

PRODUÇÃO CIENTÍFICA EM PERIÓDICOS *ONLINE* ACERCA DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL: uma revisão integrativa

Graziela Pontes Ribeiro CAHÚ^a, Karelline Izaltemberg Vasconcelos ROSENSTOCK^b, Solange Fátima Geraldo da COSTA^c, Alice Iana Tavares LEITE^d, Isabelle Cristinne Pinto COSTA^e, Hellen Gomes e CLAUDINO^b

RESUMO

A discussão sobre a prática do assédio moral vem ganhando notoriedade em decorrência da intensificação e da gravidade do fenômeno nos diversos cenários, como instituições de ensino, órgãos públicos e empresas privadas. Objetiva-se, neste estudo, caracterizar a produção científica sobre os cenários do assédio moral em periódicos *online* nas áreas de Saúde, Ciências Sociais e Humanas, no período de 2002 a 2010. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, sendo a amostra composta por 24 publicações. A pesquisa revelou que o período de 2005 a 2010 correspondeu ao maior número de publicações. As áreas do conhecimento mais expressivas foram as Ciências Humanas e a Saúde. Foram identificados três cenários do assédio moral: instituições de ensino, órgãos públicos e empresas privadas. Observa-se que o assédio moral acomete os trabalhadores inseridos em diversos cenários de trabalho, e que a discussão acerca desse fenômeno destaca-se no campo interdisciplinar.

Descritores: Ética. Legislação. Comportamento social.

RESUMEN

La evidencia del debate sobre la práctica del acoso moral se debe a la intensificación y a la gravedad del fenómeno en varios escenarios, tales como las instituciones de enseñanza, agencias gubernamentales y empresas privadas. Este estudio pretende caracterizar la producción científica sobre los escenarios del acoso moral en periódicos online en torno a los campos de la de Salud, Ciencias Sociales y Humanas, durante el período 2002-2010. Se trata de una revisión integradora de la literatura con una muestra de 24 publicaciones. La investigación reveló que el período 2005-2010 correspondió al mayor número de publicaciones. Las áreas de conocimiento más significativas han sido las Ciencias humanas y Salud. Se han identificado tres escenarios del acoso moral: las instituciones de enseñanza, agencias gubernamentales y empresas privadas. Se ha señalado que el acoso moral embiste a los trabajadores insertados en diversos escenarios laborales y que la discusión concerniente a este fenómeno se resalta en el campo interdisciplinario.

Descriptorios: Ética. Legislación. Conducta social.

Título: *Producción científica en periódicos online acerca de la práctica del acoso moral: una revisión integradora.*

ABSTRACT

The discussion about the practice of psychological harassment has gained notoriety due to the intensification and the severity of the phenomenon in various scenarios, such as educational institutions, public agencies and private companies. This study aims to characterize the scientific production about the scenarios of psychological harassment in online journals in the areas of Health Sciences, Social Sciences and Humanities from 2002 to 2010. This is an integrative literature review. Its sample consists of 24 publications. The survey revealed that most of the publications were made from 2005 to 2010. Highlighted areas of knowledge were Health Sciences and Humanities. We identified three scenarios of psychological harassment: education institutions, public agencies and private companies. We conclude that psychological harassment affects workers employed in various work scenarios, and that the discussion about this phenomenon stands in the interdisciplinary field.

Descriptors: Ethics. Legislation. Social behavior.

Title: *Scientific production in online journals on the practice of psychological harassment: an integrative review.*

^a Enfermeira Especialista em Auditoria em Sistemas de Saúde, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (PPGenf) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Fiscal da Unidade de Fiscalização do Conselho Regional de Enfermagem (COREN), João Pessoa, Paraíba, Brasil.

^b Enfermeira, Mestranda do PPGEnf da UFPB, João Pessoa, Paraíba, Brasil.

^c Doutora em Enfermagem, Docente da Graduação em Enfermagem e do PPGEnf da UFPB, João Pessoa, Paraíba, Brasil.

^d Enfermeira Especialista em Enfermagem do Trabalho, Mestranda do PPGEnf da UFPB, João Pessoa, Paraíba, Brasil.

^e Fonoaudióloga, Enfermeira Especialista em Saúde Coletiva com ênfase na Estratégia Saúde da Família, Mestranda do PPGEnf da UFPB, João Pessoa, Paraíba, Brasil.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um fenômeno tão antigo quanto as relações de trabalho, porém, com discussão recente. Atualmente, é um grave problema enfrentado pelos gestores de recursos humanos nas instituições e devido as suas consequências destrutíveis, uma questão de saúde pública. Também conhecido como violência moral no trabalho, o assédio moral é qualquer conduta abusiva, por meio de palavras, atos ou comportamentos, que possam danificar a integridade física ou psíquica do trabalhador. Tal prática pode gerar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa⁽¹⁾. Os agressores se utilizam dessa prática para alcançar seu intento de isolar ou atingir a vítima mediante uma experiência que interfere em seus sentimentos e emoções, na sua saúde e no seu comportamento⁽²⁾.

É oportuno destacar que são diversas expressões utilizadas no que concerne à temática do assédio moral, que diferem conforme o país^(3,4). Por exemplo, na Espanha, o termo utilizado é *acoso moral* ou *psicoterror*; nos Estados Unidos recebe o nome de *mobbing*; *bulling* na Inglaterra; *jjime* no Japão; e *harcèlement moral* na França. No Brasil, o termo consagrado é o assédio moral, embora não legítimo, pois há controvérsias sobre o uso da palavra "assédio". Para alguns autores, seria correta a designação de "perseguição" ou "molestamento", ou, ainda, "intimidação"⁽⁴⁾.

O assédio moral, no trabalho, pode provocar nas vítimas distúrbios psicológicos, transtornos digestivos e cardiovasculares, entre outros, que atestam para um problema de saúde pública. O assédio moral pode trazer consequências para as empresas, tais como o absenteísmo, a queda da produtividade e da competitividade, a rotatividade de mão de obra, devido à saída do assediado do emprego, os gastos com a qualificação do novo contratado, a diminuição da qualidade dos produtos e dos serviços, a deterioração da imagem da empresa e as despesas com o pagamento de indenizações decorrentes de processos judiciais por assédio moral⁽⁵⁾.

É inegável que as consequências do assédio moral transcendem aos prejuízos causados às vítimas. O psicoterror ocasiona efeito negativo para o empregador, para a sociedade e para o Estado, em virtude da queda da lucratividade, da diminuição da qualidade de vida, assim como do elevado gasto com as enfermidades provenientes dessa prática.

Diante dessa realidade, no Brasil, o assédio moral tem sido foco de investigações nas diferentes áreas do conhecimento, como: Direito, Medicina, Psicologia, Enfermagem, Administração, entre outras. Contudo, observa-se que a literatura internacional e a nacional, que tratam desse tema merecem ser estudadas. Para isso, é necessário que se investiguem trabalhos inerentes à referida temática para uma melhor compreensão do fenômeno em destaque, tendo em vista que ele é incipiente no meio acadêmico e no âmbito profissional, o que dificulta a sua visibilidade, identificação, prevenção e erradicação do fenômeno no ambiente de trabalho.

Diante do exposto, surge o nosso interesse, como enfermeiras e pesquisadoras do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Bioética do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba, em realizar um estudo que tem por objetivo: caracterizar a produção científica sobre os cenários do assédio moral em periódicos online, nas áreas de Saúde, Ciências Sociais e Humanas, no período de 2002 a 2010.

MÉTODOS

O presente estudo trata-se de uma revisão integrativa da literatura referente à produção do conhecimento acerca do assédio moral. Este método viabiliza análise de pesquisas científicas de modo sistemático e amplo, favorecendo a caracterização e divulgação do conhecimento produzido⁽⁶⁾.

Para a construção desta revisão integrativa, que envolveu a produção do conhecimento acerca do assédio moral, foi operacionalizado o percurso metodológico por meio das etapas descritas a seguir.

A primeira etapa constituiu-se na formulação da questão da pesquisa: qual a caracterização de publicações disseminadas em periódicos *online* no período de 2002 a 2010, no campo do assédio moral? Diante deste questionamento, partiu-se para a segunda etapa cujo propósito foi o de selecionar as publicações que constituíram a amostra.

Para identificar os estudos publicados acerca do assédio moral foi utilizada a busca *online* por meio da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), nas seguintes bases de dados: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Sistema de Informação da Biblioteca da Organização Mundial da Saúde (WHOLIS), *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE),

Acervo da Biblioteca da Organização Pan-americana da Saúde (PAHO), Portal de Teses e Dissertações da Universidade de São Paulo (USP), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), e Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Para a localização dos artigos nas bases de dados foram utilizadas as seguintes palavras chave: assédio moral, *acoso moral*, psicoterrorismo, *harassment*, *bullying*, *mobbing*. De 596 estudos disponibilizados, destes 528 são artigos, 3 teses, 62 dissertações e 3 monografias. Desse total, 22 artigos e 2 dissertações fizeram parte da amostra. Os critérios para a seleção da amostra foram: que o estudo abordasse no título a temática investigada; tivesse sido publicado no período de 2002 a 2010; apresentasse o texto na íntegra e nos idiomas português, inglês e espanhol.

Na terceira etapa, os dados obtidos foram agrupados de acordo com os enfoques dos títulos das publicações selecionadas para o estudo. Desse modo, a partir do material compilado foi possível a construção de três categorias: Instituições de Ensino, Órgãos Públicos e Empresas Privadas.

Na quarta etapa, deu-se início ao procedimento de análise do material empírico, utilizando a técnica de análise de conteúdo, a partir das seguintes etapas⁽⁷⁾: pré-análise; exploração do material; tratamento e interpretação dos resultados. A primeira etapa corresponde a fase de organização, que pode utilizar vários procedimentos, como: leitura flutuante, hipóteses, objetivos e elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação. Na segunda os dados são codificados a partir das unidades de registro. Na última etapa é realizada a categorização, que consiste na classificação dos elementos segundo suas semelhanças e por diferenciação, com posterior reagrupamento, em função de características comuns.

RESULTADOS

Para melhor compreender a temática abordada, o material empírico obtido através dos estudos inseridos na investigação proposta foi agrupado e, em seguida, apresentado por meio de representação gráfica, destacando-se os dados referentes às modalidades, ao idioma e ao período dos artigos publicados; período de publicação das teses e das dissertações; área do conhecimento e formação dos pesquisadores; e cenários do assédio moral.

No que concerne às modalidades das publicações, todos os 22 artigos foram identificados como originais, e 2 dissertações. No tocante ao idioma das publicações, 13 eram internacionais, e 11, nacionais. Quanto aos anos de publicação, foi detectado que, no período de 2002 a 2004, foram identificadas apenas duas publicações; no período 2005 a 2007, houve o maior número, com 13 artigos e uma dissertação, seguidos do período de 2008 a 2010, com oito artigos e uma dissertação. Vale destacar que, no ano de 2009, evidenciou-se uma expressiva produção, que totalizou nove publicações.

Em relação à área do conhecimento das publicações e da formação dos autores, o Gráfico 1, em seguida, revela que a maioria é do campo das Ciências Humanas e das Ciências da Saúde, em que se destacam a Psicologia e a Enfermagem, respectivamente.

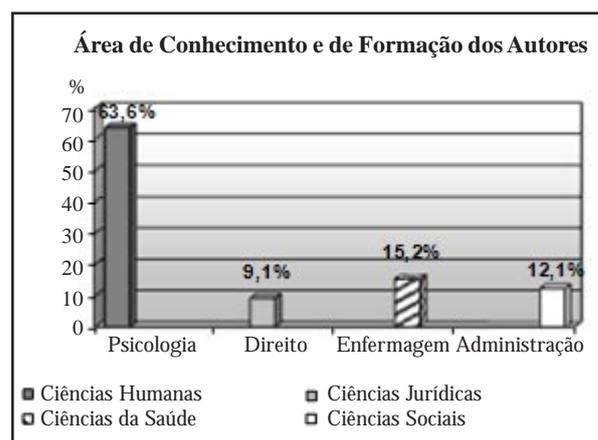


Gráfico 1 - Distribuição das publicações sobre Assédio Moral no período de 2002 a 2010 conforme a área do conhecimento e formação dos pesquisadores. João Pessoa, PB, 2011.

Nos dados obtidos a partir dos enfoques das publicações inseridas nos estudos, foi possível vislumbrar três categorias: Instituições de Ensino; Órgãos Públicos e Empresas Privadas, conforme expressos nos Quadros 1, 2 e 3.

Conforme os estudos apresentados na Categoria I, as instituições de ensino são consideradas cenários práticos do assédio moral. As pesquisas apontam que o ambiente das universidades é propício à prática desse tipo de assédio, em virtude da competitividade e da rivalidade entre professores, alunos, grupos de pesquisas, e da quantificação da relação docente-discente, em que são exigidos quantitativos de artigos publicados, participação em eventos, número de horas-aula, número de seminários, entre outros⁽⁸⁻¹¹⁾.

Categoria I – Instituições de Ensino (21,2%)
Título das publicações
O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na Educação Superior ⁽⁸⁾
<i>El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad</i> ⁽⁹⁾
Assédio moral nas instituições de ensino – <i>bullying</i> ⁽¹⁰⁾
Riscos psicossociais e assédio moral no contexto acadêmico ⁽¹¹⁾
<i>Psychological violence in learning organizations: a case study in Sanliurfa, Turkey</i> ⁽¹²⁾
<i>Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture and climate</i> ⁽¹³⁾

Quadro 1 – Distribuição dos artigos e dissertações sobre Assédio Moral no período de 2002 a 2010 na Categoria I – Instituições de Ensino, segundo o título das publicações selecionadas para o estudo. João Pessoa, PB, 2011.

Em uma pesquisa realizada com alunos de instituição superior, as principais formas de assédio moral relatadas foram: agressão física; agressão verbal; ameaças; acusação agressiva e sem provas; assédio sexual; comentários depreciativos, preconceituosos ou indecorosos; tratamento discriminatório e excludente; rebaixamento da capacidade cognitiva dos alunos; desinteresse e omissão dos professores; recusa em realizar seu trabalho; uso inadequado de instrumentos pedagógicos, prejudicando os alunos; e abandono do trabalho em sala de aula⁽⁸⁾.

O referido estudo ressalta também que a maioria das situações em que o professor constrange ou humilha seus alunos, ocorrem por descontrole do docente. Essas situações eclodem como resultado de pequenos atritos anteriores entre docentes e discentes, mas que, devido a sua não solução e incorreta gestão, acabam culminando em ocorrências geradoras da referida prática⁽⁸⁾.

Por outro lado, estudiosos trazem a questão do assédio moral vivenciado por docentes no âmbito acadêmico, possivelmente por enfrentarem dificuldades de comunicação com chefia e discentes, tendo que arcar sozinhos com pressões internas da classe e obedecer à ordem de terceiros. Somado a esses fatores, tem-se uma carga horária de 40h semanais, o que também contribui para a ocorrência do assédio moral, devido ao estresse contínuo⁽¹¹⁾.

Os docentes participantes do estudo mencionado acima relataram que as principais formas de assédio moral vivenciadas foram: pressão do chefe, por não aderirem à reforma curricular; ameaças de legitimidade no cargo; desistência de concurso por intimidação de membro da banca; pressão em casos de concurso para ingressos e ou alterações de funções na carreira docente; imposição de cargos e atividades aos menos titulados sem o seu consentimento ou aceitação⁽¹¹⁾.

Foi possível observar, a partir dessa pesquisa, que, na visão dos professores, o assédio moral de maior predominância foi o horizontal⁽¹¹⁾. Entretanto, na visão do discente, o principal agressor é o professor⁽⁸⁾. É importante ressaltar que a literatura destaca que o tipo mais frequente de assédio moral é o descendente, também chamado de vertical^(3,14).

Categoria II – Órgãos Públicos (36,4%)
Título das publicações
<i>Bullying among nurses and its effects</i> ⁽¹⁵⁾
<i>El acoso psicológico en el trabajo: la experiencia en Puerto Rico</i> ⁽¹⁶⁾
<i>Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española</i> ⁽¹⁷⁾
Assédio moral em face do servidor público ⁽¹⁸⁾
<i>Estudio piloto sobre la prevalencia del acoso psicológico (mobbing) en trabajadores de Centros de Atención a personas con discapacidad</i> ⁽¹⁹⁾
<i>Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses</i> ⁽²⁰⁾
<i>El acoso psicológico en los quirófanos</i> ⁽²¹⁾
<i>The validity and reliability of the Mobbing Scale (MS)</i> ⁽²²⁾
Situações de assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública ⁽²³⁾

Quadro 2 – Distribuição dos artigos e dissertações sobre Assédio Moral no período de 2002 a 2010 na Categoria II – Órgãos Públicos, segundo o título das publicações selecionadas para o estudo. João Pessoa, PB, 2011.

Na Categoria II, denominada de órgãos públicos, foram categorizados os estudos sobre assédio moral no serviço público. Mediante os dados obtidos da pesquisa constatou-se que o assédio moral que ocorre na esfera da administração pú-

blica pode ser chamado de *mobbing* de Estado ou agressão de Estado⁽¹⁸⁾.

Para alguns autores, o serviço público é o ambiente de trabalho onde o assédio moral se apresenta de forma mais marcante. Eles referem que isso se deve ao grande número de pessoas ali empregadas, às condições inadequadas de trabalho e à falta de preparo de alguns chefes imediatos, em decorrência de suas relações de parentesco (nepotismo), amizade ou relações políticas, e não por qualquer qualificação, preparação técnica ou mérito para o desempenho daquela função de comando⁽¹⁸⁾.

Por outro lado, uma investigação ressalta que um dos motivos para a ocorrência do assédio moral, na administração pública, é um enxugamento dos quadros funcionais, que incluem programa de demissões voluntárias, a não reposição de trabalhadores afastados por adoecimento ou aposentadoria⁽²⁴⁾. O estudo mostra que, com o servidor público, normalmente o assédio ocorre a partir do superior hierárquico, motivado pela disputa do poder, pela inveja e pela cobiça⁽¹⁸⁾.

No artigo intitulado "Assédio moral em face do servidor público", é relatado que, na administração pública, o assédio é ocasionado pelo abuso de poder, e que a discricionariedade passa a ser usada como moeda de opressão, que cerceia os direitos dos administrados em nome do interesse, muitas vezes, escuso, ilícito e sombrio do serviço público, o que favorece e oportuniza o assédio moral⁽¹⁸⁾.

No que diz respeito à Categoria III, os estudos demonstraram que as empresas privadas também são cenários práticos do assédio moral, uma vez que são gerenciadas no molde do sistema econômico capitalista e extremamente competitivo. Esse cenário expõe os trabalhadores a um processo de vulnerabilização, em virtude do acúmulo de atribuições, pressão pela produção, gerenciamento do trabalho através de metas e outros aspectos geralmente relacionados ao processo de reestruturação produtiva e novas tecnologias de gestão^(14,25-27,31).

Estudos apontam que a dominação de poder é um dos fatores determinantes para a existência do assédio moral nas empresas^(18,28). Sob esse enfoque, os detentores do poder, frequentemente, são responsáveis por violentar psicologicamente os seus funcionários hierarquicamente inferiores, sobretudo quando se trata de chefes considerados médios profissionais, com baixa autoestima e necessidade de ser admirado e destacado. Desse

modo, os assediados moralmente convivem num ambiente onde impera o medo, em lugar do respeito, e comumente não são ouvidos pelo domínio de um silêncio autoritário.

Categoria III – Empresas Privadas (42,4%)
Título das publicações
Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial ⁽¹⁴⁾
Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia ⁽²⁵⁾
Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes ⁽²⁶⁾
Assédio moral: o impacto dos valores organizacionais ⁽²⁷⁾
<i>Relación entre el acoso moral en el trabajo y el estilo interpersonal en el manejo de conflictos</i> ⁽²⁸⁾
<i>A qualitative study on the development of workplace bullying: towards a three way model</i> ⁽²⁹⁾
Valores, ética e julgamento moral: um estudo exploratório em empresas familiares ⁽³⁰⁾
Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas ⁽³¹⁾
Violência relacionada ao trabalho: signos, significados e práticas entre trabalhadores da construção civil ⁽³²⁾

Quadro 3 – Distribuição dos artigos e dissertações sobre Assédio Moral no período de 2002 a 2010 na Categoria III – Empresas Privadas, segundo o título das publicações selecionadas para o estudo. João Pessoa, PB, 2011.

Nesse contexto, destaca-se como exemplo de sistema disciplinar que favorece a ocorrência do assédio moral, o trabalho bancário, considerado um sistema que individualiza, instala a competição e estimula as humilhações mútuas. O superior hierárquico centraliza ao seu redor uma parte do coletivo com a finalidade de propiciar um ambiente hostil e desestabilizador.

Estudos abordam outras causas do assédio moral, como a desorganização da equipe, hábitos culturais e organizacionais, além da ineficiência para resolver conflitos^(14,29). É importante ressaltar que a não resolutividade dos conflitos provoca frustração nos gestores, que é transferida em forma de condutas hostis para os funcionários da empresa.

É possível perceber, a partir de um estudo, que o assédio moral também decorre do precon-

ceito racial, de razões políticas ou religiosas, preferência pessoal do chefe, deficiência física ou doença, intolerância pela opção sexual, discriminação de representantes de funcionários e representantes sindicais⁽¹⁴⁾. Por outro lado, pessoas excessivamente competentes, que ocupam diversos cargos na empresa, ou que são aliadas a grupos divergentes da administração tornam-se o alvo de perseguições por assédio moral.

Uma pesquisa aborda essa temática tanto em empresas de pequeno porte quanto em grandes instituições⁽³¹⁾. Segundo outro estudo, o assédio moral ocorre com maior frequência nas empresas privadas de micro e pequeno porte⁽³³⁾.

Quanto ao tipo de organização, o assédio moral é mais comum nas empresas comerciais, de prestação de serviços, públicas e industriais, nos setores administrativos, de vendas, produção e recursos humanos, principalmente nas funções de auxiliar administrativo, secretária/recepcionista, vendedor, ajudante de produção e gerente. Entretanto, não há um consenso entre os pesquisadores em relação à predominância do assédio moral em empresas privadas^(31,33). O que é de consenso nas pesquisas são as consequências negativas que o fenômeno do assédio moral produz em diversos âmbitos^(14,30).

No trabalhador, as consequências são relacionadas aos danos psicossomáticos, tais como depressão, estresse, angústia, isolamento social, acometimento digestivo, respiratório, das articulações, do cérebro, do coração e do sistema imunológico. Para a empresa, os prejuízos são decorrentes da destruição do clima de trabalho, aumento geral do sentimento de insegurança, redução da produtividade e absenteísmo. A sociedade também sofre as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, visto que, em geral, o indivíduo assediado, em virtude da baixa autoestima, passa a participar menos das atividades relacionadas à cidadania e deixa de contribuir com opiniões, críticas e reivindicações para a melhoria de vida da comunidade, enquanto o Estado é afetado no provimento dos custos médicos, benefícios e custos da previdência social^(14,27,31).

DISCUSSÃO

Os trabalhos selecionados para o estudo apontam que o fenômeno do assédio moral não é restrito apenas ao ambiente de trabalho, podendo ocor-

rer também nas instituições de ensino, corroborando o conceito do assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, em qualquer ambiente social, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio com a sociedade⁽²⁴⁾.

É importante salientar que, o assédio moral decorre de uma relação social entre o assediador e o assediado, podendo o abuso ocorrer de forma vertical, quando praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos; horizontal, ocorrido entre sujeitos do mesmo nível hierárquico; e misto, pontuado pela presença do assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima⁽³⁴⁾. Diante de um cenário social – seja no trabalho ou em instituições de ensino – em que a interação interpessoal torna-se uma característica-chave devido à constante interdependência das pessoas para realização das tarefas, a relação de poder torna-se algo inerente ao relacionamento humano.

Na nossa sociedade, existem relações de poder múltiplas que atravessam, distinguem e formam o corpo social. O poder não é algo que se possa possuir, porque não é um bem alienável do qual se possa ter a propriedade, no entanto, ele sempre é exercido em determinada direção, com uns de um lado e outros de outro. Ou seja, embora não haja um titular, um dono do poder, o poder é exercido sempre em determinado sentido, não necessariamente de cima para baixo⁽³⁵⁾. Na prática do assédio moral este poder é utilizado de forma abusiva e coercitiva, vulnerando os direitos humanos fundamentais, entendidos aqui como direitos de proteção da dignidade da pessoa humana em todas as suas dimensões axiológicas: o resguardo da liberdade (direitos e garantias individuais); as necessidades (direitos econômicos, sociais e culturais) e a preservação (direitos à fraternidade e à solidariedade)⁽³⁶⁾.

É importante destacar que tanto o ambiente de trabalho quanto a instituição de ensino tem como missão assegurar a dignidade, a integridade pessoal, a igualdade e a não discriminação. Cada vez mais, o trabalho e a educação estão associados à honra, à realização pessoal e ao valor humano, pois são atividades que dignificam e integram o homem a sociedade, não podendo servir de instrumento de desrespeito. Alguns estudos abordam em vários momentos a importância da prevenção como forma de evitar o assédio moral^(8,10,13). Para

isso, devendo ultrapassar as práticas de punição dos assediadores e elaborar políticas de prevenção, com a finalidade de assegurar a formação do cidadão ético, equilibrado e capaz de contribuir com a evolução da humanidade⁽¹⁰⁾.

Vale ressaltar que, independentemente do cenário onde ocorre o assédio moral, não há legislação específica sobre o tema, porquanto as medidas são embasadas em leis mais gerais, em que se utiliza para as demandas a legislação concernente ao dano moral e à responsabilidade civil, promovendo-se a indenização do assediado e a punição do assediador^(18,37).

Adotando-se a concepção de que a prática de assédio moral agride a paz social e aos postulados constitucionais de preservação da dignidade da pessoa humana, combatê-lo significa assegurar o respeito da dignidade humana contínua, compreendido como uma finalidade da sociedade política. Essa dignidade precisa ser vista não como liberdade do indivíduo isolado, mas sim como desenvolvimento da personalidade de homens concretos⁽³⁶⁾.

CONCLUSÕES

Diante do exposto, observa-se que a discussão acerca do assédio moral está em pleno desenvolvimento, como demonstram as publicações investigadas. Os estudos assinalam que a discussão acerca do assédio moral tem percorrido vários países, bem como diversas áreas do conhecimento, como Psicologia, Enfermagem, Administração, Direito e outras. Trata-se, pois, de um tema interdisciplinar e merecedor de novas investigações. Isso denota a preocupação de pesquisadores de diversas áreas do conhecimento sobre esse fenômeno, que procuram dar visibilidade ao tema. As pesquisas demonstram, também, que o assédio moral está presente nos diversos cenários de trabalho, como instituições de ensino, órgãos públicos e empresas privadas, especialmente sob as formas descendentes e horizontais.

Essa é uma prática condenável, que repercute gravemente na dignidade do ser humano e vem tomando proporções massivas, não só no ambiente de trabalho, como também nas instituições de ensino, razão por que deve ser erradicada das relações sociais em todos os países do mundo. É inegável que o assédio moral ocasiona danos à imagem, à honra e à liberdade do vitimizado.

Há que se ressaltar que o referido tema deve ganhar mais notoriedade nas pesquisas e exposições literárias no cenário nacional e internacional. Dessa forma, contribuirá para a divulgação do assédio moral, apresentando propostas para a sua prevenção e eliminação, além de disseminar informações sobre a temática aqui abordada.

REFERÊNCIAS

- 1 Hirigoyen MF. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2003.
- 2 Cornetta VK, Pedroso VG, Limongi AC, Martins FAZ, Hrdlicka H, Jorge SM. Aspectos conceituais do assédio moral. Rev Adm Saúde. 2006;8(33):139-47.
- 3 Scanfone L, Teodósio ASS. Assédio moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática? E & G Econ Gest. 2004;4(7):71-80.
- 4 Thofehrn MB, Amestoy SC, Carvalho KK, Andrade FP, Milbrath VM. Assédio moral no trabalho da enfermagem. Cogitare Enferm. 2008;13(4):597-601.
- 5 Aguiar W. Assédio moral: violência sutil nas relações de trabalho. Conexão. 2002;3(22):22-4.
- 6 Silveira CS, Zago MMF. Pesquisa brasileira em enfermagem oncológica: uma revisão integrativa. Rev Latino-Am Enfermagem. 2006;14(4):614-9.
- 7 Bardin L. Análise de conteúdo. 19ª ed. Lisboa: Edições 70; 2008.
- 8 Coleta JAD, Miranda HCN. O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior. In: Anais da 26ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação; 2003 out 3-5; Poços de Caldas, Brasil. Poços de Caldas: ANPED; 2003. p. 1-12.
- 9 Justicia FJ, Muñoz JLB, Haro EF, Berbén AG. El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. Psicol Estud. 2007;12(3):457-63.
- 10 Gallindo LP. Assédio moral nas instituições de ensino – bullying [Internet]. [S.l.]: Buscalegis; 2005 [citado 2010 abr 20]. Disponível em: <http://www.partes.com.br/assediomoral/assedionasinstituicoesdeensino.pdf>.

- 11 Caran VCS. Riscos psicossociais e assédio moral no contexto acadêmico [dissertação]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo; 2007.
- 12 Kilic ED. Psychological violence in learning organizations: a case study in Sanliurfa, Turkey. Soc Behav Per. 2009;37(7):869-80.
- 13 Yaman E. Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture and climate. Kuram Uygulamada Egitim Bilimleri. 2010; 10(1):567-78.
- 14 Jacoby AR, Falcke D, Lahm CR, Nunes GJ. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. Rev Mal-Estar Subj. 2009;9(2):619-45.
- 15 Yildirim D. Bullying among nurses and its effects. Int Nurs Rev. 2009;56(4):504-11.
- 16 Martínez-Lugo ME. El acoso psicológico en el trabajo: la experiencia en Puerto Rico. Aletheia. 2006; 24:21-33.
- 17 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. Psicol Estud. 2005;10(1):3-10.
- 18 Batalha LR. Assédio moral em face do servidor público [Internet]. [S.l.]: BuscaLegis; 2006 [citado 2010 abr 20]. Disponível em: <http://www.partes.com.br/assediomoral/assedionasinstituicoesdeensino.pdf>.
- 19 Monte PRG, Carretero N, Roldán MD, Caro M. Estudio piloto sobre la prevalencia del acoso psicológico (mobbing) en trabajadores de Centros de Atención a personas con discapacidad. Aletheia. 2006; 23:7-16.
- 20 Yildirim A, Yildirim D. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. J Clin Nurs. 2007;16:1444-53.
- 21 Azzollini S, Pupko VB, Miramón V. El acoso psicológico en los quirófanos. Anu Investig - Fac Psicol, Univ B Aires. 2004;12:125-36.
- 22 Yaman E. The validity and reliability of the Mobbing Scale (MS). Kuram Uygulamada Egitim Bilimleri. 2009;9(2):981-8.
- 23 Ferreira JB, Mendes AM, Calgato JCC, Blanch JM. Situações de assédio moral a trabalhadores anistia-
- dos políticos de uma empresa pública. Psicol Rev. 2006;12(20):215-33.
- 24 Pamplona Filho R. O assédio sexual na relação de emprego. São Paulo: LTR; 2006.
- 25 Maciel RH, Cavalcante R, Matos TGR, Rodrigues S. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. Psicol Soc. 2007;19(2):117-28.
- 26 Corrêa AMH, Carrieri AP. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. Rev Adm Empres [Internet]. 2007 [citado 2010 abr 05];47(1):22-32. Disponível em: <http://www16.fgv.br/rae/artigos/3956.pdf>.
- 27 Fortini BW. Assédio moral: o impacto dos valores organizacionais [dissertação]. Goiânia: Universidade Católica de Goiás; 2009.
- 28 Fernandez MA, Velasco MAA, Radillo BEP. Relación entre el acoso moral en el trabajo y el estilo interpersonal en el manejo de conflictos. Ciênc Trab [Internet]. 2009 [citado 2010 abr 20];11(31):14-7. Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/31/4.pdf>.
- 29 Baillien E, Neyens I, Witte HD, Cuyper N. A qualitative study on the development of workplace bullying: towards a three way model. J Commun Appl Soc Psychol. 2009;19(1):1-16.
- 30 Monteiro JK, Santo FCE, Bonacina F. Valores, ética e julgamento moral: um estudo exploratório em empresas familiares. Psicol Reflex Crít. 2005;18(2):237-46.
- 31 Martiningo Filho A, Siqueira MS. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. Rev Adm Mackenzie [Internet]. 2008 [citado 2010 abr 05];9(5):11-34. Disponível em: <http://www3.mackenzie.br/editora/index.php/RAM/article/view/184/184>.
- 32 Oliveira RP. Violência relacionada ao trabalho: signos, significados e práticas entre trabalhadores da construção civil [tese]. Salvador: Universidade Federal da Bahia; 2008.
- 33 Heloani R. Assedio moral: a dignidade violada. Aletheia. 2005;(22):101-7.
- 34 Guedes MN. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTR; 2003.

- 35 Foucault M. Microfísica do poder. Rio de Janeiro: Graal; 2001.
- 36 Moraes A. Direitos humanos fundamentais. São Paulo: Atlas; 2005.
- 37 Bila NIGFA. A banalização da injustiça social no cotidiano de trabalho: a propósito da violência no trabalho e ameaça à saúde do trabalhador [dissertação]. Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte; 2008.

**Endereço da autora / Dirección del autor /
Author's address:**

Graziela Pontes Ribeiro Cahú
Av. Severino Massa Espinele, 200, ap. 902, Ed. Paulo
Victor, Tambaú
58039-210, João Pessoa, PB
E-mail: graelacahu@hotmail.com

Recebido em: 21/10/2010
Aprovado em: 29/07/2011