

O assédio na contemporaneidade, caracterização e impactos na ótica dos delegados de polícia: estudo na Região Metropolitana de Belo Horizonte – MG.

Maria Regina Carvalho Teixeira de Oliveira¹
Reginaldo de Jesus Carvalho Lima²

RESUMO

O assédio moral tem configurado objeto de estudos e debates na contemporaneidade, envolvendo dimensões emocional, social e política. Trata-se de um fenômeno complexo e velado que se materializa na esfera do trabalho, afetando negativamente a qualidade de vida das vítimas e seu potencial produtivo. As discussões sobre o tema ganham relevância na realidade brasileira em que predomina uma cultura sexista. O presente artigo traz elementos de reflexão pautados em pesquisa teórico-empírica de natureza qualitativa realizada no estado de Minas Gerais, na Região Metropolitana de Belo Horizonte. O objetivo foi resgatar as bases conceituais do tema e, a partir do relato de delegados e profissionais do Judiciário, estimular a análise do fenômeno por uma perspectiva aplicada. Os dados foram coletados por meio de entrevistas e grupo focal abrangendo o nível individual e conduta profissional, tendo sido tratados por Análise de Conteúdo (BARDIN, 1977) e análise do discurso do sujeito coletivo. Os resultados revelaram que, no âmbito individual, o assédio moral é frequente e relaciona-se a sentimentos diversos, associados à impotência e incapacidade. Acerca da conduta profissional empregada, em virtude das dificuldades de encaminhamento legal, notou-se que o silêncio das vítimas compromete a identificação e o tratamento dos casos.

Palavras-chave: assédio moral; trabalho.

RESUMEN

La intimidación moral se ha hecho como objeto de estudios y debates actuales, desarrollando dimensiones emocionales, sociales y políticas. Es un complejo fenómeno que se hace material en el ámbito laboral, negativamente afectando la calidad de vida de las víctimas y su potencial productivo. Los debates acerca del tema se vuelven relevantes en la realidad brasileña, donde es predominantemente una cultura sexista (machista). Este artículo aporta elementos de reflexión alineado en investigación cualitativa, empírica-teórica, realizada en Minas Gerais, en la región metropolitana de Belo Horizonte. El objetivo era rescatar a los fundamentos conceptuales de la materia, de partida del informe de los delegados y profesionales del derecho judicial, estimular el análisis del fenómeno por un enfoque aplicado. Se recogieron los datos por entrevista con especial atención a los niveles individuales y conducta profesional en que se trató por análisis de contenido (BARDIN, 1977) y análisis de discurso del sujeto colectivo. Los resultados revelaron que, en el individuo, la intimidación es frecuente y están relacionados a diferentes sentimientos, la impotencia asociada y incapacidad. Acerca de las conductas profesionales empleadas, debido a las dificultades en referencia legal,

¹ Doutoranda em Administração pela UFMG.

² Doutorando em Administração pela UFMG.

señaló que el silencio de las víctimas se compromete a la identificación y lo tratamiento de los problemas.

Palabras-clave: acoso; trabajo.

1 – Introdução

As discussões sobre o assédio moral têm ganhado força nas últimas décadas. Trata-se de um fenômeno complexo e velado que se materializa na esfera do trabalho, atingindo indivíduos e organizações. Motivado por ações fortuitas ou deliberadas, para além dos impactos na esfera produtiva, acaba por afetar negativamente a qualidade de vida das vítimas que, não raro, são acometidas por transtornos psíquicos, trazendo ainda consequências para os seus ambientes sociais. A gravidade e a sutileza do problema, que envolve as dimensões emocional, social e política, acabam por estimular estudos sobre o tema, sobretudo na realidade brasileira em que predomina uma cultura sexista.

O presente artigo traz elementos de reflexão pautados em pesquisa teórico-empírica realizada no estado de Minas Gerais, mais especificamente em Belo Horizonte e na Região Metropolitana da capital. O objetivo é resgatar as bases conceituais do tema e, a partir do relato de delegados e profissionais do Judiciário, estimular a análise do fenômeno por uma perspectiva aplicada.

2 – O assédio e suas variantes: breves considerações.

O termo “assédio” tem sido designado de diversas maneiras. Torna-se necessário, portanto, efetuar um resgate acerca das definições e variantes mais frequentes na literatura. O vocábulo originário do latim *absediu* (*GNU free documentation licence*, 2006) vincula-se à noção de insistência, importunação, diferentes formas psíquicas de intimidação ou pressão de alguém. Estas noções sinalizam que o fenômeno pode se materializar por distintas formas.

O assédio moral representa uma modalidade abrangente que, não raro, é praticada por indivíduos alocados em posição hierárquica superior em locais de trabalho, escolas, ou outros espaços. Caracteriza-se por comportamento abusivo e uso de gestos, palavras, atitudes que colocam em risco a integridade moral, comprometendo

o pleno desenvolvimento de uma pessoa ou a sua integridade física. É uma espécie de ameaça que visa prejudicar a vítima de forma a que esta se sinta mal, que se isole e não procure ajuda nem apoio (GRAÇA, 2005, LOPES s.d., DINIZ s.d., CARDOSO, 2001).

Assédios morais incluem os sexuais. Esse tipo de assédio é mais comum tendo mulheres como vítimas, embora possa também acontecer com homens. O assédio sexual representa uma variante que ocorre na medida em que há permissão por parte dos indivíduos e, neste caso, não se trata de agressão ou constrangimento. Os jogos sexuais em nossa cultura são de natureza bem ampla e o que vai configurar assédio é o fato de alguém tentar ou fazer do outro seu objeto de abuso. Do ponto de vista jurídico, a Lei 10 224, de 15/5/2001, do Código Penal no art. 216 emprega os seguintes termos:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Geralmente as diferenças profissionais não dão origem ao assédio sexual, demandando outras razões, ocultas, para o conflito. Na maioria das vezes as pessoas não têm coragem de denunciar ou de falar sobre o assunto. Essa omissão traz consequências, entre elas o aumento das vítimas desse tipo de assédio, dificultando a ação das entidades responsáveis.

2.1 - Assédio moral: definições, formas de manifestações e consequências.

Fenômeno generalizado nos ambientes de trabalho, o assédio moral, ou assédio psicológico, não é algo moderno e nem se restringe a determinados países ou organizações e afeta uma parte significativa da força de trabalho em todo o mundo. Considerado uma das piores formas de estresse social, apenas nas últimas décadas do século XX o assédio moral veio a ser estudado pela psicologia, sociologia e antropologia, visto como um fenômeno que compromete as relações inter e intrapessoais no ambiente laboral.

Denominado *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *bullying* (Austrália e Grã-Bretanha), *harcèlement moral* (França), *ijime* (Japão), *emotional abuse* ou *mistreatment* (Estados Unidos), *acoso moral* (Espanha) dentre outros, o assédio foi estudado, no início dos anos 80, pelo psicólogo sueco, Heinz Leymann. O pesquisador publicou estudo demonstrando as consequências neuropsíquicas do assédio moral sobre

uma pessoa exposta durante certo tempo a tratamentos humilhantes no ambiente de trabalho, pelos superiores ou por colegas de trabalho. Desde então, no ramo da psicologia, difundiu-se o conceito de *mobbing* na Europa. Apareceram as primeiras estatísticas sobre a violência psicológica no trabalho, atraindo a atenção de ramos da ciência, dentre eles o Direito, para o fenômeno do assédio moral. Conforme Guedes

Mobbing significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. (Guedes, 2003, p. 79).

Divulgado e denunciado em todo o mundo com a obra da vitimóloga francesa Marie France Hirigoyen, intitulada “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano”, o assédio moral foi apontado como nova causa de adoecimento e mal-estar no trabalho e vem sendo amplamente discutido por pesquisadores da saúde mental e ocupacional.

No Brasil, foi batizado como manipulação perversa, psicoterror, coação ou assédio moral e o tema tem sido pesquisado por juristas e médicos do trabalho. Ganhou notoriedade, no início do século XX, a partir do estudo publicado por Barreto (2003). No País, esse estudo representou a primeira sistematização científica que considerava a violência no trabalho como fator de agravamento da saúde. A obra fundamentou-se numa pesquisa realizada em São Paulo e região, envolvendo 2.072 trabalhadores, em 97 empresas, no período de 1996 a 2000, abrangendo os setores: petroquímico, farmacêutico, plástico e similares. Deve-se destacar que, do total de entrevistados, 870 deles (494 mulheres e 373 homens), ou seja, 42% dos trabalhadores já haviam sofrido assédio moral no ambiente de trabalho por motivo de acidente de trabalho ou doença.

Do ponto de vista organizacional, a omissão e a falta de habilidade dos dirigentes e administradores da empresa em lidar com a situação contribuem enormemente para a evolução do assédio moral. Para a empresa a indiferença é mais confortável que tratar o problema, além de, por vezes, ainda tirar proveito desta situação de estresse para buscar maior produtividade. O assédio se instala mais facilmente em ambientes onde predominam relações de trabalho hierárquicas, calcadas no autoritarismo e assimetria, na competitividade excessiva, em relações desumanas e antiéticas. (HIRIGOYEN, 2006).

Conforme continua a explicar Hirigoyen (2006), dois fenômenos auxiliam a detectar o assédio moral no local de trabalho: o abuso de poder e a manipulação perversa. O abuso é mais direto e fácil de ser identificado e rejeitado pelos trabalhadores, conforme anota a autora:

A agressão, no caso, é clara: um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica: horários prolongados, que não podem sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigências descabidas. Em princípio o abuso de poder não é dirigido especificamente contra um único indivíduo. Nas empresas este abuso de poder pode transmitir-se em cascata, da mais alta chefia ao menor chefe da escala. (HIRIGOYEN, 2006, p. 39)

A manipulação perversa é mais difícil de ser detectada, inicia-se de forma silenciosa, usa meios nem sempre claros como a comunicação hostil, o isolamento, as situações vexatórias, as humilhações. Ela mina, pouco a pouco, a autoimagem da vítima de forma que, ao longo deste processo violento, ela mesma se sente culpada e merecedora das agressões. Sobre a manipulação perversa, explica a autora citada:

A finalidade de um indivíduo perverso é chegar ao poder ou nele manter-se, não importa por que meios. Ele não se contenta em atacar alguém que está fragilizado, como no abuso de poder: ele cria a fragilidade a fim de impedir que o outro possa defender-se. Por um procedimento insidioso de desqualificação, a vítima perde progressivamente a confiança em si, e por vezes fica tão confusa que pode dar razão ao seu agressor. Assim a agressão se dá de forma extremamente sutil, até que a própria vítima se põe na condição de quem está em erro. (HIRIGOYEN, 2006, p.56)

O assédio moral corrói o ambiente de trabalho, porque se instala de modo imperceptível. De início, a vítima não percebe que as agressões e humilhações têm intenção de atingir sua dignidade, seu equilíbrio emocional, sua autoestima e encara os fatos de maneira pontual e despreziosa. Diante da repetição por longo tempo das agressões, dos vexames, das humilhações, que destroem a saúde física e mental das vítimas, pode evoluir para destruições irremediáveis, se não houver alguma interferência externa. Se há reação da vítima, os ataques evoluem para a violência manifesta dando início a um estágio de destruição moral, denominada de psicoterror.

Estas condutas se iniciam como algo inofensivo, mas se propagam de forma silenciosa, de maneira que a vítima, a princípio, não se mostra ofendida e leva na brincadeira. Com o tempo os ataques vão se multiplicando, deixando a vítima acuada, submetendo-a a situações hostis e degradantes por um período maior de tempo. (HIRIGOYEN, 2002, p.79).

Caracterizam o conceito de assédio moral a reiteração da violência psicológica prolongada e o elemento anímico. Em relação à “intencionalidade do ato” há controvérsias entre alguns autores. Neste sentido, enquanto o pesquisador sueco Heinz Leymann optou por não vinculá-la ao conceito, Ferreira (s.d.) citado por Hirigoyen (2002, p. 56), admite ser “elemento necessário à caracterização do assédio moral [...], elemento que se revela como resultado dessa perversidade, e que é verificado justamente pela repetição e duração no tempo das condutas abusivas”.

As ofensas, agressões e o terror psicológico dirigidos à vítima podem acontecer também fora da jornada de trabalho. Eles ocorrem em razão das funções exercidas pela vítima, que se submete a situações de humilhação, vexames e constrangimentos com receio de perder o emprego, na grande maioria das vezes, sua única fonte de sobrevivência. Diz respeito à degradação contínua e deliberada das condições de trabalho como um todo, podendo comprometer a identidade, dignidade e relações sociais do trabalhador, e podendo ocasionar danos à saúde física e mental.

Toda espécie de conduta abusiva, reiterada, que se prolonga no tempo, manifestada por comportamentos, palavras, ações, gestos ou escritos de qualquer natureza que possam acarretar dano à personalidade, à dignidade, bem como à integridade física e psíquica de uma pessoa, expondo a perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho, entende-se como assédio moral. (HIRIGOYEN, 2006, p. 80)

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS):

O cerco psicológico é uma forma de abuso do empregador, que surge de comportamentos não éticos e conduz à vitimização do trabalhador. É um problema mundial crescente, que em grande parte ainda é ignorado e subestimado. Pode produzir sérias consequências negativas sobre a qualidade de vida e a saúde do indivíduo, principalmente nas áreas emocional, psicossomática e do comportamento. Ademais, toda sociedade em seu conjunto se converte em vítima pelo incremento da pressão nos serviços de atenção e bem-estar social.

O assédio moral afeta não só a vítima, mas todo o ambiente de trabalho, pois favorece a baixa produtividade e o absenteísmo, em virtude do clima negativo que se instala e os desgastes psicológicos que acarreta. A redução da capacidade laborativa do empregado, em virtude das agressões que sofre, acaba por interferir nos níveis de produtividade da empresa, podendo gerar prejuízos significativos, sendo também a empresa prejudicada por aqueles que elegeu para gerir sua atividade.

O assédio moral atinge, de forma mais incisiva, a estrutura psíquica e não envolve violência física direta. Alguém moralmente assediado sente-se ferido em seus

sentimentos, “fora do grupo”, rejeitado. O sentimento é de humilhação, dor, sofrimento, leva ao isolamento.

Para Barreto (2008, p. 15), o assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam “a desqualificação, a desmoralização profissional, a desestabilização emocional e moral do assediado, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil.” Uma característica do assédio é que haja conduta ofensiva ou humilhante reiteradamente. Como fenômeno de natureza psicológica, não é ato esporádico, trazendo lesões psíquicas para as vítimas. São consequências desse assédio as crises de choro, tonturas, depressões, dores de cabeça e até o suicídio. Esse comportamento repetitivo interfere de modo direto na vida do assediado, podendo comprometer a identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, trazendo danos à saúde física e mental. Pode ainda levar à incapacidade laborativa, desemprego e até a morte, logo, sendo um risco para as relações de trabalho.

No ambiente de trabalho, dois autores trazem a definição: segundo Loper, s.d. *apud* Hirigoyen (2002), assédio moral é uma conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo sua posição de trabalho ou deteriorando o ambiente de trabalho. Já para Loper s.d. *apud* Leymann s.d., é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas, abusivas. Elas se caracterizam pela repetição, por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra o indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

De forma geral, o assédio origina-se a partir de diferenças manifestadas no comportamento. A sutil passagem de discriminação para assédio moral visa minimizar ou anular o risco de sanções. As recusas partem de grupos e são consequência da não aceitação de alguém, pelo seu modo de ser, agir ou pensar. A maioria das vítimas tem consciência do que acontece com elas, de que não têm o mesmo estilo ou não compartilham do mesmo estado de espírito do grupo. As referências de educação ou classe social são representadas pelo modo de falar, de vestir ou reagir, possibilitando as identificações. Quando há diferenças de desempenho, ou para mais ou para menos, também pode contribuir para a aceitação ou não. As próprias empresas têm dificuldades

de lidar com as diferenças marcantes, e muitas vezes buscam “se livrar” de quem está se destoando.

Alguns sentimentos negativos como inveja e ciúme aparecem associados às situações de assédio. O medo também é um elemento presente, sendo favorecido pela ameaça do desemprego ou, até mesmo, pela cultura da organização, gerando desconfiança, disfarces e agressividade.

As organizações se estabelecem com base em regras e normas de conduta, tornando-se indispensável, por parte do indivíduo, a adesão aos princípios determinados, sob pena de retaliações. A carreira em serviço administrativo requer a submissão às regras, além da adoção, não raro, de postura conivente com os dirigentes. O assédio é patologia da solidão: o superior estabelece regras de comunicação entre a “vítima” e o restante do grupo. O agressor a isola para que não tenha oportunidades de se queixar a outros e vir a ser apoiada. Com o passar do tempo, a vítima já não se atreve a aproximar-se do grupo, com medo de rejeição, e ela mesma se isola.

Segundo Hirigoyen,

[...] quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada. Dizem que é de difícil convivência, que tem caráter ou então é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes ou o que ela é em outro contexto. Pressionada pelo auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. (HIRIGOYEN, 2002, p.69)

O contexto do trabalho pode favorecer a prática de assédio, na medida em que não são determinados objetivos precisos ou papéis definidos para o desempenho da atividade laboral. Sob a égide da escassez de recursos, o discurso da eficiência, muitas vezes é utilizado de forma tendenciosa para desqualificar e discriminar os trabalhadores. Nesta direção, as críticas não se referem tanto ao trabalho em si, mas orientam-se ao trabalhador de forma individualizada e pessoal. Trata-se, nesse caso, de uma estratégia com foco na fragilização e desestabilização do indivíduo, baseada na manipulação de relações e imposição de poder.

2.2 - Os custos do assédio: impactos econômicos e humanos

Os efeitos do assédio moral podem extrapolar o ambiente da organização e assumir proporções ampliadas, configurando um problema de saúde pública. Desta

Gestão & Sociedade

Revista de Pós-Graduação da UNIABEU

perspectiva, acarreta altos custos que são suportados de forma direta pela vítima ou indireta pelos familiares e pessoas do convívio. Para as organizações, o absenteísmo acarreta perdas objetivas; para a sociedade, as despesas são com tratamento e reabilitação, além dos efeitos perniciosos do ponto de vista humano, que podem atingir patamares significativos.

Se no nível do indivíduo o assédio abala a autoestima e gera depressão, os resultados em termos mais gerais afetam o nível de produtividade da sociedade, na medida em que o fenômeno se generaliza num quadro de relações de trabalho precário e instável. Estima-se que a cada dez casos de assédio, nove apresentam estresse pós-traumático revivendo a situação passada, evitando sofrimento significativo e ativação neurovegetativa (BARRETO, 2000).

Para além dos custos mensuráveis, o maior prejuízo materializa-se numa estrutura fragilizada e afetada em sua capacidade de responder aos ditames do campo profissional. A exclusão e o isolamento de vítimas que, em alguns casos, têm sua capacidade laboral sensivelmente debilitada, são de difícil reversão. Seus desdobramentos não podem ser identificados em sua totalidade.

O Quadro I, a partir dos dados obtidos por Barreto (2000), apresenta os sintomas provocados pelo assédio numa amostra constituída de 870 indivíduos, vítimas de opressão no ambiente profissional. Empregou-se a estratificação por gênero e a indicação dos valores percentuais.

Quadro I Sintomas do assédio por gênero

	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Redução da libido	60	15
Sede de vingança	50	100

Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto (2000)

Os dados do Quadro I indicam que mulheres e homens são sensíveis ao assédio e manifestam, em níveis diferenciados, sintomas comuns. Deve-se observar que essas manifestações podem variar desde uma simples cefaleia até a tentativa de eliminar a própria vida. Neste sentido, ao se considerar que não há distinção de categoria ou nível profissional, as perdas em termos de capacidade produtiva de alta qualificação são irreparáveis, sem contar as perdas sociais em termos de dignidade da pessoa e do risco de vida.

3 – Metodologia

O método escolhido para esse trabalho foi o fenomenológico, que pratica a hermenêutica, que busca a compreensão de significados dos fatos para os indivíduos, inclusive dos significados ocultos. Para essa compreensão, o pesquisador precisa fazer uma leitura do contexto (VERGARA, 2010).

O método fenomenológico é uma forma particular de conduzir a pesquisa qualitativa.

O pesquisador do tipo qualitativo ouve os participantes e constrói entendimento baseado em suas ideias (instrumento primário na coleta de dados). Dados que emergem de estudo qualitativo são descritivos, focam a percepção e a experiência dos participantes e a maneira como eles entendem sua vida.

Nesta pesquisa, foi realizado um estudo descritivo-exploratório, com o propósito de analisar ocorrências de assédio moral, na Grande Belo Horizonte.

Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, o que, de acordo com Alves-Mazzotti e Gewandszajder (1999), implica em conceber o pesquisador como o principal instrumento de investigação. A escolha da abordagem qualitativa faz-se pertinente, haja vista que a investigação se desenvolveu numa ótica predominantemente compreensiva e interpretativa, o que exige do pesquisador uma postura crítica no que tange à percepção e assimilação de indicadores que o auxiliarão na clarificação das várias facetas do problema de pesquisa.

A coleta de dados foi realizada de forma intencional em duas etapas, envolvendo grupos constituídos por delegados de polícia, totalizando dez participantes. Na primeira etapa, usou-se como técnica o grupo focal, envolvendo cinco participantes. Os grupos focais são mais usados quando se quer estudar a interação em um grupo em relação a um tema específico. A sua composição dependerá da pergunta da pesquisa e das comparações que se pretende fazer (FLICK, 2009). A segunda etapa teve caráter complementar, baseando-se em entrevistas com roteiro semiestruturado. São mais usados quando se quer estudar a interação em um grupo em relação a um tema específico. A sua composição dependerá da pergunta da pesquisa e das comparações que se pretende fazer. As comparações com grupos focais podem ser entre mais de um grupo ou dentro de um mesmo grupo, sendo a generalização, em sentido estatístico, difícil nessa técnica (FLICK, 2009). O roteiro de entrevista orientou-se à caracterização do fenômeno com base nas seguintes dimensões de análise: a) nível do indivíduo (vitimado) e b) nível de conduta profissional. Desta etapa participaram também cinco profissionais, diferentes dos integrantes do primeiro grupo. Todos esses profissionais atuam em delegacias regionais e distritais, com mais de cinco anos de profissão, líderes de equipes de trabalho que recebem as denúncias de casos de assédio.

No tratamento dos dados empregou-se a Análise de Conteúdo, conforme Bardin (1977), e a análise de discurso do sujeito coletivo. Segundo a referida autora, por trás do discurso aparente, que é geralmente simbólico e polissêmico, esconde-se um sentido, que é, muitas vezes, conveniente desvendar. Essa análise precisa de uma metodologia para se desvendar o conteúdo “escondido”. A análise do discurso do sujeito coletivo é uma ferramenta desenvolvida pela SPi e USP, com o objetivo de auxiliar no

desenvolvimento de pesquisas que utilizam o discurso do sujeito coletivo (DSC – Fernando e Ana Lefèvre – Faculdade de Saúde Pública) como metodologia. É fundamentada na teoria da Representação Social e seus pressupostos são sociológicos. A proposta da ferramenta consiste *em analisar o material verbal coletado extraindo-se de cada um dos depoimentos, as Ideias Centrais e Ancoragens e as suas correspondentes Expressões-chave; com as Ideias Centrais/Ancoragens e Expressões-chave semelhantes compõe-se um ou vários discursos-síntese, que são os Discursos do Sujeito Coletivo. As expressões-chave (ECH) são pedaços, trechos do discurso, que devem ser destacados pelo pesquisador, e que revelam a essência do conteúdo do discurso ou a teoria subjacente. A Ideia Central (IC) é um nome ou expressão linguística que revela, descreve e nomeia, da maneira mais sintética e precisa possível, o(s) sentido(s) presentes em cada uma das respostas analisadas e de cada conjunto homogêneo de ECH, que vai dar nascimento, posteriormente, ao DSC. A ancoragem (AC) é a expressão de uma dada teoria ou ideologia que o autor do discurso professa e que está embutida no seu discurso como se fosse uma afirmação qualquer.*

4 – Resultados

De acordo com o objetivo proposto para esse artigo, que é caracterizar o assédio moral na percepção dos delegados, inicia-se com os resultados que caracterizam o fenômeno. Nesse sentido, empregaram-se as seguintes dimensões: 1. nível do indivíduo (vitimado) e 2. nível de conduta profissional. Desta etapa participaram também cinco profissionais, diferentes dos integrantes do primeiro grupo.

● nível do indivíduo (vitimado):

Identificou-se que o assédio moral, em conformidade com a literatura, manifesta-se por meio de comportamentos diferenciados. Segundo os participantes da pesquisa, os sentimentos mais frequentes relacionam-se à sensação de impotência, incapacidade, injustiça e baixa autoestima:

“desamparada, desprezada, baixa autoestima, sem pessoas para compartilhar os fatos, desequilibrada em relação ao trabalho e ao futuro dele” (E2).

“sentimento de injustiça e impotência” (E3).

“injustiçado” (E1);

“Perante os colegas me senti incompetente” (E4).

“dificuldade de contato pessoal, desinteresse pelas orientações devidas, tom de voz alterado publicamente” (E5).

● nível de conduta profissional:

Acerca das principais dificuldades relatadas pelos profissionais, destacaram-se:

“Temor da vítima e das testemunhas em prestarem depoimentos e sofrerem perseguição posterior, mesmo que velada, como transferências para locais distantes, perda de cargos ou funções de chefia ou comissionadas, não indicação ou não votação nos processos de promoção.” (E11).

“O receio da pessoa assediada e, às vezes, o corporativismo na instituição” (E2).

Em relação ao processo de denúncia, de acordo com os delegados, verificou-se que os motivos da não denúncia são vários: medo de desemprego, medo de represália de colegas, desconhecimento de diversos aspectos legais, sociais e econômicos do assédio, publicação e exposição pessoal, entre outros; assédio moral tem sido frequente não apenas em situações de trabalho, mas também em situações familiares. Nesse último caso, as denúncias são menos registradas. Essas respostas confirmam os dados encontrados por Barreto (2000).

“Existem situações em que as denúncias podem nos impedir de estabelecer novos contatos” (E5).

“A denúncia parece ficar mais complicada de lidar que o adoecer ou entrar em depressão” (E3).

Em relação aos desdobramentos do processo de apuração das denúncias, observou-se que no setor de segurança pública, os entrevistados dizem que os casos de denúncias são muito comuns. Normalmente, os assediados buscam o sindicato da classe que combate o assédio administrativamente ou judicialmente. Via de regra, instaura-se uma sindicância administrativa para audição das partes e suas respectivas testemunhas e, se houver, documentos comprobatórios são anexados.

“Ao final, decide-se pela absolvição ou apelação, devendo ser destacado que há lei estadual mineira nesse sentido, datada de janeiro/2011” (E3).

“No seio das instituições policiais a velha cultura ainda impede que as denúncias ocorram ou sejam efetivamente apuradas com transparência e justiça, sobretudo se envolvem chefes com destaque na corporação ou na mídia. A cultura vigente diz que o nome da "casa" tem que ser preservado e quem ressalta estes fatos é tido como delator, X-9 ou sem amor à camisa” (E2).

“As novas gerações têm um pouco mais coragem de proceder. Na verdade, o jogo político, embora existente a legislação, sob minha ótica, também prefere o "pano quente", encobrendo desavenças que porventura acabem por macular de alguma forma o grupo mandante.” (E1).

Em relação à conduta adotada pelos profissionais ao receberem as denúncias, segundo os delegados, não se resume, na maioria das vezes, apenas a um registro de ocorrências, mas a um papel de ajuda psíquica, emocional, social, diante da fragilização das pessoas agredidas.

Os entrevistados entendem que a condição de assédio configura uma situação socialmente pouco aceitável. Entretanto, esta percepção é mais vivenciada pela vítima que pelo agressor. Embora do ponto de vista judicial haja ressarcimento monetário da vítima, as consequências do assédio são, em certa medida, irremediáveis. A interpretação do dinheiro recebido é de que não substitui ou recompensa as perdas em outros níveis, e o sentimento é de que nunca mais as vítimas se sentirão as mesmas pessoas. Não há relação entre classe socioeconômica e incidência de assédio.

5 - Considerações finais

A partir da análise de dados, fundamentada no encaminhamento metodológico adotado, verificou-se que o assédio moral é um fenômeno de difícil caracterização.

No nível do indivíduo, de acordo com os dados obtidos, o assédio moral é frequente e relaciona-se aos sentimentos de temor, medo e receio, impotência e

incapacidade. Confirmam-se, com isso, as considerações de pesquisas de Hirigoyen, (2002).

Observou-se que o fenômeno do assédio não está vinculado a determinada classe social ou econômica. Em relação às consequências, observou-se sua manifestação através de desordens psíquicas, emocionais, não possíveis de ser reparadas apenas com ressarcimento financeiro de indenizações.

No que se refere à conduta profissional, notou-se certa dificuldade no encaminhamento dos casos. Nesse sentido, diversos motivadores acabam por estimular o silêncio das vítimas e comprometer a identificação e o tratamento. Tornou-se evidente que o assédio implica certa despersonalização, na medida em que as vítimas recorrem a entidades de classe para dar prosseguimento às queixas. Outro aspecto notado foi a presença de certa rigidez devido à necessidade de enquadramento legal dos casos.

Pode-se notar que, na visão dos delegados, algumas ações mereceriam atenção da sociedade, dentre as quais citam-se: a) o esclarecimento e conscientização da população; b) o estímulo a denúncias, não permitindo as omissões.

Conclui-se que, embora a pesquisa tenha se restringido à região metropolitana de Belo Horizonte, os resultados foram relevantes para elucidar a complexidade do assédio. Entende-se que, por se tratar de um fenômeno cultural, as medidas atenuantes requerem o envolvimento e a participação efetiva de vários segmentos sociais, incluindo os grupos familiares. Trata-se de um problema social que extrapola o alcance do arcabouço legal ou administrativo, implicando conscientização e ações educativas por afetar a dignidade e o sentido de vida da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J. e GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Thomson, 1999. (Caps. 5 e 6).

APUF-PR. Assédio moral. **Você sofre desse mal?** Curitiba: Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de André O. M. Du. Chenoy Castro. Lisboa: Edições 70 Ltda. 1977.

BARRETO, Margarida e GERVAISEAU, Maria, (2004) **O que é assédio moral**; disponível em <http://www.assediomoral.org/site/> consultada em 28/11/2008.

Gestão & Sociedade

Revista de Pós-Graduação da UNIABEU

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de mestrado em Psicologia Social. São Paulo: PUC, 2000.

BAUER, M. W. **Análise de conteúdo clássica**: uma revisão. In: BAUER, M. W. e FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GASKELL, N. C. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

CAPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. de O.; GONÇALVES, C. A. Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais. *O.R. & A. Revista de Administração da UFLA*, v. 5, n. 1, 2003, pp. 69-85.

DINIZ, José s.d. **Assédio sexual**, disponível em <http://campus.fortunecity.com/clemson/493/jus/m12-012> consultada em 28/11/2008.

GIL, R. Análise de discurso. In: BAUER, M. W. e GASKELL, N. C. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

GNU free documentation license. **Assédio sexual**. Disponível em

http://pt.wikipedia.org/wiki/Ass%C3%A9dio_sexual, 2006.consulta em 29/11/2008.

GRAÇA, Luis. **Fatores de risco psicossocial no trabalho: assédio moral e outras formas de violência**. Disponível em <http://www.ensp.unl.pt/1graca/texto188.html>, 2005. consulta em 29/11/2008.

HIRIGOYEN, Marie France. **O que é assédio moral?** In: HIRIGOYEN, Marie France. O assédio no trabalho, como distinguir a verdade. Lisboa: Pergaminho, 2002.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral, a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand, Brasil, 2002.

SÁ, Ricardo Antunes. **Relações perversas no trabalho universitário**: assédio moral. ADUR, n. 108; Universidade Federal do Rio de Janeiro, junho, 2008.

PENA-VEJA *et al.* Edgar Morin: **Ética, cultura e educação**. São Paulo: Cortez, 2001.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

ZANETTI, Robson: **Os custos do assédio moral**. 30/3/2008. Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/> Consulta em 3/12/2008.