vão ao encontro da cartilha da Secretaria de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia (2010, p. 14-15), que informa: “as grávidas são proibidas de sentar-se durante a jornada”, além de sofrerem desvio de função. Além do desvio de função, a M. sofria sobrecarga de trabalho, na qual, era responsável por exercer sete funções na empresa, conforme sua fala: “[...] sempre que faltava alguém [...] amanhã fulano vai estar de folga, a M. cobre a folga dele, siclano vai estar de folga, a M. cobre [...]”.

É importante frisar que apesar de sofrer assédio, a própria entrevistada relatou que a partir do momento que estava grávida começou a criar empecilhos para o gerente. Com essa ressalva, sem, contudo, culpabilizar a vítima, entende-se que a mesma passou a ter condutas contrárias às normas da empresa, o que pode representar uma forma de defender-se dessa situação de assédio, conforme percebido em sua fala: “eu andava mais devagar, eu não tinha a mesma disponibilidade, a mesma disposição para fazer as coisas [...] eu me mudei, antes eu podia estar na empresa às sete horas da manhã, pois eu morava no mesmo bairro da empresa, eu não podia estar no mesmo horário porque eu me mudei para a o bairro Y [...] então eu comecei a criar empecilhos para ele [...]”. Essa questão foi também verificada na fala do H., conforme sua fala: “a diretora geral da rede me chamou um dia: [...] ah, eu quero que você vá lá para a cidade Z trabalhar de repositor. Eu disse: Para lá eu não vou. Ah, por que você não vai? Não vou por que eu tenho isso, isso e isso [...] na verdade eu não fui porque eu vi que eles estavam fazendo sacanagem. Para jogar você para longe, para ter dificuldade, para ficar pensando e ir lá pedir a conta e sair [...]”. De acordo com essa fala do H. foi possível perceber, que, assim como a M., esse demonstrou-se resistente talvez como forma de defender-se das atitudes assediadoras que vinha sofrendo e por receio de que a situação piorasse.

Quanto às atitudes sofridas pelo homem, o mesmo relatou ter sofrido desvio de função, mudança sem aviso prévio do endereço de trabalho, impedimento do registro do cartão ponto, humilhação e transferência de setor. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2009) o desvio de função é uma atitude

característica do assédio moral no trabalho. De acordo com a cartilha da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), são comuns atitudes como a sobrecarga de tarefas e a transferência de setor ou de horário. Além disso, autores como Heloani (2004), Nakamura e Fernández (2004), a cartilha da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), Freitas, Heloani e Barreto (2008), Mallmann (2010) e Oliveira (2010) referem a humilhação como característica das situações de assédio.

No que tange à categoria fonte de informação sobre assédio moral no trabalho, a mulher relatou que passou a entender o assédio a partir de uma experiência anterior em um escritório de advocacia (onde teve contato com as leis trabalhistas). Já o homem relatou que teve conhecimento sobre o assédio por meio de uma cartilha. Apesar de a participante ter relatado que tinha conhecimentos de leis trabalhistas, de acordo com a literatura, não há nenhuma lei federal específica para o assédio moral no trabalho, porém, conforme o capítulo três dessa pesquisa é possível mapear alguns projetos de lei tramitando em Câmara Federal aguardando aprovação, além de já haver alguns Estados e diversos Municípios (conforme Quadro 1 do mesmo capítulo) que possuem leis. Sobre o homem, esse relatou que a partir das informações da cartilha acerca do tema, esse instruiu as pessoas da sua empresa sobre o que é o assédio moral no trabalho, conforme sua fala: “[...] Às vezes eu oriento as pessoas que estão sofrendo na mesma empresa que eu estou, o que eles devem fazer [...].” Ressalta-se que a criação de uma cartilha informativa sobre essas condutas dentro das empresas é uma estratégia de prevenção e, acredita-se que a partir do conhecimento, os trabalhadores busquem seus direitos e, com isso, espera-se que os assediadores se intimidem em suas atitudes.

Referente à categoria reação após a descoberta do assédio, a participante relatou a vivência de angústia e o participante a vivência de raiva e preocupação excessiva em resolver a situação. O que vai ao encontro das consequências referidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2009) e pela Secretaria de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia (2010) que informam que as mulheres choram com frequência e sentem-se magoadas e ressentidas. Já os homens, sentem-se com raiva, revoltados e com sentimentos de vingança, o que é possível perceber na fala do H.: “[...] teve uma vez que eu encontrei o gerente dentro do ônibus e ele chegou quase a se esconder de mim, estava eu e minha esposa e quando ele me viu ele se abaixou e na hora eu senti uma raiva [...] mas se eu

tivesse sozinho, eu vou ser bem sincero, eu tinha dado umas porradas nele [...] você fica com uma raiva e quer descontar o que ele fez pra ti [...] até hoje eu ainda tenho raiva dele.”

A seguir, será explicitado o Quadro 7, que se refere às decorrências da denúncia de assédio moral nas relações de trabalho.

UNIDADE DE REGISTRO			
DECORRÊNCIAS DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO			
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	UNIDADE DE CONTEXTO ELEMENTAR (UCE)	FREQ.
Decorrências da denúncia nas relações de trabalho	Piorou a relação	M: “Ah, mudou, piorou. Já estava ruim e ficou pior [...]”	1
	Respeito por parte da chefia	H: “[...] eu estou fazendo o meu trabalho e eles já tinham mais jeito, agiam com mais respeito [...]”	1
	Fim das situações de assédio	H: “[...] ele parou de fazer aquilo comigo, eu tenho certeza que com outras pessoas também ele já estava pensando muito bem em como falar [...]”	1

Quadro 7- Decorrências da denúncia de assédio moral nas relações de trabalho.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

Em relação ao quadro denominado decorrências da denúncia de assédio moral nas relações de trabalho (Quadro 7), foi criada uma única categoria chamada de decorrências da denúncia nas relações de trabalho. Nesta, percebe-se que com a M. houve uma piora da relação de trabalho, ao contrário do H., que melhorou, pois, o mesmo relatou que houve um respeito por parte da chefia, que após a denúncia não mais o assediou. Não foi encontrada nenhuma discussão teórica que abordasse a mudança na relação de trabalho especificamente após a denúncia de assédio moral, somente mudanças do assédio moral nas relações interpessoais, conforme discussão do Quadro 9 que será adiante apresentado. Porém, em relação ao caso da M., têm-se a hipótese de que após o gerente ter descoberto a denúncia sentiu-se ameaçado e continuou assediando como uma forma de castigar a trabalhadora, demonstrando ainda mais um abuso de poder e enfrentamento.

No caso do H., em relação à melhoria da relação, questiona-se que pode ter ocorrido por um receio do assediador, uma vez que o trabalhador não se intimidou com suas atitudes e por conhecimento que estava sofrendo assédio moral foi buscar seus direitos. Esse fato chama atenção, uma vez que esse trabalhador por meio da informação identificou-se com essa vivência e buscou seus direitos, sem deixar-se intimidar. Ressalta-se a importância dos profissionais da saúde

criarem estratégias de divulgação, prevenção e combate a essas condutas dentro de organizações e instituições, pois com isso, de alguma forma, acredita-se que aumentarão as denúncias e assim, os assediadores repensarão suas atitudes ou a empresa terá que responder por eles.

Iervese (2011) informa que apesar do receio dos trabalhadores em sofrerem represálias após a denúncia da vivência do assédio moral no trabalho, no Brasil, há algumas notícias de denúncias que foram prestadas e estão sendo tomadas as medidas cabíveis para punir as empresas. Por exemplo, no ano de 2011, a empresa de bebidas Ambev entregou dois automóveis à Superintendência Regional do Trabalho no Rio Grande do Norte como parte do pagamento da indenização por danos morais coletivo (fato ocorrido com mais de um trabalhador) no valor de R\$ 1 milhão. Além disso, a empresa ainda conta com alguns processos que envolvem atitudes frequentes de humilhação e violência física causadas pelo superior hierárquico. No ano de 2010, a mesma empresa precisou indenizar um ex-funcionário no valor de R\$ 50 mil, no Estado do Pará, o qual foi submetido pelo superior hierárquico a fazer flexões de braço na frente de seus colegas de trabalho, quando seu desempenho não estava satisfatório. No ano de 2006, um funcionário da mesma empresa, no Sergipe, sofreu humilhações quando recebeu um “prêmio” no formato de excrementos humanos e sua foto segurando o “prêmio” recebido foi publicada em um mural da empresa. O funcionário foi demitido e recebeu indenização da empresa no valor de R\$ 70 mil. Ainda no mesmo ano, no Rio Grande do Norte, a empresa já havia sido multada no valor de R\$ 1 milhão por utilizar de punições como obrigar o trabalhador a dançar a música “na boquinha da garrafa”; a trabalhar fantasiado; impor-lhe castigos físicos e participar de reuniões em pé (IERVESE, 2011).

Heloani (2004), a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), Ministério do Trabalho e Emprego (2009) e Mussi e Oliveira (2010) sugerem o estabelecimento de algumas estratégias de prevenção do assédio moral no trabalho, a saber: estabelecimento de diálogo sobre os métodos de trabalho entre os gestores (Recursos Humanos) e funcionários, implantação de palestras, seminários e outras ações direcionadas à discussão e sensibilização dessas práticas com o intuito de melhorar os relacionamentos interpessoais dentro das empresas e a autoestima dos trabalhadores; criação de um código de ética que impeça práticas discriminatórias e de assédio moral no trabalho, programas de qualidade de vida ou

bem-estar no trabalho, incluindo práticas de relaxamento mental e corporal; oferecimento de treinamento para que os gestores saibam solucionar conflitos e criação de comitês, uma ouvidoria ou urnas postais em locais isolados que possibilitem ao assediado um meio de denunciar tais práticas dentro da própria empresa de forma que esse possa estar totalmente assegurado do sigilo.

De acordo com Freitas (2007), cabe à organização possibilitar ações e instrumentos para coibir essas práticas, se posicionando frente a esses acontecimentos e agindo de forma congruente. Dessa maneira, os trabalhadores podem sentir-se mais seguros e confiarem que serão tratados com respeito, dignidade e igualdade independente do seu grau de hierarquia dentro da organização.

O Quadro 8 é referente às situações de desligamento do trabalhador da empresa.

UNIDADE DE REGISTRO			
SITUAÇÕES DE DESLIGAMENTO DO TRABALHADOR DA EMPRESA			
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	UNIDADE DE CONTEXTO ELEMENTAR (UCE)	FREQ.
Como ocorreu o desligamento do emprego	Demissão por parte da empresa	M: “[...] a minha intenção era que [...] voltei da minha licença maternidade, eles me demitissem, porque eu não ia pedir demissão, eu ia perder muito dinheiro [...]” H: “Eles me demitiram [...] eles falaram: você não faz mais parte do quadro de funcionários, a empresa não precisa mais do teu serviço e estás sendo dispensado.”	2

Quadro 8- Situações de desligamento do trabalhador da empresa.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

No que tange ao Quadro 8, foi criada somente uma categoria de classificação, chamada de: como ocorreu o desligamento do emprego. Os dois participantes relataram que foram demitidos de seus empregos, conforme explicitado na fala da M.: “[...] tive que trabalhar um mês, ficar um mês de férias e depois voltar na empresa para eles me demitir [...]”. Esse dado chama atenção, uma vez que em geral o movimento é da pessoa se demitir por não aguentar mais o sofrimento, conforme corroborado por Oliveira (2010) que cita em sua pesquisa que entre as denúncias realizadas na SRTE/SC, a maioria dos trabalhadores relatou que pediram demissão de seus empregos por conta do adoecimento consequente da vivência do assédio moral no trabalho. Além disso, um dos objetivos do assediador é fazer com que o trabalhador se demita, para que a empresa não precise arcar com os direitos

trabalhistas. Conforme Marcondes e Dias (2011) a prática do assédio moral contra o trabalhador tem como finalidade a sua autoexclusão. Entretanto, a demissão dos funcionários por parte da empresa, pode se dar ao fato de que por conta do conhecimento e resistência ao ato por parte dos assediados, os gerentes verificaram que não teriam mais sucesso com suas atitudes, levando à sua demissão.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2003), Glöckner (2004), Bandeira e Almeida (2005) e Freitas (2007) o assédio moral pode tornar-se uma ameaça ao emprego do trabalhador, chegando a causar o desemprego. Nakamura e Fernández (2010) discutem que o assédio moral pode resultar no pedido de demissão do próprio funcionário assediado e Leymann (1990 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006), Quadros e outros (2010) e Rocha (2010) informam que uma das intenções do assediador é fazer com que o trabalhador se sinta perturbado na execução de sua atividade e que esse abandone o seu local de trabalho.

A seguir, o Quadro 9 denominado de repercussões do assédio moral na vida dos trabalhadores. Para tanto, foram criadas sete categorias, a saber: repercussões na saúde física e psíquica, repercussões na vida financeira, repercussões na relação amorosa, repercussões na vida profissional, repercussões nas relações de trabalho, repercussões na vida social e repercussões na vida familiar.

UNIDADE DE REGISTRO REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NA VIDA DOS TRABALHADORES			
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	UNIDADE DE CONTEXTO ELEMENTAR (UCE)	FREQ.
Repercussões na saúde física e psíquica	Alterações de peso	M: “Eu saí da maternidade com sessenta e nove quilos e durante os quatro meses que eu fiquei em casa eu engordei trinta, então, isso eu acho que me afeta até hoje [...]” H: “Naquela época sim, eu cheguei a emagrecer [...] acho que uns cinco quilos.”	2
	Insônia	H: “[...] não estava dormindo direito.”	1
	Nervosismo	H: “[...] na verdade eu fiquei nervoso também, eu tratava mal a minha esposa e o meu filho [...]”	1
	Mudanças no humor	H: “[...] eu ficava mal humorado [...]”	1
	Impaciência	H: “[...] não tinha paciência com a minha mulher e com meu filho e eu sabia que era por causa do trabalho [...]”	1
	Estresse	H: “[...] eu estava muito estressado, muito cansado [...] supermercado já não é fácil e você ainda folga uma vez por semana [...] eu estava bem estressado e aconteceu isso e eu fiquei mais ainda [...]”	1
	Depressão pós-	M: “Aí quando eu ganhei o meu filho eu tive um	1

	parto	pouco, não foi profunda, mas eu tive um quadro de depressão pós-parto da onde eu tive problemas estéticos, que eu engordei [...]"	
	Síndrome do pânico	M: "[...] "eu não tinha mais como voltar a trabalhar, eu não queria entrar na empresa, só de pensar em pegar ônibus para a empresa eu entrava em pânico [...]"	1
	Baixa autoestima	M: "[...] acho que isso seria diferente na minha vida, isso seria diferente no meu amor próprio. Minha autoestima é baixa e tenho problema de aceitação [...]"	1
Repercussões na vida financeira	Não houve mudanças	H: "Não exatamente, continuou a mesma situação [...] logo em seguida eu já consegui um emprego [...] para me manter de, porque eu recebi seguro desemprego [...]"	1
	Houve mudanças	M: "Eu não estava recebendo da empresa, porque eles estavam considerando falta, eu não estava recebendo pela perícia [...] e meu marido ganhava R\$ 500,00 por mês, então, eu tinha que sustentar a minha casa, pagar conta de luz, água, telefone e comida com R\$500,00."	1
Repercussões na relação amorosa	Fortalecimento da relação	M: "Na realidade, ter passado por isso, para mim e para o meu marido foi só bom, porque o que poderia causar estresse dentro de casa e acabar com uma relação acabou aproximando mais a gente [...]"	1
	Enfraquecimento da relação	H: "É, muda completamente a tua vida, a vida conjugal, família, tenho certeza absoluta que muda [...] principalmente se a esposa não consegue entender que você está com problema, complica mais ainda [...]"	1
Repercussões na vida profissional	Mudança no desenvolvimento profissional	M: "[...] querendo ou não me afetou no desenvolvimento profissional, eu poderia ter tido um desenvolvimento profissional bom e eu tive que sair [...]" H: "[...] depois disso eu já fui fazer um curso de segurança [...]"	2
Repercussões nas relações de trabalho	Mudança na relação com os colegas de trabalho	M: "Eu perdi todos os amigos que eu tinha [...]"	1
	Não houve mudanças	H: "Não, eu fazia questão de contar para eles, para eles saberem também que eles podem denunciar [...] e contar, principalmente para eles saberem que tem direitos, o funcionário tem direito e eles também tem que respeitar."	1
Repercussões na vida social	Perder amigos	M: "[...] então eu acho que trouxe consequências de eu perder amigos particulares, pessoais."	1
	Mudança na forma de se relacionar com as pessoas	M: "[...] teve mudança sim, porque [...] eu era mais extrovertida, mais faladeira [...] eu sempre aceitava tudo [...] aceitava fazer qualquer coisa, para te ajudar, tudo bem eu faço, se é pra te ajudar [...] hoje eu já não sou mais assim, até porque lá eu aceitava tudo desde o início e percebi que não deu certo."	1
Repercussões na vida familiar	Mudança na relação com o pai	M: "Com certeza, mudou [...] o meu pai ficou muito brabo comigo, ele parou de falar comigo [...] a gente tinha uma boa relação [...] ele achava que eu estava fazendo errado, que eu não deveria estar fazendo isso com a empresa, achava que eu tinha que ficar quieta e aceitar."	1

	Mudança na relação com a mulher e com o filho	H: “[...] Quando você vê já está brigando com teu filho você já não tem paciência para nada e você vai vendo que é problema no trabalho, não cansativo, mas psicológico.”	1
--	---	---	---

Quadro 9- Repercussões do assédio moral na vida dos trabalhadores.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

Em relação à primeira categoria, chamada de repercussões na saúde física e psíquica, os dois participantes relataram terem vivenciado alterações de peso, porém o homem teve diminuição de aproximadamente cinco quilos e a mulher, aumento de trinta. Além disso, o homem teve sintomas de nervosismo, alterações de sono, mudanças de humor, impaciência e estresse. Já a mulher, referiu ter tido diminuição da autoestima, depressão pós-parto e síndrome do pânico. Essas últimas são possíveis de serem verificadas nas falas de M.: *“Aí junto com tudo isso me deu uma depressão pós-parto, foi uma somatória de coisa [...]”* e *“Eu procurei a delegacia do trabalho quando começou a me dar uns acessos de pânico [...]”*. Essas repercussões relatadas pelos participantes são corroboradas pelos autores Leymann (1992 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006), Xavier e outros (2008) e a cartilha da Secretaria de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia (2010), que citam como danos à saúde causados pelo assédio moral no trabalho: a insônia, a irritabilidade, o aumento ou diminuição de peso, o estresse e a depressão. Leymann e outros (1993, 1996, 2000 apud SOARES, 2008), a cartilha da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007) e Oliveira (2010) destacam que, além dessas repercussões, o assédio moral no trabalho pode causar a síndrome do pânico ou crises de ansiedade. E por último, os autores Jacoby e outros (2009) referem a baixa autoestima também como uma consequência do assédio moral no trabalho.

No que se refere às repercussões financeiras, o homem referiu não ter sofrido mudanças nesse aspecto ao contrário da mulher. Em relação à alteração financeira, Leymann e outros (1993, 1996, 2000 apud SOARES, 2008) e Jacoby e outros (2009) referem que o assédio moral no trabalho pode ocasionar um acúmulo de despesas econômicas pela falta de renda, consequência da perda do emprego. O homem relata que assim que houve a sua demissão da empresa recebeu o seguro desemprego e, logo após, conseguiu empregar-se novamente. Já a mulher, relatou sua consequência financeira enquanto trabalhava, pois ficou afastada pela síndrome do pânico e nesse processo não estava recebendo da empresa e nem tampouco da

perícia, que não estava aceitando seus atestados psicológicos¹⁵. A mulher, então, “sustentava a casa” somente com o salário do marido, que era baixo. O que vai ao encontro do que a cartilha da Secretaria de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia (2010, p.15) informa: “quando as mulheres vão a médicos em consequência de doenças adquiridas no trabalho (no seu caso, um conjunto de sintomas psicológicos decorrente da situação de assédio) [...] Não têm sua doença reconhecida”. M. afirmou ainda que enquanto estava afastada, uma funcionária do departamento de recursos humanos da empresa a ligava solicitando o documento de deferimento da perícia, porém, como nesse momento essa ainda não havia conseguido, a funcionária afirmava que o atestado era inválido e que a M. deveria voltar para o trabalho.

Referindo-se à categoria denominada de repercussões na relação amorosa, a mulher informou que a sua relação com o marido fortaleceu, enquanto na relação do homem com a esposa houve um enfraquecimento. Esse fortalecimento na relação da mulher é percebido na seguinte fala: “[...] *Isso eu não posso reclamar, porque acabou unindo a gente, essas dificuldades acabaram nos unindo [...] até quem sabe por causa da gravidez [...]*”. Em relação à melhora do relacionamento não foi encontrada nenhuma discussão teórica, porém, corrobora-se com a fala da participante quando afirmou que a relação pode ter melhorado pelo fato dela estar esperando um filho, momento esse que, em geral, une o casal. Sobre a fala de H., conforme a literatura que mais adiante será apresentada, quando um trabalhador é assediado é comum a deteriorização das relações conjugais.

Conforme a categoria denominada de repercussões na vida social, somente a participante relatou ter sofrido essa consequência, pois informou ter perdido amigos e ter mudado na sua forma de se relacionar com as pessoas, pois passou a impor mais limites aos outros e não se dispôs tanto a ajudar os outros, pois percebeu que não obteve sucesso no seu trabalho.

No que se refere à categoria repercussões na vida familiar, a participante refere que houve mudança em sua relação com o pai, que não concordou com a sua atitude de denunciar, pois com isso, ele foi prejudicado em seu trabalho, como refere M.: “[...] *na realidade eu morava com meu pai nessa época [...] o meu pai trabalha*

¹⁵ Faz-se importante um esclarecimento acerca da emissão do atestado psicológico: A resolução 015/96 regulamenta em seu Art. 1º que é “atribuição do PSICÓLOGO a emissão de atestado psicológico circunscrito às suas atribuições profissionais e com fundamento no diagnóstico psicológico produzido” (RESOLUÇÃO CFP Nº 015/96 DE 13 DE DEZEMBRO DE 1996).

com insuficiência energética e ele estava tentando um trabalho perante a empresa, para colocar um gerador [...] para ele ser o consultor energético do mercado [...] E ele estava quase conseguindo [...] quando aconteceu isso, eles boicotaram para o meu pai [...]”.

Já em relação ao homem, esse afirmou que procurava não informar as pessoas da sua família que estava sofrendo, conforme sua fala: *“[...] Minha mãe já faleceu e meu pai mora lá no Oeste [...] cada um da minha família mora em um bairro, então, dificilmente a gente se encontra, às vezes no domingo quando tem almoço, mas eu nem procuro passar para outras pessoas o que eu estou sofrendo [...]”*. Isso pode se dar ao fato de que, conforme Ministério do Trabalho e Emprego (2009) e a cartilha da Secretaria de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia (2010) os homens sentem-se fracassados, inúteis e envergonhados diante da família. Além desses autores, Barreto (2008) e Xavier e outros (2008) também referiram a vergonha como uma das repercussões causadas pelo assédio moral no trabalho. Em relação a esse aspecto, o participante refere que houve uma mudança na sua relação com a esposa e com o filho, conforme sua fala: *“[...] quem convive junto, a família, isso não tem como dizer que não afeta porque afeta [...]”*.

Para ilustrar as três categorias referentes à deteriorização das relações (social, familiar e relação amorosa), August e outros (2001 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006), Leymann e outros (1993, 1996, 2000 apud SOARES, 2008) e Santiago (2009) discutem que a vivência do assédio moral no trabalho pode ocasionar consequências nas relações familiares, conjugais, com amigos e com colegas de trabalho.

No que tange às repercussões do assédio na vida profissional, os dois participantes referiram que houve mudanças no seu desenvolvimento profissional, conforme explicitado na fala da M.: *“Trouxe, porque eu mudei de ramo [...]”*. Nakamura e Fernández (2004) referem que o assédio moral no trabalho pode desmotivar para o trabalho e gerar insatisfação do trabalhador. De acordo com o que os sujeitos relataram, têm-se a hipótese de que esses sentiram-se desmotivados para o trabalho após todo esse sofrimento que o assédio moral gerou em suas vidas, e que, por conta disso, mudaram de ramo de atividade, buscando outra atividade laboral.

Por último, no que se refere à categoria repercussões nas relações de trabalho, somente para a mulher houve mudanças nessa relação, pois afirmou que

perdeu suas amizades no trabalho. Santiago (2009) relata que dentre as reações comportamentais encontradas em sua pesquisa, estão o afastamento de amigos e o isolamento. August e outros (2001 apud GUIMARÃES; RIMOLI 2006), Leymann e outros (1993, 1996, 2000 apud SOARES, 2008), Santiago (2009) e a Secretaria de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia (2010) também referem o isolamento como uma das consequências do assédio moral no trabalho.

Abaixo e, por fim, o Quadro 10 que informa sobre as prospecções da vida sem ter sofrido o assédio moral no trabalho relatadas pelos participantes.

UNIDADE DE REGISTRO PROSPECÇÕES DA VIDA SEM TER SOFRIDO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO			
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	UNIDADE DE CONTEXTO ELEMENTAR (UCE)	FREQ.
Situação profissional	Estaria trabalhando na mesma empresa	M: “Então, seria diferente [...] acho que ainda estaria na empresa [...]” H: “Eu acredito que estaria na empresa ainda [...]”	2
	Teria uma boa relação com a chefia	M: “[...] eu acho que eu ainda teria uma boa relação com eles, mesmo tendo aquele desvio de função, porque eu aprendi muito [...]”	1
	Buscaria evoluir de cargo	H: “[...] Eu acredito que estaria na empresa ainda e como todo mundo que trabalha na empresa busca evoluir, busca crescer, eu buscava isso [...] então, a partir do momento que eles começaram isso comigo, eu já vi que naquela empresa eu não tinha mais como ficar [...]”	1

Quadro 10- Prospecções da vida sem ter sofrido assédio moral no trabalho.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

No Quadro 10, denominado prospecções da vida sem ter sofrido assédio moral no trabalho, foi criada somente uma categoria, chamada de situação profissional. Em relação a essa categoria, ambos os participantes afirmaram que acreditam que estariam trabalhando na mesma empresa. Além disso, a mulher relatou que acredita que se não fosse a situação de assédio, teria uma boa relação com a chefia, apesar da sobrecarga de tarefas, pois antes desse sofrimento informou que existia uma boa relação com a mesma. O homem, por sua vez, relatou que buscava evoluir de cargo, pois referiu: “[...] com certeza se ele não tivesse feito isso comigo, acho que eu estaria na empresa, estaria com um cargo melhor, eu não ia sair [...]”. Sobre essa questão, não foi encontrada nenhuma discussão teórica na literatura, porém, é um fato que chama a atenção, uma vez que os participantes referem que o assédio ocasionou inúmeras consequências em diversas áreas de

suas vidas. Porém, quando questionados sobre as prospecções da vida sem ter vivenciado a situação de assédio, referem que somente seria diferente na esfera profissional, não levando em consideração a esfera familiar, social, conjugal, financeira e a sua saúde.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou verificar as repercussões que o assédio moral no trabalho causou na vida de homens e de mulheres, e para que isso ocorresse, havia-se a pretensão de pesquisar com quatro pessoas, sendo dois homens e duas mulheres, porém, por conta das dificuldades encontradas, somente foi possível entrevistar um homem e uma mulher. Desta forma, foram caracterizadas as situações de assédio e identificadas as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de um homem e de uma mulher e, portanto, considera-se que os objetivos da presente pesquisa foram alcançados em parte.

Em relação ao primeiro objetivo específico, que visava caracterizar as situações de assédio moral no trabalho vivenciadas pelos sujeitos da pesquisa, conclui-se que o assédio moral no trabalho para os participantes durou de dois a oito meses, sendo que os sujeitos vivenciavam situações de assédio todos os dias e demoraram de um a dois meses para denunciar. Além disso, ambos sofreram assédio do tipo vertical descendente e vivenciaram situações diversas, tais como: perseguição, transferência de setor, impedimento do registro do cartão ponto e de sentar-se durante o expediente de trabalho, desvio de função, humilhação e mudança sem aviso prévio do endereço de trabalho. As fontes de informação que os possibilitou identificar o assédio foram uma cartilha e conhecimentos de leis trabalhistas. Para a mulher, a denúncia piorou as relações de trabalho e para o homem houve um cessamento das atitudes assediadoras e um respeito por parte da chefia. Ambos os participantes relataram que foram demitidos de seus empregos; a mulher acredita que se não tivesse vivenciado essa situação, estaria trabalhando na mesma empresa e que teria uma boa relação com a chefia e o homem buscaria evoluir de cargo. No que se refere à reação que os sujeitos tiveram após descobrirem a situação, foi relatada a vivência de raiva, preocupação excessiva e angústia.

Referente ao segundo e terceiro objetivos específicos, que buscavam identificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens e na vida de mulheres, foram encontradas repercussões na saúde física e psíquica, na vida financeira, na relação amorosa, na vida profissional, nas relações de trabalho,

na vida social e na vida familiar. Dentre as repercussões na saúde física e psíquica encontradas entre os participantes, incluem: alterações de peso, nervosismo, estresse, depressão pós-parto, insônia, baixa autoestima, mudanças de humor, impaciência e síndrome do pânico. Como repercussões na vida financeira, para a mulher houve mudanças e para o homem não houve. No que se refere às repercussões na relação amorosa foram relatados enfraquecimento (homem) e fortalecimento da relação (mulher). Como repercussão na vida profissional, os dois participantes relataram mudança no desenvolvimento profissional. Como repercussões nas relações de trabalho, para o homem não houve mudanças e para a mulher houve mudanças na relação com os colegas de trabalho. No que tange às repercussões na vida social, foi possível perceber que somente a mulher relata mudança na relação com os amigos e na forma de se relacionar com as pessoas. Por último, como repercussões na vida familiar a mulher relatou mudança na relação com o pai e o homem mudança na relação com a esposa e com o filho.

Na realização dessa pesquisa, houve facilidades e dificuldades. Como facilidade pode ser citado o acesso à literatura acerca do tema e no que se refere à dificuldade, essa ocorreu no momento de coleta de dados, uma vez que, conforme já descrito, foram encontradas dificuldades no momento dos contatos com os participantes, havendo uma baixa adesão das pessoas em participarem da pesquisa. Além disso, ressalta-se que alguns telefones informados pelos assediados no momento da denúncia eram de outras pessoas há anos e que algumas pessoas que aceitaram participar da pesquisa não compareceram. Por esse fato, têm-se a hipótese que no momento da prestação da denúncia na SRTE/SC os assediados não informaram os números de telefones para contato corretos por sentirem-se receosos e com medo de sofrerem as consequências na forma de represálias, mesmo estando trabalhando em outro local.

Ressalta-se que nessa pesquisa lidou-se com pessoas e não com casos e essas têm suas dificuldades, medos, inseguranças e sofrimentos. Destaca-se ainda que deve-se levar em conta de que esse tema invade a intimidade dos assediados e faz rememorar situações de sofrimento que de alguma forma são desagradáveis de lembrar. Nesse sentido, a pesquisadora, ao conduzir as entrevistas, ofereceu todo o suporte necessário preocupando-se com a questão ética na pesquisa.

Como uma decorrência das descobertas sobre as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de trabalhadores assediados, acredita-se que os psicólogos inseridos em empresas e instituições possam estabelecer estratégias de prevenção dessas atitudes assediadoras que, conforme verificado nos resultados dessa pesquisa, são extremamente prejudiciais à vida dos trabalhadores. Conforme já visto na análise e discussão dos dados, é necessário o estabelecimento de diálogos sobre o assunto por meio de palestras informativas e seminários, a criação de métodos nos quais os trabalhadores possam sentir-se a vontade para explicitar o seu sofrimento, a criação de cartilhas informativas, implantação de treinamento para gestores, entre outras. Além disso, com essa pesquisa tem-se a pretensão de que os trabalhadores a partir do conhecimento possam denunciar suas vivências de assédio moral no trabalho, uma vez que é direito de todo o ser humano um ambiente de trabalho saudável e desprovido de qualquer atitude humilhante, que ameace a integridade física e psíquica desse trabalhador.

Além disso, conforme informado pela mulher entrevistada, cada dia que passava era como se fosse “arrancado um pedacinho” dela, dessa forma, como futura psicóloga, a pesquisadora considera que essa investigação científica foi importante para a compreensão de que cabe ao psicólogo auxiliar os assediados a juntarem “esses pedacinhos” que comumente são “arrancados” pelos assediadores, para que as vítimas consigam perceber novas possibilidades de vida, resignificar essa vivência e acreditar que o trabalho também pode ser fonte de prazer e não somente de sofrimento.

Diante do exposto, entende-se que o assédio moral no trabalho interfere de maneira significativa na vida dos trabalhadores assediados e que além das discussões teóricas elencadas pelos diversos autores pesquisados, existem outras que não foram referenciadas por eles, como as destacadas pelos pesquisados: tempo que demoraram para efetuar a denúncia, condutas contrárias às normas da empresa em questão, mudanças nas relações de trabalho após o conhecimento do agressor sobre a denúncia realizada e a provável permanência junto ao quadro funcional da empresa caso não houvesse ocorrido o assédio moral no trabalho.

Sugere-se, portanto, pesquisas que possam investigar essas discussões que não foram encontradas na literatura. Além disso, por conta das dificuldades encontradas na presente investigação científica, sugere-se a realização de produções que verifiquem de fato os motivos pelos quais os assediados resistem em

falar do assunto e em denunciar. Além disso, de acordo com as inúmeras repercussões que foram verificadas nos entrevistados, far-se-á importante a realização de pesquisas que possam verificar as repercussões que a vivência do assédio possa ter causado no projeto de vida e no planejamento de carreira dos assediados e outras que verifiquem as repercussões que essa vivência possa ter causado no sentido que os trabalhadores atribuíam ao trabalho.

Pontofinalizando, considera-se que o assédio moral sofrido no âmbito do trabalho, familiar, escolar e em outras relações, manifesta-se de diversas formas, apresentando um leque de possibilidades de estudos abrangente para as diversas áreas, destacando-se a área de atuação do profissional de psicologia.

REFERÊNCIAS

AMARANTE, Gabriela do. **O Assédio Sexual nas Relações de Trabalho: Um Estudo com Trabalhadoras Assediadas**. 2007. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia)- Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2007.

ARAÚJO, Adriane R. de. O uso instrumental do assédio moral pelas organizações. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira (Org). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: Pesquisas Brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2008.

BANDEIRA, Lourdes; ALMEIDA, Tânia Mara C. de. **Relações de gênero, violência e assédio moral**: cartilha. Brasília: Agende, 2005.

BARRETO, Margarida. **A indústria do vestuário e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras**. São Paulo: Instituto Nacional de Saúde no Trabalho, 2000. Cartilha. Disponível em: <<http://www.opas.org.br/sausedotrabalhador/Arquivos/Sala237.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2010.

BLAY, Eva Alterman. Violência contra a mulher e políticas públicas. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 17, n. 49, dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 fev. 2011.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**. v.2, n.1, p. 68-80, jan./jul. 2005. Disponível em: <http://www.emtese.ufsc.br/3_art5.pdf>. Acesso em: 29 out. 2010.

BRASIL. Conselho Federal de Psicologia. **Resolução CFP Nº 015/96 de 13 de Dezembro de 1996**. Disponível em: <<http://www.pol.org.br/pol/cms/pol/>>. Acesso em: 02 maio 2011.

_____. Conselho Federal de Psicologia. **Assédio moral e sofrimento no trabalho**. Nov, 2003. Disponível em: <http://www.pol.org.br/pol/cms/pol/publicacoes/artigos/artigos_031103_0015.html>. Acesso em: 27 de ago. 2010.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 32 ed. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Códigos Penal; Processo Penal e Constituição Federal**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2008a.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Previdência Social. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho**. Brasília, 2008b. Disponível em: <http://www.inss.gov.br/arquivos/office/3_091125-174455-479.pdf>. Acesso em: 6 de set. 2010.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, Assessoria de Comunicação, 2009.

_____. **Código Civil e Constituição Federal**. 61 ed. São Paulo: Saraiva, 2010a.

_____. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. **Serviços Oferecidos na Sede e Agências Regionais; Conheça a SRTE/SC- História**. 2010b. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/delegacias/sc/sc_servicos.asp>. Acesso em: 13 out. 2010.

BRUSCHINI, Maria Cristina A. Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.oei.es/genero/trabalho_genero_brasil.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA SAÚDE. **Assédio Moral no Trabalho Reaja e Denuncie**. Brasília, 2007. Disponível em: <<http://www.cnts.org.br/geral/Arquivo/cartilhamoral.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2010.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto alegre: Artmed, 2010.

DAMIANI, Flávio da Silva. Assédio Moral: Os Praças da PMSC estão doentes. **O Praça**, Florianópolis, dez. 2010. p. 9.

FISCHER, Izaura F.; MARQUES, Fernanda. **Gênero e Exclusão social**. n. 113, 2001. Disponível em: <<http://www.fundaj.gov.br/tpd/113.html>>. Acesso em: 23 out. 2010.

FREITAS, Maria Ester de. Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho? **RAE Eletrônica**, v.6, n.1, p. x-xx, jan./jun. 2007. Pensata. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4544&Secao=PENSATA&Volume=6&Numero=1&Ano=2007>>. Acesso em: 27 ago. 2010.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GLÖCKNER, César Luis P. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GUIMARÃES, Liliana A. M.; RIMOLI, Adriana O. Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psic. Teor. e Pesq**, Brasília, v.22, n.2, maio/ago. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722006000200008&script=sci_arttext&lng=en>. Acesso em: 20 set. 2010.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral- Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE - eletrônica**, v.3, n.1, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em: 10 set. 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. O assédio na empresa. In: _____. (Org). **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 66-102. Tradução de Maria Helena Kuhner.

IERVESE, Carine Aprile. **Denúncias de assédio moral já surtem efeito no Brasil**. 2011. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article390>>. Acesso em: 14 maio 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres com nível superior recebem 60% do rendimento dos homens**. Mar, 2008. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1099&id_pagina=1>. Acesso em: 20 jan. 2011.

_____. **O perfil da mulher jovem de 15 a 24 anos: características diferenciais e desafios**. 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/populacao_jovem_brasil/comentario2.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2011.

JACOBY, Alessandra R. et al. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. **Rev. Mal-Estar Subj**. v.9, n.2, jun. 2009. Disponível em:

<http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482009000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 20 set. 2010.

LIMA, Diego T. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**: Um Mal Pernicioso. 2009. 123 f. Monografia (Graduação em Direito)- Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2010.

MACIEL, Regina H. et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**. Porto Alegre, v.19, n.3, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 03 ago. 2010.

MALLMANN, Fernanda. Especialistas Ensinam a identificar a prática do assédio moral no trabalho. **Diário Catarinense**. jul. 2010. Donna DC. Disponível em: <<http://www.clicrbs.com.br/especial/sc/donnadc/19,382,2976172,Especialistas-ensina...>>. Acesso em: 14 ago. 2010.

MARCONDES, Ana Luísa Nogueira; DIAS, Reinaldo. Características do *Bullying* como um tipo de Assédio Moral nas Organizações. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração – UFF**, v. 11, 2011. Disponível em: <<http://www.uff.br/rpca/Volume%2011/Assediomoral.pdf>>. Acesso em 29 mai 2011.

MARCONI, Marina de A. (Org.); LAKATOS, Eva M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação dos dados. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

MENDES, Carolina de A. T. Identificando o Assédio Moral no trabalho. **Revista Partes - Especial sobre Assédio Moral**. 2010. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/assediomoral/identificando.asp>>. Acesso em: 2 set. 2010.

MERLO, Álvaro R. C.; JACQUES, Maria da Graça C. HOEFEL, Maria da Graça L. Trabalho de Grupo com Portadores de Ler/Dort: Relato de Experiência. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v14n1/5223.pdf>>. Acesso em: 3 out. 2010.

MINAYO, Maria Cecília de S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 7. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2000.

MINAYO, Maria Cecília de S. (Org.) et al. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 23. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO. **Assédio Moral**. Brasília, ago. 2005. Disponível em: <<http://www22.sede.embrapa.br/ouvidoria/AssedioMoral.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2011.

MUSSI, Taíla; OLIVEIRA, Lourival J. de. **Assédio moral na relação de trabalho: da proteção ao empregado no Brasil contra as revistas pessoais**. 2010. Disponível em: http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_3/num_3/ASS%C9DIO%20MORAL%20NA%20RELA%C7%C3O%20DE%20TRABALHO%20DA%20PROTE%C7%C3O%20AO%20EMPREGADO%20NO%20BRASIL%20CONTRA%20AS%20REVISITAS%20PESSOAIS.pdf. Acesso em: 20 de set. 2010.

NAKAMURA, Antonieta P.; FERNÁNDEZ, Ramón A. Assédio Moral. **Aletheia Revista de Psicologia da Ulbra**, Canoas, n.19, p. 69-74, jan./jun. 2004.

NASCIMENTO, Sônia M. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLINTO, Maria Teresa A. Reflexões sobre o uso do conceito de gênero e/ou sexo na epidemiologia: Um exemplo nos modelos hierarquizados de análise. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v.1, n.2, ago. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1415-790X1998000200006&script=sci_arttext>. Acesso em: 3 out. 2010.

OLIVEIRA, Melissa Cássia de. **Situações relatadas por pessoas que procuram a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina para realizar denúncia de assédio moral no trabalho**. 2010. 70 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia)- Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2010.

PAES, Milton. **Campinas (SP): Assédio moral recebe atenção extra de empresas e da Justiça**. 2010. Disponível em: <http://www.fsindical.org.br/fs/index.php?option=com_content&view=article&id=11372:campinassp-assedio-moral-recebe-atencao-extra-de-empresas-e-da-justica&catid=18:notas-do-dia&Itemid=221>. Acesso em: 15 out. 2010.

PALÁCIOS, Marisa; REGO, Sérgio. Bullying: mais uma epidemia invisível? **Rev. bras. educ. med.** v.30, n.1, abr. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-55022006000100001>. Acesso em: 20 set. 2010.

PEZÉ, Marie- Grenier. Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero. **Revista Produção**, São Paulo, v.14, n.3, set./dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132004000300002&script=sci_arttext>. Acesso em: 20 set. 2010.

QUADROS, Carmen S. de O. et al. **Assédio moral no trabalho: chega de humilhação**. 2010. Disponível em:
<<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique20>>. Acesso em: 31 out. 2010.

REVISTA PROTEÇÃO. **Grávidas sofriam assédio moral no trabalho**. Ago, 2010a. Disponível em:
<http://www.protecao.com.br/site/content/noticias/noticia_detalhe.php?id=JyyaAJjb>. Acesso em: 15 out. 2010.

_____. **Vítimas de assédio moral estão mais expostas a acidentes**. Set, 2010b. Disponível em:
<http://www.protecao.com.br/site/content/noticias/noticia_detalhe.php?id=Jyy5Jajy>. Acesso em: 15 out. 2010.

_____. **Suicídio na France Telecom é reconhecido como acidente de trabalho**. Set, 2010c. Disponível em:
<http://www.protecao.com.br/site/content/noticias/noticia_detalhe.php?id=Jyy5AJja>. Acesso em: 25 maio 2011.

_____. **Conheça as doenças que mais afastam os trabalhadores**. Abr. 2011a. Disponível em:
<http://www.protecao.com.br/site/content/noticias/noticia_detalhe.php?pagina=14&id=JajaAcyJ>. Acesso em: 10 jun. 2010.

_____. **Notícias**. 2011b. Disponível em:
<<http://www.protecao.com.br/site/content/busca/?busca=ass%E9dio+moral>>. Acesso em: 24 maio 2011.

ROCHA, Kátia. **Assédio Moral no Trabalho. Do uso inadequado do poder à cultura do medo: a difícil produção de provas**. 2010. Disponível em:
<www.assediomoral.net>. Acesso em: 24 abril 2010.

RUFINO, Regina Célia P. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Já se mete a colher em briga de marido e mulher. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, v.13, n.4, out./dez. 1999. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88391999000400009&script=sci_arttext&lng=en>. Acesso em: 3 out. 2010.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LÚCIO, Pilar B. **Metodologia de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw- Hill, 2006.

SANTIAGO, Fernanda de C. **Identificação de condutas abusivas, frequência e alterações comportamentais em vítimas de assédio moral no trabalho**. 2009. 69 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia)- Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009.

SCHRAIBER, Lilia B.; D'OLIVEIRA, Ana Flávia L. P. Violência contra mulheres: interfaces com a Saúde. **Interface (Botucatu)**. Botucatu, v.3, n.5, ago. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32831999000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 out. 2010.

SECRETARIA DE SAÚDE, MEIO AMBIENTE E TECNOLOGIA. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo no Estado do Rio de Janeiro. **Assédio Moral: Acidente Invisível que Põe em Risco a Saúde e a Vida do Trabalhador**. 2010. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_sobre_Assedio_Moral_do_SINDPETRO_-_Rio_de_Janeiro.pdf>. Acesso em: 16 set. 2010.

SILVA, Ricardo Sousa da. **Gestão e Assédio Moral na Educação: uma análise da visão de docentes de uma instituição federal de ensino superior**. 2011. 78 f. Monografia (Graduação em Administração)- Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

SOARES, Leandro Q. Assédio moral no trabalho In: _____. (Org). **Interações Profissionais e assédio moral no trabalho**: “ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não poder mais”. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 89-110, 2008.

TARCITANO João Sérgio de C.; GUIMARÃES, Cerise D. **Assédio moral no ambiente de trabalho**, 2004. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação em Gestão de Recursos Humanos)- Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora, 2004. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 20 set. 2010.

TIRONI, Márcia O. S. et al. Trabalho e síndrome da estafa profissional (Síndrome de Burnout) em médicos intensivistas de Salvador. **Revista da Associação Médica Brasileira**. São Paulo, v.55, n.6, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-42302009000600009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 set. 2010.

TROMBETTA, Taisa. **Características do assédio moral a alunos trabalhadores nos seus locais de trabalho**. 2005. 135 f. Dissertação de mestrado (Programa de Pós-Graduação em Psicologia)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Caracteristicas_do_Assedio_Moral_em_alunos.pdf>. Acesso em: 24 abril 2010.

XAVIER, Ana Carolina H. et al. Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. **Rev. Bras. Saúde ocup**, São Paulo, n.33, mar. 2008. Disponível em:
<<http://www.fundacentro.gov.br/rbso/BancoAnexos/RBSO%20117%20Ass%C3%A9dio%20moral.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2010.

APÊNDICES

APÊNDICE A- Roteiro de Entrevista

Idade:

Sexo:

Profissão:

Local de moradia:

Escolaridade:

Ramo de atividade:

1. Como você descobriu que estava sendo assediado moralmente no trabalho?
2. Você foi assediado por quem?
3. Em que situações você foi assediado?
4. Como ocorreu o assédio moral?
5. Por quanto tempo você foi assediado?
6. Com que frequência você foi assediado?
7. Quantas vezes você foi assediado?
8. Demorou quanto tempo para denunciar?
9. Você ainda está no mesmo emprego? Como foi sua saída? Foi demitido ou saiu por conta própria?
10. Qual foi sua reação após ter descoberto que sofria assédio? Como você se sentiu?
11. Você considera que houve decorrências do assédio moral nas suas relações de trabalho? Qual (is)?
12. Você considera que houve decorrências da denúncia nas suas relações de trabalho? Qual (is)?
13. Você considera que o assédio moral trouxe alguma consequência para a sua saúde? Qual (is)?
14. Você considera que o assédio moral trouxe alguma mudança na sua vida financeira? Qual (is)?
15. Você considera que o assédio moral trouxe alguma mudança na sua relação amorosa? Qual (is)?
16. Você considera que o assédio moral trouxe alguma mudança na sua vida profissional? Qual (is)?

- 17.** Você considera que o assédio moral trouxe alguma mudança na sua vida social? Qual (is)?
- 18.** Você considera que o assédio moral trouxe alguma mudança na sua vida familiar? Qual (is)?
- 19.** Como você imaginava que sua vida seria se você não tivesse sofrido assédio?

APÊNDICE B- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP UNISUL
cep.contato@unisul.br, (48) 3279.1036

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa que tem como título: “Assédio Moral no Trabalho: Repercussões na Vida de Homens e de Mulheres”. A pesquisa tem como objetivo geral verificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens e de mulheres e os objetivos específicos são: caracterizar as situações de assédio moral no trabalho vivenciadas pelos sujeitos da pesquisa; identificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens e identificar as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de mulheres.

Pesquisar esse assunto é importante para que as pessoas identifiquem o assédio moral no trabalho com mais facilidade e se conscientizem da gravidade e das repercussões que esse pode causar nas vidas dos assediados. Além disso, espera-se que essa pesquisa, juntamente com outras já produzidas, colabore com a efetivação e regulamentação de uma legislação que possa punir essas condutas violentas dentro das organizações. Espera-se ainda que os gestores possam estabelecer estratégias de atuação na prevenção do assédio moral nas organizações e que os profissionais da área da saúde possibilitem uma conscientização dos agressores sobre os danos que o assédio moral no trabalho pode causar nas suas vítimas e, com isso, possam rever suas condutas, as formas de gestão e a cultura organizacional reproduzidas em sua empresa.

Essa pesquisa será realizada com quatro pessoas da comunidade. As pessoas serão entrevistadas por meio de perguntas relacionadas às repercussões que a vivência do assédio moral no trabalho causou em suas vidas. A entrevista será gravada, durará cerca de uma hora e será realizada num local onde você possa

sentir-se à vontade para responder as perguntas. Após isso, a pesquisadora fará a transcrição fiel da gravação evitando mudar o que você disser na entrevista.

Você não é obrigado(a) a responder todas as perguntas e poderá desistir de participar da pesquisa a qualquer momento (antes, durante ou depois de ter aceitado participar dela ou de já ter realizado a entrevista), sem ser prejudicado(a) por isso. Como serão abordadas as repercussões do assédio moral no trabalho na vida de homens e de mulheres, estão previstos alguns desconfortos durante a entrevista, em relação à rememoração da vivência do assédio moral no trabalho.

Quando considerar necessário, você poderá solicitar esclarecimentos sobre a pesquisa à pesquisadora. Esse pedido pode ser realizado pessoalmente, antes, durante ou depois a entrevista, ou por telefone, a partir dos contatos da pesquisadora que constam no final desse documento.

Todos os seus dados de identificação serão mantidos em sigilo e a sua identidade não será revelada em momento algum. Em caso de necessidade, serão adotados códigos de identificação ou nomes fictícios. Dessa forma, os dados que você fornecer serão mantidos em sigilo e a sua identidade será sempre preservada quando utilizados em eventos e artigos científicos, assim como em campanhas de prevenção.

Lembramos que sua participação é voluntária, o que significa que você não poderá ser pago(a), de nenhuma maneira, por participar dessa pesquisa.

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar desse estudo como sujeito. Fui informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Franciele Alves sobre o tema e os objetivos da pesquisa, assim como a maneira que ela será realizada, os benefícios e os possíveis riscos decorrentes de minha participação. Recebi a garantia de que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isso me traga qualquer prejuízo.

Nome por extenso:

RG:

Local e Data:

Assinatura:

Pesquisador Responsável (professor orientador): Carolina Bunn Bartilotti

Telefone para contato: (48) 9968 6334 ou (48) 3279 1155

Outros Pesquisadores (aluna orientanda): Franciele Alves

Telefone para contato: (48) 8412 1446

ANEXOS

ANEXO A- Ficha de Atendimento à Denúncia de Discriminação no Trabalho

**MINISTÉRIO
DO TRABALHO
E EMPREGO**

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SANTA CATARINA
Rua Victor Meirelles, 198 – 3º Andar – Centro – Florianópolis/SC
CEP: 88010-440 – Fone/Fax: (48) 3229-9700/3229-9759

FICHA DE ATENDIMENTO À DENÚNCIA DE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO			
IDENTIFICAÇÃO PESSOAL			
NOME:		DATA:	
IDADE:	SEXO:	COR/ETNIA:	
CARTEIRA DE TRABALHO Nº:	SERIE:	UF:	PIS/NIS:
EST. CIVIL:	FONE:		
ESCOLARIDADE:	DENÚNCIA É ANÔNIMA? () SIM () NÃO		
DADOS DA EMPRESA			
RAZÃO SOCIAL:		FONE:	
NOME FANTASIA:		CNPJ:	
NOME DO AGRESSOR:		DATA DA AGRESSÃO:	
RESPONSÁVEL RH:			
ENDEREÇO:			
BAIRRO:	CIDADE:	CEP:	UF:
DADOS PROFISSIONAL			
SEM OCUPAÇÃO: ()		ATIVIDADE EXERCIDA:	
SETOR ECONÔMICO () Agríc. Pecuária - () Comércio - () Const. Civil - () Indústria - () Serv. Domésticos - () Serv. Privados - () Outros _____			
1. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DAS RELAÇÕES DE GÊNERO			
() Em Razão do sexo () Diferença de remuneração () Assédio Sexual			
() Estado Civil () Assédio Moral () Gravidez			
() Revista Íntima () Contratação para os cargos de chefia () Outra: _____			
2. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO			
() amarela () branca () indígena () parda () preta			
3. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE ORIGEM			
() naturalidade () local de residência () local de procedência			
() proven. de grupo social, povo, etnia () Outra _____			
4. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SOCIAL			
() bissexual () lésbica () gay () transexual () heterossexual () travesti			

MINISTÉRIO
DO **TRABALHO**
E **EMPREGO**

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SANTA CATARINA
Rua Victor Meirelles, 198 – 3º Andar – Centro – Florianópolis /SC
CEP: 88010-440 – Fone/Fax: (48) 3229-9700/3229-9759

5. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE ASSEDIO MORAL

() jornada de trabalho () ofensa verbal () isolamento () ameaça por não cumprir metas
() Outra: _____

6. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE IDADE

() idoso para função () jovem para função
() Outra: 222

7. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO ESTADO DE SAUDE

() HIV / AIDS (assintomática) () HIV/AIDS (sintomática) () DST (exeto HIV/AIDS)
() LER/DORT () acidente de trabalho () Outra:

8. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE OUTROS FATORES (SOCIAIS, POLITICOS, ECONOMICOS CULTURAIS, ETC)

() Religião/credo () Opinião política () atividade sindical
() Listas de exclusão () internação desabonadoras () revista pessoal
() Alcoolismo () Exigência de boa aparência () Características físicas
() Obesidade () Outra:

RELATÓRIO

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or printed text on the paper.

MINISTÉRIO
DO **TRABALHO**
E **EMPREGO**

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SANTA CATARINA

Rua Victor Meirelles, 198 – 3º Andar – Centro – Florianópolis /SC

CEP: 88010-440 – Fone/Fax: (48) 3229-9700/3229-9759

RELATÓRIO

[illegible]

**ANEXO B- Aprovação do Projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP
UNISUL)**



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP UNISUL
 Pedra Branca, 17 de dezembro de 2010.

Registro no CEP (código): 10.837.7.07.III

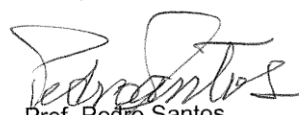
Ao pesquisador(a): Prof(a). Carolina Bunn Bartilotti
 Franciele Alves
 Curso de Psicologia - Campus PB

Prezado(a) Senhor(a),

Vimos, através deste, informar que o projeto de pesquisa "Assédio moral no trabalho: Repercussões na vida de homens e de mulheres", foi aprovado pela Comissão de Ética em Pesquisa da UNISUL. Esta CEP-UNISUL segue a legislação federal brasileira. Trata-se de colegiado criado para contribuir ao desenvolvimento da pesquisa na UNISUL dentro de elevados padrões éticos. Avalia, eticamente, projetos de pesquisas em seres humanos (não somente os da área de saúde), projetos de pesquisas em animais, projetos envolvendo biossegurança, pesquisas com cooperação estrangeira, pesquisas de novos fármacos, novas vacinas ou novos testes diagnósticos, ou qualquer projeto de pesquisa que envolva um problema que exija avaliação ética.

Gostaríamos de salientar que, embora aprovado, qualquer alteração dos procedimentos e metodologias que houver durante a realização do projeto em questão, deverá ser informado imediatamente à Comissão de Ética em Pesquisa da UNISUL.

Cordialmente,


 Prof. Pedro Santos
 Coordenador do CEP-UNISUL

 Universidade do Sul de Santa Catarina
 Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação
 Comitê de Ética em Pesquisa - CEP UNISUL



PARECER CONSUBSTANCIADO
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNISUL – CEP UNISUL

Título do Projeto: Assédio moral no trabalho: repercussões na vida de homens e de mulheres		
Pesquisador Responsável: Carolina Bunn Bartilotti		
Acadêmico: Franciele Alves		
Data do Parecer:	Código: 10.837.7.07.III	Data da Versão:
Áreas Temáticas Especiais: Classificação utilizada pela CONEP		

Objetivos do Projeto
Verificar as repercussões do assédio moral no trabalho, na vida de homens e mulheres

Sumário do Projeto
1. Introdução 2. Referencial teórico 3. Método 4. Cronograma 5. Orçamento 6. Referências 9. Apêndices e anexos

Itens Metodológicos e Éticos	Situação
Título	Adequado
Autores	Adequado
Local de Origem na Instituição	Adequado
Projeto elaborado por patrocinador	Não
Aprovação no país de origem	Não necessita
Local de Realização	Própria instituição
Outras instituições envolvidas	Não
Condições para realização	Adequadas

Comentários sobre os itens de Identificação

Introdução	Adequada
Comentários sobre a Introdução	

Objetivos	Adequados
Comentários sobre os Objetivos	

Pacientes e Métodos	Situação
Delineamento	Adequado
Tamanho da Amostra	Total 4 Local Palhoça-SC
Cálculo do tamanho da amostra	Adequado
Participantes pertencentes a grupos especiais	Não
Seleção equitativa dos indivíduos participantes	Adequada
Crterios de inclusão e exclusão	Adequados
Relação risco-benefício	Adequada
Uso de placebo	Não utiliza
Período de suspensão de uso de drogas "wash out"	Não utiliza
Monitoramento da segurança e dados	Adequado

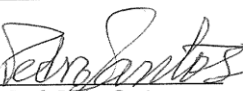
Avaliação dos dados	Adequada - quantitativa
Privacidade e confidencialidade	Adequada
Termo de Consentimento	Adequado
Adequação às Normas e Diretrizes	Sim
Comentários sobre os itens de Pacientes e Métodos	

Cronograma	Adequado
Data de início prevista	março de 2011
Data de término prevista	junho de 2011
Orçamento	Adequado
Fonte de financiamento externa	Não
Comentários sobre o Cronograma e o Orçamento	

Referências Bibliográficas	Adequadas
Comentários sobre as Referências Bibliográficas	

**Parecer
APROVADO**

Comentários Gerais sobre o Projeto


Prof. Pedro Santos
Coordenador do CEP- UNISUL

 Universidade do Sul de Santa Catarina
Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação
Comitê de Ética em Pesquisa - CEP UNISUL