

DO VISÍVEL AO INVISÍVEL: ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE E NO DIREITO

Ana Caroline Spiecker de Andrade (PIBIC/CNPq/FA/UEM), Sandra Marisa Pelloso (Orientadora). E-mail: smpelloso@uem.br.

Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Sociais Aplicadas e da Saúde, Maringá, PR.

Área e subárea do conhecimento: Ciências da Saúde / Saúde Pública.

Palavras-chave: assédio no trabalho, direito na saúde, bola de neve.

RESUMO

Objetivos: O objetivo desta pesquisa foi analisar a ocorrência de assédio moral nas relações de trabalho e suas implicações. **Materiais e métodos:** Estudo descritivo, transversal, realizado no período de outubro de 2023 a julho de 2024. A amostra foi não probabilística, por conveniência, com profissionais que atuavam na área da educação superior. A técnica de amostragem foi a bola de neve (snowball). Nesta técnica um entrevistado indica outros participantes para a pesquisa criando uma cadeia de contatos. Para a aplicação desta técnica foi utilizado a rede de conhecimentos dos pesquisadores. **Resultados:** Apesar de muitos dos entrevistados relatarem que não sofreram qualquer espécie de assédio moral, outra grande parte revelou que este é um fato recorrente no ambiente laboral. Isso se enquadra em muitas situações descritas. Os participantes responderam que experiências de humilhação, críticas constantes e retenção de informações são frequentes no ambiente de trabalho. **Conclusões:** O assédio moral precisa ser mais amplamente discutido dentro dos ambientes de trabalho, reforçando o Código de Ética e Conduta de cada instituição, bem como reforçar os direitos do cidadão e as consequências cíveis e penais cabíveis contra os assediadores.

INTRODUÇÃO

A violência no ambiente de trabalho, tanto explícita quanto velada, é um problema crescente que afeta a saúde psicológica e emocional das vítimas. Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu a violência e o assédio no trabalho como comportamentos inaceitáveis que causam danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. No Brasil, o tema ganhou destaque após a Constituição de 1988 e a lei de 2021, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime.

O assédio moral cria um ambiente hostil, levando a sofrimento psicológico e problemas de saúde, como baixa autoestima e depressão. A legislação brasileira

oferece proteção para as vítimas, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garantindo indenização e o Código Penal impondo penalidades. A pesquisa sobre assédio moral busca analisar a ocorrência de assédio moral nas relações de trabalho e suas implicações.

MATERIAIS E MÉTODOS

Estudo descritivo, transversal realizado de outubro de 2023 a julho de 2024 para analisar o assédio ocorrido no ensino superior e suas implicações. A amostra incluiu docentes de instituições de ensino superior no Paraná, com idades entre 28 e 71 anos, obtida de forma não probabilística e por conveniência. Foram incluídos docentes com pelo menos 24 meses de atuação no ensino superior, incluindo aposentados ainda em atividade.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário, contendo dados sociodemográficos e 35 perguntas sobre assédio, baseado em literatura científica e no questionário formulado por Fontes e Carvalho (2012). Os participantes foram recrutados utilizando a técnica de "Snowball" onde um participante envia para um colega elegível para a pesquisa. Para a realização da coleta foi utilizado o Google Forms que continha o termo de consentimento e o questionário detalhado. Os dados foram disponibilizados Microsoft Excel 2019 e software JASP, utilizando análise descritiva e inferencial, incluindo tabelas de contingência, teste de Chi-quadrado e correlação de Kendall-Tau.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE 70358723.3.0000.522) e iniciou-se após a aprovação ética.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra do estudo foi composta por 27 profissionais do ensino superior no Paraná, com uma distribuição de 59,3% mulheres e 40,7% homens, e idades variando de 28 a 71 anos. A maioria, 81,5%, está em um relacionamento sendo considerados com companheiros. A etnia predominante foi branca, representando 88,8% dos participantes. Em termos de experiência profissional, 22,2% trabalham há pelo menos de 2 a 3 anos, 14,8% há 3 a 6 anos, 25,9% há 6 a 9 anos, e 37% têm mais de 9 anos de atuação. No que diz respeito à formação acadêmica, 51,8% possuem mestrado, 37% doutorado e 11,1% especialização. A maioria 66,6% está atuando como prestadores de serviço e 33,3% como concursados. Além disso, 51,8% dos participantes ocupam cargos de direção. Em relação ao perfil dos profissionais que responderam, a experiência profissional até 9 anos foi bem expressiva, denotando profissionais em início de carreira. Profissionais menos experientes podem ser alvos do assédio.

No estudo de Oleto, Palhares, Paiva (2019) com trabalhadores jovens, eles relatam ter sofrido assédio moral de formas diferentes, gerando consequências que afetam a

vida pessoal e profissional além de gerar desmotivação, prejuízo no desempenho do trabalho, perda do prazer de trabalhar, baixa autoestima e problemas psicológicos. Em relação à percepção e experiência com assédio moral, 3,8% relataram ter sofrido retenção de informações que impactaram no seu desempenho, enquanto 40,7% relataram isso ocasionalmente. Em pesquisa realizada por Barifouse (2015) metade dos brasileiros já sofreram algum tipo de assédio. Dos 4.975 profissionais entrevistados, 52% relatam ter sido vítimas de assédio sexual ou moral, e 34% já presenciaram algum episódio de abuso.

Quanto ao tipo de assédio, a humilhação e ridicularização 3,8% dos entrevistados sofreram uma única vez e 18,5% mais de uma vez. Críticas constantes foram enfrentadas por 3,8% dos participantes e 29,7% frequentemente. No estudo de Kuhn, Lopes (2021) mostra que os tipos mais comuns de assédio sofridos foram críticas ao trabalho realizado de forma injusta ou exagerada, omissão de informações, xingamentos, humilhações, uso de expressões pejorativas, isolamento, ignorar presença, falta de cumprimento.

A percepção sobre o assédio moral é dividida: 48,1% não presenciaram casos, mas 58,9% conhecem alguns, com 51,9% considerando que não é comum e 48,1% acreditando que sim. A maioria, 77,7%, ouviu falar sobre assédio moral, mas 66,6% não receberam orientações na instituição e 59,2% não participaram de capacitações sobre o tema. Além disso, 74% desconhecem seus direitos relacionados ao assédio moral. O estudo confirma que o assédio moral, tanto vertical (de superiores) quanto horizontal (entre colegas), é um problema presente nas instituições de ensino superior (Lucena et. al. 2018). Estas formas de assédio como críticas injustas, humilhações e exclusão, têm impactos negativos significativos e muitas vezes não são visíveis para outros. A literatura revela que o assédio moral causa problemas emocionais e psicológicos graves e frequentemente é minimizado ou ignorado pelas instituições. Apesar da conscientização crescente, o assédio moral ainda é frequentemente subestimado ou tratado como parte do processo profissional (Cahú et al 2014).

O estudo também reconhece limitações, como baixa adesão dos respondentes, possivelmente devido à falta de conhecimento tecnológico, compreensão do assédio, medo de represálias e falta de tempo. No entanto, os dados sugerem que o assédio moral continua sendo um tabu e um problema sério que requer ação urgente para garantir a dignidade e melhorar o ambiente de trabalho.

CONCLUSÕES

Diante dos dados apresentados conclui-se que o assédio moral é uma prática frequente no ambiente de trabalho universitário, com impactos significativos na saúde e bem-estar dos profissionais. Este fato pode ser observado na dificuldade de retorno das respostas e do número de respondentes.

A maioria dos participantes relatou experiências de humilhação, críticas constantes e retenção de informações, evidenciando a necessidade urgente de medidas mais

eficazes contra essa forma de violência. Para enfrentar o problema, é essencial que as instituições reforcem seus Códigos de Ética e Conduta, promovam a conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e as implicações legais do assédio moral. A implementação de políticas efetivas e programas de treinamento pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Fundação Araucária e à Universidade Estadual de Maringá pelo apoio financeiro para o desenvolvimento deste projeto.

REFERÊNCIAS

BARIFOUSE Rafael. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. Disponível em: <https://seciodosul.org.br/noticia/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-231>. Acesso em 26 de agosto de 2024

BRASIL. **Código Penal** (1940). Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Ministério da Justiça, 1940.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (1943). Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CAHÚ Graziela Ribeiro Pontes et al. **Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho**. Acta Paulista de Enfermagem, v. 27, p. 151–156, mar./abr. 2014.

KUHN NUVEA; LOPES LUIS FELIPE DIAS. **Ênfases das publicações brasileiras sobre assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista Científica e-Locução, v. 1, n. 20, p. 24-24, 2021.

LUCENA Pablo Leonid Carneiro et al. **Produção científica sobre assédio moral e enfermagem: estudo bibliométrico**. Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 52, n. 0, 13 set. 2018.

OLETO Alice de Freitas; PALHARES José Vitor; PAIVA Kely Cesar Martins. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros**. Revista Interdisciplinar de Gestão Social. v.8, n.2, 2019