



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE SAÚDE COLETIVA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA

ELIANE CARDOSO SALES

ESTUDO EPIDEMIOLÓGICO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO
TRABALHO E TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS EM
TRABALHADORES DO SETOR DE SERVIÇOS

Salvador

2009

ELIANE CARDOSO SALES

**ESTUDO EPIDEMIOLÓGICO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO
TRABALHO E TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS EM
TRABALHADORES DO SETOR DE SERVIÇOS**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva do Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia, como parte dos requisitos para obtenção do título de “Doutor em Saúde Coletiva”, área de concentração – Epidemiologia.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Luiz Andrade Mota

Salvador

2009

Sales, Eliane Cardoso

S163e

Estudo epidemiológico sobre assédio moral no trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do setor de serviços / Eliane Cardoso Sales. – Salvador, 2008.

---- f. : il.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Luiz Andrade Mota.

Tese (doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, 2008.

1. Assédio no ambiente do trabalho. 2. Saúde ocupacional. 3. Saúde mental - trabalhadores. I. Mota, Eduardo Luiz Andrade. II. Universidade Federal da Bahia. Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública. IV. Título.

CDU 331.47

ELIANE CARDOSO SALES

**ESTUDO EPIDEMIOLÓGICO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO
TRABALHO E TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS EM
TRABALHADORES DO SETOR DE SERVIÇOS**

Tese submetida ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva do Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do título de “Doutor em Saúde Coletiva”, área de concentração – Epidemiologia.

Banca Examinadora

Prof. Eduardo Luiz Andrade Mota (Orientador)

**Instituto de Saúde Coletiva
Universidade Federal da Bahia**

Prof. Ângelo Soares

**École de Gestion et Ressources Humaines
Université du Québec à Montreal UQAM**

Prof^a. Margarida Maria Silveira Barreto

Pontifícia Universidade Católica – São Paulo

Prof^a. Petilda Serva Vazquez

União Metropolitana de Educação e Cultura, UNIME.

Prof^a. Greice Maria de Souza Menezes

Universidade Federal da Bahia – Instituto de Saúde Coletiva

Salvador

2009

Dedico este trabalho aos meus pais
Gisélia Cardoso Sales e
Juarez dos Reis Sales
pelo amor e dedicação incondicional

AGRADECIMENTOS

A Deus, agradeço sobretudo, por ter me dado resistência e perseverança!

A Marcelo Ramos, meu marido e grande companheiro nesta jornada.

A Eduardo Mota pela leveza e grandiosidade como ser humano e orientador.

A Ângelo Soares, pelas contribuições essenciais na co-orientação deste trabalho, pela generosidade com todo o material literário a mim cedido e por todo o maravilhoso apoio em Montreal.

A Universidade do Quebec em Montreal UQAM pelo acolhimento e disponibilização de todos os meios para a realização do doutorado sanduíche de forma bastante profícua.

À Margarida Barreto e Petilda Vazquez duas mulheres que me emocionam pelo jeito afável, pela gentileza e pelo vigor ao discutirem o tema do assédio moral no trabalho, com tanto amor e propriedade.

A Carlos e Bouzas, pela motivação, pela elegância nas críticas, pelos ganhos que obtive ao conviver com ambos discutindo epidemiologia.

Ao SESI, pelo apoio no que foi realmente possível e aos colegas pelo incentivo e pela amizade.

Aos queridos entrevistadores, Helder, Camila, Nélia, Mariana, Daphne e Andréa. Pela cumplicidade, dedicação e esforço no trabalho de campo.

A Anunciação, Ana Cardoso, Taís, Clinger, Moisés e todos os membros do Instituto de Saúde Coletiva da UFBA, pela forma gentil e solidária com que ao longo desses quatro anos me auxiliaram nesta caminhada.

A empresa que proporcionou a realização deste estudo, pela ousadia em tratar do tema, enquanto muitas ainda se esquivam.

A Dario, pela revisão da tese e pelo interesse e apoio com indicações literárias importantes na reta final.

Aos trabalhadores da empresa analisada, pela colaboração, pelos exemplos de dignidade e de força. Que eu possa de alguma forma retribuí-los fomentando a discussão deste tema e principalmente colaborando na busca de soluções.

A Todi, Chiquinho e Bacana meus Schnauzers queridos, pelo afeto, pelas brincadeiras nas horas de cansaço, pela companhia nas madrugadas de estudo e por me ensinarem dia a dia a cultivar o amor e esquecer os dissabores da caminhada.

A todos os amigos que passaram pela minha vida ao longo desses quatro anos e que contribuíram indiretamente com um sorriso, com a presença, com um gesto despretenso, um incentivo...para que eu chegasse até aqui.

A todos, demonstro aqui o meu reconhecimento.

Sueño con serpientes

*Sueño con serpientes, con serpientes de mar,
Con cierto mar, ay, de serpientes sueño yo.
Largas, transparentes, y en sus barrigas llevan
Lo que puedan arrebatarse al amor.*

*Oh, la mato y aparece una mayor.
Oh, con mucho más infierno en digestión.*

*No quepo en su boca, me trata de tragar
Pero se atora con un trébol de mi sien.
Creo que está loca; le doy de masticar
Una paloma y la enveneno de mi bien.*

*Ésta al fin me engulle, y mientras por su esófago
Paseo, voy pensando en qué vendrá.
Pero se destruye cuando llego a su estómago
Y planteo con un verso una verdad.*

*Não é mais livre quem manda do que quem obedece: somos irmãos na mesma miséria,
e uma saída pede que todos lamentem suas armaduras de classe
e a tristeza de não vivermos numa comunidade de troca,
conversa e mútuo enriquecimento.*

José Moura Gonçalves Filho

*(prefácio do livro Homens Invisíveis relatos de uma humilhação social.
Autor: Fernando Braga da Costa, 2004)*

RESUMO

Esta tese apresenta o resultado da investigação sobre assédio moral no trabalho e Transtornos Mentais Comuns TMC entre trabalhadores de uma empresa do setor de serviços, especializada em serviços de limpeza. Nesta pesquisa foram desenvolvidos três estudos em forma de artigos. O primeiro de corte transversal, de caráter exploratório, para análise da prevalência de assédio moral no trabalho na população estudada. Foram identificadas também, condições de maior vulnerabilidade social entre os sujeitos expostos ao assédio moral. A definição de caso foi feita a partir do uso do Questionário de Atos Negativos QuAN, uma versão brasileira do *Negative Acts Questionnaire* NAQ, a partir da referência de exposição semanal ou diária. O segundo artigo, correspondeu a um estudo exploratório realizado a partir da aplicação do QuAN, com vistas a analisar os atos negativos mais frequentemente relatados e as médias de respostas positivas aos atos, conforme o status sócio-demográfico e ocupacional dos trabalhadores. Apresentou-se ainda, o perfil dos sujeitos considerados perpetradores. O terceiro estudo, com desenho tipo corte transversal, de caráter confirmatório objetivou verificar a associação entre assédio moral no trabalho e Transtorno Mentais Comuns. Para estabelecer a variável dependente utilizou-se o Self Report Questionnaire-20 SRQ-20. Os resultados das análises procedidas nos três artigos, apontam para uma prevalência elevada de assédio entre os trabalhadores, compatível com achados de pesquisas de base populacional. Os atos negativos direcionados ao campo profissional foram referidos mais frequentemente. Observou-se por fim, uma forte associação entre assédio moral no trabalho e transtornos mentais comuns, mesmo quando ajustada por fatores sócio-demográficos e ocupacionais. Evidenciou-se que o tempo na empresa pode implicar em maiores chances dos indivíduos assediados apresentarem TMC. A discussão sobre a ocorrência e o impacto do assédio moral no trabalho na saúde mental dos trabalhadores deve ser fomentada com vista à busca de soluções para um problema que já se delineia como questão de saúde pública no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral trabalho, Transtornos Mentais Comuns, Setor de Serviços, Limpeza

ABSTRACT

This study aims to present the results of the investigation about workplace bullying and Common Mental Disorders among workers from a company of the service sector, specialized in cleaning services. In this research three studies were developed and formatted as scientific articles. The first was a cross-sectional study, focused on investigation, constructed to analyze the prevalence of workplace bullying among the employees studied. Besides that, conditions of social vulnerability among the exposed subjects were also identified. People that were bullied were defined according to a Brazilian version of the *Negative Acts Questionnaire (NAQ)*, a more largely used tool to investigate workplace bullying. The second article corresponds to an investigative study carried out with the NAQ, with the objective of analyzing the most frequently reported acts and the averages of positive responses to the acts, according to social-demographic and occupational status. The bullies' profile was also presented. The third article, a cross-sectional study, aims to verify the association between workplace bullying and Common Mental Disorders. To establish a dependent variable, the Self Report Questionnaire-20 SRQ-20 was used. The results obtained from the analyses in the three articles show a high prevalence of workplace bullying among employees from the cleaning services, which are compatible with the research findings on population basis. The negative acts which involve occupational aspects were more related than the personal bullying aspects. Finally, a strong association between workplace bullying and Common Mental Disorders was observed, even when it was adjusted by socio-demographic and occupational factors. It was highlighted that the bullieds who have worked for the company for less than 3 years present greater chances to suffer CMD. The discussion on the occurrence and the impact of workplace bullying in the workers' mental health must be improved aiming to find solutions to a problem that is characterized as a public health issue in Brazil.

Key words: workplace bullying, Common Mental Disorders, service sector, cleaning services

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1. Origem do termo assédio moral no trabalho e suas múltiplas interpretações	20
Diagrama do modelo teórico e preditivo causal	22
Artigo II: Figura 1. Representação das variáveis que compõem o assédio moral no trabalho, através do gráfico do primeiro plano fatorial.	65
Diagrama da população do estudo	100

LISTA DE TABELAS

Artigo I - **Prevalência de assédio moral no trabalho e fatores associados, em uma empresa do setor de serviços, especializada em limpeza**

Tabela 1. Características sócio-demográficas da população de estudo, de acordo com o assédio moral auto-referido (n=780).	44
Tabela 2. Características ocupacionais da população de estudo, de acordo com o assédio moral auto-referido (n=780).	45
Tabela 3. Frequência de assédio moral no trabalho de acordo com os cargos analisados em uma empresa do setor de serviços (n=780).	46

Artigo II – **Estudo dos tipos de atos negativos relacionados ao assédio moral em uma empresa do setor de serviços.**

Tabela 1. Distribuição da frequência de atos negativos, relativos a assédio moral no trabalho, de acordo com o sexo dos trabalhadores, em uma empresa do setor de serviços, 2008	58
Tabela 2. Perfil dos perpetradores em termos de sexo e situação hierárquica, em uma empresa do setor de serviços.	59
Tabela 3. Média de respostas positivas aos atos negativos de caráter ocupacional e pessoal, de acordo com características sócio-demográficas da população de estudo (n=780).	66
Tabela 4. Média de respostas positivas aos atos negativos de caráter ocupacional e pessoal, de acordo com características ocupacionais da população de estudo (n=780).	67

Artigo III - Assédio moral no trabalho e sua associação com Transtornos Mentais Comuns

Tabela 1. Características sócio-demográficas da população de estudo, de acordo com a presença de Transtornos Mentais Comuns (n=780) em uma empresa do setor de serviços, 2008.	85
Tabela 2. Características ocupacionais da população de estudo, de acordo com a presença de Transtornos Mentais Comuns (n=780) em uma empresa do setor de serviços, 2008.	86
Tabela 3. Razão de prevalência (bruta) e intervalos de confiança a 95% para a associação entre exposição a assédio moral no trabalho e sintomas de depressão, de acordo com co-variáveis sócio-demográficas, em uma empresa do setor de serviços, 2008.	87
Tabela 4. Razão de prevalência (bruta) e intervalos de confiança a 95% para a associação entre exposição a assédio moral no trabalho e sintomas de depressão, de acordo com co-variáveis e ocupacionais.	88
Tabela 5. Associação entre assédio moral e transtorno mental, de acordo com o tempo de trabalho em uma empresa do setor de serviços, 2008.	89

LISTA DE SIGLAS

OIT Organização Internacional do Trabalho

SRQ-20 Self Report Questionnaire 20

NAQ Negative Acts Questionnaire

QuAN Questionário de Atos Negativos

TMC Transtorno Mentais Comuns

RP Razão de Prevalência

IC 95% Intervalo de confiança a 95%

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	14
1 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA	18
2 REVISÃO DA LITERATURA	19
3 REFERENCIAL TEÓRICO	
3.1 Violência e Assédio Moral no Trabalho.....	22
3.2 O mundo do trabalho e sua relação com o Assédio Moral.....	24
3.2 O papel da Organização do Trabalho no desencadeamento dos atos assediadores	25
3.4 Assédio Moral no trabalho e as nuances do sofrimento mental.....	25
4 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA.....	27
5 RESULTADOS	28
ARTIGO I- Prevalência de assédio moral no trabalho e fatores associados, em uma empresa do setor de serviços, especializada em limpeza.....	29
ARTIGO II -Estudo dos tipos de atos negativos relacionados ao assédio moral em uma empresa do setor de serviços.....	50
ARTIGO III - Assédio moral no trabalho e sua associação com Transtornos Mentais Comuns.....	71
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	93
7 . REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
APÊNDICES	99

APRESENTAÇÃO

Este estudo apresenta uma discussão sobre o tema Assédio Moral no Trabalho, um assunto cada vez mais debatido no cenário nacional e internacional, haja vista as implicações traduzidas em sofrimento físico e psíquico para os trabalhadores e as repercussões jurídicas para as empresas.

Vivenciar situações de humilhação, perseguição e ameaças no cotidiano de trabalho pode representar um risco para o desenvolvimento de transtornos mentais comuns, a exemplo de sintomas de nervosismo, ansiedade e diminuição da concentração. O medo da perda do emprego, diante de um cenário delineado a partir do estabelecimento de estratégias neoliberais no Brasil, a partir da década de 80, além de situações como competitividade exacerbada, em meio a formas desregulamentadas de trabalho são fatores que favorecem um clima de conflito entre trabalhadores e levam ao sofrimento e ao aparecimento de transtornos mentais.

As pesquisas sobre o tema se fazem necessárias para que se conforme um conhecimento consistente a respeito do assédio moral, a fim de que se busquem formas de desencorajá-lo, e desnaturalizá-lo das estratégias de gestão nas empresas. A exiguidade de estudos que utilizam o instrumental epidemiológico para análise deste problema, na Bahia e no Brasil, torna esta pesquisa estratégica, para subsidiar as políticas de saúde e segurança no trabalho na Bahia. Os resultados deste estudo serão apresentados sob a forma de três artigos.

O primeiro artigo apresenta a prevalência de assédio moral no trabalho entre 780 sujeitos investigados que desempenhavam atividades, como empregados de uma empresa do setor de serviços especializados em limpeza e descreve algumas situações de maior vulnerabilidade relacionadas a aspectos sócio-demográficos e ocupacionais. Foi utilizado o Questionário de Atos Negativos QuAN para avaliação de exposição ao evento, método objetivo, bem como a pergunta direta sobre vivência de assédio moral no trabalho, método subjetivo, com apresentação do conceito do evento ao trabalhador. Foi utilizado o questionário de atos negativos QuAN (método objetivo) e a pergunta direta sobre a experiência de sofrer assédio moral. Neste artigo, portanto, delinea-se o perfil dos sujeitos que foram alvo de assédio moral na empresa analisada. O segundo artigo aprofunda a discussão ao investigar quais os atos negativos relatados com maior frequência, entre aqueles que se submeteram à pesquisa,

independentemente de preencherem os critérios para caracterização de caso ou não. Demonstra-se ainda, o perfil dos sujeitos considerados como perpetradores e discute-se a exposição aos atos negativos considerados ocupacionais e interpessoais. Por fim, no terceiro artigo, apresenta-se uma análise, de caráter confirmatória, a estimativa da associação entre exposição ao assédio moral no trabalho e transtornos mentais comuns TMC, para os trabalhadores pesquisados na empresa. Além da associação bruta entre os dois eventos, buscaram-se os preditores que poderiam estar presentes na cadeia geradora do sofrimento mental dos sujeitos entrevistados.

Uma peculiaridade deste estudo se refere à superação da dificuldade de se pesquisar este evento entre trabalhadores em plena atividade laboral. Em que pese o clima tenso à época do trabalho de campo, tanto para a empresa quanto para os trabalhadores, no período de realização das entrevistas, tudo transcorreu de forma satisfatória sem que houvesse grandes dificuldades no percurso. O que se encontrará nas próximas páginas expressa, provavelmente, uma situação de incômodo existente entre os trabalhadores, que nem os medos e nem os receios de retaliações conseguiram calar.

Percurso da pesquisa

Após dois anos de tentativas de negociação com uma grande instituição representante patronal de empresas de um setor econômico baiano, com vistas à realização do trabalho de campo, recebi uma recusa formal para a concretização da pesquisa. Foi necessário então a busca imediata de outro estabelecimento. Depois de apresentar o projeto de tese à direção de uma companhia especializada em limpeza e saneamento ambiental pertencente ao setor de serviços, em um município baiano, recebi em maio de 2008 a autorização formal para iniciar a pesquisa. O estabelecimento possui uma política de informação rígida o que me fez estabelecer um compromisso de sigilo das fontes, para conseguir realizar o estudo. A pesquisa foi iniciada em 11 de maio, porém, no dia seguinte foi suspensa por ordens do gerente operacional, por receio de comprometer as relações com o sindicato, em função do período de dissídio coletivo. Um mês depois, em junho de 2008, foram retomados os trabalhos e ao longo de 30 dias os entrevistadores realizaram os inquéritos com os grupos designados pelos líderes de produção, após a coleta de dados ocorreu a digitação dos questionários. A limpeza do banco de dados e as análises foram realizadas até novembro. Entre dezembro e janeiro foram

descritos os resultados e em fevereiro a discussão foi finalmente elaborada. O mês de março foi dedicado aos ajustes finais e à elaboração da apresentação para a banca.

Características da empresa pesquisada

A empresa possui um contrato de prestação de serviços de coleta, tratamento e aterro de lixo, em regime de terceirização com a prefeitura de um município do estado da Bahia. O ritmo e a intensidade do trabalho são marcados por cobranças de produtividade nos seus diversos níveis. A condição de empresa terceirizada, líder no mercado, faz com que a noção de esforço pela manutenção deste posto seja disseminada para todos os trabalhadores.

Em sendo uma empresa do setor de serviços, que cobre a maior parte dos bairros do município, existe um canal de comunicação aberto diretamente com a comunidade, que costuma telefonar, na maioria das vezes, para efetuar reclamações sobre a qualidade da prestação do serviço nas ruas. A reclamação pode envolver o trabalho das equipes, de forma genérica ou se referir a um trabalhador, especificamente. Há uma fiscalização sistemática das atividades desenvolvidas externamente e ainda uma vigilância constante, feita pela comunidade. Os trabalhadores, portanto, costumam sofrer um tipo de cobrança direta da própria organização para que se obtenha eficiência nos serviços prestados e conseqüentemente a satisfação dos clientes (comunidade e prefeitura responsável pelo estabelecimento do contrato).

Percebe-se ainda na empresa a separação entre o “pensar” e o “fazer” o trabalho, em um sistema de produção ainda com alguma característica taylorista-fordista. Os profissionais de nível superior, considerando as especificidades de cada cargo, desempenham atividades relacionadas a serviços ligados à engenharia sanitária e engenharia ambiental, administração de pessoal, marketing, assistência social, assistência jurídica, programação das equipes de varrição, coleta e preservação/manutenção, controle das toneladas de lixo coletadas, controle do sistema de manutenção preventiva dos caminhões, controle e gerenciamento dos resíduos na unidade de aterro, dentre outras atividades especializadas. Os demais trabalhadores menos qualificados ficam diretamente ligados à produção e realizam atividades nas ruas do município, de coleta, varrição e preservação das áreas urbanas.

Os trabalhadores são majoritariamente do sexo masculino e de cor negra. Aqueles em atividades gerenciais, técnicas e de coordenação trabalham em turno administrativo. Os agentes de limpeza, coletores de lixo, motoristas e fiscais, têm turnos fixos que podem ser das 7h às 16h ou das 19h às 3h da manhã. Os mecânicos trabalham em turnos fixos ou diurnos, ou noturnos. Os varredores iniciam o trabalho às 6h30min. e finalizam às 15h30min.

A atividade de coleta externa de lixo envolve esforço físico excessivo, carregamento de peso, contato com dejetos orgânicos, objetos pérfuro-cortantes, dentre outros materiais. O odor fétido está presente no cotidiano de trabalho na empresa, principalmente, para aqueles que lidam com a coleta. Os riscos relacionados à atividade de limpeza incluem a exposição às intempéries, ao esforço físico excessivo (os coletores carregam, individualmente, em média oito toneladas de lixo, por jornada de trabalho), a posturas viciosas, a acidentes quando estão no fundo dos caminhões e nas ruas, a exemplo de quedas, traumas em membros inferiores, ferimentos pérfuro-cortantes e mordeduras de cães e ratos.

O órgão sindical representativo da categoria de agentes de limpeza tenta ser atuante na discussão sobre condições de trabalho, segurança e saúde ocupacional. No que se refere à saúde e segurança, a empresa possui um Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho SESMT, composto de dois médicos do trabalho, uma técnica em enfermagem do trabalho, um engenheiro e três técnicos de segurança. Há um serviço médico no local que recebe os trabalhadores para exames ocupacionais e orientações clínicas genéricas.

Além do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho SESMT, em termos de acesso a assistência à saúde, os trabalhadores dispõem do Serviço Único de Saúde que os atende em problemas de saúde de uma forma geral e, também em caso de acidentes de trabalho. Existem três empresas que oferecem o serviço de saúde complementar. A cobertura e qualidade da assistência prestada por elas dependem do status ocupacional do trabalhador. Os trabalhadores menos qualificados possuem a cobertura dos serviços suplementares da empresa de menor porte, vinculada ao sindicato da categoria. Os técnicos, fiscais e motoristas possuem um plano de saúde intermediário e os cargos com nível superior utilizam o plano de saúde de maior cobertura e qualidade.

1. DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA

Sintomas depressivos e ansiosos acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, já os transtornos mentais graves, a exemplo da esquizofrenia, atingem cerca de 5 a 10% da população ocupada no Brasil¹. O comprometimento da saúde mental, em graus variados de complexidade e duração, contribui significativamente no peso da morbidade da população geral, e no aumento de absenteísmo e acidentes de trabalho nas empresas^{1,2,3}.

Os transtornos mentais não psicóticos podem surgir a partir de situações de excesso de competitividade, ameaça de perda do emprego, perda do posto de trabalho, exigências de desempenho e de situações de conflito claramente estabelecidas ou não¹.

Por meio de projeções, a Organização Internacional do Trabalho, OIT prevê para as próximas duas décadas que a depressão será uma das doenças responsáveis pelo maior número de afastamentos do trabalho e de mortes no mundo⁴. Em pesquisa recente em cinco países europeus e também nos EUA, esta instituição verificou o aumento dos distúrbios psíquicos e vivências depressivas entre trabalhadores. Na Finlândia, em um estudo longitudinal com trabalhadores da área de saúde foi verificada uma forte associação entre Assédio Moral no trabalho e depressão.

Estudos epidemiológicos sobre o assédio moral no trabalho ainda são escassos no Brasil. A produção de informações em saúde é crucial para que se formulem políticas e sejam subsidiados planos e pactos de gestão pela melhoria das condições de vida da população, para a redução das desigualdades sociais e para o exercício da cidadania⁵.

2 REVISÃO DA LITERATURA

As pesquisas sobre agressividade e hostilidade no ambiente de trabalho surgem a partir de estudos sobre o *mobbing*, termo originado do verbo inglês “*to mob*”, que significa maltratar, perseguir, assediar. O fenômeno foi inicialmente citado pelo etologista Konrad Lorenz⁶, ao pesquisar animais que desenvolviam um comportamento hostil, a partir da introdução de um novo membro ao grupo. Estudos correlatos foram posteriormente desenvolvidos com crianças, para a investigação sobre estigmatizações, agressões físicas, ameaças, exclusão intencional, entre escolares. Esses atos foram caracterizados como *bullying*⁷. Estes estudos representaram a base para a análise das experiências vividas no ambiente de trabalho⁸.

No final da década de setenta, surge o primeiro livro escrito sobre a problemática do assédio, *The Harrased Worker*⁶ de Carol Brodsky, que trata de condições adversas de trabalho, consideradas como situações que assediavam os trabalhadores, a exemplo de sobrecarga de trabalho. Diferentes termos têm sido usados para a prática de hostilidade sistemática direcionada a um indivíduo no ambiente de trabalho, *mobbing*⁹, *bullying in the worplace*⁸, *harcèlement moral au travail*⁶, dentre outros (Quadro 1). Todas essas denominações se referem a um conjunto de atos praticados de forma frequente no ambiente de trabalho, que envolve humilhações, agressões verbais, perseguições, gestos e insinuações com a intenção de desqualificar, pressionar ou intimidar indivíduos. A menor capacidade de defesa da vítima, diante de um tipo de poder simbólico acumulado pelo assediado é uma condição para o estabelecimento do fenômeno^{6,9,10,11,12}. O assédio pode ser considerado aberto quando envolve ofensas declaradas, maus tratos, agressões verbais diretas, mas, pode tomar a forma de atos sutis, por meio de estratégias de exclusão, como isolamento da vítima do contato com o grupo de trabalho ou ainda de oscilações com comportamentos cordiais e hostis^{6,9,13,14}.

Este estudo utilizará a denominação Assédio Moral no Trabalho, como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra comportamento e atitude) que atente por sua repetitividade ou sistematização a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho, .definição consagrada no Brasil, por Margarida Barreto¹³ e por Hirigoyen⁶, na França (Quadro I). Este conceito associa ao evento conteúdos relativos ao comprometimento da moral dos indivíduos, posto que as agressões sofridas pelas vítimas são capazes de atingir a dignidade dos sujeitos e afetarem seu sistema de costumes, crenças e valores.

Quadro 1. Origem do termo assédio moral no trabalho e suas múltiplas interpretações

Autor	Termo	País	Definição
Leymann, 1993	<i>Mobbing/ bullying, Psychological Terror</i>	Suécia/ Alemanha	Envolve comunicações hostis e aéticas as quais são direcionadas de forma sistemática por um ou mais indivíduos principalmente visando uma pessoa que devido ao mobbing é levada a uma situação não defensável e a falta de ajuda dos colegas.
Einarsen, 2000	<i>Bullying at work</i>	Noruega	Bullying at work é uma agressão a longo termo direcionada a uma pessoa que não é capaz de defender a si própria na situação em que se encontra, levando-a à vitimização.
Hirigoyen, 2002	<i>Harcelement Moral</i>	França	Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra comportamento e atitude) que atente por sua repetitividade ou sistematização a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.
Barreto, 2005	<i>Assédio Moral</i>	Brasil	É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho.
Zapf, Knorz & Kulla, 2000	<i>Bullying (Mobbing)</i>	Alemanha	É uma forma extrema de estressor social no trabalho. É um conflito que se agrava gradualmente (no mínimo seis meses) com ações assediadoras frequentes (no mínimo semanal), sistematicamente visando um alvo e levado adiante por colegas, supervisores e subordinados.
Jimenez, Muñoz, Hernández, Benadero & Carvajal, 2005	<i>Acoso psicológico en el trabajo</i>	Espanha	Processo frequente (durante 6 meses, ao menos uma vez por semana) que em primeiro lugar se refira a violência psíquica, direta e indirecta, que se pode exercer sobre alguém; em segundo lugar, se refere a um tipo de conduta que se exerce de forma continuada no tempo; e, em terceiro lugar descreve condutas de marginalização, discriminação e constrangimentos.
Ashforth, 1994	<i>Petty Tyranny</i>	USA	Um líder que demonstra o seu poder sobre outros por meio de arbitrariedades e auto-promoção, diminuindo os subordinados, desconsiderando-os, usando um estilo autoritário de resolver situações de conflito.

Fonte: adaptado a partir de Hirigoyen, 2002

No que se refere aos tipos de assédio, sabe-se que ele pode ser vertical descendente, quando sujeitos em situação hierarquicamente superior assediam os subordinados. O vertical ascendente, por sua vez, pode ocorrer com trabalhadores em condição subalterna, porém, com acumulação de algum tipo de conhecimento ou poder simbólico que os respalda nos atos de perseguição, nas ofensas e humilhações. Quando o assédio moral ocorre entre colegas de trabalho, denomina-se assédio horizontal e, em situações em que múltiplos atores, em posições hierarquicamente diversas, assediam um indivíduo ou um grupo, chama-se de assédio moral misto^{6,13}. O assédio pode ocorrer após quatro etapas geradas a partir de um conflito. Um incidente crítico que desencadeia um conflito, a estigmatização da vítima, o envolvimento das chefias e, por fim, a exclusão da vítima, seja por mudança de setor, afastamento do trabalho por doença ou demissão⁹.

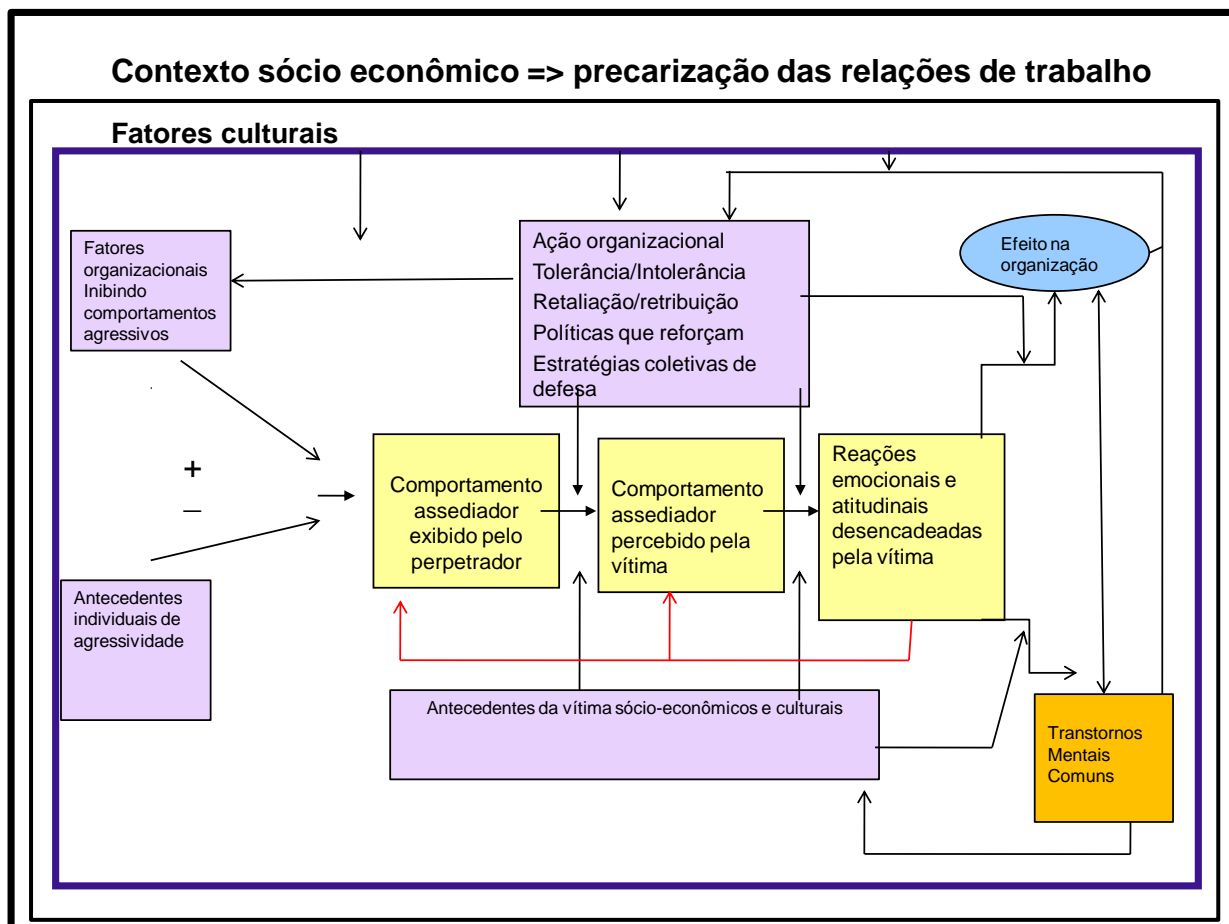
Quem seriam os sujeitos envolvidos em uma situação de assédio moral no trabalho? As vítimas de assédio moral no trabalho são, mais comumente, sujeitos pertencentes a minorias discriminadas, compostas por mulheres, trabalhadores idosos, deficientes, homossexuais,

imigrantes, afrodescendentes ou ainda aqueles com atitudes mais questionadoras diante de uma organização do trabalho mais autoritária, sem espaço para a liberdade de expressão⁶.

Um dos principais estudos sobre assédio moral⁹ atribui o surgimento do assédio a fatores organizacionais e a características das lideranças. Outros autores defendem a existência de fatores individuais e de personalidade, envolvidos nos casos de assédio, tanto em caso de vítimas como também no caso de perpetradores, em organizações com formas de gestão que favorecem conflitos⁴³. A personalidade das vítimas pode ser relevante na explicação de percepções e reações em casos de assédio moral no trabalho, mas não explicaria o comportamento do assediador. Existiriam problemas organizacionais que favoreceriam o surgimento da figura do assediador, teorias focadas em ameaças a auto-estima, em falta de competência social e o assédio como resultado de micropolíticas de comportamento⁴⁴.

As vivências desencadeadas pelo assédio moral, como agressões verbais, agressões físicas, perseguições, desqualificações, isolamento das vítimas, dentre outros atos causam sofrimento e produzem reações físicas e psíquicas. O estresse e os sintomas de depressão são comuns em situações de humilhação que se prolongam, nos ambientes de trabalho. A literatura demonstra que esses eventos mórbidos vão resultar na saída do indivíduo da empresa, seja por um pedido de demissão ou por um afastamento previdenciário⁶.

3.1 Diagrama do modelo teórico preditivo causal



Fonte: baseado em Einarsen, S³⁵

3. REFERENCIAL TEÓRICO-CONCEITUAL

3.1 Violência e Assédio Moral no Trabalho

Ao se discutir o assédio moral estabelece-se a necessidade de aprofundamento em questões relacionadas à violência. Esta palavra vem do latim “vis” e significa força, vigor, potência¹⁵. A violência, nem sempre é evidente, ela pode ser insidiosa, com ofensas que podem ser físicas ou psíquicas. Apesar de reais, estes eventos podem ser de difícil circunscrição¹⁵.

Um tipo de classificação de violência caracterizada como estrutural diz respeito àquela que se estabelece a partir de comportamentos, sendo aplicável a sistemas econômicos, culturais e políticos que conduzem à opressão de grupos¹⁶.

Os atos violentos perpetrados no ambiente laboral podem comprometer a integridade física dos sujeitos ou atingí-los na sua dimensão moral^{6,13}. A violência psicológica no trabalho se constitui em um conjunto de comportamentos, ou atos agressivos que humilham e ofendem, transgredindo as regras que garantem a harmonia social¹⁷. O assédio moral configura-se em uma das manifestações mais frequentes deste tipo de violência¹⁸.

Questões referentes à violência só têm possibilidade de serem entendidas, nos contextos sócio-políticos e culturais que conformam, além de noções de espaço público e justiça, os sentidos do lícito e do ilícito¹⁹. Dessa forma a violência moral ao longo da história teve o seu valor minimizado em função dos danos e repercussões da violência que incluía o uso da força²⁰.

Historicamente, o conceito de violência remeteria à intervenção física²¹, empregada na tentativa de exercer poder sobre alguém ou para aumentá-lo. Haveria que se fazer distinções, porém, entre a violência e relações de poder coercitivo. As relações de poder exercidas de forma coercitiva se baseiam em sanções não similares às relações que incluem a força; elas se configuram como a retirada do afeto da pessoa amada, a destituição de um cargo, a perda da credibilidade ou do respeito por parte de um grupo de amigos ou colegas²¹.

Existem estudos que atribuem ao uso da força, expressão concreta de violência, como resultante da ausência do poder. A violência seria entendida como a conversão de uma assimetria, numa relação hierárquica com fins de dominação, de exploração e de opressão²². Nesta relação há presença do desejo de mando de uma classe sobre outra. Logo, entende-se a violência como demonstrações de força, relações de exploração econômica, de dominação política, de exclusão cultural, de sujeição ideológica e de coação física e psíquica²².

Importaria, portanto, distinguir os modos de produção da violência em função da natureza dos instrumentos utilizados. Os progressos tecnológicos recentes têm produzido cada vez mais uma violência do tipo subliminar, com a utilização de métodos mais “limpos”, que suprimem a necessidade do contato direto entre sujeitos, multiplicando o número de intermediários e de dispositivos técnicos¹⁵.

Faz-se imprescindível mencionar nestas reflexões a importância do uso do conceito de vulnerabilidade^{23,24} enquanto suporte para a construção do conhecimento sobre a violência

psicológica, diante das evidências de desequilíbrios de poder envolvidos no tipo e na frequência dos casos de assédio. A análise da vulnerabilidade social auxilia na explicação dos processos de exclusão, discriminação ou enfraquecimento dos grupos sociais e sua capacidade deficiente de reação que os tornaria mais suscetíveis aos agravos.

3.2 O mundo do trabalho e sua relação com o Assédio Moral no Brasil

Busca-se na história do desenvolvimento e progresso econômico brasileiro as explicações para o que hoje se encontra naturalizado nas práticas de gestão mais recentes²⁶. Maus tratos, desde a época escravagista, representaram recursos para intensificação da produtividade. Sob a justificativa do incremento da produção agrícola atos violentos eram naturalmente cometidos, sem poupar homens, mulheres, idosos e crianças negras. Havia por parte da igreja e dos abolicionistas, protestos em relação à forma de tratamento dos negros, porém, a posse completa do escravo pelo seu senhor impedia a interferência das autoridades e da sociedade em geral²⁷. No período pós escravagista e de transição para a época inicial da industrialização no Brasil, crianças, homens e mulheres desenvolviam seus trabalhos nos espaços fabris sem mínimas condições ambientais dignas e em ritmo intenso de trabalho, em jornadas que alcançavam até 16 horas diárias²⁸.

A partir da década de 80, verifica-se no Brasil, um cenário de precarização das condições de trabalho e da saúde dos trabalhadores, em função da violenta intensificação dos ritmos e da lógica de produção, propiciada pelas novas tecnologias e pelas novas políticas de gestão. Este quadro indica uma situação de regressão social inclusive nos países mais desenvolvidos²⁹. A precariedade no trabalho se inscreve num modo de dominação de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração, numa luta de todos contra todos³⁰. A flexibilização, o incremento da qualificação, estratégias como o *just in time*, reengenharia, terceirização, se configuram em novas tecnologias, que, no plano ideológico cultuam um individualismo desmesurado, contra formas de solidariedade e de atuação social e coletiva³¹.

3.3 O papel da Organização do Trabalho no desencadeamento dos atos assediadores

Em uma análise sobre o papel facilitador de uma sociedade narcisista discute-se o culto ao ego como algo cada vez mais incentivado nos ambientes onde se delineiam as relações de trabalho. Assim, o desejo de ser eficiente, de se mostrar competente num cenário onde se exige múltiplas habilidades e responsabilidades, onde os vínculos não se desfazem nem após o expediente laboral, pode representar o acúmulo de poder que atrai e confere segurança aos trabalhadores. Haveria, portanto, uma nova forma de organização do trabalho, na qual não há regras internas claras para adoção de determinados comportamentos ou métodos de aquecer a produção, onde a comunicação entre as pessoas também não é clara e o poder dos chefes pode não ter limites. Numa gestão construída sob práticas perversas existiria a permissividade aos atos de assédio moral individuais. As vítimas, muitas vezes, evitam falar do problema, tentam esconder os eventos, para não serem categorizadas como incompetentes emocionalmente ou incapazes de resolver uma situação delicada no ambiente de trabalho. À sensação de incapacidade se soma a vivência dos maus tratos⁶.

O sofrimento mental imposto aos sujeitos, na vida laboral pode ser analisado, a luz da psicodinâmica do trabalho, considerando o papel da organização do trabalho, na reestruturação ou anulação da subjetividade dos trabalhadores³². Em um contexto de exigências de produtividade e de acumulação de capital e poder econômico, organiza-se o trabalho dividindo as tarefas e os sujeitos. Existiriam diferenças quantitativas e qualitativas nas atividades direcionadas aos trabalhadores, além de sobrecargas de trabalho, falta de autonomia, bem como um déficit qualitativo no conteúdo das tarefas, que para alguns grupos específicos, seriam excessivamente fracionadas e repetitivas. Além da divisão social e técnica inerente a este tipo de organização do trabalho, ressaltam-se, as relações de poder em nível micro político que também trariam reflexos para a saúde mental dos trabalhadores³³.

3.4 Assédio Moral e as nuances do sofrimento mental

Diante da inadequação da organização do trabalho, a mediação do sofrimento se daria por meio da adoção de estratégias defensivas, como a indiferença ou a agressividade, na tentativa de promover o equilíbrio psíquico e a adaptação às situações de desgaste emocional. Mais recentemente, a psicodinâmica do trabalho, tem discutido a banalização do mal, nas empresas, com a prática da negação e o uso da estratégia defensiva do silêncio, em função do medo³⁴.

Cada um deve se preocupar em resistir e ignorar o sofrimento seu e de outrem. O adoecimento traduzido em crises de ansiedade, prostração, depressão, desespero, agressividade é revelado pelas dificuldades e contradições no uso das estratégias de defesa em termos individuais e coletivos^{17,32}.

As causas do assédio e do sofrimento mental não estariam centradas na vítima⁹, enquanto pacientes, diagnosticados como mais suscetíveis por apresentarem humor triste e embotado ou por serem extrovertidos e questionadores⁸. Alguns estigmas são comumente associados aos assediados, a exemplo de “criadores de caso”, “eternamente insatisfeitos” e/ou “problemáticos”. Estas características nada mais seriam do que efeitos deflagrados a partir de reações a pressões, perseguições e humilhações sofridas pelos alvos, nos ambientes de trabalho. Argumenta-se que quando as vítimas de assédio são estudadas, normalmente, já sofreram mudanças comportamentais, causadas pelo próprio evento, o que as tornou agressivas ou desmotivadas, com baixa auto-estima, sem competência para resolução de conflitos interrelacionais e estereotipadas pelo grupo de trabalho⁹.

Um ponto de convergência sobre os determinantes do assédio moral que envolveria sujeitos e contexto organizacional estaria sintetizado na citação de Hirigoyen: “A maneira como cada um reage a um ambiente hostil é, pois, função de sua história e também do histórico da empresa onde trabalha, da sociedade na qual vive, de sua economia e das microssociedades que o cercam. Todos esses determinismos estão interligados, mas o indivíduo continua tendo, liberdade de ação ou reação⁶ .

O modelo teórico preditivo causal abaixo descrito estabelece uma cadeia de comportamentos apresentados pelos perpetradores e pelas vítimas, que podem ser mediados por fatores organizacionais que incentivem ou desestimulem a prática de atos assediadores nas empresas, histórico pessoal de agressividade dos perpetradores, condições de maior vulnerabilidade como baixa escolaridade, questões de gênero e gerações, fatores culturais e contexto sócio-econômico desfavorável, relacionado à precarização das relações de trabalho. Todos esses elementos estão envolvidos na possibilidade de adoecimento dos sujeitos e na implicação deste problema para as empresas.

Aspectos Éticos da pesquisa

Estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa do Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia. A empresa foi previamente contratada e houve a apresentação do projeto de pesquisa para banca examinadora. A leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE era procedida para que só após a assinatura do documento pudessem dar início à pesquisa. Para cada entrevistado fornecia-se a informação sobre a possibilidade de suporte médico no ambulatório da empresa em primeira instância, caso algum tipo de sintoma desencadeado pelas lembranças dos eventos pudesse ocorrer. Os questionários preenchidos não eram identificados com o nome dos trabalhadores. Ao final do preenchimento do instrumento o mesmo era colocado em uma envelope, em forma de urna lacrada.

5. RESULTADOS

ARTIGO I

Prevalência de assédio moral no trabalho e fatores associados, em uma empresa do setor de serviços, especializada em limpeza

Prevalence of workplace bullying and associated factors in a cleaning services company

Eliane Sales¹

¹ Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Brasil.

Correspondência para:

Eliane Cardoso Sales

Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia

Rua Basílio da Gama S/N CEP- 40110-040 Canela, Salvador, Bahia, Brasil - CEP: 40110-040

e-mail: eliane_cs@ig.com.br

☎(071- 3263-7409/7410 / Cel. 8227-7023

RESUMO

Os riscos invisíveis presentes nos ambientes de trabalho, traduzidos como situações de humilhação, constrangimentos e atitudes de perseguição, têm sido estudados no Brasil com a denominação de assédio moral no trabalho. A abordagem destas questões em serviços onde predomina um tipo de mão de obra pouco qualificada, parece ser mais urgente, por serem menores as chances de defesa e maiores as necessidades de manutenção do emprego.

Objetivos: Estimar a prevalência de assédio moral no trabalho e fatores associados, em uma empresa do setor de serviços especializada em limpeza, na Bahia, Brasil. **Métodos:** trata-se de um estudo transversal, desenvolvido a partir de entrevistas com 780 trabalhadores, para os quais se utilizou o Questionário de Atos Negativos (QuAN) para investigação da exposição a Assédio Moral no Trabalho nos seis meses anteriores à aplicação do instrumento. Considerou-se caso, todo sujeito que indicou ter sido exposto, nos últimos seis meses, a uma ou mais das 22 situações mensuradas pelo QuAN, com frequência diária ou semanal. **Resultados:** identificou-se uma prevalência de assédio moral no trabalho de 42,6% entre os entrevistados. Este evento mostrou-se significativamente associado a fatores como sexo, idade, renda, satisfação com o trabalho, jornada de trabalho, desejo de mudar de profissão e de empresa. **Conclusões:** Este estudo confirma os resultados de pesquisas brasileiras anteriores ao demonstrar uma alta prevalência de assédio moral entre trabalhadores. Os dados indicam a existência de grupos com maior vulnerabilidade aos atos negativos. Sugere-se a ampliação da discussão sobre assédio, gênero, gerações e trabalho, bem como sobre políticas públicas de saúde do trabalhador que ampliem conceitos de exposição a riscos atualmente estabelecidos.

PALAVRAS-CHAVE: *assédio moral, trabalho, serviços de limpeza*

ABSTRACT

The invisible risks in the workplace translated as humiliating, embarrassing situations and attitudes of persecution have been studied in Brazil as workplace bullying. The approach to these issues in a service whose workforce has very little qualification seems to be more urgent, for the chances to defend oneself are less and the needs to keep the job are far more. **Objectives:** to estimate the prevalence of bullying at work and associated factors, in a company, in the services sector specialized in cleaning, in Bahia, Brazil. **Methods:** This is a descriptive study developed from interviews with 780 workers. The negative acts questionnaire (NAQ) was used for investigation of exposure to bullying at work in the last six months. It was considered a case when any subject had been exposed, in the last six months, to one or more of the 22 questions of the NAQ, often on a daily or weekly basis. **Results:** A prevalence of 42.6% of bullying at work was identified among the interviewees. This event was significantly associated with factors such as gender, age, income, work satisfaction, work shift, the desire to change not only the job activity but also the company. **Conclusions:** This study confirms the results of previous research done in Brazil since it shows a high prevalence of bullying among workers. The data reveal the existence of groups with greater vulnerability to negative acts. It is suggested to discuss harassment, gender, generations and work as well as public health policies in depth so that the concepts of worker's health exposure to hazards currently established can be expanded.

Key words: bullying, workplace, services, cleaning

INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho no Brasil tem características culturais específicas, oriundas de um modo de produção escravocrata, com poderes e hierarquias ainda fortemente autoritários¹. Os estudos de caráter epidemiológico sobre o tema no país ainda são escassos. A prevalência do assédio moral em trabalhadores brasileiros, medida nos últimos cinco anos, tem variado entre 8% e 47%^{2,3,4}, percentuais, em parte, superiores aos encontrados em alguns países europeus 5% e 8%^{5,6}. Há no Brasil um interesse crescente por esse evento, principalmente vindo de órgãos sindicais, das ciências sociais e da saúde.

As denominações internacionalmente utilizadas para o assédio moral, como *mobbing*, *workplace bullying* e *harassment* convergem para o mesmo significado⁵ e se referem a atos de humilhação, perseguição, indiferenças e ameaças no trabalho, direcionadas de forma sistemática e recorrente a um sujeito ou a um grupo, sem que se tenha capacidade de defesa⁷. São riscos invisíveis² que, de forma escalar^{5,6,8,9}, por meio de um tipo de violência sutil², atingem os sujeitos no nível da identidade e nos seus sistemas de crenças e valores pessoais⁷. O assédio moral destrói laços de amizade e solidariedade², seja entre colegas, entre trabalhadores e chefias ou, entre os trabalhadores e as empresas.

Tal situação delinea-se em um contexto mundial de flexibilização¹⁰ que tem como implicação direta a precarização dos vínculos de trabalho¹¹. Os trabalhadores formais, núcleo estruturado do sistema produtivo, encontram-se fragilizados¹² pelas cargas físicas e psíquicas impostas no trabalho, pelo medo da perda do emprego e da proteção social, condições que têm gerado um clima de insegurança e tensão entre os sujeitos.

A ausência de uma legislação de abrangência nacional para os casos de assédio¹³ e a diversidade de métodos para definição de exposição³ se configuram em limitações para que se trabalhe de maneira mais consistente em formas de controle e prevenção.

Este estudo tem como objetivo estimar a prevalência de assédio moral no trabalho, em uma empresa do setor de serviços, especializada em atividades de limpeza, bem como, investigar o papel dos fatores sócio-demográficas e ocupacionais que tornam os trabalhadores socialmente mais vulneráveis.

MÉTODOS

População e Desenho do Estudo

Trata-se de um estudo de corte transversal realizado entre 11 de junho e 11 de julho de 2008, com dados primários de trabalhadores do setor de serviços, especializados em limpeza em um município baiano. A pesquisa pode ser considerada de caráter exploratório dado o contexto incipiente de investigações sobre o tema, no campo da epidemiologia no Brasil.

A população da empresa no momento da pesquisa era de 2.223 trabalhadores. Assim, admitindo-se uma prevalência esperada de 40% de assédio moral, $\alpha=5\%$ e erro amostral de 3%, seriam necessários 726 sujeitos a serem pesquisados. Entrevistou-se, entretanto, um número superior ao estimado.

A empresa estudada pertence ao setor de serviços e é especializada em serviços de limpeza, que incluem gerenciamento e operacionalização de coleta urbana de lixo, serviços de tratamento e aterro.

Foram entrevistados indivíduos pertencentes aos cargos de coletor de lixo, varredor e agentes de limpeza – que atuam especificamente em serviços gerais de conservação, pintura, jardinagem, e capinagem -, motoristas, trabalhadores de serviços internos administrativos, trabalhadores de apoio operacional, fiscais de varrição, fiscais de coleta de lixo, supervisores, encarregados, serventes de aterro, vigilantes, operadores e trabalhadores de serviços de manutenção como soldadores, eletricitas, pedreiros e indivíduos em atividades administrativas de controle operacional da área do tráfego e do setor de recursos humanos. Os indivíduos elegíveis para o estudo foram aqueles que se encontravam formalmente vinculados à empresa analisada, em situação não demissional. Em caráter excepcional foram incluídos os vigilantes em regime de terceirização, que desenvolviam atividades laborais dentro da empresa ao longo de todos os turnos, em regime de terceirização.

Instrumento e Coleta de dados

Para responder aos objetivos da pesquisa aplicou-se um questionário composto de dezenove questões sobre dados sócio-demográficos e ocupacionais; vinte e duas questões relacionadas a atos negativos referentes ao assédio moral no trabalho para o qual se utilizou o Questionário de Atos Negativos QuAN¹⁴ uma tradução validada do Negative Acts Questionnaire - Bergen Group, 2003. O QuAN é composto de 22 questões objetivas com perguntas que se referem à experiência de ser alvo de atos negativos no ambiente de trabalho, nos últimos 6 meses, nele não se faz menção ao termo “assédio moral no trabalho”. Esta técnica é considerada como objetiva ou operacional¹⁵. Ao final do questionário QuAN foi apresentado ao entrevistado, a fim de se obter resposta sobre a exposição ao evento, o conceito de assédio moral. Esta estratégia é denominada método subjetivo¹⁴. Duas perguntas foram acrescentadas às demais, a respeito do sexo e nível hierárquico do perpetrador.

A coleta de dados foi realizada por pessoas selecionadas e cuidadosamente treinadas para este fim. Seis graduandos de psicologia da Universidade Federal da Bahia foram selecionados. Os estudantes encontravam-se cursando entre o quinto e o nono semestre do curso. Previamente à coleta, os entrevistadores assistiram a uma apresentação sobre assédio moral no trabalho. Após discussão sobre o tema a ser pesquisado, os graduandos receberam o projeto de pesquisa, aplicaram entre eles os questionários e expuseram as dúvidas e questionamentos sobre o estudo e o instrumento a ser aplicado. A aplicação da pesquisa durou um mês (entre 11 de junho e 11 de julho de 2008).

Semanalmente, era realizada uma reunião para discussão sobre a aplicação do questionário e uniformização de condutas e conceitos. Em média eram realizadas seis entrevistas por turno, com duração média de 30 minutos para cada trabalhador. A aplicação do instrumento foi feita nos locais de trabalho dos indivíduos. Antes do início da aplicação os entrevistadores consultavam o(a) trabalhador(a) sobre o interesse em participar da pesquisa.

A cada pergunta sobre atos negativos o entrevistado deveria responder a respeito da frequência da exposição nos últimos seis meses, como: “*nunca*”, “*de vez em quando*”, “*mensalmente, semanalmente*” ou “*diariamente*”. Considerou-se caso de assédio moral no trabalho, qualquer resposta positiva aos comportamentos negativos que ocorressem, semanalmente ou diariamente. Para análise da consistência interna do QuAN aplicado à população do estudo calculou-se o Alpha de Cronbach (α) este teste é expresso pelo

coeficiente de correlação ao quadrado (R^2) considerando-se o intervalo de valores possíveis (0-1) e a complexidade das respostas obtidas. Evidenciou-se um resultado bastante satisfatório, de 0,95, o que demonstra que as respostas apresentaram padrões de consistência interna bastante aceitáveis em comparação ao limite inferior de 0,70.

Aspectos éticos da pesquisa

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa do Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia. A empresa foi previamente contratada e houve a apresentação do projeto de pesquisa para banca examinadora. A leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE era procedida para que só após a assinatura do documento pudessem dar início à pesquisa. Para cada entrevistado fornecia-se a informação sobre a possibilidade de suporte médico no ambulatório da empresa em primeira instância, caso algum tipo de sintoma desencadeado pelas lembranças dos eventos pudesse ocorrer.

Análise dos dados

Todas as informações foram transportadas para o programa EPI-INFO versão 6.03 e Stata 9.0 STATA Corporation, College Station, TX. A análise dos dados foi desenvolvida em duas etapas distintas: num primeiro momento foram estimadas frequências simples das variáveis de interesse, sendo as variáveis contínuas categorizadas mediante ponto de corte obtido pelas medianas. Além disso, estimou-se a prevalência de assédio moral no trabalho na população estudada. Num segundo momento, estimaram-se as razões de prevalência de assédio moral, com respectivos intervalos de confiança a 95%, nos diversos subgrupos da população de estudo. Estas proporções foram ainda comparadas utilizando o teste de χ^2 de Pearson ou teste exato de Fisher, com o respectivo valor p.

RESULTADOS

Dos 2.223 trabalhadores da empresa 936 pessoas foram consultadas sobre o interesse em participação na pesquisa. Destas 780 consentiram em participar do estudo (Apêndice). Houve, portanto, 20% de recusa. Os dados demonstram que a população de estudo caracteriza-se em sua maioria por pessoas do sexo masculino. A idade dos trabalhadores variou entre 18 e 64 anos. A média de idade encontrada foi de 34,7 anos, com desvio padrão de 8,4. A maioria dos sujeitos encontrava-se entre 18 e 34 anos, se auto referiram negros, casados, com até o primeiro grau completo, que recebiam até um salário mínimo, não imigrantes e chefes de família. Em relação aos dados ocupacionais, a população estudada pertencia majoritariamente a setores operacionais, com mais de três anos nas respectivas funções e acima de três anos na empresa. No que se refere à relação de satisfação profissional, a maioria referiu ter satisfação com o trabalho, porém desejam mudar de profissão, no entanto, a maioria não referiu desejo de mudar de empresa. Em relação a alguns aspectos da organização do trabalho, a maioria dos sujeitos entrevistados relatou frequência de até uma hora extra semanal, com turnos de trabalho em regime administrativo (manhã/tarde) e que relataram que o tempo para iniciar e finalizar as tarefas era suficiente (Tabela 1).

Do total de 780 entrevistados observou-se uma prevalência de assédio moral no trabalho de 42,6%. De acordo com os dados da Tabela 1, a prevalência entre mulheres foi superior quando comparada aos homens 51,3% e 40,6%, respectivamente. Os jovens até 34 anos, aqueles de famílias que ganhavam mensalmente até um salário mínimo e os que não eram imigrantes apresentaram maior prevalência de assédio moral no trabalho, sendo estas associações estatisticamente significantes (Tabela 2). Ao se analisar os aspectos ocupacionais verificaram-se prevalências de assédio moral no trabalho mais elevadas entre os que referiram insatisfação com o trabalho, desejo de mudar de empresa e de profissão, aqueles que realizavam mais frequentemente até uma hora extra semanal e os que referiram que o tempo era insuficiente para iniciar e terminar uma tarefa, todas essas associações foram estatisticamente significantes (Tabela 2)..

Portanto, as variáveis sócio-demográficas que mostraram associação, em níveis estatisticamente significantes, com o assédio moral no trabalho foram o sexo, a idade, a renda e a cidade de origem. Evidenciou-se que ser mulher, jovem até 34 anos, com baixa renda e

não ser imigrante indica uma maior vulnerabilidade para a ocorrência de assédio moral no trabalho, nesta população.

Em relação às variáveis ocupacionais, verificou-se que a satisfação com o trabalho, o desejo de mudar de profissão e de empresa, o turno e o tempo para iniciar e finalizar uma tarefa estiveram associados positivamente em níveis estatisticamente significantes com o assédio moral no trabalho. Desta forma, não estar satisfeito com a empresa, desejar mudar de profissão e realizar até uma hora extra semanal são fatores ligados ao assédio moral no trabalho (Tabela 1).

Como a pesquisa estava sendo feita com o consentimento da empresa, a recusa dos trabalhadores à aplicação foi baixa. Os trabalhadores, entretanto, não se sentiam à vontade para demonstrar recusa. Alguns ao serem entrevistados demonstravam a recusa por meio de negativas a todos os questionamentos feitos, o que pode ter subestimado os resultados desta pesquisa. Portanto, as respostas às questões que se apresentaram em branco não foram caracterizadas como dado “ignorado”, mas como “não respondeu”.

Considerando-se os cargos analisados verificou-se que os agentes de limpeza apresentaram uma maior exposição ao evento, seguidos dos coletores de lixo, trabalhadores de apoio à operação, fiscais e supervisores. Os trabalhadores do setor administrativo, assim como os motoristas apresentaram as menores frequências de vitimização dentre as categorias estudadas. Os vigilantes trabalhadores terceirizados na empresa, não referiram exposição ao assédio moral no trabalho (Tabela 3).

A prevalência medida por meio do método subjetivo - recurso que utiliza a leitura do conceito de assédio para que o sujeito possa dizer se já sofreu ou não assédio moral no trabalho - revelou que apenas 14,1% da população entrevistada referiu sentir-se assediada. A correlação entre a somatória dos 22 itens da escala e a pergunta sobre assédio por meio do método subjetivo apresentou significância estatística (Pearson $cor = 0,27$ $p < 0,01$), indicando que “sentir-se assediado” se relaciona positivamente ao relato de assédio pela análise da frequência de ocorrência dos atos negativos.

DISCUSSÃO

Neste estudo foi observada uma alta prevalência de assédio moral no trabalho corroborando resultados apresentados em pesquisa de base populacional realizada de forma pioneira no Brasil em 2005², em que pese a divergência de método utilizado para a definição dos casos. Ao se comparar a prevalência encontrada neste estudo com os dados da pesquisa sobre assédio moral entre bancários no Ceará³, com prevalência de 8%, e metodologia de análise similar à utilizada nesta pesquisa, é plausível concluir que os trabalhadores do setor de serviços de limpeza apresentam-se em condições de muito maior exposição ao evento estudado.

Esta maior suscetibilidade pode ter as suas origens na própria representação das atividades inerentes a serviços de limpeza. Estudos norte-americanos como os de Xu & Leffler³⁶ identificam as atividades de limpeza como uma daquelas com menor prestígio social. No Brasil, os institutos de pesquisa não costumam adotar as estratificações sociais pela via da análise das ocupações e suas respectivas subcategorias escolaridade e renda, preferindo estudos relacionados com bens de consumo. A abordagem do prestígio social pode refletir situações de vulnerabilidade social muito mais a partir da análise da inserção ocupacional das pessoas do que pelo bens que elas consomem, haja vista mudanças em padrões de família e acumulação de bens que têm ocorrido entre as famílias brasileiras³⁷.

Diante da pouca ou nenhuma valorização dos serviços de limpeza, ocorre uma forma de invisibilidade pública destes trabalhadores que varrem ruas, cortam mato, transportam-se diariamente em caminhões em meio a ferramentas e lixo. São tarefas historicamente reservadas a homens subproletarizados, condenados ao rebaixamento social e político e por isso mais suscetíveis a vivências de maus tratos e humilhações³⁸.

A prevalência encontrada se apresentou também elevada ao ser comparada a resultados de estudos realizados na França¹⁸ (7,5%); Inglaterra¹⁹ (10,6%), e Noruega²⁰ (8,5%). A baixa prevalência de assédio moral no trabalho em países escandinavos pode ser atribuída ao fato de que os comportamentos discriminatórios, estigmatizantes e desrespeitosos são cotidianamente desestimulados nas organizações, as diferenças hierárquicas não são tão marcantes e a representação de ambos os gêneros é mais igualitária nos cargos de chefia¹⁵.

As mulheres, os jovens, aqueles com baixa renda e os insatisfeitos com o trabalho, de acordo com os resultados encontrados são os mais expostos ao assédio moral no trabalho e estão em situação de maior vulnerabilidade social. Lança-se mão do conceito de vulnerabilidade originado a partir da produção científica acerca da epidemia da AIDS e da discussão dos termos “grupos de risco” e “comportamento de risco” para explicar diferentes graus e natureza da suscetibilidade dos sujeitos a partir da interação de aspectos sociais/contextuais, programáticos/institucionais e individuais/comportamentais, que os colocam expostos a determinadas doenças ou agravos e aos recursos para enfrentá-los^{21,22}. A vulnerabilidade social, plano no qual se analisa o contexto social dos sujeitos está associada a processos de exclusão, discriminação ou enfraquecimento dos grupos sociais e sua capacidade de reação. Incluem-se ainda nesta categoria as condições de desigualdade de renda, educação e acesso aos serviços de saúde²¹.

A maior prevalência de assédio encontrada entre as trabalhadoras, no presente estudo, foi também constatada em pesquisas brasileiras anteriores^{2,3,4}. Embora pareça não haver consenso no que se refere a existir associação entre o sexo dos trabalhadores e assédio moral^{5,6}, alguns autores defendem ser necessário analisar o contexto cultural onde os estudos são produzidos^{7,15}. Na Espanha, em um estudo desenvolvido com 103 trabalhadores do setor de Comunicações e Transportes, verificou-se que ser mulher pressupunha um maior risco para a exposição ao assédio moral no trabalho. Neste estudo, o principal preditor da maior ocorrência do assédio entre mulheres foi o nível de escolaridade²³. Na França, em uma pesquisa realizada com uma amostra de conveniência com sujeitos que se declararam assediados, constatou-se que as mulheres relataram mais frequentemente assédio do que os homens⁷.

Numa revisão de literatura sobre assédio moral no trabalho entre os anos de 1993 e 2002 na Europa identificou-se que em 2/3 das pesquisas as vítimas de assédio eram mulheres, porém, os autores não deixaram de considerar que os métodos utilizados podem ter levado a um *bias* de informação, haja vista a maior facilidade das mulheres em exteriorizar as vivências de Assédio²⁰. Para os homens, tornar a humilhação no trabalho, algo público equivale a admitir fragilidade e impotência diante dos fatos. É comum entre as vítimas do sexo masculino, o aparecimento de problemas de saúde como úlceras, disfunções sexuais e cefaléia²⁰. Em pesquisas realizadas em empresas européias identificou-se que o assédio era mais frequente nas organizações com predominância masculina²⁰. Fica a reflexão sobre as relações entre

homens e mulheres, não somente na perspectiva das diferenças, mas também por assimetrias, hierarquias que apresentam relações de poder dispersas e em redes, nas diferentes esferas da sociedade²⁴.

Quanto a associação entre idade e assédio moral no trabalho, de acordo com estudos europeus, os trabalhadores mais velhos relatam mais a exposição ao evento²⁰ por apresentarem um menor limiar de tolerância aos atos negativos, em função da expectativa de serem tratados com mais respeito e dignidade. Os achados da presente pesquisa, entretanto, não foram concordantes. É plausível supor que os jovens apresentam-se em situação de maior vulnerabilidade, principalmente, aqueles de baixa renda, por serem mais frequentemente desprovidos de experiência e conhecimento sobre o trabalho, por desconhecerem redes de apoio social e possibilidades de defesa. Desse modo, expõem-se e submetem-se a diversos tipos de violência, inclusive aquelas institucionais que por meio de estratégias de poder os agredem, ofendem e os discriminam²⁵.

O conceito de violência extrapola aquele relacionado ao uso da força física²⁶, na medida em que este pode ocorrer de forma invisível, com a interferência de múltiplos atores²⁷. A definição de violência psicológica trata do uso intencional de poder contra outra pessoa ou grupo, por meio de ameaças e agressões verbais que podem resultar em malefícios físicos e mentais⁴ aos sujeitos. Na obra *Vigiar e Punir* de Michel Foucault²⁸, faz-se menção ao poder disciplinar, o qual deve ser exercido de maneira invisível, com intenção de reprimir, excluir e recalcar as pessoas.

A violência perpetrada nos ambientes de trabalho sob a forma de atos negativos merece ser analisada de forma ampla². Para a Organização Mundial de Saúde – OMS²⁹, a violência se configura na atualidade em um dos principais problemas de saúde pública do mundo. Um estudo antropológico sobre a arqueologia da violência³⁰ verificou que nas sociedades ditas primitivas os líderes são destituídos de poder e têm como missão difundir o desejo e a vontade dos membros da sociedade, apelando ao bom senso e aos bons sentimentos cultivados pelos antepassados, para a resolução de conflitos.

É plausível supor que a prevalência mais elevada de assédio entre aqueles que apresentaram insatisfação com o trabalho, o desejo de mudar de profissão e de empresa expresse uma condição de exposição precedente às situações de constrangimento no trabalho. Estudos

demonstram que a vivência de humilhações e perseguições no ambiente laboral levam a perda da motivação e da vinculação afetiva dos sujeitos com o trabalho^{31,32}. A análise de trabalhadoras de serviços de saúde e de engenheiros em Montreal-Canadá identificou sofrimento mental traduzido em sensação de desespero e ideação suicida, entre os trabalhadores assediados, em função dos constrangimentos e da incapacidade de lidar com a situação³².

Verificou-se na presente análise, uma fraca associação de “realização de horas extras” e assédio, porém, os trabalhadores que referiram “não ter tempo suficiente para finalizar as tarefas” apresentaram uma prevalência quase duas vezes maior de assédio do que os demais. Fatores relacionados à organização do trabalho são associados às vivências de assédio moral^{5,7,32}, seja em função do estímulo excessivo à produtividade, pela indiferença aos limites humanos e pelas cargas impostas, ou pelos sistemas disciplinares que delimitam as esferas de poder.

É possível inferir que a elevada prevalência de casos entre trabalhadores que atuam como agentes de limpeza, atividade desempenhada por uma equipe de 15 trabalhadores em média, relacionada a preservação de canteiros e jardins, pinturas de meio fio, retirada de lixo de encostas, capinagem, dentre outras, se deva à supervisão constante por parte dos encarregados da equipe, diferentemente dos demais trabalhadores que, embora sejam supervisionados, têm o seu trabalho controlado de forma indireta ao longo da jornada laboral. Os trabalhadores que lidam especificamente com a coleta de lixo consideram o trabalho na rua uma atividade livre de um maior controle por parte das chefias, mas esta sensação acaba sendo ilusória, posto que eles são vigiados, por colegas que fazem parte da equipe de trabalho e que têm introjetados os padrões da empresa e, também, pela população das áreas nas quais atuam³³. Estas condições representam tipos de relação de dominação que se configuram em múltiplas sujeições que existem e atuam dentro do corpo social, diferentemente das relações em que há uma lei ou um soberano, “*não o rei em sua posição central mas, os súditos em suas relações recíprocas*”²⁸.

A prevalência de assédio moral no trabalho analisada por meio do método subjetivo foi menor em relação ao que foi encontrado com a aplicação do QuAN. Embora tenha se evidenciado validade de construto para o questionário de atos negativos, verificou-se um coeficiente de correlação abaixo do que foi mensurado para a validação realizada no Ceará com trabalhadores de diversos setores¹⁴. Infere-se que o nível de escolaridade dos trabalhadores

analisados, no presente estudo, contribuiu para um coeficiente de correlação inferior ao obtido na pesquisa brasileira de validação do QuAN.

Apesar de não terem sido encontradas associações entre cor da pele e assédio moral no trabalho, em níveis estatisticamente significantes, estudos multidisciplinares merecem ser realizados para a análise mais aprofundada de uma possível associação. A maioria dos trabalhadores da empresa era composta de negros (pretos e pardos). A prevalência de assédio identificada no estudo mostra que o trabalho de limpeza ainda preserva traços do passado escravagista refletido na composição fenotípica desse grupo pertencente à empresa estudada. Identifica-se nesta pesquisa a dificuldade de rompimento de relações de trabalho arcaicas, em uma sociedade que ainda sustenta representações depreciativas de atividades braçais e impõe ritmos exaustivos de trabalho, em troca conferindo-lhes baixo prestígio social.

Os resultados desta análise devem ser considerados com cautela, haja vista o desenho de estudo utilizado, que não permite estabelecer inferências de causalidade. Diferentes bases teóricas e paradigmas usados por pesquisadores de diversos países e culturas não conferem certeza que o mesmo construto sobre assédio moral no trabalho está sendo usado, o que de certo modo compromete as comparações realizadas. A amostra analisada pode também não refletir por completo a frequência de assédio entre os trabalhadores da empresa, considerando a não aleatoriedade no momento da seleção dos participantes. As chances diferentes de diversos sujeitos participarem do estudo pode ter proporcionado uma análise não totalmente condizente com a realidade da empresa, representando um viés de seleção. Na área da saúde ocupacional, em função de motivos como confidencialidade dos temas e dificuldade para interrupção da produção as amostras de conveniência têm se mostrado alternativas para a realização de pesquisas.

Apesar dos limites, estudos exploratórios têm grande potencial descritivo, na medida em que possuem o papel de apontar grupos de risco e elaborar hipóteses causais, consolidando assim a sua singularidade como ferramenta de conhecimento epidemiológico³⁴. Estratégias e métodos de análise diversos, no campo qualitativo e quantitativo, entretanto, têm sido consideradas as mais completas para o estudo do assédio moral no trabalho³⁵.

CONCLUSÃO

Este estudo verificou uma alta prevalência de assédio moral no trabalho entre trabalhadores de uma empresa do setor de serviços, que por sua vez lançou-se ao desafio de permitir a pesquisa *intra murus*, com o intuito de delinear possíveis soluções para os problemas identificados. Os sujeitos em maior condição de vulnerabilidade identificados foram as mulheres, os jovens até 34 anos, os que não eram imigrantes e aqueles que apresentavam sobrecarga de trabalho, insatisfações gerais com a profissão e a própria empresa.

A não participação de alguns trabalhadores na pesquisa, por recusa no preenchimento do questionário pode refletir a baixa credibilidade relacionada a possíveis estratégias de melhoria na empresa. Outra possibilidade aventada seria o incômodo e o medo de tratar de um assunto delicado que envolve aspectos emocionais muito particulares.

Pesquisas mais abrangentes podem auxiliar no entendimento da rede causal que envolve a ocorrência e mesmo a não ocorrência dos atos negativos nos ambientes de trabalho. À medida em que o conhecimento científico é enriquecido por novos estudos referentes à problemática do assédio moral no trabalho no Brasil, o delineamento desse problema pode apontar também formas de solucioná-lo seja com recursos voltados à gestão de conflitos ou pelo meio mais eficaz que seria a mudança de cultura nas organizações.

Tabela 1. Características sócio-demográficas da população de estudo, de acordo com o assédio moral auto-referido (n=780).

Variáveis	Total de sujeitos pesquisados		Assédio Moral			
	N=780	%	Sim			
			n=332	P=42,6	RP	IC 95%
Sexo (valor de p=0,0334) c						
Masculino	662	85,4	269	40,6		
Feminino	113	14,6	58	51,3	1,44	1,03 2,03
Idade (valor de p=0,0022)a						
18 – 34 anos	405	52,7	190	46,9		
35 – 64 anos	364	47,3	131	42,5	1,23	1,08 1,41
Cor da pele (valor de p=0,5702)						
Não negros	95	12,2	43	45,3		
Negros	685	87,8	289	42,2	0,98	0,93 1,04
Estado Civil (valor de p=0,9877) a						
Solteiro/viúvo/separado	301	38,6	128	42,5		
Casado/outra sit. Conjugal a	478	61,4	203	42,5	0,99	0,89 1,11
Escolaridade (valor de p=0,1715) a						
Analfabeto	12	1,5	7	58,3		
1º grau	365	46,9	156	42,7		
2º grau	359	46,1	145	40,4	1,03	0,89 1,19
Nível superior	43	5,5	24	55,8		
Renda mensal familiar (valor de p=0,0127) b						
Até um salário mínimo	460	59,1	212	46,1		
Acima de um salário mínimo	318	40,9	118	37,1	1,16	1,03 1,30
Imigrantes (valor de p=0,0113) b						
Não	552	71,0	250	45,3		
Sim	226	29,0	80	24,2	0,74	0,59 0,94
Chefe da família (valor de p=0,6254)b						
Sim	604	77,6	259	42,9		
Não	174	22,4	71	40,1	1,02	0,94 1,09

N=Número da população de estudo; P = Prevalência (%).RP: Razão de prevalência; Observação: Diferença nos subtotais se deve a dados perdidos. Valor de p: nível de significância estatística de acordo com o Teste do Chi – quadrado de Pearson; a)1 dado perdido=não respondeu; b) 2 dados perdidos; c) 3 dados perdidos; d) 4 dados perdidos.

Tabela 2. Características ocupacionais da população de estudo, de acordo com o assédio moral auto-referido (n=780).

Variáveis	Total de sujeitos					
	pesquisados		Assédio moral			
	Total		N=332	P=42,6	RP	IC 95%
N=780	%					
Setor em que trabalha (valor de p=0,5990)						
Administrativo	27	3,46	11	47,8	1,05	0,66 1,66
Operacional	753	97,0	317	42,3		
Tempo de trabalho na função atual ^a						
(valor de p=0,8661)						
Até três anos	384	49,3	162	42,2	1,01	0,88 1,16
Acima de três anos	395	50,7	169	42,8		
Tempo de trabalho na empresa ^c						
(valor de p=0,8086)						
Até três anos	370	47,6	155	41,9	1,02	0,89 1,16
Acima de três anos	407	52,4	174	42,8		
Satisfação com o trabalho (valor de p<0,0001) ^c						
Não	147	18,9	86	58,5	1,51	1,28 1,79
Sim	630	81,1	244	38,7		
Desejo de mudar de profissão ^b						
(valor de p=0,0002)						
Sim	618	79,4	284	46,0	1,56	1,21 2,02
Não	160	20,6	47	29,4		
Desejo de mudar de empresa ^c						
(valor de p=0,0020)						
Sim	304	39,2	149	49,0	1,31	1,11 1,57
Não	471	60,8	178	37,8		
Frequência de horas extras semanais ^a						
(valor de p=0,0027)						
Até uma hora	328	70,8	218	52,9	1,33	1,12 1,59
Duas horas ou mais	448	9,3	28	39,6		
Turno de trabalho (valor de p=0,0533) ^b						
Administrativo/manhã e tarde	630	81,0	265	42,1	1,06	0,79 1,42
Noturno/Variado	148	8,2	21	32,8		
Tempo para iniciar e finalizar tarefa tem sido suficiente (valor de p<0,0001) ^c						
Sim	616	79,3	235	38,1		1,47 2,58
Não	161	20,7	95	59,0	1,95	

N=Número da população de estudo; P = Prevalência (%).

Observação: Diferença nos subtotais se deve a dados perdidos. a) 1 dados perdido; b) 2 dados perdidos; c) 3 dados perdidos; d) 4 dados perdidos.

Tabela 3. Prevalência de assédio moral no trabalho de acordo com os cargos analisados em uma empresa do setor de serviços (n=780).

Cargo	Assédio moral				Total	
	Não		Sim		N	%
	N	%	N	%		
	448	57,4	332	42,6	780	100
Agente de limpeza	17	29,3	41	70,7	58	7,5
Coletor	31	44,3	39	55,7	70	9,1
Apoio operacional	7	50,0	7	50,0	14	1,8
Fiscal	15	50,0	15	50,0	30	3,9
Supervisão	5	50,0	5	50,0	10	1,3
Varredor	264	59,5	180	40,5	444	57,5
Manutenção	19	61,3	12	38,7	31	4,0
Operador	2	66,7	1	33,3	3	0,4
Servente de aterro	33	67,4	16	32,6	49	6,3
Serviços administrativos	20	74,1	7	25,9	27	3,5
Motorista	21	80,8	5	19,2	26	3,4
Vigilante	10	100,0	0	---	10	1,3

N=Número da população de estudo .

*Frequência medida pelo QAN

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguiar ALS. Assédio Moral nas Organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no estado da Bahia [Dissertação de Mestrado]. Salvador: UNIFACS; 2003.
2. Barreto MMS. Assédio Moral a Violência Sutil no Trabalho. [Tese de Doutorado]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2005.
3. Maciel RH et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicol. Soc.* 2007;3: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=pt&nrm=iso. (acessado em 21/Mar./2009).
4. Palácios MS, Pereira ML, B.B. Violência no Trabalho no setor saúde: um estudo epidemiológico. In: Soboll LA, organizador. *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
5. Einarsen S, Skogstad A. Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996; 2: 185-201.
6. Leymann, H. *La persécution au travail*. Paris : Ed. Seuil; 2002.
7. Hirigoyen, MF. *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.
8. Soares, Les bleus à l'âme : le harcèlement psychologique chez les cols bleus de la ville de Montréal. Université du Québec à Montréal. École des Sciences de la Gestion Département D'organization et ressources humaines, 2006.
9. Zapf D, Knorz C, Mathias K. On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;2:215-237.
10. Antunes R, Alves G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ. Soc.* 2004;87. <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=en&nrm=iso>. (Acessado em 21/Mar/2009).
11. Druck G, Franco T, organizadoras. A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007 240p.
12. Borges, A. Mercado de trabalho: mais de uma década de precarização. In: Druck G, Franco T, organizadoras. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo. 2007. p. 81-94.
13. Magistrados e vítimas querem lei que defina assédio moral. *Jornal da Mídia*, 06 de março de 2009. <http://www.assediomoral.org/spip.php?article424> (acessado em 7/mar/2009).

14. Maciel RH, Gonçalves RC. Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionary (NAQ) para o Brasil. In: Soboll LAP, organizador. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2008. p. 167-85.
15. Mikkelsen EG, Einarsen S. Bullying in danish work-life: prevalence and health correlates. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 2001;4: 393–413.
16. Dean AG, Dean JA, Coulombier D, Brendel KA, Smith DC, Burton AH, et al. Epi Info, version 6: a word processing, database, and statistics program for epidemiology on microcomputers. Atlanta: Centers for Disease Control and Prevention; 1994.
17. STATA STATISTICAL SOFTWARE (Computer Program), Version , 2003. [CD-ROM].
18. Economic activities and occupations at high risk for workplace bullying: results from a large-scale cross-sectional survey in the general working population in France. [Int Arch Occup Environ Health](#); 2007; 4:346-53.
19. Hoel H, Cooper C, Faraghe, B. The experience of bullying in Great Britain: the impact of organizational status', *European. Journal of Work and Organizational Psychology* ano;4: 443 – 65.
20. Zapf D, Einarsen S, Hekge H, Vartia, M. Empirical findings on bullying in the workplace. In: Einarsen, S. Hoel, H. Zapf, Cooper, C., *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practices*. Local: Ed. Taylor and Francis, 2003. p. 103-26.
21. Ayres JRJM, França Jr. I, Calazans GJ, Saletti Filho HC. O conceito de vulnerabilidade e as práticas de saúde: novas perspectivas e desafios. In: Czeresnia D; Freitas CM, organizadores. *Promoção da saúde: conceitos, reflexões, tendências*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2003. p 117-39.
22. Palma A, Mattos, Ubirajara AO. Contribuições da ciência pós-normal à saúde pública e a questão da vulnerabilidade social. *Hist. Cienc. saúde-Manguinhos*, 2001;3. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702001000400004&lng=en&nrm=iso. (acessado em 31/Mar./2009).
23. Jiménez BM, Muñoz AR, Hernández, EG, Benadero MEM, Carvajal RR. Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología em Estudo* 2005;1. Disponível em: <http://scielo.com>. (Acessado em 06/Jan./2006).
24. Neves, MA. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: Rocha, MI, organizador. *Trabalho e gênero mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34; 2000. p.171-85.

25. Castro M, Abramovay M. Juventudes no Brasil: vulnerabilidades negativas e positivas. In: I Congresso da Associação Latino Americana de População, ALAP, Caxambu – MG – Brasil; 2004.
26. Bobbio N. Dicionário de Política. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1993;2.
27. Michaud J. La violence. Paris : PUF, 1986.
28. Foucault M. Vigiar e Punir: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes; 1987. p. 172
29. Informe mundial sobre a violência e a saúde. Washington, DC: Organização Mundial da Saúde; 2002. (Resumo).
30. Clastres P. Arqueologia da violência: pesquisas de antropología política.. São Paulo: Cosac&Naify; 2004. p.143-51.
31. Soboll LAP. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2008.
32. Soares A. Vivre au travail quand tout lâche, quand tout casse, quand tout clashe : harcèlement moral et pensées suicidaires In: Chavagnat, JJ. Prévention du suicide. Montrouge: John Libbey Eurotext; 2005.
33. Santos TLF. dos. Coletores de lixo: a ambigüidade do trabalho na rua. Brasília: FUNDACENTRO; 1999.
34. Barata RCB. O desafio das doenças emergentes e a revalorização da epidemiologia descritiva. Revista de Saúde Publica 1997; 5.
35. Rayner C, Sheehan M, Barker M. Theoretical approaches to the study of bullying at work. International Journal of Manpower 1999;1-2:11-16.
36. Xu, W. & Leffler, A. Gender and Race Effects on Occupational Prestige, Segregation and Earning. In: NGAN-LING, E. C.; WILKINSON, D.& ZINN, M. B. Race, Class and Gender. P.107-124. Common Bonds, different voices. Sage Production. Editor: Gilian Dickens. Pp.107-124,1996.
37. JANNUZZI, Paulo de Martino. Estratificação socioocupacional para estudos de mercado e pesquisa social no Brasil. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 17, n. 3-4, Dec. 2003. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000300024&lng=en&nrm=iso>. access on 08 Jan. 2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392003000300024>. (acessado em 12/09/2011).
38. Costa, Fernando Braga da Homens invisíveis: um relato de uma humilhação social / Fernando Braga da Costa. _São Paulo: Globo, 2004.

ARTIGO II

Estudo dos tipos de atos negativos relacionados ao assédio moral em uma empresa do setor de serviços.

Typology of negative acts related to workplace bullying in a cleaning services company

Eliane Sales¹

¹ Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Brasil.

Correspondência para:

Eliane Cardoso Sales

Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia

Rua Basílio da Gama S/N CEP- 40110-040 Canela, Salvador, Bahia, Brasil - CEP: 40110-040

e-mail: eliane_cs@ig.com.br

☎(071- 3263-7409/7410 / Cel. 8227-7023

RESUMO

Além do debate sobre o que constitui o assédio moral no trabalho e qual a sua prevalência no Brasil, se apresentam na atualidade questões relativas à forma com que o assédio é percebido e quem são os perpetradores, em termos de sexo e relações hierárquicas. Tais informações são importantes para auxiliar na busca de soluções para o problema que tem atingido os trabalhadores e as empresas. **Objetivo:** Investigar os tipos de atos negativos referidos por trabalhadores de uma empresa do setor de serviços na Bahia e o perfil daqueles referidos como perpetradores. **Metodologia:** Trata-se de um estudo de corte transversal realizado a partir da aplicação do Questionário de Atos Negativos a trabalhadores de uma empresa do setor de serviços, especializada em serviços de limpeza, na Bahia. Analisou-se a frequência simples dos atos negativos, conforme o sexo do sujeito. Procedeu-se também a Análise Fatorial de Correspondências Múltiplas e a estimativa das médias de respostas positivas aos atos negativos. Foi analisado também o perfil dos sujeitos relatados como perpetradores. **Resultados:** verificaram-se dentre as 780 entrevistas realizadas o relato de **4.369** situações constrangedoras ao todo, e uma média de 5,6 atos negativos referidos, por sujeito. A análise da frequência dos atos negativos revelou que “sofrer supervisão excessiva do seu trabalho” foi o ato mais relatado pelos trabalhadores (41,8%). Em segundo e terceiro lugares, respectivamente, estiveram os atos “Ser constantemente lembrado dos seus erros e omissões” (35,5%) e “Não repassarem informações que podem afetar o desempenho no trabalho”. Pessoas em cargos de chefia, e os sujeitos do sexo masculino foram considerados como os principais perpetradores. **Conclusões:** Este estudo demonstrou que os trabalhadores expostos a atos relacionados com o assédio moral no trabalho relataram exposição a constrangimentos mais voltados aos aspectos ocupacionais. Considerando a escassez de estudos epidemiológicos sobre o tema, estes resultados podem subsidiar trabalhadores e lideranças na busca de soluções para o cenário de maus-tratos e desrespeito identificados.

Palavras-chave: *assédio moral, trabalho, perpetrador, atos negativos.*

ABSTRACT

Besides the debate on what is defined as workplace bullying and its prevalence in Brazil, current issues concerning the way in which harassment is perceived and who are the perpetrators in terms of gender and hierarchical relationships have been discussed. Such information is important to help find solutions to the problem that has affected both employees and companies. **Objectives:** To investigate the types of negative acts reported by employees of a company in the sector of services, specialized in cleaning, in Bahia and the profile of those reported as perpetrators. **Methodology:** This is an exploratory study carried out from the application of a Brazilian version of the Negative Acts Questionnaire to the employees of a company in the sector of services, specialized in cleaning services, in Bahia. The most frequent negative acts, the average of positive responses to the acts, such as the socio-demographic status and occupational workers as well as the profile of the subjects considered perpetrators were analyzed. **Results:** Among the 780 interviews conducted, there were 4,369 cases of embarrassing situations reported in all as well as an average of 5.6 negative acts listed per subject. The analysis of the frequency of negative acts showed "excessive work monitoring" as the most frequently reported act by most workers (41.8%). Second and third place respectively, were the acts "Being constantly reminded of their errors and omissions" (35.5%) and "Not passing on the necessary information, which can affect performance at work." Both people in leadership positions and the male subjects were considered the main perpetrators. **Conclusions:** This study showed that workers exposed to acts related to bullying at work reported more exposure to constraints closely related to occupational aspects. The leadership and the subjects were male profile composed of those considered perpetrators. Considering the scarcity of epidemiological studies on the subject, these results can support workers and leaders to find solutions to the conditions of identified abuse and disrespect.

Key words: bullying workplace, perpetrator, negative acts.

INTRODUÇÃO

Além da nocividade reconhecida dos riscos de natureza física, química e biológica presentes em ambientes de trabalho, algumas condições não tão facilmente perceptíveis têm sido responsáveis por repercussões orgânicas e sistêmicas nos indivíduos, no seu desempenho no trabalho e na imagem e sustentabilidade das empresas. Entre essas se descrevem os casos de violência psicológica¹, um tema ainda pouco estudado tanto no que diz respeito à frequência quanto aos seus determinantes, no Brasil.

A violência psicológica no trabalho é descrita como um conjunto de comportamentos, atos ou processos agressivos que humilham e ofendem, transgredindo as regras que garantem a harmonia social¹. A Organização Mundial do Trabalho ressalta o assédio moral como uma das manifestações mais frequentes deste tipo de violência (OIT)².

O assédio moral no trabalho tem sido atribuído a diversos fatores. Nas tentativas de explicação analisam-se a personalidade das vítimas e dos perpetradores^{3,4}, os fatores relativos à organização do trabalho^{1,3,5} e, particularmente, as questões que envolvem as mudanças sociais desencadeadas a partir da reestruturação produtiva, flexibilização e precarização das relações de trabalho⁶. O que parece, entretanto, central na maioria das explicações sobre o assédio moral no trabalho são as questões relativas a desequilíbrios de poder acumulado entre sujeitos^{3,7,8,9}.

As evidências encontradas nas pesquisas sobre assédio moral no trabalho demonstram a predominância masculina entre os perpetradores^{7,10}. Pessoas em cargos de chefia também têm sido apontadas como as principais responsáveis por praticar abusos de poder, por meio de atos considerados negativos¹¹ no ambiente de trabalho. Denomina-se esta situação de assédio moral vertical descendente, considerando a posição hierarquicamente superior do agressor³.

Os estudos brasileiros apontam como determinantes do assédio moral no trabalho mais frequentemente relatadas, a pressão intensa por produtividade e a manipulação da comunicação e informação^{7,10}. O uso de apelidos pejorativos foi o principal tipo de ofensa relacionada ao plano pessoal⁷, relatada por trabalhadores e trabalhadoras.

Estigmatizações e desqualificações são também comuns entre trabalhadores especializados em serviços de limpeza¹². Trabalhadores inseridos em atividades pouco qualificadas apresentam-se em condições de vulnerabilidade social¹³ que os expõem e submetem com maior frequência a condições adversas de trabalho¹⁴. Em estudo realizado no Canadá¹⁵ com trabalhadores “colarinho azul”, sujeitos inseridos em atividades menos qualificadas, as principais atitudes hostis foram direcionadas ao plano pessoal, “Espalhar rumores”, “Usar de insinuações, indiretas”, no âmbito profissional as principais atitudes hostis identificadas se referiram a “Limitar a expressão da opinião”.

O estilo das agressões pode ser variável conforme os meios culturais e setores profissionais. Nos setores de produção, tratam-se de atos de violência mais direta, verbal ou física. À medida em que se sobe na hierarquia e na escala sócio-cultural as agressões tornam-se mais sutis, sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar³.

Este estudo investigou a frequência dos diferentes atos negativos¹¹, que se constituem em situações de vivências de humilhação, relacionados ao assédio moral no trabalho, o perfil dos perpetradores, bem como a média de atos negativos conforme sua associação com dados sócio-demográficos e ocupacionais de trabalhadores inseridos em uma empresa do setor de serviços, especializada em serviços de limpeza.

MÉTODOS

População e desenho de estudo

Trata-se de um estudo de corte transversal realizado com dados primários de trabalhadores do setor de serviços, especializada em limpeza em um município baiano, realizado entre junho e julho de 2008. A pesquisa pode ser considerada de caráter exploratório considerando o contexto incipiente de investigações no campo da epidemiologia, sobre o tema.

Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por pessoas previamente treinadas, selecionadas por meio de entrevista. Seis graduandos de psicologia da Universidade Federal da Bahia foram selecionados. Os estudantes encontravam-se cursando entre o quinto e o nono semestre. Previamente à coleta, os entrevistadores assistiram a uma apresentação sobre assédio moral no

trabalho. Após discussão sobre o tema a ser pesquisado, os graduandos receberam o projeto de pesquisa, aplicaram entre eles os questionários e expuseram as dúvidas e questionamentos sobre o estudo e o instrumento a ser utilizado. A aplicação da pesquisa teve a duração de um mês (entre 11 de junho e 11 de julho de 2008). Semanalmente, era realizada uma reunião para discussão sobre a aplicação do questionário e homogeneização de condutas e conceitos. Em média eram realizadas seis entrevistas por turno, com duração média de 30 minutos para cada trabalhador. A aplicação do instrumento foi feita nos locais de trabalho dos indivíduos. Antes do início da aplicação os entrevistadores consultavam o(a) trabalhador(a) sobre o interesse em participar da pesquisa. Para que não houvesse comprometimento do cumprimento das tarefas diárias, aproximadamente 10% dos questionários foram auto-aplicados, em um espaço físico destinado para esse fim, dentro da empresa, com a supervisão e leitura dos entrevistadores, sem a presença de membros da empresa. Invariavelmente, antes da aplicação do questionário os entrevistadores liam para os trabalhadores o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE. Como a pesquisa estava sendo feita com o consentimento da empresa, a recusa dos trabalhadores à aplicação foi baixa. Os trabalhadores, entretanto, não se sentiam à vontade para negar a participação no estudo. Alguns ao serem entrevistados demonstravam a recusa por meio de negativas a todos os questionamentos feitos. Portanto, as respostas às questões que se apresentaram em branco não foram caracterizadas como dado “ignorado”, mas como “não respondeu”.

A cada pergunta sobre atos negativos o entrevistado deveria responder a respeito da frequência da exposição nos últimos seis meses, como: “*nunca*”, “*de vez em quando*”, “*mensalmente, semanalmente*” ou “*diariamente*”. Considerou-se nesta análise, caso, qualquer resposta positiva aos comportamentos negativos. Para análise da consistência interna do QuAN aplicado à população do estudo calculou-se o Alpha de Cronbach (α) este teste é expresso pelo coeficiente de correlação ao quadrado (R^2) considerando-se o intervalo de valores possíveis (0-1) e a complexidade das respostas obtidas. Evidenciou-se um resultado bastante satisfatório, de 0,95, o que demonstra que as respostas apresentaram padrões de consistência interna bastante aceitáveis em comparação ao limite inferior de 0,70.

Análise dos dados

Todas as informações foram transportadas para o programa EPI-INFO versão 6.03¹⁶ e Stata 9.0¹⁷. A análise dos dados foi desenvolvida em etapas distintas: inicialmente, foi estimada a

frequência dos diversos atos negativos, de acordo com o sexo dos trabalhadores. Em seguida, utilizou-se a Análise Fatorial de Correspondências Múltiplas AFCM¹⁸, uma técnica multivariada de análise descritiva e exploratória que proporciona o estudo de relações simultâneas entre diversas categorias de um conjunto de variáveis qualitativas. A apresentação dos resultados da AFCM é feita mediante gráficos, chamados de planos fatoriais. Nestes planos, visualizam-se as principais inter-relações entre os estratos de cada uma destas variáveis e a sua relação com todos os demais estratos. A proximidade entre dois ou mais pontos indica que o número de pessoas que responderam positivamente para estes dois ou mais de dois estratos são mais numerosos que o número de respostas positivas a se obter de uma partição proporcional. Finalmente, obteve-se a média de atos negativos por indivíduo, considerando a soma do número de respostas positivas de cada sujeito, dividido pelo número total de sujeitos (780). Para comparação das médias entre os grupos utilizou-se o teste *t de student*, sendo que para as variáveis com mais de dois estratos foi utilizada a análise de variância ANOVA^{19,20}. **Aspectos éticos da pesquisa**

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa do Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia. A empresa foi previamente contratada e houve a apresentação do projeto de pesquisa para banca examinadora. A leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE era procedida para que só após a assinatura do documento pudessem dar início à pesquisa. Para cada entrevistado fornecia-se a informação sobre a possibilidade de suporte médico no ambulatório da empresa em primeira instância, caso algum tipo de sintoma desencadeado pelas lembranças dos eventos pudesse ocorrer.

RESULTADOS

Verificou-se um total de 332 trabalhadores entre os 780 entrevistados, com algum relato de assédio moral no trabalho, considerando a frequência semanal ou diária do evento, nos últimos seis meses, anteriores à entrevista. A prevalência estimada, portanto, foi de 42,6% (IC:39,1 - 46,1).

Identificaram-se 4.369 relatos de situações de humilhação, com uma média de 5,6 atos por trabalhador. A análise da frequência dos atos negativos (Tabela 1) revelou que “sofrer supervisão excessiva do seu trabalho” foi o ato mais relatado pelos trabalhadores (41,7%). Em

segundo e terceiro lugar, respectivamente, estiveram os atos “Ser constantemente lembrado dos seus erros e omissões” (35,5%) e “Não repassarem informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho” (33,5%). Dentre os entrevistados, 231 trabalhadores, 29,8% relataram exposição relacionada a “Ser humilhado ou ridicularizado em relação ao trabalho” e 186 pessoas (24,0%) referiram “Ser alvo de gritos ou agressividade gratuitas”. Como ato menos frequente verificou-se “Ser ameaçado de violência ou abuso físico ou ser alvo de violência real” (8,9%).

Ao se analisar separadamente a frequência de atos negativos de acordo com o sexo dos trabalhadores, verifica-se que, entre homens e também mulheres os atos mais comuns foram relativos a assédio moral relacionado ao próprio trabalho (Tabela 1). Os atos negativos “Retirar áreas ou tarefas da sua responsabilidade sendo substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples” e “Ser solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido” foram os mais frequentemente relatados entre os homens, estas associações foram estatisticamente significantes (Tabela 1).

A Análise Fatorial de Correspondências Múltiplas foi realizada de modo exploratório para identificação do perfil de respostas dos trabalhadores em relação ao QuAN (Figura 1). Esta técnica se baseou na escolha dos dois primeiros eixos para análise de correspondência entre as variáveis. No quadrante superior se concentraram 11 respostas sobre vivência de assédio mais relacionadas a aspectos pessoais dos indivíduos como “Ser ignorado”, “Ser alvo de gritos e agressividades”, “Comentários ofensivos”, “Sarcasmos e ofensas”. Ainda neste quadrante identifica-se uma correspondência mais estreita entre duas questões relativas a vivências de ameaças sofridas no trabalho. No quadrante inferior se concentraram 11 respostas de vivências de assédio mais relacionadas às práticas de trabalho, a exemplo de “Supervisão excessiva do trabalho”, “Opiniões e pontos de vista ignorados”, “Humilhações relacionadas ao trabalho” e “Críticas persistentes sobre o trabalho desempenhado”. Todos os casos de respostas negativas se concentraram à esquerda do eixo vertical.

Dos 332 trabalhadores assediados 159 (47,9%) revelaram o sexo dos sujeitos por eles considerados como perpetradores, 117 (73,6%) eram do sexo masculino e 31 (19,5%) relataram que eram assediados tanto por pessoas do sexo masculino como do sexo feminino (Tabela 3). No que se refere à posição hierárquica dos perpetradores 151 (45,5%) responderam a este questionamento. Dentre os respondentes 57 (37,8%) referiram terem sido

assediados pelas chefias, 50 (33,1%) relataram o terem sido por colegas e 29 (19,2%) por pessoas em várias posições hierárquicas na empresa (Tabela 2).

Nas Tabelas 3 e 4 apresentam-se os casos analisados pelas médias de respostas positivas às situações de assédio moral no trabalho independentemente da frequência observada, se de vez em quando, mensalmente, semanalmente ou diariamente. Para esta análise dividiram-se as respostas relacionadas ao assédio mais voltado aos aspectos pessoais e ao assédio voltado aos aspectos profissionais. Nota-se que a média de respostas positivas relacionadas aos aspectos ocupacionais foi maior em todas as variáveis analisadas.

Quando se analisam apenas as médias de respostas aos atos negativos relacionados aos aspectos ocupacionais verifica-se que os indivíduos do sexo masculino, trabalhadores com até 34 anos de idade, pessoas com nível superior ou com o segundo grau, aqueles que recebiam até um salário mínimo e os não imigrantes apresentaram médias de respostas mais elevadas, todos os achados citados foram estatisticamente significantes. Ao se analisarem as variáveis ocupacionais verifica-se que os trabalhadores que negaram satisfação com o trabalho, que possuíam desejo de mudar de profissão, que referiram desejo de mudar de empresa, que realizavam três ou mais horas extras diárias, trabalhadores com ritmo de turnos variados e com tempo insuficiente para iniciar e terminar uma tarefa apresentaram médias mais elevadas de respostas positivas aos atos negativos, dados também estatisticamente significantes (Tabelas 3 e 4).

Em síntese, os indivíduos com relatos mais frequentes de exposição ao assédio moral mais voltado aos aspectos pessoais eram jovens até 34 anos, aqueles que não referiram satisfação com o trabalho, que desejavam mudar de empresa, com frequência de duas horas extras semanais, e sem tempo para iniciar e terminar uma tarefa foram os que apresentaram as médias mais altas de respostas aos atos negativos ($p < 0,05$) (Tabelas 3 e 4).

No que se refere aos setores analisados, embora as comparações não tenham sido estatisticamente significantes, observa-se que os atos negativos relacionados ao plano pessoal foram mais comuns entre os trabalhadores operacionais do que os administrativos (Tabela 4), setor no qual, é provável se encontrar a maior quantidade de sujeitos inseridos em atividades mais qualificadas.

DISCUSSÃO

Os atos negativos relatados com maior frequência pelos trabalhadores da empresa analisada no presente estudo estão em consonância com os achados de pesquisas brasileiras pregressas^{7,10}. A média de relatos de exposição a atos negativos foi maior entre os homens do que entre as mulheres, dado que diverge de investigação realizada com trabalhadores também do setor de serviços, porém, inseridos em atividades bancárias¹⁰, em que também foram calculadas as médias de respostas positivas aos atos negativos.

Médias elevadas de relatos de exposição a atos negativos entre homens, entretanto, não significam necessariamente que eles reconheçam tais experiências como situações de de assédio moral no trabalho. Estudos sobre a psicopatologia e psicodinâmica do trabalho apontam para as chamadas estratégias de defesa, que se constituem em alternativas utilizadas pelos trabalhadores contra o sofrimento vivenciado nos ambientes de trabalho. Para continuarem a viver e manterem-se psicologicamente estáveis no trabalho, adotam comportamentos de negação e banalização das circunstâncias laborais adversas^{21,22}.

Em um estudo sobre as diferenças de gênero na prevalência e nas formas e percepções do assédio moral no trabalho⁸ postulou-se que a relação entre o assédio e gênero pode ser estudada primeiro, em termos de papel social, em que as mulheres são vistas como mais vulneráveis e com menor capacidade para revidar as agressões e, segundo, em termos de percepção individual, quando, por se perceberem impotentes diante das agressões, sentem-se mais frequentemente intimidadas e assim caracterizam, com mais facilidade do que os homens, os eventos como assédio moral.

O entendimento do processo gerador das situações de constrangimento evidenciadas nesta pesquisa suscita uma reflexão sobre o contexto sócio-econômico brasileiro. O aumento do desemprego na década de 90 e, especialmente, a sua estagnação num nível elevado por quase duas décadas resultaram em efeitos devastadores sobre as condições de desenvolvimento do mercado de trabalho brasileiro e, particularmente, sobre a distribuição desigual do poder entre trabalhadores e patrões²³. O medo de desemprego, a imposição de ritmos intensos de trabalho e as estratégias de incremento da produção pautadas na exploração ao extremo da força de

trabalho se configuram em aspectos econômicos e históricos também presente na rede de causalidade geradora dos atos assediadores.

No que diz respeito ao perfil dos sujeitos considerados perpetradores, identificaram-se mais frequentemente pessoas do sexo masculino e aquelas em cargos de chefia, dados que também são confirmados por estudos epidemiológicos brasileiros^{7,10} realizados com trabalhadores de diversas atividades ocupacionais⁷ e especificamente com bancários. Na Europa, as pesquisas também têm atribuído à violência psicológica a indivíduos situados em cargos hierarquicamente superiores e aos homens.^{24,25}

Em que pese questões de poder, em que estão em jogo representações sociais e papéis dos sujeitos na sociedade ocidental, considera-se restrito o enfoque centrado apenas na figura do chefe tirânico ou do mentor solitário¹. Alguns aspectos acerca da forma como o trabalho está organizado podem estimular ou evitar a ocorrência de práticas assediadoras no trabalho²⁶. Sistemas de punição e recompensas, estímulo à competitividade, juntamente com a ameaça da perda do emprego, fragilizam os vínculos interpessoais e tornam o cenário favorável ao uso da violência psicológica. Deste modo, atos de violência podem ser praticados sob forma de estratégias defensivas, que insensibilizam os sujeitos contra o sofrimento²². Estudos franceses se referem à banalização do mal, algo disseminado nas organizações, nas quais os sujeitos se vêem impedidos de atuar corretamente, constrangidos por métodos e regulamentos incompatíveis entre si²². Os comportamentos viris podem gerar atitudes hostis e provocadoras nos ambientes de trabalho, principalmente entre os cargos com maior poder decisório.

Ao buscar entender o contexto organizacional da empresa analisada, verificou-se que a organização era marcada por um *turn over* alto, um controle rígido dos processos produtivos e a intensificação da produção. A supervisão excessiva do trabalho, a rememoração excessiva dos erros, relatada pela maioria dos trabalhadores, expressa uma intolerância às cobranças de produtividade em um cenário de enxugamento do quadro funcional, que têm exigido “o fazer mais com menos”²⁷.

A associação do assédio moral a fatores ligados à organização do trabalho, entretanto, pode gerar análises mais globais acerca do problema. Em um estudo com grupos focais, evidenciou-se que diferentes comportamentos no local de trabalho, são percebidos como assédio moral pelos trabalhadores, diferindo das definições padronizadas até então para o

termo²⁸. O assédio nesta visão seria algo mais organizacional do que individual. Sua exposição estaria relacionada com o sistema de poder da organização, mais do que às diferenças de *status* entre os indivíduos.

Além disso, nem sempre os trabalhadores associam necessariamente um ato negativo como assédio moral no trabalho. No estudo realizado com 218 trabalhadores no Ceará, o ato negativo mais citado – “ser alvo de gritos e agressividade gratuita”, na maioria das vezes, não foi interpretado como comportamento assediador, por representar algo comum, banal e rotineiro nos ambientes de trabalho¹⁰.

Na análise dos dados sócio-demográficos dos trabalhadores investigados no presente estudo ficou evidenciado um perfil marcado por condições sociais desfavoráveis como baixa escolaridade, baixos salários, baixos níveis de satisfação com a empresa e precárias condições de trabalho. A maioria dos sujeitos encontrava-se sob altas exigências de produção, com controle dos desempenhos e sobrecarga de trabalho. Ainda assim, 58% negou apresentar qualquer situação de assédio moral no trabalho. Em uma pesquisa realizada pela força-tarefa do Reino Unido²⁹ identificou-se que quanto maior o nível educacional dos trabalhadores, maior a probabilidade de distinção entre o que é e o que não é aceitável no ambiente de trabalho e de referirem isto como fonte de insatisfação.

Finalmente, não se pode atribuir à prática dos atos relacionados ao assédio moral, simplesmente a atributos pessoais ou de políticas organizacionais. A superação deste problema passa pelo resgate da análise das relações de trabalho em um nível mais abrangente, cenário em que se percebe atualmente o trabalho como algo destituído de sentido e subjetividade, não sendo assim mais realizado para si, nem para o bem da coletividade, mas para atender simplesmente a necessidades de consumo de outrem³⁰.

As limitações existentes neste estudo fazem com que os resultados sejam analisados com cautela. A aplicação da pesquisa dentro da empresa pode ter causado subestimações dos resultados, por possíveis sentimentos de medo de realizar situações vivenciadas, por razões relacionadas a dificuldade de acesso à pesquisa em função dos turnos de trabalho e da distância de alguns postos de apoio. O desenho de estudo impediu a análise do processo escalar, o qual caracteriza o assédio moral no trabalho. A utilização de um método quantitativo restringe a análise do fenômeno em todas as suas nuances e dimensões.

CONCLUSÃO

Este estudo demonstrou que embora não classificados isoladamente como assédio moral no trabalho, as atitudes ofensivas incidem de forma diferente entre os sujeitos, com direcionamentos para o plano pessoal e ocupacional. O padrão de sujeitos perpetradores correspondeu ao encontrado em pesquisas anteriores. Estudos que utilizem dados estruturados, mas também informações de cunho qualitativo poderão auxiliar no entendimento dos múltiplos fatores envolvidos na manutenção deste evento nas organizações.

Tabela 1. Distribuição da frequência de atos negativos, relativos a assédio moral no trabalho, de acordo com o sexo dos trabalhadores, em uma empresa do setor de serviços, 2008

Atos	Sexo				Total	
	Masculino		Feminino		N=775	%
	n=662	P=85,4	n=113	P=14,6		
Sofrer supervisão excessiva do trabalho	276	41,7	47	41,6	323	41,7
Ser constantemente lembrado dos seus erros e omissões	243	36,7	32	28,3	275	35,5
Ter suas opiniões e pontos de vista ignorados	230	34,7	31	27,4	261	33,7
Não repassarem informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho	228	34,4	32	28,3	260	33,5
Ser exposto a uma carga de trabalho excessiva	220	33,2	32	28,3	252	32,5
Retirar áreas ou tarefas da sua responsabilidade sendo substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples*	214	32,3	22	19,5	236	30,5
Ser solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido *	209	31,6	24	21,2	233	30,1
Ser humilhado ou ridicularizado em relação ao trabalho	203	30,7	28	24,8	231	29,8
Ser alvo de brincadeiras de mau gosto “pegadinhas”	178	26,9	31	27,4	209	27,0
Ser alvo de boatos ou rumores	177	26,7	29	25,7	206	26,6
Receber críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço	172	26,0	31	27,4	203	26,2
Ser pressionado a não reclamar um direito	179	27,0	22	19,5	201	25,9
Ser obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência	169	25,5	28	24,8	197	25,4
Ser alvo de gritos ou agressividade gratuita	159	24,0	27	23,9	186	24,0
Ser alvo de comentários ofensivos sobre a sua pessoa, suas atitudes ou sobre sua vida privada	155	23,4	21	18,6	176	22,7
Ser ignorado ou recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação	139	21,0	19	16,8	158	20,4
Ser alvo de alegações sem fundamento	126	19,0	18	15,9	144	18,6
Submeteram você a sarcasmos ou foi alvo de brincadeiras excessivas	119	18,0	22	19,5	141	18,2
Ser alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem	111	16,8	20	17,7	131	16,9
Ser ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”	95	14,4	17	15,0	112	14,5
Deram-lhe sinais ou dicas de que deveria pedir demissão ou largar o trabalho	96	14,5	13	11,5	109	14,1
Ser ameaçado de violência ou abuso físico ou ser alvo de violência real	62	9,4	7	6,2	69	8,9

N=Número da população de estudo; P=Porcentagem (%).

Observação: Diferenças nos subtotais se devem a dados perdidos. * P-valor<0,05 (Teste Qui-quadrado de Pearson).

Tabela 2. Perfil dos perpetradores de atos negativos, segundo o sexo e situação hierárquica, em uma empresa do setor de serviços.

Perfil do perpetrador	N=332	%
Sexo		
Masculino	117	73,6
Feminino	11	6,9
De ambos os sexos	31	19,5
Cargo		
Colega	50	33,1
Chefe	57	37,8
Subordinado	15	9,9
Pessoas em várias posições na empresa	29	19,2

N=Número da população de estudo.

Observação: Diferença nos subtotais se deve a dados perdidos.

Figura 1. Representação do agrupamento de variáveis que compõem o assédio moral, através do gráfico do primeiro plano fatorial.

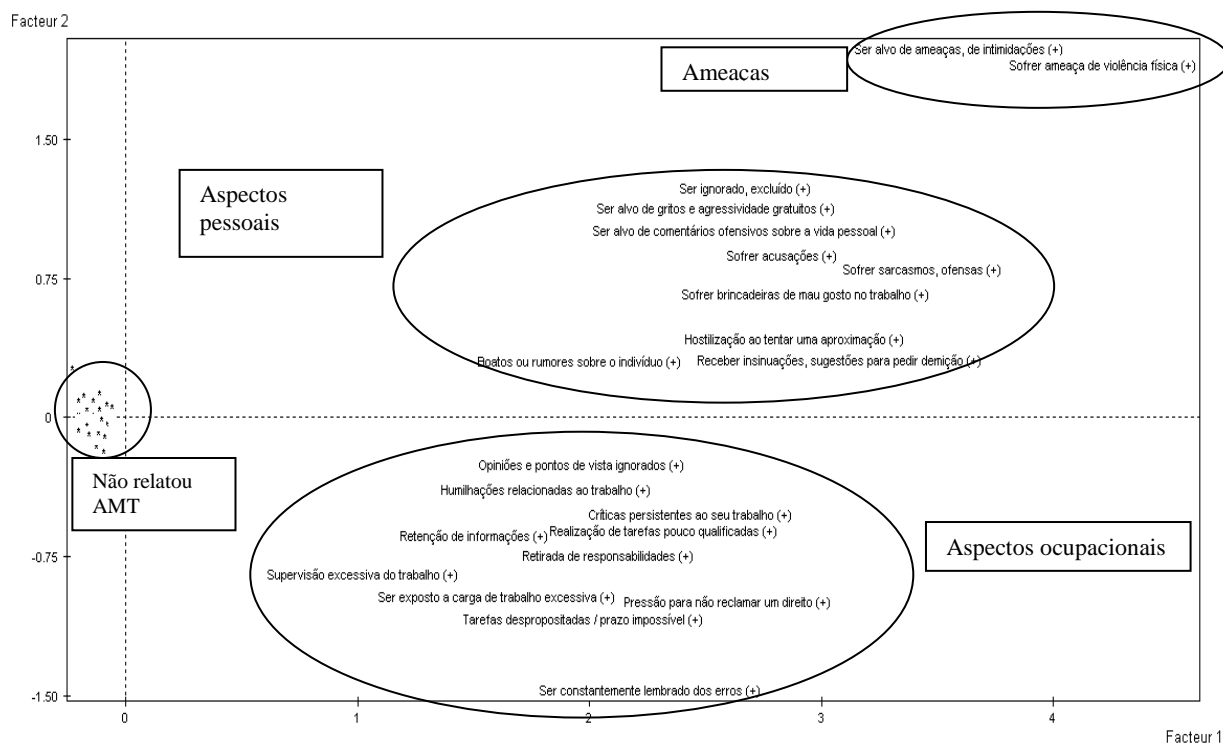


Tabela 3. Média de respostas positivas aos atos negativos de caráter ocupacional e pessoal, de acordo com características sócio-demográficas da população de estudo (n=780).

Variáveis	Assédio moral					
	Pessoal		Ocupacional		Total	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Sexo						
Masculino	2,14	2,58	3,54	3,03	5,68	5,17
Feminino	1,98	2,54	2,91	2,74	4,89	4,95
	P ¹ =0,5459		P ¹ =0,0397		P ¹ =0,1333	
Idade						
18 – 34 anos	2,48	2,69	3,97	3,06	6,44	5,28
35 – 64 anos	1,66	2,31	2,79	2,75	4,45	4,63
	P ¹ <0,0001		P ¹ <0,0001		P ¹ <0,0001	
Cor da pele						
Não negros	2,02	2,58	3,45	3,06	5,47	5,11
Negros	2,16	2,60	3,46	3,00	5,62	5,18
	P ¹ =0,6348		P ¹ =0,9754		P ¹ =0,7976	
Estado Civil						
Solteiro/viúvo	2,06	2,59	3,52	2,95	5,58	5,12
Casado/outra situação conjugal	2,17	2,57	3,41	3,03	5,58	5,16
	P ¹ =0,5755		P ¹ =0,6136		P ¹ =0,9890	
Grau de educação						
Analfabeto	0,58	0,79	1,75	1,48	2,33	1,87
1º grau	2,05	2,54	3,25	3,00	5,29	5,12
2º grau	2,25	2,63	3,67	3,01	5,91	5,19
Nível superior	2,49	3,01	4,09	3,14	6,58	5,67
	P ² =0,1048		P ² =0,0253		P ² =0,0302	
Renda mensal por pessoa						
Até um salário mínimo	2,25	2,63	3,64	3,14	5,90	5,34
Acima de um salário mínimo	1,93	2,48	3,16	2,76	5,09	4,79
	P ¹ =0,0848		P ¹ =0,0246		P ¹ =0,0286	
Imigrante						
Não	2,21	2,57	3,65	3,03	5,86	5,18
Sim	1,95	2,66	2,98	2,91	4,93	5,11
	P ¹ =0,2043		P ¹ =0,0050		P ¹ =0,0232	
Chefe da família						
Sim	2,16	2,63	3,46	3,05	5,62	5,24
Não	2,01	2,42	3,42	2,82	5,43	4,80
	P ¹ =0,4812		P ¹ =0,8848		P ¹ =0,6616	

DP = Desvio-padrão.

¹ P-valor obtido através do teste t de Student. P-valor obtido através da Análise de Variância (ANOVA).

Tabela 4. Média de respostas positivas aos atos negativos de caráter ocupacional e pessoal, de acordo com características ocupacionais da população de estudo (n=780).

Variáveis	Assédio moral				Total	
	Pessoal		Ocupacional		Média	DP
	Média	DP	Média	DP		
Setor em que trabalha						
Administrativo	1,65	2,27	3,43	3,00	5,09	5,04
Operacional	2,14	2,58	3,44	3,00	5,58	5,14
	P ¹ =0,3719		P ¹ =0,9877		P ¹ =0,6480	
Tipo de trabalho						
Mais qualificado	2,28	2,72	3,14	2,87	5,70	4,91
Menos qualificado	2,10	2,55	3,45	3,02	5,55	5,17
	P ¹ =0,5300		P ¹ =0,9152		P ¹ =0,8005	
Tempo de trabalho na função atual						
Até três anos	2,28	2,70	3,58	3,13	5,86	5,42
Acima de três anos	1,99	2,48	3,34	2,88	5,34	4,91
	P ¹ =0,1239		P ¹ =0,2837		P ¹ =0,1626	
Tempo de trabalho na empresa						
Até três anos	2,21	2,66	3,54	3,12	5,75	5,40
Acima de três anos	2,03	2,50	3,36	2,88	5,39	4,88
	P ¹ =0,3264		P ¹ =0,3925		P ¹ =0,3239	
Satisfação com o trabalho						
Sim	1,92	2,47	3,16	2,82	5,07	4,86
Não	3,04	2,89	4,72	3,42	7,76	5,86
	P ¹ <0,0001		P ¹ <0,0001		P ¹ <0,0001	
Desejo de mudar de profissão						
Sim	2,33	2,65	3,79	3,05	6,11	5,23
Não	1,43	2,27	2,21	2,49	3,64	4,45
	P ¹ <0,0001		P ¹ <0,0001		P ¹ <0,0001	
Desejo de mudar de empresa						
Sim	2,82	2,87	4,52	3,14	7,34	5,50
Não	1,69	2,30	2,75	2,71	4,45	4,61
	P ¹ <0,0001		P ¹ <0,0001		P ¹ <0,0001	
Horas de trabalho por dia						
Menos de oito	1,87	2,41	3,33	2,98	5,20	4,99
Oito	2,15	2,63	3,51	3,03	5,66	5,21
Acima de oito	2,24	2,58	3,33	2,94	5,57	5,14
	P ² =0,5439		P ² =0,7409		P ² =0,7322	
Frequência de horas extras semanais						
Nenhuma	1,93	2,54	3,28	3,03	5,21	5,14
Uma	2,39	2,68	3,38	2,98	5,76	5,31
Duas	2,79	2,83	3,45	3,26	6,24	5,80
Três ou mais	2,68	2,62	4,19	2,75	6,87	4,89
	P ² =0,0089		P ² =0,0245		P ² =0,0105	
Turno de trabalho						
Administrativo/manhã e tarde	2,08	2,58	3,34	2,94	5,42	5,10
Noturno/passa das 22 horas	1,97	2,26	2,95	2,62	4,92	4,40
Variado	2,60	2,76	4,64	3,45	7,24	5,68
	P ² =0,2013		P ² =0,0003		P ² =0,0055	
Tempo para iniciar e finalizar tarefa tem sido suficiente						
Sim	1,86	2,39	2,99	2,73	4,85	4,67
Não	3,21	3,05	5,24	3,35	8,45	5,97
	P ¹ <0,0001		P ¹ <0,0001		P ¹ <0,0001	

DP = Desvio-padrão.

¹ P-valor obtido através do teste t de Student.

² P-valor obtido através da Análise de Variância (ANOVA).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Soboll LAP. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2008.
2. OIT – Organização Internacional do Trabalho. Chappell D, Di Martino V. Violence at work.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/violwk/violwk.pdf>.
(acessado em 1/Fev/2007).
3. Hirigoyen, MF. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.
4. Zapf D, Einarsen S. Individual Antecedents of Bullying: victims and perpetrators. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf, Cooper C. Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practices. Ed. Taylor and Francis; 2003. p. 165-83.
5. Hoel H, Einarsen S, Cooper CL. Organizational effects of bullying. In. Einarsen S, Hoel H, Zapf, Cooper C. Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practices. Ed. Taylor and Francis; 2003. p. 145-61
6. Heloani JR. Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas; 2007.
7. Barreto MMS. Assédio moral a violência sutil no trabalho. [Tese de Doutorado]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2005.
8. Salin D. The significance of gender in the prevalence, forms, and perceptions of workplace bullying. **Nordiske Organisasjonsstudier** 2003; **5**:30-50
9. Liefoghe APD, Davey KM. Accounts of workplace bullying: The role of the organization, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2001; **10**: 375-92
10. Maciel RH et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicol. Soc.* 2007; **3**
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=pt&nrm=iso. (acessado em 21/Mar./2009).
11. Einarsen S, Hoel H. The negative acts questionnaire: development, validation and revision of a measure of bullying at work. In: Proceedings of the 10th European Congress on Work and Organisational Psychology: Globalization – Opportunities and Threats, Prague, Czech Republic: 2001.
12. Santos TLF. Coletores de lixo: a ambigüidade do trabalho na rua. Brasília: FUNDACENTRO; 1999.

13. Ayres JRCM, França Jr. I, Calazans GJ, Saletti Filho HC. O conceito de vulnerabilidade e as práticas de saúde: novas perspectivas e desafios. In: Czeresnia D, Freitas CM, organizadores. Promoção da saúde: conceitos, reflexões, tendências. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2003. p 117-39.
14. Lucca SR, Mendes, R. Epidemiologia dos acidentes do trabalho fatais em área metropolitana da região sudeste do Brasil, 1979-1989. Rev. Saúde Pública 1993; 27:3. http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101993000300003&lng=en&nrm=iso. (acessado em 13/Jan/ 2009).
15. Soares, Les bleus à l'âme : le harcèlement psychologique chez les cols bleus de la ville de Montréal. Université du Québec à Montréal. École des Sciences de la Gestion Département D'organisation et ressources humaines, 2006.
16. Dean AG, Dean JA, Coulombier D, Brendel KA, Smith DC, Burton AH, et al. Epi Info, version 6: a word processing, database, and statistics program for epidemiology on microcomputers. Atlanta: Centers for Disease Control and Prevention; 1994.
17. STATA STATISTICAL SOFTWARE [CD-ROM]. 2003. (Computer Program, Version 9).
18. STATSOFT. Eletronic text book. <http://sunsite.univie.ac.at/textbooks/statistics/stathome.html> (acessado em 19/Nov/ 2008)
19. Kleinbaum DG, Laurence LK, Morgenstern H. Epidemiologic research: principles and quantitative methods. Van Nostrand Reinhold, 1982, p.183-93.
20. Szklo M, Nieto FJ. Epidemiology: beyond the basis. Maryland: Aspen Publisher, 2000. (Publication 495).
21. Dejours C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas; 1994.
22. Dejours C. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: Editora da FGV; 1999.
23. Borges A. Mercado de trabalho: mais de uma década de precarização. In: Druck, Graça, Franco, Tânia organizadoras. A perda da razão social do trabalho. Terceirização e Precarização. Autores: Ângela Borges.[et al.]. – São Paulo : Boitempo, 2007 240p..
24. Einarsen S, Skogstad A. Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology 1996; 2: 185-201.
25. Matthiesen SB; Einarsen S. Perpetrators and targets of bullying at work: role stress and individual differences. Violence Vict 2007; 22:735-53,

26. Soboll LAP. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2008.
27. Heloani, R. Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas.
28. Liefvooghe, APD, Davey KM. 'Accounts of workplace bullying: the role of the organization'. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2001;10: 375-92
29. HSA - Health and Safety Authority. *Dignity at Work - the Challenge of Workplace Bullying*. Report of the Taskforce on the Prevention of Workplace Bullying, The Stationary Office, Dublin, UK, 2001.
<http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/bullyingtaskforce.pdf>. (acessado em jun/2006).
30. Freitas MI. Assédio Moral no Trabalho: fatores determinantes. Salvador, 18 de set. 2006. Palestra proferida no Seminário: O Mundo do Trabalho e o Assédio Moral - Faculdade Ruy Barbosa.

ARTIGO III

Assédio moral no trabalho e sua associação com Transtornos Mentais Comuns

Workplace bullying and Common Mental Disorders

Eliane Sales¹

¹ Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Brasil.

Correspondência para:

Eliane Cardoso Sales

Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia

Rua Basílio da Gama S/N CEP- 40110-040 Canela, Salvador, Bahia, Brasil - CEP: 40110-040

e-mail: eliane_cs@ig.com.br

☎(071- 3263-7409/7410 / Cel. 8227-7023

RESUMO

Os transtornos mentais comuns (TMC) atingem parcela importante da população e se configuram em um problema de saúde pública no Brasil. A caracterização dos sintomas contempla sensações de fadiga, insônia, dificuldade de concentração, dentre outras queixas somáticas. Determinadas características do trabalho, assim como condições de vida, têm sido apontadas como possíveis fatores de riscos para a ocorrência de transtornos mentais, entre trabalhadores. Os aspectos psicossociais do trabalho, entre eles a violência psicológica e o assédio moral no trabalho, têm sido apontados como fatores contributivos para o aumento do sofrimento mental entre os trabalhadores. **Objetivos:** este estudo objetivou avaliar a associação entre assédio moral no trabalho e os Transtornos Mentais Comuns entre trabalhadores de uma empresa do setor de serviços, especializada em serviços de limpeza, na Bahia. Realizou-se um estudo de corte transversal, com uma amostra de conveniência de 780 trabalhadores. Foi aplicado um questionário com perguntas sobre características sociodemográficas e ocupacionais. O Questionário de Atos Negativos QuAN foi utilizado para avaliar a prevalência de Assédio Moral no Trabalho. Para a ocorrência de Transtornos Mentais Comuns utilizou-se o Self Report Questionnaire SRQ-20. **Resultados:** realizou-se análise univariada, estratificada, e multivariada (análise de regressão logística múltipla). A prevalência global de transtornos mentais comuns foi de 30,5%. Prevalências mais elevadas de transtornos mentais foram observadas entre pessoas com renda mensal familiar de até um salário mínimo, entre agentes de limpeza e coletores de lixo, aqueles insatisfeitos com o trabalho, que desejavam mudar de empresa e que referiram não ter tempo suficiente para iniciar e terminar uma tarefa. Achados obtidos na regressão logística revelaram associação entre assédio moral no trabalho e TMC (RP: 2,28; IC: 1,82–2,84). O tempo na empresa foi identificado como variável de interação. Após ajuste da associação pelas variáveis sexo, escolaridade, renda, local de nascimento, cargo, tipo de trabalho, satisfação com o trabalho, desejo de mudar de empresa e tempo suficiente para iniciar e finalizar a tarefa, através da regressão logística múltipla encontrou-se RP=3,71; IC:2,15–6,40 para os trabalhadores assediados moralmente e que possuíam menos de três anos na empresa. **Conclusão:** os achados revelam a existência do assédio moral no trabalho na empresa, bem como a sua repercussão na saúde mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: assédio moral no trabalho, transtornos mentais comuns, serviços de limpeza

ABSTRACT

Common mental disorders (CMD) affect a significant part of the population and are considered a public health problem in Brazil. The characterization of the symptoms includes fatigue, insomnia, difficulty concentrating, among other somatic complaints. Certain work characteristics as well as living conditions have been identified as potential risk factors for the occurrence of mental disorders among workers. The psychosocial aspects of work, including psychological violence and workplace bullying have been identified as factors which contribute to the increase in mental distress among employees. **Objectives:** this study aims to evaluate the association between bullying at work and common mental disorders among workers from a company in the sector of services, specialized in cleaning services, in Bahia. It was a cross-sectional study of a convenience sample of 780 workers. A questionnaire on socio-demographic and occupational characteristics was applied. The Brazilian version of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) was used to assess the prevalence of bullying at work. For the occurrence of common mental disorders, the Self Report Questionnaire SRQ-20 was used. **Results:** three kinds of analyses were carried out: the univariate, stratified and multivariate (multiple logistic regression analysis). The overall prevalence of common mental disorders was 30.5%. Higher prevalence of mental disorders were found among people whose income was of up to a minimum wage, cleaning servants, sanitation workers, Those who were dissatisfied with the work, those who wanted to get another job and still those who reported not having enough time to accomplish a task. Findings in the logistic regression revealed an association between bullying at work and TMC (PR: 2.28, CI: 1,82-2,84). The time the employee has been working in the company was identified as a variable of interaction. After adjusting the association by sex, education, income, place of birth, position, type of work, work satisfaction, desire to work somewhere else and enough time to accomplish the job, through multiple logistic regression, a PR = 3.71, CI :2,15-6, 40 was found for bullied workers and those that had been working in that company for less than three years. **Conclusions:**the findings reveal the existence of workplace bullying in the enterprise and its impact on workers' mental health.

Keywords: workplace bullying, common mental disorders, cleaning services

INTRODUÇÃO

O comprometimento da saúde mental, em graus variados de complexidade e duração, contribui, consideravelmente, no peso da morbidade da população geral, e no aumento de absenteísmo e acidentes de trabalho nas empresas¹. Em uma estimativa recente, identificou-se que 29% da população brasileira sofre de algum tipo de transtorno mental, dentre estas 23% apresenta transtornos não psicóticos².

A literatura científica tem evidenciado a importância do trabalho enquanto um fator estruturante do psiquismo e do processo saúde/doença mental^{3,4}. Para a Psicodinâmica do Trabalho esta categoria é uma fonte inesgotável de paradoxos, na medida em que gera terríveis processos de alienação, mas também pode ser um potente instrumento a serviço da emancipação, da aprendizagem, da experimentação e da solidariedade⁵.

Processos ligados à violência psicológica no trabalho têm inibido os efeitos benéficos do trabalho, a exemplo do assédio moral, o qual é atualmente apontado como um dos geradores de sofrimento mental entre os sujeitos, nos ambientes laborais^{6,7,8}. Em uma coorte prospectiva analisada na Finlândia⁹ com 8.104 trabalhadores identificou-se uma clara relação cumulativa entre assédio e incidência de depressão (OR 4,2% 95% IC 2,0 8,6). No Brasil, em uma pesquisa de base nacional, onde foram analisados 2480 trabalhadores assediados moralmente, evidenciaram-se entre eles sentimentos de baixa auto-estima, desmotivação e déficits de memória⁶. Tais expressões do sofrimento podem ser caracterizadas como Transtornos Mentais Comuns, entre eles se inscrevem sintomas como fadiga, irritabilidade, insônia, déficits de memória, dificuldade de concentração e queixas somáticas¹⁰.

No que se refere ao contexto no qual esta pesquisa foi desenvolvida, apesar da diversidade de cargos existentes na empresa estudada, a maioria do quadro funcional é constituída de agentes de limpeza, varredores, coletores e serventes de aterro. A relação de terceirização que a empresa possui com o município, revela um cenário de restrição do contingente de trabalhadores, com grandes exigências de produtividade para o alcance das metas estabelecidas. Os trabalhos relacionados com atividades de limpeza são considerados pouco qualificados e apresentam baixo prestígio social¹¹. A atividade os expõem a riscos diversos como ferimentos em membros superiores e inferiores, quedas, atropelamentos e problemas ósteo-musculares^{11,12}. O uso abusivo de bebida alcoólica foi relatado em pesquisa qualitativa, principalmente em relação aos coletores^{11,13}.

Dados sobre saúde mental de trabalhadores nesta categoria são escassos. Sentimentos de baixa auto-estima em função da associação identitária dos trabalhadores de limpeza com os próprios materiais de trabalho, lixo, dejetos de animais, material descartado por desuso etc, foram demonstrados em pesquisas realizadas, especificamente entre aqueles que desenvolviam atividades de coleta de lixo¹³.

O presente estudo, portanto, investigou a associação entre assédio moral no trabalho e a presença de transtornos mentais comuns entre trabalhadores de uma empresa especializada em serviços de limpeza.

MÉTODOS

População e Desenho do Estudo

Trata-se de um estudo de corte transversal de caráter confirmatório, realizado entre 11 de junho e 11 de julho de 2008, com dados primários de trabalhadores do setor de serviços, especializados em limpeza em um município baiano.

A empresa estudada pertence ao setor de serviços e é especializada em serviços de limpeza, que incluem gerenciamento e operacionalização de coleta urbana de lixo, serviços de tratamento e aterro. Foram entrevistados indivíduos pertencentes aos cargos de coletor de lixo, varredor e agentes de limpeza – que atuam especificamente em serviços gerais de conservação, pintura, jardinagem, e capinagem -, motoristas, trabalhadores de serviços internos administrativos, trabalhadores de apoio operacional, fiscais de varrição, fiscais de coleta de lixo, supervisores, encarregados, serventes de aterro, vigilantes, operadores e trabalhadores de serviços de manutenção como soldadores, eletricitas, pedreiros e indivíduos em atividades administrativas de controle operacional da área do tráfego e do setor de recursos humanos. Os indivíduos elegíveis para o estudo foram aqueles que se encontravam formalmente vinculados à empresa analisada em situação não demissional. Em caráter excepcional foram incluídos os vigilantes em regime de terceirização, que desenvolviam atividades laborais dentro da empresa ao longo de todos os turnos.

Instrumento e Coleta de dados

Para responder aos objetivos da pesquisa aplicou-se um questionário composto de dezenove questões sobre dados sócio-demográficos e ocupacionais; vinte e duas questões relacionadas a atos negativos¹⁴ referentes ao assédio moral no trabalho para o qual se utilizou o Questionário de Atos Negativos QuAN¹⁵ uma tradução do Negative Acts Questionnaire¹⁴ - Bergen Group, 2003. O QuAN é composto de 22 questões objetivas com perguntas que se referem a experiência de ser alvo de atos negativos no ambiente de trabalho, nos últimos 6 meses, nele não se faz menção ao termo “assédio moral no trabalho”. Este método é considerado como objetivo ou operacional¹⁵.

A coleta de dados foi realizada por pessoas previamente treinadas, escolhidas por meio de entrevista e seleção. Seis graduandos de psicologia da Universidade Federal da Bahia foram selecionados. Os estudantes encontravam-se cursando entre o quinto e o nono semestre. Previamente à coleta, os entrevistadores assistiram a uma apresentação sobre assédio moral no trabalho. Após discussão sobre o tema a ser pesquisado, os graduandos receberam o projeto de pesquisa, aplicaram entre eles os questionários e expuseram as dúvidas e questionamentos sobre o estudo e o instrumento a ser aplicado. A aplicação da pesquisa durou um mês. Semanalmente, era realizada uma reunião para discussão sobre a aplicação do questionário e homogeneização de condutas e conceitos. Em média eram realizadas 6 entrevistas por turno, com duração média de 30 minutos para cada trabalhador. A aplicação do instrumento foi feita nos locais de trabalho dos indivíduos. Antes do início da aplicação os entrevistadores consultavam o(a) trabalhador(a) sobre o interesse em participar da pesquisa. Para que não houvesse comprometimento do cumprimento das tarefas diárias, aproximadamente 10% dos questionários foram auto-aplicados, em um espaço físico destinado para esse fim, dentro da empresa, com a supervisão e leitura dos entrevistadores, sem a presença de membros da empresa. Invariavelmente, antes da aplicação do questionário os entrevistadores liam para os trabalhadores o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE.

Como a pesquisa estava sendo feita com o consentimento da empresa, a recusa dos trabalhadores à aplicação foi baixa. Os trabalhadores, entretanto, não se sentiam à vontade para demonstrar recusa. Alguns ao serem entrevistados demonstravam a recusa por meio de negativas a todos os questionamentos feitos. Portanto, as respostas às questões que se

apresentaram em branco não foram caracterizadas como dado “ignorado”, mas como “não respondeu”.

A cada pergunta sobre atos negativos o entrevistado deveria responder a respeito da frequência da exposição nos últimos seis meses, como: “nunca”, “de vez em quando”, “mensalmente, semanalmente” ou “diariamente”. Considerou-se caso, qualquer resposta positiva aos comportamentos negativos que ocorressem, semanalmente ou diariamente. Para análise da consistência interna do QuAN aplicado à população do estudo calculou-se o Alpha de Cronbach (α) este teste é expresso pelo coeficiente de correlação ao quadrado (R^2) considerando-se o intervalo de valores possíveis (0-1) e a complexidade das respostas obtidas. Evidenciou-se um resultado bastante satisfatório, de 0,95, o que demonstra que as respostas apresentaram padrões de consistência interna bastante aceitáveis em comparação ao limite inferior de 0,70.

SRQ-20

O Self Report Questionnaire-20 é um instrumento constituído por 20 perguntas, respondidas por auto-preenchimento ou entrevista. Este questionário permite fazer o rastreamento de transtornos mentais comuns a exemplo de depressão, ansiedade, distúrbios somatoformes e neurastenia. O SRQ-20 possui alta sensibilidade¹⁶ (86,3%) e alta especificidade (89,31%) A Organização Mundial de Saúde recomenda o uso deste instrumento pela facilidade de uso e custo e por ter se mostrado eficaz na detecção de transtornos mentais comuns¹⁷. As respostas são do tipo sim/não. Cada afirmativa pontua com o valor 1 para composição do escore final por meio do somatório destes valores. Os escores obtidos estão relacionados com a probabilidade de presença de TMC, variando de 0 a 20. Estabeleceu-se o ponto de corte 6 para definição de caso para homens e mulheres, com base em estudo de validação recente que não identificou diferenças estatisticamente significantes ao fazer distinção de sexo¹⁶.

Variáveis analisadas

1-Variáveis independentes: sócio-demográficas

Idade foi categorizada a partir do percentil 50, entre 18-34 anos e acima de 34 anos. Cor da pele, originalmente coletado segundo IBGE¹⁸ foi categorizada para negros e não negros;

Estado civil foi categorizado para casado ou outra situação conjugal e solteiro, viúvo ou separado. A escolaridade foi estratificada em analfabeto, primeiro grau completo, segundo grau completo e nível superior. Imigrantes (trabalhadores que vieram do interior da Bahia para Salvador): dicotomizada em sim ou não. Chefe de família considerado aquele que se responsabiliza por completo pelo sustento da casa.

2 – Variáveis independentes: ocupacionais

Setor que trabalha: classificado em administrativo ou operacional; Tempo de trabalho na função e Tempo de trabalho na empresa foram categorizados em até três anos ou acima de três anos; Satisfação com o trabalho; Desejo de mudar de profissão; Desejo de mudar de empresa foram categorizados em sim e não. Frequência de horas extras semanais: agrupadas em até uma hora ou mais de uma hora; Turno de trabalho: classificado em administrativo ou noturno (ou turno variado). Tempo suficiente para iniciar e finalizar uma tarefa: dicotomizada em sim e não.

3 – Variável dependente

Transtornos Mentais Comuns identificados a partir do escore maior do que 6 no SRQ-20.

Análise dos dados

Todas as informações foram transportadas para o programa EPI-INFO¹⁹ versão 6.03 e STATA²⁰ 9.0. A análise dos dados foi desenvolvida em três etapas distintas: num primeiro momento foram estimadas frequências simples das variáveis de interesse, sendo as variáveis contínuas categorizadas mediante ponto de corte obtido pelas medianas. Num segundo momento, em análise bivariada exploratória estratificada²¹, estimou-se a frequência de transtornos mentais leves nos diversos subgrupos da população de estudo. Estas proporções foram comparadas utilizando o teste de χ^2 de Pearson ou teste exato de Fisher com respectivo valor p. Finalmente, procedeu-se a modelagem^{21,22} a partir dos resultados da análise estratificada e do modelo preditivo estabelecido. Para as potenciais variáveis modificadoras de efeito foram definidos os respectivos termos-produtos. Os modelos saturado e reduzido foram considerados para cada modificador de efeito, utilizando-se por fim a técnica backward. O Teste da Razão de Máxima Verossimilhança foi utilizado para a identificação da

variável de interação levando-se em conta resultados estatisticamente significantes para um $\alpha \leq 0,10$. Para a análise de confundimento foram comparadas as medidas de associação (OR's) e seus respectivos Intervalos de Confiança estimados pelo modelo saturado. Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa do Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia.

RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta a distribuição da população, segundo características sócio-demográficas, bem como a associação destas características com a presença de TMC entre os trabalhadores entrevistados. A prevalência de Transtornos Mentais Comuns na população total analisada foi de 30,3% (n=236) (Tabela 1). Verificou-se que a maioria dos entrevistados era do sexo masculino (85,4%), tinha entre 18 e 34 anos (52,6%), majoritariamente negros (87,8%) e casados (61,3%). Em relação à escolaridade nota-se que a maioria dos sujeitos tinha até o primeiro grau completo (47%), porém, o quantitativo de pessoas com o segundo grau completo é praticamente equivalente. Um contingente menor de sujeitos declarou-se analfabeto (1,5%). Quanto à renda familiar mensal, a maioria dos trabalhadores (59,2%) referiu receber até um salário mínimo. A maior parte da população analisada não relatou ser imigrante (71,0%) e referiu que era chefe de família (77,6%).

Quanto à distribuição da população estudada de acordo com características ocupacionais (Tabela 2) verifica-se que a maior parte dos sujeitos entrevistados era constituída de varredores de vias. Os trabalhadores em atividades operacionais de limpeza urbana somam 72% da população entrevistada. A maioria dos sujeitos referiu estar na empresa havia mais de três anos (52,5%). A maior parte dos trabalhadores referiu ter satisfação com o trabalho (81,1%) e não tinham desejo de mudar de empresa (60,8%), entretanto, 79,4% dos trabalhadores referiu desejo de mudar de profissão. No que se refere à frequência de horas extras, a maioria referiu realizar até uma hora extra, semanalmente. O turno administrativo foi relatado pela maior parte do contingente entrevistado. Setenta e nove por cento dos sujeitos referiu, ainda, ter tempo suficiente para iniciar e finalizar uma tarefa.

Nota-se que entre as características sócio-demográficas e ocupacionais avaliadas, o sexo, a renda mensal familiar, o cargo, a satisfação com o trabalho e o tempo suficiente para

finalizar as tarefas, se mostraram associadas aos TMC. Em relação a renda mensal familiar, a prevalência de transtornos mentais comuns foi maior entre os que referiram até um salário mínimo (34,6%). No que se refere ao cargo, os agentes de limpeza e coletores apresentaram as prevalências mais elevadas de TMC (48,3% e 39,1%), respectivamente. Quanto à satisfação no trabalho, verificou-se uma prevalência de TMC consideravelmente maior entre os que estavam insatisfeitos (45,6%). Da mesma forma, a prevalência de TMC entre os trabalhadores que referiram tempo insuficiente para finalizar as tarefas foi muito superior (42,9%) quando comparado com aqueles que informaram tempo suficiente para iniciar e finalizar as tarefas (26,7%). Todos os dados referidos foram estatisticamente significantes ($p < 0,05$). Na Tabela 1 identifica-se uma maior prevalência de TMC entre as trabalhadoras, assim como uma relação inversa entre nível de escolaridade e TMC (Tabela 1), porém não foi encontrada significância estatística nestes achados.

Na Tabela 3, inicialmente, verifica-se a partir da Razão de Prevalência Bruta uma associação entre assédio moral no trabalho e TMC em níveis estatisticamente significantes (RP= 2,28; 1,82- 2,84 IC 95%). Na análise bivariada, as seguintes variáveis foram identificadas como possíveis modificadoras de efeito: o sexo, o tempo de trabalho na função atual, tempo de trabalho na empresa, a não satisfação com o trabalho e o desejo de mudar de empresa (Tabelas 3 e 4). Destas, apenas “tempo de trabalho na empresa” foi confirmada pela modelagem logística como variável modificadora de efeito para a associação entre assédio moral no trabalho e TMC, com Razão de Máxima Verossimilhança de 4,503 e $p=0,0338$. Como pode ser observado na Tabela 5, a associação entre assédio moral no trabalho e TMC mostrou-se potencializada entre os trabalhadores que estão na empresa há menos de três anos (RP=4,60; IC 95%: 2,85-7,42). Este achado foi confirmado mesmo após o ajustamento pelos potenciais confundidores: sexo, escolaridade, renda, local de nascimento, cargo, tipo de trabalho, satisfação com o trabalho, desejo de mudar de empresa e se dispõe de tempo suficiente para iniciar e finalizar a tarefa (RP: 3,71; IC 95%: 2,15 – 6,40).

DISCUSSÃO

A prevalência de TMC verificada neste estudo aproxima-se dos resultados identificados em pesquisas sobre condições de vida e saúde mental, com amostra aleatória de adultos em Pernambuco²³. Transtornos Mentais Comuns devem ser vistos como condições subclínicas que podem predizer a ocorrência futura de processos mórbidos de maior gravidade²⁴.

Neste estudo verificou-se forte associação entre ser assediado moralmente e apresentar TMC, mesmo depois do ajuste por sexo, escolaridade, renda, local de nascimento, cargo, tipo de trabalho, satisfação com o trabalho, desejo de mudar de empresa e tempo suficiente para finalizar as tarefas. A identificação da variável “tempo na empresa” como modificadora de efeito revela que as chances de apresentar Transtornos Mentais Comuns é maior entre os sujeitos assediados que possuem até três anos na empresa. Esses achados, entretanto, divergem de pesquisa realizada com trabalhadores de uma empresa de auto-gestão de saúde em São Paulo, em que se verificou que pessoas recém contratadas apresentavam maior satisfação com o trabalho e melhor condição de saúde mental, por se encontrarem mais motivadas²⁵. Acredita-se, porém, que outros elementos devam ser considerados para esta análise. Os processos de adaptação às regras e códigos da empresa, a responsabilidade com novas tarefas e, especificamente, a tensão velada pelo medo da perda do emprego podem justificar a interação identificada no presente estudo.

Chama atenção entre as características ocupacionais analisadas, o percentual elevado de satisfação com o trabalho e com a empresa referidos pelos trabalhadores e, ao mesmo tempo, o desejo de mudar de profissão. Verifica-se, entretanto que os sujeitos que referiram ter desejo de mudar de empresa apresentavam prevalências superiores de transtorno mental do que os que se encontravam satisfeitos com a organização. Considerando que a maioria dos sujeitos estudados pertencia a atividades que lidavam diretamente com a limpeza urbana, é plausível supor que a insatisfação com a profissão e o desejo de mudar de empresa associados aos TMC tenham ocorrido pelas altas exigências físicas impostas pela atividade e pelo baixo prestígio social enfrentado pela categoria¹¹. Em uma pesquisa sobre sobrecarga emocional e estratégias defensivas em trabalhadores de limpeza pública em São Paulo os sujeitos revelaram medo de se tornarem incapazes, diante das condições da organização do trabalho e do desgaste físico vivenciado²⁶.

Em um estudo sobre saúde mental em um setor de limpeza, de um hospital no Paraná, pôde-se evidenciar que os trabalhadores possuíam a noção da importância do trabalho desempenhado, contudo, foram relatados sentimentos de tristeza, baixa auto-estima e indignação entre os entrevistados, pela sensação de passarem despercebidos nos locais em que trabalhavam e pela pouca valorização de outros profissionais, pelo seu trabalho²⁷.

Os estudos sobre a associação entre assédio moral no trabalho e transtornos mentais ainda são escassos no Brasil. As informações sobre o contexto de trabalho dos profissionais inseridos neste setor auxiliam na compreensão dos achados presentes nesta pesquisa. As demonstrações de indiferença, as imposições de sobrecarga de trabalho, o baixo reconhecimento profissional e a excessiva supervisão das atividades^{11,12,28} são elementos que ao serem direcionados sistematicamente a um sujeito ou a um grupo podem ser caracterizadas como assédio moral. Alguns estudiosos do tema postulam que os atos ofensivos representam a expressão da violência, originada a partir de uma assimetria de poderes²⁹, com a intencionalidade de desestabilizar os sujeitos e discipliná-los com vistas à dominação²⁹. Como cita Foucault, em relação às estratégias de manutenção de poder: *Que o castigo fira mais a alma do que o corpo*³⁰.

Por outro lado, para explicação dos efeitos provocados pelos atos ofensivos contidos nas estratégias disciplinares de dominação lança-se mão dos estudos da psicodinâmica do trabalho, a qual atribui à organização do trabalho autoritária e bloqueadora da expressão da subjetividade, a responsabilidade pelas cargas psíquicas que fazem aparecer a fadiga e o sofrimento mental³¹.

A relação de morbidade mental com elementos ligados à organização do trabalho tem sido também largamente descrita como associada a determinadas profissões, a exemplo da neurose das telefonistas³², da síndrome do trabalho vazio em bancários e do *burn out* entre professores³³. Além disso, descreve-se além de processos depressivos entre pessoas assediadas moralmente^{9,34,35} a chamada Síndrome do Estresse pós-traumático caracterizado por sintomas psico-somáticos, rememoração constante das agressões sofridas, sensação repentina de estar revivendo os traumas e intenso desconforto ao presenciar situações similares às anteriormente sofridas^{35,36,37}.

As implicações e impactos relacionados ao sofrimento mental implícito nas vivências de assédio moral no trabalho também tem repercussões nas empresas. Em uma pesquisa sobre assédio moral no trabalho e absenteísmo entre profissionais de saúde verificou-se que trabalhadores expostos aos atos negativos tinham 50% de chances a mais de se afastar do trabalho, por motivo de doença, do que a população não exposta³⁸. Pesquisas que analisam o sofrimento mental em trabalhadores expostos ao assédio moral no trabalho demonstram ainda que, não só sujeitos considerados alvos apresentam relatos de adoecimento. As testemunhas, colegas de trabalho que presenciam os maus tratos, humilhações e perseguições também podem vir a apresentar comprometimento da saúde mental^{34,39,40}.

Verificou-se ainda, com os dados produzidos neste estudo, que a associação entre assédio moral e TMC também ocorreu entre indivíduos com cargos de fiscal e supervisor. Alguns autores franceses criticam o direcionamento único da culpabilização dos atos negativos ao indivíduo no papel perverso do assediador, e apontam para a necessidade de reflexão sobre as mudanças ocorridas nos sistemas produtivos e no surgimento de novas tecnologias de gestão de onde seria importante compreender a lógica paradoxal e os efeitos ambivalentes do assédio moral no trabalho^{41,42}. Portanto, trata-se de analisar de forma mais ampla os motivos pelos quais assediadores também se reconhecem vítimas. A discussão sobre o papel organizacional e o contexto sócio-econômico são considerados, desse modo, formas mais abrangentes de se analisar tanto o assédio moral quanto as repercussões deste na saúde mental dos trabalhadores^{35,39}.

O contexto econômico de desemprego também traz o medo e a noção para alguns, de ter de suportar abusos emocionais em troca da segurança de um trabalho. o aumento do desemprego estrutural amplificaria o medo no ambiente de trabalho, colocando o trabalhador em uma situação de maior fragilidade⁴³.

Entre as limitações deste estudo está a possibilidade de subestimação dos achados em função de viés de informação considerando as circunstâncias de aplicação da pesquisa onde os sujeitos foram entrevistados em plena atividade laboral. A amostra de conveniência também fragiliza os resultados encontrados, na medida em que não dá chances iguais a todos os sujeitos de participarem da pesquisa. Em função do desenho seccional deste estudo não foi possível testar a causalidade reversa, entretanto, discute-se sobre a possibilidade de sujeitos com TMC em função de suas condições clínicas serem mais suscetíveis a situações de assédio

moral no trabalho³⁴. Além disso, a análise realizada pode ter sofrido influência do efeito do trabalhador sadio, na medida em que não se pode contar com o contingente de sujeitos afastados da atividade laboral em função de processos mórbidos mais severos. Os métodos utilizados para definição de exposição e efeito restringem a compreensão dos diversos fatores envolvidos na gênese dos problemas de saúde mental.

CONCLUSÃO

Os resultados encontrados neste estudo conferem visibilidade a um problema que ainda é considerado tabu nas empresas. As pesquisas sobre o binômio saúde mental e trabalho necessitam do enfoque multidisciplinar, participativo e prospectivo, a fim de que se possa analisar de modo mais completa as formas de trabalho que têm levado os sujeitos não a plenitude e realização pessoal no trabalho e sim ao desgaste e a insatisfação no contexto laboral.

Tabela 1. Características sócio-demográficas da população de estudo, de acordo com a presença de Transtornos Mentais Comuns (n=780) em uma empresa do setor de serviços, 2008.

Variáveis	Total de sujeitos pesquisados		Transtorno Mental Comum	
	N	%	N	%
Total	780	100%	236	30,3
Sexo (p<0,0001)				
Masculino	661	85,4	178	26,9
Feminino	113	14,6	56	49,6
Idade (p=0,4860)				
18 – 34 anos	404	52,6	127	31,4
35 – 64 anos	364	47,4	106	29,1
Cor da pele (p=0,6714)				
Não negros	95	12,2	27	28,4
Negros	684	87,8	209	30,6
Estado Civil (p=0,7119)				
Solteiro/viúvo	301	38,7	89	29,6
Casado/outra sit. Conjugal	477	61,3	147	30,8
Escolaridade (p=0,2344)				
Analfabeto	12	1,5	4	33,3
1º grau	365	47,0	122	33,4
2º grau	358	46,0	101	28,2
Nível superior	43	5,5	9	20,9
Renda mensal familiar (p=0,0022)				
Até um salário mínimo	460	59,2	159	34,6
Acima de um salário mínimo	317	40,8	77	24,3
Imigrantes (p=0,0380)				
Sim	552	71,0	179	32,4
Não	225	29,0	56	24,9
Chefe da família (p=0,9067)				
Sim	603	77,6	183	30,4
Não	174	22,4	52	29,9

Valor de p: nível de significância estatística de acordo com o Teste do Chi – quadrado de Pearson

Tabela 2. Características ocupacionais da população de estudo, de acordo com a presença de Transtornos Mentais Comuns (n=780) em uma empresa do setor de serviços, 2008.

Variáveis	Total de sujeitos pesquisados		Transtorno Mental Comum	
	N	%	N	%
Cargo (p<0,0001)				
Varredor	444	57,0	145	32,7
Coletor	69	8,8	27	39,1
Agente de limpeza	58	7,5	28	48,3
Outros	152	19,5	26	17,1
Fiscal/Supervisor	56	7,2	10	17,9
Tempo de trabalho na empresa (p=0,7847)				
Até três anos	369	47,5	110	29,8
Acima de três anos	407	52,5	125	30,7
Satisfação com o trabalho (p<0,0001)				
Não	147	18,9	67	45,6
Sim	629	81,1	167	26,6
Desejo de mudar de profissão (p=0,6442)				
Sim	617	79,4	189	30,6
Não	160	20,6	46	28,8
Desejo de mudar de empresa (p=0,0032)				
Sim	303	39,2	110	36,3
Não	471	60,8	124	26,3
Frequência de horas extras semanais (p=0,2807)				
Até uma hora	621	80,1	182	29,3
Duas horas ou mais	154	19,9	52	33,8
Turno de trabalho (p=0,9270)				
Administrativo/manhã e tarde	630	81,1	191	30,3
Noturno/Variado	147	18,9	44	29,9
Tempo para iniciar e finalizar tarefa tem sido suficiente (p<0,0001)				
Sim	615	79,3	164	26,7
Não	161	20,7	69	42,9

Valor de p: nível de significância estatística de acordo com o Teste do Chi – quadrado de Pearson

Tabela 3. Razão de prevalência (bruta) e intervalos de confiança a 95% para a associação entre exposição a assédio moral no trabalho e Transtornos Mentais Comuns, de acordo com co-variáveis sócio-demográficas, em uma empresa do setor de serviços, 2008.

Variáveis	N	RP	IC 95%
Associação bruta	779	2,28	1,82 – 2,84
Sexo			
Homens	661	2,49	1,92 – 3,23
Mulheres	113	1,47	0,99 – 2,16
Idade em anos			
18 – 34	404	2,57	1,86 – 3,54
35 – 64	364	2,07	1,51 – 2,84
Cor da pele			
Não negro	95	2,87	1,40 – 5,90
Negros	684	2,22	1,75 – 2,80
Estado Civil			
Solteiro/viúvo	301	1,99	1,39 – 2,84
Casado/outra situação conjugal	477	2,49	1,87 – 3,31
Escolaridade			
Analfabeto	12	-	-
1º grau	365	2,14	1,58 – 2,89
2º grau	358	2,46	1,75 – 3,47
Nível Superior	43	1,58	0,45 – 5,52
Renda mensal familiar			
Até 1 salário mínimo	460	2,21	1,69 – 2,90
Acima de um salário mínimo	317	2,28	1,54 – 3,36
Nasceu em Salvador			
Sim	552	2,07	1,61 – 2,66
Não	225	2,86	1,80 – 4,53
Chefe de família			
Sim	603	2,32	1,80 – 2,98
Não	174	2,14	1,35 – 3,41

¹ Razão de prevalência; ² Intervalo de confiança a 95% calculado pelo método de Mantel-Haenszel.

Tabela 4. Razão de prevalência (bruta) e intervalos de confiança a 95% para a associação entre exposição a assédio moral no trabalho e Transtornos Mentais Comuns, de acordo com co-variáveis ocupacionais.

Variáveis	N	RP	IC 95%
Associação bruta	779	2,28	1,82 – 2,84
Cargo			
Varredor	444	2,20	1,67 – 2,89
Coletor	69	1,94	0,99 – 3,81
Agente de limpeza	58	1,04	0,57 – 1,88
Outros	152	3,36	1,65 – 6,86
Fiscal/Supervisor	56	2,15	0,68 – 6,78
Tempo de trabalho na função atual			
Até três anos	383	2,79	2,01 – 3,89
Acima de três anos	395	1,87	1,58 – 2,54
Tempo de trabalho na empresa			
Até três anos	369	2,87	2,04 – 4,03
Acima de três anos	407	1,88	1,40 – 2,53
Satisfação com o trabalho			
Sim	629	2,05	1,58 – 2,65
Não	147	2,69	1,65 – 4,38
Desejo de mudar de profissão			
Sim	617	2,25	1,74 – 2,91
Não	160	2,40	1,51 – 3,84
Desejo de mudar de empresa			
Sim	303	1,83	1,34 – 2,52
Não	471	2,62	1,91 – 3,55
Frequência de horas extras semanais			
Até uma hora	621	2,33	1,81 – 2,99
Duas horas ou mais	154	2,03	1,23 – 3,33
Turno de trabalho			
Administrativo/manhã e tarde	630	2,23	1,74 – 2,85
Noturno/variado	147	2,51	1,47 – 4,27
Tempo para iniciar e finalizar tarefa tem sido suficiente			
Sim	615	2,36	1,81 – 3,07
Não	161	1,70	1,12 – 2,58

¹ Razão de prevalência; ² Intervalo de confiança a 95% calculado pelo método de Mantel-Haenszel.

Tabela 5. Associação entre assédio moral e transtorno mental, de acordo com o tempo de trabalho em uma empresa do setor de serviços, 2008.

	Até três anos de trabalho na empresa (n=369)	Acima de três anos de trabalho na empresa (n=407)
	RP* (IC a 95%)	RP* (IC a 95%)
Modelo 1 (Bruto)	4,60 (2,85 – 7,42)	2,52 (1,64 – 3,87)
Modelo 2 ¹	4,67 (2,87 – 7,60)	2,38 (1,53 – 3,69)
Modelo 3 ²	3,71 (2,15 – 6,40)	2,12 (1,33 – 3,40)

* Razão de prevalência

¹ Ajustado por sexo.

² Ajustado por sexo, escolaridade, renda, local de nascimento, cargo, tipo de trabalho, satisfação com o trabalho, desejo de mudar de empresa e se dispõe de tempo suficiente para iniciar e finalizar a tarefa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1- Mendes R. O impacto dos efeitos da ocupação sobre a saúde de trabalhadores. I. Morbidade. Rev. Saúde Pública. 1988; 22:4. <http://www.scielo.br> (acessado em 12/jun/2005).
- 2- Mello MF. Epidemiologia da Saúde Mental no Brasil. In: Mello MF, Mello AAF, Kohn R, organizadores. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- 3- Codo W. Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental. In: Jacques MG, Codo W, organizadores. Saúde mental & trabalho: leituras. Petrópolis: Vozes, 2002. p.173-90.
- 4- Seligmann-Silva E. Psicopatologia e saúde mental no trabalho. In: Mendes R. Patologia do trabalho (org.) 2. ed. atual. e ampl – São Paulo: Atheneu, 2003.
- 5- Dejours CA. Banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- 6- Barreto MMS. Assédio moral a violência sutil no trabalho. [Tese de Doutorado]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2005.
- 7- Palácios MS, Pereira ML, BB. Violência no trabalho no setor saúde: um estudo epidemiológico. In: Soboll LA, organizador. Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- 8- Hirigoyen, MF. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.
- 9- Kivimäki M, Virtanen M, Vartia M, Elovainio M, Vahtera J, Keltikangas-Järvinen L. Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. Occupational and Environmental Medicine 2003;60:779-83.
- 10- Goldberg D, Huxley P. Common mental disorders: a bio-social model. London: Tavistock/Routledge; 1992.
- 11- Santos TLF. Coletores de lixo: a ambigüidade do trabalho na rua. Brasília: FUNDACENTRO; 1999.
- 12- Silveira EAA, Robazzi MLCC, Luis MAV. Varredores de rua: acidentes de trabalho ocorridos na cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, Brasil. Rev Latino-Am Enfermagem 1998; 6:1. <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11691998000100010&lng=en&nrm=iso>.(acessado em 17/ Apr/2009).
- 13- Seligmann SE. Desgaste mental no trabalho dominado. Rio de Janeiro: Cortês, 1994.
- 14- Einarsen S, Skogstad A. Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology 1996; 2: 185-201.

- 15- Maciel RH, Gonçalves RC. Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionnaire (NAQ) para o Brasil. In: Soboll LAP, organizador. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2008. p. 167-85.
- 16- Daniel MDG, Stein AT, Kapczinsk F. Avaliação de desempenho do Self-Reporting Questionnaire como instrumento de rastreamento psiquiátrico: um estudo comparativo com o Structured Clinical Interview for DSM-IV-TR. *Cad. Saúde Pública* 2008; 24:380-90.
- 17- World Health Organization Expert Committee on Mental Health. Organization of mental health services in developing countries: sixteenth report of the WHO Expert Committee on Mental Health. Geneva: World Health Organization; 1975. (Technical Reports Series, 564).
- 18- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. <<http://www.ibge.gov.br>>.
- 19- Dean AG, Dean JA, Coulombier D, Brendel KA, Smith DC, Burton AH, et al. Epi Info, version 6a word processing, database, and statistics program for epidemiology on microcomputers. Atlanta: Centers for Disease Control and Prevention; 1994.
- 20- STATA STATISTICAL SOFTWARE (Computer Program), [CD-ROM]. Version 9, 2003.
- 21- Kleinbaum DG, Laurence LK, Morgenstern H. Epidemiologic research: principles and quantitative methods. Van Nostrand Reinhold; 1982. p.183-93.
- 22- Kleinbaum, DG. Logistic regression – a self-learning text. New York: Springer-Verlag, 1994.
- 23- Ludermir AB, Melo Filho DA. Condições de vida e estrutura ocupacional associadas a transtornos mentais comuns. *Rev Saúde Pública* 2002; 36. <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102002000200014&lng=en&nrm=iso>. (acessado em 04/Abr/008).
- 24- Sales EC, Santana VS. Depressive and anxiety symptoms among housemaids. *American Journal of Industrial Medicine* 2003;44:685-91.
- 25- Martinez MC, Paraguay AIBB, Latorre MRDO. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores, *Rev Saúde Pública* 2004;38:55-61
- 26- André LM. Heróis da lama: sobrecarga emocional e estratégias defensivas no trabalho de limpeza pública [Dissertação Mestrado]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo;1994.
- 27- Gonzales BBA, Carvalho MDB. Saúde mental de trabalhadoras do serviço de limpeza de um hospital universitário. *Acta Scientiarum. Health Sciences*. 2003;25: 55-62.
- 28- Nunes ALBP, Cunha AM, Maral, OJ. Coletores de lixo e enteroparasitoses: o papel das representações sociais em suas atitudes preventivas *Ciência & Educação* 2006;

- 12:1. <http://www2.fc.unesp.br/cienciaeducacao/viewarticle.php?id=149>.(Acessado em 23/Set/2008).
- 29- Chauí, M. Participando do debate sobre mulher e violência. *Perspectivas Antropológicas da Mulher* 1984;.4, Rio de Janeiro: Zahar. p.23-62
- 30- Foucault M. *Vigiar e punir: história da violência nas prisões*. Petrópolis: Vozes; 1996.
- 31- Dejours C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas; 1994.
- 32- Codo W, Jacques MG. *Saúde mental e trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes; 2002.
- 33- Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. organização Elizabeth Costa Dias. Brasília: Ministério da Saúde; Representação no Brasil da OPAS/OMS; 2001.
- 34- Niedhammer I, David S, Degioanni, S. et al. Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. *Journal of Psychosomatic Research* 2006;61:251-259.
- 35- Soares, A. *Les bleus à l'âme : le harcèlement psychologique chez les cols bleus de la ville de Montréal*. Université du Québec à Montréal. École des Sciences de la Gestion Département D'organisation et ressources humaines, 2006.
- 36- Leymann H. *La persécution au travail*. Paris: Seuil; 2002.
- 37- Leymann H. The content and development of mobbing at work. *T European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;2:165-84.
- 38- Kivimaki M, Elovainio M, Vahtera J. Workplace bullying and sickness absence in hospital Staff. *Occupational Enviroment Medicine* 2000;57: 656-60.
- 39- Soares A. *Bullying: when work becomes indecent*. Unpublished manuscript, , Montreal École des sciences de la gestion. Departement of Organisation and Human Resources. Université du Québec a Montréal, UQAM, 2002, 29p.
- 40- Salin D. *Workplace bullying among business professionals: prevalence, organisational antecedents and gender differences*. Helsinki. [Doctoral Dissertation]. Swedish School of Economics and Business Administration; 2003.
- 41- Le Goff J. Que veut dire le harcèlement moral? Genèse d'un syndrome vers un nouvelle imaginaire de des rapport sociaux. *Le Débat – histoire, politique, société* 2003;123:140-61.
- 42- Le Goff J. Que veut dire le harcèlement moral? Vers un nouvelle imaginaire de des rapport sociaux. *Le Débat – histoire, politique, société* 2003;124:98-160.
- 43- Castelhana, L. M. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. *Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Psicologia & Sociedade*; 17 (1) :17-28; jan/abr. 2005

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Medidas de prevenção relacionadas ao assédio moral no trabalho devem levar em consideração a existência de condições objetivas identificadas como facilitadoras ou não desta forma de violência nas empresas. Os programas estruturados para prevenção dificilmente são adotadas em função da competição com outros produtos similares inclusos no planejamento das empresas³⁶. Há também muita dificuldade por parte das organizações em aceitar que existem problemas desta natureza no seu próprio ambiente e que precisam ser tratados. A falta de treinamento e capacitação das lideranças para gerir essas situações representam elementos que devem ser considerados como pontos críticos na implementação de medidas de prevenção. A reflexão sobre o uso de formas arcaicas de gerir seres humanos em atividades de trabalho merece também ser realizada.

A criação de uma legislação parece ser uma das vias iniciais para a inibição de comportamentos assediadores. Na Noruega, Finlândia e Suécia, a partir do final da década de 70, foi formalmente declarado, por meio dos chamados “Atos sobre o Ambiente de Trabalho”³⁷, o apoio legal aos trabalhadores que eram submetidos à violência psicológica no trabalho. No Quebec-Canadá, desde 2004, vigora uma lei que assegura a todos os trabalhadores assalariados o direito a um ambiente de trabalho desprovido de situações de assédio psicológico³⁸. No Brasil, a Constituição Federal³⁹, no artigo V, assegura ao empregado a indenização ao dano moral, pelo desrespeito ao princípio de igualdade na relação trabalhista, porém, ainda não é suficiente para inibir o fenômeno no país. Alguns municípios brasileiros contam com leis no âmbito da administração pública que dispõem sobre a aplicação de penalidade à prática de assédio moral no trabalho⁴⁰. Torna-se importante, portanto, a criação no Brasil de uma legislação específica contra o assédio moral no trabalho, que possa punir perpetradores, mas, sobretudo que legitime a importância de ambientes de trabalho com maior respeito pelos trabalhadores em termos individuais e coletivos.

As formas de gestão organizacional não são fruto de geração espontânea. Profissionais formadores de políticas organizacionais, gestores envolvidos com a área de recursos humanos e lideranças com poder de decisão devem ampliar o foco de atenção para além da qualidade de vida no trabalho no nível individual. Deve-se atentar para a lógica, a razão e para quem estão sendo concebidos os processos e a organização de trabalho nas empresas⁴¹.

A construção coletiva de ambientes de trabalho saudáveis dependerá de políticas de gestão que visem menos à exploração do indivíduo pelo trabalho e enfatize mais a participação dos sujeitos.

Com a criação do Nexo Técnico Epidemiológico NTEP, estratégia adotada pela Previdência Social no Brasil, os eventos mórbidos que incidirem mais frequentemente em determinados ramos de atividade e levarem conseqüentemente ao afastamento de trabalhadores das suas respectivas atividades laborais, vai determinar que os empregadores arquem com uma alíquota previdenciária maior, em função de não ter atuado preventivamente sobre o fator adoecedor. Essa pode ser uma medida que estimulará os gestores a atuarem na busca de soluções para os agravos que atingem os trabalhadores.

Este estudo, embora apresente limites metodológicos, entre eles, o desenho da pesquisa epidemiológica, onde causa e efeito foram analisados concomitantemente, busca dar visibilidade a um tipo de problema que ainda é um tabu nas empresas e contribuir com a discussão sobre as múltiplas vias que podem ser utilizadas para minimizar tais condições adversas de trabalho. Diante da prevalência expressiva de assédio moral no trabalho, identificada por meio do método adotado nesta pesquisa e dada a polissemia do termo em questão, sugere-se que outros estudos sejam realizados, utilizando recursos da multidisciplinaridade, na tentativa de desvelar contextos de sofrimento que ainda esperam alternativas de transformação.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BRASIL. Ministério da Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde. Representação no Brasil da OPAS/OMSI, 2001. p. 161-94.
2. MENDES, R. O impacto dos efeitos da ocupação sobre a saúde de trabalhadores. I. Morbidade. **Rev. Saúde Pública**. v.22, n.4, 1988. Disponível em: <<http://www.scielo.br>> Acesso em: 12 jun. 2005.
3. INOCENTE, N..J.; CAMARGO, D. A. Contribuições para o diagnóstico da depressão no trabalho. In: **Série Saúde Mental e Trabalho**. GUIMARÃES, L.A.M.& GRUBITS, S.São Paulo: Casa do Psicólogo, v. III, 2004, p. 131-44.
4. OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Mental health in the workplace**. 2000. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/papers/fincover/index.htm>> Acesso em: 18 jun. 2006.
5. MOTA. E. L. A. Inquéritos populacionais integrados ao Sistema Nacional de Informação em Saúde. **Ciê. Saúde coletiva**, v. 11, n. 4, out/dez., 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br>> Acesso em: 2 nov. 2006.
6. HIRIGOYEN, M. F. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, Brasil, 2002.
7. OLWEUS,D. Bully/victim problems in school. Basic facts and an effective intervention programme. In: EINARSEN, S.; HOEL H.; ZAPF D.; COOPER, C. L (Eds.). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace**: international perspectives in research and practice. Canada: Taylor & Francis Group, 1993,
8. EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A. Epidemiological Findings in public and private organizations. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.5, n.2, p.185-201, 1996.
9. LEYMANN, H. La persécution au travail. Paris : Seuil, 2002.
10. EINARSEN, S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. **Aggression and Violent Behavior**, v. 5, n. 4, p. 379-401, 2000.
11. SOARES, A. Tears at work: gender, interaction and emotional labour. **Just Labour. Department of Organisation and Human Resources**, University of Quebec at Montreal, Montreal, v. 2, Spring, 2003. Disponível em: <<http://www.http://www.er.uqam.ca/nobel/r13566/cours.html>> Acesso em: 2 maio 2006.
12. BARRETO, M.; ALENCAR, M. B. A. Assédio moral no trabalho: chega de humilhações. **Jornal Rede Feminista**, v.5. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html> Acesso: em 23 maio. 2006.

13. BARRETO, M. M. S. **Assédio moral a violência sutil no trabalho**. 2005. 188p..Tese (Doutorado em Psicologia Social) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.
14. ZAPF, D.; EINARSEN, S.; HEKGE, Hoel; VARTIA, M. Empirical findings on bullying in the workplace. In. EINARSEN, S. HOEL, H. ZAPF, COOPER, C., **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: international perspectives in research and practices**. Taylor and Francis, 2003. p. 103-126.
15. MICHAUD, Yves. **La violence: que sais-je?** 6. ed. France : PUF, 2004.
16. MINAYO, M. C. S. A violência sob a perspectiva da Saúde Pública. **Cad. Saúde Públ.** Rio de Janeiro: v. 10, p. 7-18, 1994.
17. SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
18. OIT – Organização Internacional do Trabalho Chappell, D. and Di **Martino, V. Violence at Work**. Disponível em <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/violwk/violwk.pdf>
Acesso em 1 Fev 2007.
19. PAES-MACHADO, E. **Violência, Criminalidade e Justiça – Espectros da violência e do crime na contemporaneidade**: dossiê temático sobre violência, criminalidade e justiça. **Caderno CRH**, v.19, n. 47, maio/ago. 2006.
20. CHESNAIS, J. C. **Histoire de la violence**. 2. ed. Paris: Pluriel, 1981.
21. BOBBIO, N. “Violência”. In: N. Bobbio. **Dicionário de política**. Brasília: Editora UnB; Imprensa Oficial. 2000, p.1291-299.
22. CHAUI, M. **Participando do debate sobre mulher e violência**. Perspectivas Antropológicas da Mulher, Rio de Janeiro: Zahar, 1984. v. 4, p.23-62.
23. PALMA, A.; MATTOS, UBIRAJARA, A. O. Contribuições da ciência pós-normal à saúde pública e a questão da vulnerabilidade social. **Hist. Cienc. Saúde**, Manguinhos, v.3, 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702001000400004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 de mar.2009.
24. AYRES J. R. C. M.; FRANÇA JR., I.; CALAZANS, G. J.; SALETTI FILHO, H. C. O conceito de vulnerabilidade e as práticas de saúde: novas perspectivas e desafios. In: CZERESNIA, D.; FREITAS C. M., (Orgs.). **Promoção da saúde: conceitos, reflexões, tendências**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003. p 117-39.
25. HELOANI, J. R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo : Atlas, 2007.
26. AGUIAR, A. L. S. **Assédio Moral nas Organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no estado da Bahia**. 2003. 13 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica)- UNIFACS, Salvador Bahia, 2003.
27. COSTA, E. V. **Da senzala à colônia**. 4. ed. São Paulo: UNESP, 1998.

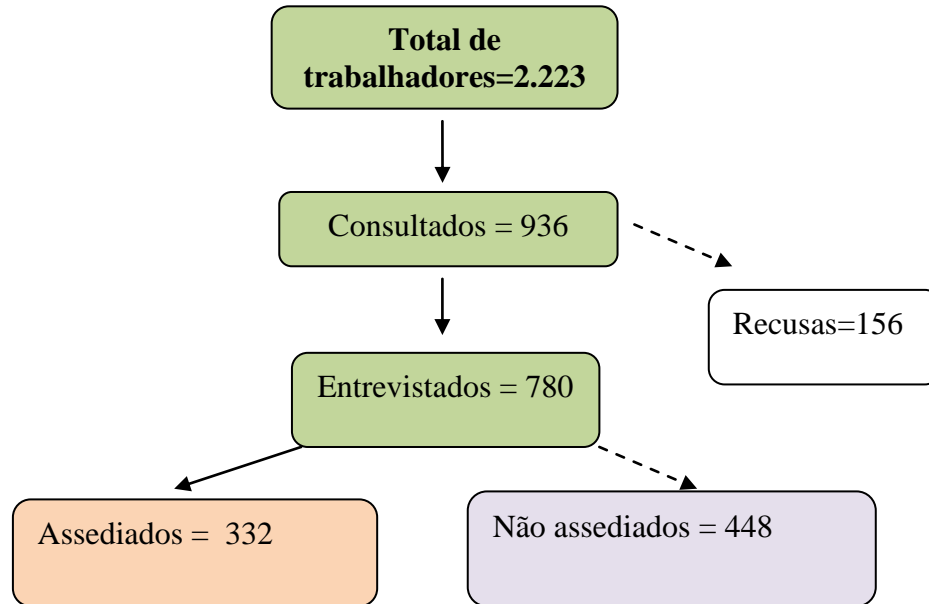
28. MENDES, R., WAISMANN, W. Aspectos históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, R. **Patologia do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Atheneu, 2003.
29. DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A ALCA e as principais implicações para o trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Ciênc. saúde coletiva**, v.8, n.4, 2003. p.875-885. Disponível: <<http://www.scielo.br/scielo>>online. Acesso em 2 set. 2005.
30. BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.
31. ANTUNES R, ALVES G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, v. 87, 2004 Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 mar. 2009.
32. DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas. 1994)
33. SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e Saúde Mental no trabalho. In: Mendes, R. (org.). Patologia do trabalho 2. ed. atual. ampl. São Paulo: Atheneu, 2003.
34. DEJOURS C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.
35. EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, L. C. The Concept of Bullying at work. In: EINARSEN, S. **Bullying in the workplace**. Canada: Publisher Taylor & Francis, 2003. p 3-30
36. RESCH, M.; SCHUBINSK, M. Mobbing – Prevention and Management in Organizations. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.5, n.2, p. 497-502,1999.
37. MIKKELSEN, E.G.; EINARSEN, S. Bullying in Danish work-life: prevalence and health correlates. **European Journal of Work And Organizational Psychology**, v. 10, n.4, p. 393-413, 2001.
38. SOARES, A. **Like 2+2=5**: bullying among Hydro-Quebec engineers. Quebec: University of Quebec in Montreal. School of Management Science.Department of Organization and Human Ressources. Disponível em: <http://www.er.uqam.ca/nobel/r13566/document/report-eng.pdf>. Acesso em: 10 Out. 2007.
39. BULOS, Uadi Lammego. **Constituição Federal**: anotada. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2001.
40. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/>
41. LIEFOOGHE, A. P. D.; DAVEY, K. M. 'Accounts of workplace bullying: the role of the organization', **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.10, n. 4, p. 375- 92, 2001.
42. BRASIL. Ministério da Previdência Social. Nexó Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP. Disponível em:

<http://www.inss.gov.br/conteudoDinamico.php?id=463>. Acesso em 3.11.2011

43. Labour Research Department (LRD). Tackling harassment. LRD Publications Ltd., London, January, 1994.
44. Zapf, D. & Einarsen, S. Individual Antecedents of bullying. In: The Meaning of Working. Organization and Occupational Psychology. MOW International Research Team. Academic Press (London) LTD, 1987, p. 165-183.

APÊNDICES

1. DIAGRAMA: POPULAÇÃO DO ESTUDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE SAÚDE COLETIVA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO - EPIDEMIOLOGIA
PROF. ORIENTADOR - DR. EDUARDO MOTA
DOUTORANDA - ELIANE CARDOSO SALES

NÚMERO DO QUESTIONÁRIO _____
DATA DE APLICAÇÃO ___/___/_____
ENTREVISTADOR(A) _____

QUESTIONÁRIO DA PESQUISA SOBRE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO TRABALHO

1.Data de Nascimento: dia, mês e ano ___/___/____

2. Sexo (1) Homem

(2)Mulher

3.Qual a sua idade?

4.Qual é o seu nível de escolaridade?

- (1)analfabeto
- (2)primeiro grau completo
- (3)primeiro grau incompleto
- (4)segundo grau completo
- (5)segundo grau incompleto
- (6)nível superior completo
- (7)nível superior incompleto
- (8)pós graduação

5.Qual é a sua situação conjugal?

- (1)Solteiro
- (2)Casado ou outra situação conjugal
- (3)Viúvo

6.Qual é a cor da sua pele?

- (0) branca
- (1) preta
- (2) parda
- (3) amarela
- (4) Indígena

7.Qual é a sua posição na família?

- (0) não chefe
- (1) chefe da família

8.Qual a renda familiar mensal por pessoa?

- (0) até um salário mínimo
- (1) mais de um salário mínimo

9. Você nasceu em Salvador

- (0) Sim (1) Não

10. Qual é a sua função? _____

11. Em que setor você trabalha?

- (0) Administrativo
(1) Operacional

12. Quanto tempo você tem nesta função?

- (0) menos de 1 ano (1) 1 ano (2) 2 anos (3) 3 anos (4) 4 anos (5) 5 anos ou mais

13. Quanto tempo você tem nesta empresa?

- (0) menos de 1 ano (1) 1 ano (2) 2 anos (3) 3 anos (4) 4 anos (5) 5 anos ou mais

14. Você tem satisfação com o seu trabalho ?

- (0) Sim (1) Não

15. Deseja mudar de profissão?

- (0) Não (1) Sim

16. Desejo de mudar de empresa?

- (0) Não (1) Sim

17. Quantas horas você trabalha por dia?

- (0) menos de 8h (1) 8 horas (1) mais de 8h

18. Qual a frequência de horas extras semanais?

- (0) nenhuma
(1) 1 vez na semana
(2) 2 vezes na semana
(3) 3 vezes ou mais na semana

19. Qual o seu turno de trabalho ?

- (0) administrativo/manhã e tarde
(1) noturno que ultrapassa as 10 horas da noite
(2) variado

20. O tempo para iniciar e finalizar uma tarefa tem sido suficiente?

- (0) Sim (1) Não

QuAN

Os comportamentos abaixo citados são geralmente vistos como atos negativos no local de trabalho. Nos últimos 6 meses, com que frequência você esteve sujeito a estes tipos de atos negativos?

1	2	3	4	5
Nunca	De vez em quando	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente

1) Alguém reteve (não repassou) informações que (pudessem) podem afetar o seu desempenho no trabalho	1	2	3	4	5
2) Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho	1	2	3	4	5
3) Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência (da sua capacidade)	1	2	3	4	5
4) Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples	1	2	3	4	5
5) Espalharam boatos ou rumores sobre você	1	2	3	4	5
6) Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira” (isolado, excluído)	1	2	3	4	5
7) Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos seus ou suas origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada	1	2	3	4	5
8) Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)	1	2	3	4	5
9) Foi alvo de comportamentos intimidativos (tipo ameaças) tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem	1	2	3	4	5
10) Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o trabalho	1	2	3	4	5
11) Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões	1	2	3	4	5
12) Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil (grosseira) quando tentou uma aproximação	1	2	3	4	5
13) Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço	1	2	3	4	5
14) Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados (não foram valorizados)	1	2	3	4	5
15) Pessoas com as quais você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas” (brincadeiras de mau gosto)	1	2	3	4	5
16) Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas (sem sentido ou justificativa) ou com um prazo impossível de ser cumprido	1	2	3	4	5
17) Foram feitas alegações (acusações) contra você	1	2	3	4	5
18) Supervisão excessiva de seu trabalho	1	2	3	4	5
19) Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem (por exemplo, afastamento do trabalho, feriado, adicional de salário, bônus, despesas de viagem, etc.)	1	2	3	4	5
20) Foi submetido a sarcasmos (ofensas) ou alvo de brincadeiras excessivas	1	2	3	4	5
21) Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva	1	2	3	4	5
22) Foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real	1	2	3	4	5

Você já foi assediado no trabalho? Define-se assédio como: “uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante um certo período de tempo, percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio.”

Usando a definição acima indique, por favor, se você foi vítima de assédio/violência psicológica no trabalho nos últimos seis meses

- (0) Não
 - (1) Sim, muito raramente
 - (2) Sim, de vez em quando
 - (3) Sim, várias vezes por semana
 - (4) Sim, quase diariamente
-

Você tem sofrido situações de violência psicológica/assédio moral de:

- (0) Um colega
- (1) Um chefe
- (2) Um subordinado
- (3) De pessoas em várias posições na empresa

A pessoa que lhe agride ou ignora no trabalho é do sexo:

- (0) Masculino
- (1) Feminino
- (2) Algumas são do sexo masculino e outras do sexo feminino

SRQ-20

Questões	Sim	Não
1- Você tem dores de cabeça freqüente?		
2- Tem falta de apetite?		
3- Dorme mal?		
4- Assusta-se com facilidade?		
5- Tem tremores nas mãos?		
6- Sente-se nervoso (a), tenso (a) ou preocupado (a)?		
7- Tem má digestão?		
8- Tem dificuldades de pensar com clareza?		
9- Tem se sentido triste ultimamente?		
10- Tem chorado mais do que costume?		
11- Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?		
12- Tem dificuldades para tomar decisões?		
13- Tem dificuldades no serviço (o trabalho é penoso, lhe causa sofrimento?)		
14- É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?		
15- Tem perdido o interesse pelas coisas?		
16- Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?		
17- Tem tido idéia de acabar com a vida?		
18- Sente-se cansado (a) o tempo todo?		
19- Você se cansa com facilidade?		
20- Têm sensações desagradáveis no estomago?		

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE SAÚDE COLETIVA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Este questionário faz parte da pesquisa sobre Violência Psicológica no Trabalho e suas Repercussões na Saúde Mental de Trabalhadores e está sendo realizado pela doutoranda Eliane Cardoso Sales. O estudo tem como objetivo identificar sintomas associados à depressão e ansiedade, assim como, avaliar a presença de situações desagradáveis ou desrespeitosas que possam estar ocorrendo no seu trabalho.

Na Bahia, os estudos sobre questões referentes a relações interpessoais de trabalho ainda não são suficientes para se identificar características específicas que possam estar comprometendo a saúde mental dos trabalhadores, a fim de que se reflita sobre possibilidades de resolução tanto das situações indesejadas como dos seus efeitos entre os trabalhadores.

As perguntas contidas no questionário tratam sobre dados pessoais, a organização do seu trabalho e sobre a ocorrência de eventos indesejados ou desrespeitosos no seu cotidiano de trabalho. Os questionários a serem preenchidos não incluirão o seu nome. Os dados serão mantidos sobre alta confidencialidade, sem haver exposição para outros objetivos ou para quaisquer indivíduos não envolvidos com a pesquisa. As empresas pesquisadas não terão acesso aos dados. Mesmo assim, o (a) senhor (senhora) poderá se recusar a responder às questões, se assim considerar mais importante. Estamos à disposição para outros esclarecimentos sobre os métodos utilizados na pesquisa.

Nestes termos, pedimos seu consentimento.

Declaro que fui esclarecido (a) sobre os objetivos dessa pesquisa, e aceito ser avaliado.

Qualquer dúvida ou esclarecimento sobre a pesquisa, bem como necessidade de encaminhamento a um serviço de apoio psicológico entrar em contato com a pesquisadora responsável. Dra. Eliane Cardoso Sales (71) 8753-2670 / e-mail: eliane28@yahoo.com

Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Saúde Coletiva da UFBA Tel.: (71) 3283-7409

Esta tese foi revisada após comentários e sugestões da banca examinadora, composta por Eduardo Luiz Andrade Mota – ISC/UFBA, Greice Menezes – ISC/UFBA, Angelo Soares ESRH – UQAM e Petilda Serva Vasquez - UNIME