



UM OLHAR DA PSICODINÂMICA PARA A COMPREENSÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Edson Pilger Dias¹; Edelvais Keller²

RESUMO: O assédio moral vem ganhando espaço literatura científica nos últimos anos, devido aos efeitos causados na saúde dos trabalhadores. O assédio moral no ambiente de trabalho é um mal decorrente de relações interpessoais perversas no contexto profissional ou organizacional. Entende-se por assédio moral, toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capaz de causar ofensas à personalidade e à integridade do mesmo, no ambiente de trabalho, vindo a prejudicar sua saúde ao longo do tempo. Objetivos do estudo: verificar a ocorrência do assédio moral com jovens trabalhadores que pertencem a grupos de jovens de uma entidade religiosa católica da cidade de Maringá - PR, e se ocorre, verificar como reagem ao fenômeno. Para a coleta dos dados foi elaborado um roteiro de entrevista semi-estruturada e foram analisados com base no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Foram entrevistados 16 jovens, de ambos os sexos, com idade entre 18 e 28 anos. Pode-se concluir que os jovens trabalhadores que ocupam cargos de baixo nível hierárquico podem sofrer de assédio moral no trabalho e reagem de duas formas: a maioria tenta suportar a situação para manter-se mais tempo no emprego e os demais se desligam da empresa. Jovens trabalhadores estão despreparados para buscarem seus direitos trabalhistas quando são vítimas de assédio moral no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; Ambiente de trabalho; Jovens.

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno do assédio moral no trabalho vem ganhando espaço na literatura científica nacional e na mídia nos últimos 10 anos, mesmo se sabendo que este tipo de violência psicológica acontece desde o início das relações de poder no trabalho.

O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, de forma repetitiva e prolongada e expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensas à sua dignidade e integridade, podendo vir a prejudicar a sua saúde.

Segundo Freitas (2007) a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fez um balanço preocupante sobre o tema e adverte que a violência psíquica tem aumentado de forma vertiginosa no ambiente de trabalho em todo o mundo. Para Freitas, o assédio moral ocorre porque ele encontra um terreno fértil, que tende a se cristalizar como uma prática, porque os seus autores não encontram maiores resistências organizacionais, nem nas regras, nem na autoridade, nem na filosofia, ou seja, em nenhuma instância que impeça e puna essas ocorrências perversas. O assédio moral tem sido estudado

¹ Acadêmico de Pós Graduação do Cesumar – MBA em Gestão de Pessoas. epd14@ig.com.br

² Orientadora, Doutora, Professora Universidade Federal de Juiz de Fora – MG. edelkeller@hotmail.com

basicamente como uma questão individual, na qual um indivíduo submete o outro e o infelicit, levando-o a desenvolver problemas de saúde ou a perder o emprego. É certo que quando chega a esse ponto, ele já se tornou uma consequência médica ou jurídica, ou seja, a doença e o desemprego são resultantes diretas no nível individual.

Dejours (2007) considera que o assédio faz parte de determinada categoria de uma patologia do trabalho em aumento. Para ele, o assédio no trabalho não tem nada de novo, sendo tão antigo como o trabalho. O que tem de novo é a falta solidariedade no trabalho, sendo também o assédio, uma patologia da solidão.

2 MATERIAL E MÉTODOS

Os dados foram coletados seguindo-se um roteiro de entrevista semi-estruturada e foram analisados com base no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Foram entrevistados 16 trabalhadores de ambos os sexos. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética do Centro Universitário de Maringá, realizada em 2009 e fez parte do Programa de Iniciação Científica da instituição.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos participantes, 56% eram do sexo masculino, com idade entre 18 a 28 anos, de escolaridade média. 75% eram solteiros e os demais casados. 37% tinha o ensino médio completo; 44% o superior incompleto e 19%, o superior completo. A maioria dos trabalhadores ocupava cargos iniciais na hierarquia de empresas privadas, não havendo entre eles nenhum ocupante de cargos médios ou de chefia. Um índice de 31% dos entrevistados relatou ter sofrido assédio moral no trabalho e que o assediador foi o superior imediato.

As reações ao assédio moral destes, foram: a maioria relatou que procurou suportar a situação, na busca de manter-se no emprego por mais tempo e os demais relataram que pediram demissão.

Os entrevistados não tinham informações sobre seus direitos trabalhistas, como buscar a obtenção indenizações por danos morais em virtude de assédio moral sofrido.

Discussão: Com base na literatura, há uma diferença quanto à faixa etária das vítimas de assédio moral no trabalho. Freitas e colaboradores (2007) referem-se às pesquisas de Hirigoyen (2000), que apontam que a faixa etária entre 36 e 55 anos representa 72% dos casos, correspondendo ao período de vida produtiva em que a esfera profissional está consolidada e possivelmente o cargo ocupado se situa em níveis médios ou altos.

4 CONCLUSÃO

Conclui-se que grande parte dos sujeitos tinha pouco tempo de vida profissional e ocupavam cargos hierárquicos de profissionais de início de carreira. Os sujeitos entrevistados também relataram que sofrem ou já sofreram assédio moral nos seus locais de trabalho e o fenômeno ocorre com eles, em geral, partindo de suas chefias imediatas.

Com base na literatura, há uma diferença na reação dos jovens quando comparada às reações dos adultos trabalhadores que sofrem de assédio moral no trabalho, que geralmente ficam com medo de perder o emprego, permanecem no mesmo sofrendo com o assédio moral porque e geralmente os adultos tem famílias que depende de seu trabalho.

Pode-se ainda concluir que uma reação as situações de assédio moral no ambiente de trabalho, que pode ser considerada emocionalmente saudável, apresentada em alguns dos jovens entrevistados, é que os mesmos reagem com maior naturalidade frente ao

fenômeno do assédio moral no trabalho, e de maneira geral, para alguns deles o fenômeno, parece que afeta menos os jovens se comparados aos adultos trabalhadores.

Pode-se concluir que os jovens trabalhadores que ocupam cargos de baixo nível hierárquico podem sofrer de assédio moral no trabalho e reagem de duas formas: a maioria tenta suportar a situação para manter-se mais tempo no emprego e os demais se desligam da empresa. Jovens trabalhadores estão despreparados para buscarem seus direitos trabalhistas quando são vítimas de assédio moral no trabalho.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC (Editora da PUC/SP), 2003.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 19ª ed. Lisboa/Portugal: Edições 70, 2008.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5a ed. ampliada. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992 e 17a. ed., 2009.

DEJOURS, Christophe e colaboradores. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

HIRIGOOYEN Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

MENDES, A. M. (Organizadora). (2007). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo (Coleção Trabalho Humano).

FREITAS, M. E. de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE-eletrônica**, v.6, n.1, Art. 5, jan/jun. 2007.