

Mal-estar no trabalho: evidências em funcionários públicos e privados

Uneasiness at work: evidence in public and private employees

Ismael de Mendonça Azevedo¹ , Lydia Maria Pinto Brito² 

¹ Universidade Potiguar, Brasil, Mestre em Administração (UnP), e-mail: ismaeldemendonca@bol.com.br

² Universidade Potiguar, Brasil, Doutora em Educação (UFC), e-mail: lydiampbrito@yahoo.com.br

RESUMO

Este estudo tem por objetivo evidenciar o panorama da percepção de assédio moral no trabalho em trabalhadores brasileiros, elaborado a partir de análises com cruzamentos entre percepções de funcionários públicos e privados, homens e mulheres. Para a coleta de dados, optou-se por utilizar a Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT), instrumento validado por Martins e Ferraz (2014). Os resultados mostram que 50,3% dos respondentes são do sexo masculino e 47,8% do sexo feminino, além do que 32,3% são profissionais com contrato de trabalho de servidor/a público e 65,8% atuam na iniciativa privada; 1,9% dos respondentes não informaram sexo e tipo de contrato de trabalho. Para análise cruzada optou-se pela análise com base no Teste-t de Student, com uso do software SPSS 21. Ficou evidenciado que o assédio moral pessoal, o assédio moral profissional ou o assédio moral no trabalho não são percebidos de modo diferente pelos respondentes quando da análise cruzada considerando os tipos de contrato ou o sexo dos respondentes. Desse modo, a pesquisa mostra que pessoas que atuam no setor público têm a mesma percepção que aquelas que atuam no setor privado e, também, homens e mulheres têm as mesmas percepções quanto ao assunto. Portanto, conclui-se que o assédio moral no trabalho não foi percebido como alto nos ambientes dos respondentes, e que o contrato de trabalho ou o sexo não foram variáveis que influenciaram numa maior ou menor percepção.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho. Assédio Moral Profissional. Assédio Moral Pessoal. Relações de Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to highlight the panorama of the perception of bullying at work among Brazilian workers, drawn from analyzes with intersections between perceptions of public and private employees, men and women. For data collection, we chose to use the Scale of Perception of Moral Harassment at Work (EP-AMT), an instrument validated by Martins and Ferraz (2014). The results show that 50.3% of respondents are male and 47.8% female, in addition to 32.3% are professionals with an employment contract as a public servant and 65.8% work in the private sector; 1.9% of respondents did not inform their gender and type of employment contract. For cross-analysis, we opted for the analysis based on the Student t-test, using the SPSS 21 software. It was evident that personal bullying, professional bullying or bullying at work are not perceived differently by the respondents when cross-analysis considering the types of contract or the gender of respondents. Thus, the research shows that people who work in the public sector have the same perception as those who work in the private sector and, also, men and women have the same perceptions on the subject. Therefore, it is concluded that bullying at work was not perceived as high in the respondents' environments, and that the employment contract or gender were not variables that influenced a greater or lesser perception.

Keywords: Moral Harassment at Work. Professional Moral Harassment. Personal Moral Harassment. Labor Relations.

1 INTRODUÇÃO

Foi a partir da necessidade de unir forças na execução de tarefas essenciais à sobrevivência que o homem passou a conviver em sociedade. Dessa forma, as relações de trabalho se confundem com a história das relações sociais humanas que, porventura, são influenciadas pelos aspectos históricos da utilização da mão de obra.

Não se pode dizer que o assédio é algo novo na história da humanidade, mas seu estudo e exploração do ponto de vista acadêmico e científica dentro das condições de trabalho sim. Um exemplo disso é que o termo *Harassment* data de 1976, e sua utilização nasce como o primeiro termo que em português pode ser traduzido por assédio, e foi proposto por Brodsky resgatado do contexto dos trabalhos sobre o assédio sexual (SOARES, 2012). Foi a partir da exploração científica daquele fenômeno que se identificou um campo de estudo cada vez mais complexo no âmbito do trabalho profissional, tendo em vista que as diversas formas de trabalho apresentavam cada vez mais a ocorrência do assédio moral.

O assédio ao trabalhador tem como principal característica o propósito de anular a subjetividade do indivíduo por meio de hostilidades no ambiente de trabalho. O ambiente propício ao assédio é formado por um clima de competitividade onde ameaças, abusos de poder, agressões verbais e sabotagens ditam o ritmo do trabalho dos colaboradores, situação que causa sofrimento e os faz adoecer (SOARES; VILLELA, 2012).

O assédio decorre de relações de poder não assimétricas, ou desiguais, o assediador ultrapassa o domínio do poder que lhe é conferido e o confunde os limites, quer seja de propósito ou não. São atos que minimizam e desvalorizam o indivíduo (MARTINS; FERRAZ, 2014). Este entendimento é o que aproxima o assédio da realidade dos trabalhadores nos mais diversos setores do mercado de trabalho, em todos os setores da economia privada e do trabalho no serviço público.

A compreensão atual sobre a temática aqui discutida mostra que a exploração do trabalhador em um ambiente organizacional onde o assédio moral é vivenciado pelas pessoas, especialmente por via de constantes abusos, pode até provocar reações fisiológicas no corpo humano, que passam a ser prejudiciais por tornar a presença de certas substâncias químicas mais constante no organismo da vítima. E, nesta situação, caso não haja o entendimento da vítima quanto ao que ocorre, até para que ela possa ser cuidada para o enfrentamento ao assédio

de modo eficiente, é possível que este trabalhador possa apresentar problemas mais profundos relacionados ao assédio (MENDES, 2003; FERRAZ; FRANCISCO; OLIVEIRA, 2014).

Desse modo, estudar o assédio moral no trabalho se faz importante, pois apenas conhecendo a realidade do que ocorre nas organizações, e as diversas facetas que esta realidade pode ter, é que políticas organizacionais podem ser melhores instruídas com a finalidade de minimizar possíveis impactos negativos na organização e especialmente no indivíduo. Assim, com base nestes entendimentos teóricos iniciais, surge a problemática desta pesquisa, que é: qual o panorama da percepção de assédio moral no trabalho por parte de trabalhadores no Brasil?

Para responder esta problemática o estudo tem por objetivo analisar a percepção do assédio moral no trabalho entre trabalhadores brasileiros, de modo que possa ser avaliado se há diferenças entre as percepções de funcionários públicos e privados, e trabalhadores do sexo masculino e feminino. É hipotetizado nesta pesquisa que nos setores públicos e privados existem determinações gerenciais a partir de gestores ou superiores hierárquicos, e a ideia de segurança em permanecer no trabalho é nítida – já que trabalhadores públicos têm estabilidade, e o mesmo não se aplica aos trabalhadores do setor privado – o que torna latente a possibilidade de assédio moral.

Para tanto, este trabalho utiliza-se de um método de natureza quantitativa e descritivo, a partir da utilização da Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) de Martins e Ferraz (2014). Esta escala se apresentou apropriada em função de já ter sido validada e de ter vasta aplicação em trabalhos nacionais. Nas próximas páginas será possível encontrar referencial teórico sobre a temática, os métodos utilizados, as análises e resultados. Por fim, as considerações finais e as referências utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRABALHO, FLEXIBILIZAÇÃO E CRISE

A história do trabalho mostra a ocorrência de mudanças pontuais em seu significado, que de início tem a ver com a subsistência humana, mas ao longo adota um caráter de sustento material influenciado pelo capitalismo por via da remuneração. Contudo, na história do mundo,

ocorrem repetidas crises econômicas que atingem o mercado de trabalho (COUTINHO, 2009) e por força delas o mercado de trabalho se modifica.

Portanto, estudar o trabalho e suas relações é compreender que há elementos que atuam de modo direto e indireto, e que são capazes de modificá-lo em sua substância. Desse modo, é interessante sinalizar que atualmente há um elemento no Brasil que afeta o mundo do trabalho, que é a crise. Contudo, essa realidade não é algo novo mas ela se caracteriza como o resultado da crescente capacidade de produzir riqueza por via de uma intensa redução do trabalho necessário para tal e do excesso de mão de obra disponível no mercado (HEIDEMANN; TOLEDO; BOECHAT, 2014).

Na economia brasileira as mudanças industriais, socioeconômicas e políticas trazem à tona sua imensa contradição, que é a do enorme crescimento da produtividade por via da implementação de novas tecnologias para o setor produtivo, além de uma busca incessante por uma gestão organizacional eficiente. Ao mesmo tempo, em que estes fatores também fazem surgir o desemprego, pois eles ocasionam a eliminação de postos de trabalho, como também atua afetando a qualidade dos empregos com o surgimento do subemprego ou emprego de baixa qualidade (ALKIMIN, 2006; COUTINHO, 2009).

Portanto, no Brasil, o que pode ser visto como evolução, inovação e desenvolvimento, no entanto, também pode ser visto como um processo que ocasiona no mercado de trabalho recorrentes reestruturações de negatividade. Para alguns seria uma reestruturação vista como inevitável em sua racionalidade. Mas são essas reestruturações que têm trazido graves problemas sociais. É graças a elas que o mundo do trabalho convive com emprego de baixo nível; além das perdas das garantias e dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo do século XX (ALKIMIN, 2006).

Destaca-se que as perdas e garantias no trabalho não é um fato recente e evidenciado apenas no Brasil. O abrandamento das relações de trabalho, com nítida tendência a retirar direitos dos trabalhadores têm sido implementadas deste a crise no modelo de produção taylorista-fordista. Ela surge quando a ideia de Estado de bem-estar social passou a apresentar dificuldades em sua sustentação financeira, e provocou a dificuldade de acumulação do capital que, por sua vez, passou a procurar formas de reduzir os direitos dos trabalhadores para compensar suas perdas nos lucros.

Perdas que o capital quis compensar com a flexibilização dos direitos dos trabalhadores, que, por sua vez, provocou uma situação recorrente de insegurança que só se agravou ao longo

das últimas décadas. Hoje, com as novas políticas de minimização da ação do Estado nas áreas sociais, sobretudo nos países em desenvolvimento, notadamente é onde o surgimento da flexibilização das relações de trabalho tem aumentado e o número de trabalhadores informais se torna mais grave por causa da plena situação de desemprego (ALKIMIN, 2006); que na atualizada é uma nítida situação estrutural.

Todo esse encadeamento histórico serve para nos lembrar que a busca do mercado é pela eficiência e aumento da produtividade. E, isso provoca uma situação difícil pois, para o trabalhador, estar em momentos de crise, sem direitos, e em um ambiente com excesso de cobrança pode fazer surgir atitudes negativas como insegurança, absenteísmo, isolamento, agressividade, dentre outros. Além do que, são nestes contextos que não satisfaz suas necessidades e resultados pessoais e organizacionais que comumente ocorrem as agressões como o assédio moral no trabalho (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012; REATTO *et al.*, 2014; AZEVEDO, 2016).

Essa realidade faz com que os trabalhadores tenham de se submeter à condições de trabalho cada vez mais precárias. O que se percebe é que o trabalho que deveria dar garantias aos trabalhadores já não faz mais parte do contexto atual. A flexibilização que ocorre desde meados do século passado chegou a tal ponto que as relações de trabalho já não entregam mais uma perspectiva de segurança quanto ao futuro. As condições para que os trabalhadores possam construir uma vida sustentada a partir do seu trabalho já não são as mesmas. O que se vê é violência simbólica, material e moral contra os trabalhadores em prol do capital.

2.2 PRESSÃO SOBRE OS TRABALHADORES

A história do trabalho mostra que, por vezes, surgem situações críticas que tornam o ambiente de trabalho hostil para o trabalhador, de modo que afeta negativamente suas relações de trabalho e sua subjetividade. São situações que violam a dignidade que os trabalhadores passaram anos de luta para conquistar, e dentre os elementos que violam a dignidade está o assédio moral (FERREIRA, 2010).

Todavia, é importante separar o que é assédio do que não é. Excesso de cobrança, solicitações de celeridade do atendimento às demandas, busca por perfeição, dentre outros aspectos que podem ocasionar uma sensação de estresse não são assédio. O sofrimento por causa de um empregador que é exigente quanto à perfeição de um trabalho específico, ou ter

discussões habituais por causa de ideias diferentes e de modo isolado também não devem ser entendidas como assédio moral. O assédio moral é um processo de grave violência psicológica no contexto de trabalho, que produz humilhação recorrente, ofensas e constrangimentos, como práticas corriqueiras, perturbadoras com a intenção nítida de incomodar, anular a subjetividade ou impedir o trabalho do indivíduo (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006; REZENDE, 2006; BENDASSOLLI, 2011; SOBOLL, 2011; LIMA *et al.*, 2014; HIRIGOYEN, 2015; AZEVEDO, 2016).

O assédio moral é um conflito psicológico no ambiente de trabalho que pode agregar dois fenômenos específicos, que são: o abuso de poder e a manipulação perversa. Quando na condição de abuso de poder, ele pode ser facilmente desmascarado, ou entendido, a partir do nível organizacional e não é aceito pelos empregados. Enquanto que na condição de manipulação perversa, ele passa a ser mais sutil e perigoso (HIRIGOYEN, 2014; AZEVEDO, 2019). De ambas as formas ele é caracterizado pela intenção do agressor, que tem nítida vontade em desqualificar a vítima, sendo o assédio moral no trabalho uma busca do agressor pela despersonalização do sujeito (HELOANI, 2004; AZEVEDO, 2016).

Portanto, a aparição de elementos estressores como a evolução tecnológica e industrial, um mercado de trabalho em crise e a busca pelo aumento dos índices de produtividade ocasionam profundas alterações no relacionamento entre os empregados e as empresas. Estes fatores acentuaram a busca do capital por um novo modelo de gestão empresarial que – sob a influência do neoliberalismo – precisava ser elaborado sob o rito da flexibilidade e do estímulo à competitividade. O que acabou tornando a organização do trabalho rígida com os trabalhadores, tornando-a um campo fértil para a prática da gestão perversa e para o exercício do assédio moral (ALKIMIN, 2006).

2.3 DA CRISE DO TRABALHO AO ASSÉDIO

A conjuntura envolta do pretexto da dedicação intensa aos interesses da empresa vislumbra conseguir maior lucro por via do aumento do ritmo da produção. Esse desejo pelo resultado faz se desenvolver nos gestores uma postura pautada em atos que agridem o indivíduo – seja do ponto de vista simbólico, material ou moral, especialmente quando da insatisfação com os resultados operacionais. Sem o alcance dos resultados esperados pelo capital por vezes é quando ocorre o surgimento das agressões por via do assédio moral – na forma de: palavras,

gestos, atitudes e omissão, através da relação de dominação–, que acarreta no ambiente de trabalho certo grau de insegurança, insatisfação, esgotamento e sofrimento mental (SOARES; VILLELA, 2012; HIRIGOYEN, 2015).

Portando, é importante que se entenda que o Assédio Moral no Trabalho (AMT) é toda e qualquer conduta abusiva manifestada de forma que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, a ponto de fazê-la se sentir com seu emprego em perigo ou ter o seu ambiente de trabalho degradado (HIRIGOYEN, 2014). O assédio no trabalho é um complexo de comportamentos hostis que pode ser direcionado a um indivíduo ou ao grupo deles, o que o torna uma fonte estressora na organização, e que, porventura, é considerado uma das condições de risco à saúde dos trabalhadores (CAMPOS; RUEDA, 2016).

Com seu trabalho em risco, o medo ou a angústia de perder o trabalho assim como a frustração e a agressividade presente no ambiente, podem aumentar no trabalhador as cargas cardiovasculares, musculares, digestivas, dentre outras. E neste contexto entre trabalho e vida quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa a se tornar presente (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2015).

É válido reforçar que a violência moral implica significativo sofrimento psíquico e fragiliza o indivíduo (RIGOTTO; MACIEL; BORSOI, 2010). O AMT pode causar estresse ocupacional quando o trabalhador fica exposto à agressão por período prolongado, o que ocasiona instabilidade do seu fator psicológico, debilitando-o, podendo levá-lo a desestabilizar sua saúde física e psicológica (SOARES; VILLELA, 2012). Entretanto, é oportuno compreender que o adoecimento é um indicador complementar ao assédio moral, sua ausência não descaracteriza a ocorrência do assédio (SOBOLL, 2011).

Por fim, a relação do homem com a empresa ou organização do seu trabalho é a origem imediata da sua carga psíquica do trabalho. Uma organização do trabalho com uma cultura autoritária e que não oferece uma saída adequada à energia pulsional, conduz a um aumento da carga psíquica no trabalhador (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2015).

Portanto, defende-se aqui que o assédio moral no trabalho é um fator estressor que pode atuar de modo profundamente negativo; seja no indivíduo ou no grupo de indivíduos. E que, quando o ambiente de trabalho está sob a influência do assédio moral é possível que este lugar seja um ambiente tóxico para as atividades laborais dos trabalhadores que se sentem assediado.

Desse modo, faz-se por bem que os gestores tenham a capacidade de diagnosticar e avaliar a possibilidade da intercorrência deste evento como forma de zelar pelo bem do indivíduo ou grupo organizacional.

3 MÉTODOS

O estudo se trata de uma pesquisa descritiva, por conter um grande número de variáveis e permitir a descrição, a incidência ou a predominância de características da amostra e do fenômeno estudado (YIN, 2003; LAKATOS, 2003). A abordagem é quantitativa por apresentar um levantamento de coleta de dados, mediante utilização de um instrumento predeterminado com a finalidade de gerar um banco de dados estatísticos para estudo e aprofundamento quanto ao desenvolvimento de conhecimento e compreensão do processo estudado (CRESWELL, 2007).

A investigação visa estudar o fenômeno dentro de um contexto real (YIN, 2003) a partir de um método de estudo intensivo, capaz de levar em consideração a compreensão como um todo para o objetivo do assunto investigado, além do que, quando bem apreciado atinge uma máxima de grande valor (FACHIN, 2006).

3.1 PARTICIPANTES

Participaram do estudo 161 trabalhadores dos mais diversos cargos e empresas possíveis, ocupando posição como trabalhadores ou servidores públicos ou da iniciativa privada. Como critério de enquadramento utilizou-se o desenvolvimento de atividade remunerada na condição de empregado ou servidor e, que estivesse vinculado a um superior hierárquico direto definido. Dentre estes respondentes é possível destacar 81 (50,3%) homens, 78 (48,4%) mulheres, e 2 (1,2%) que não responderam quanto seu sexo.

Tabela 1 – Natureza do Trabalho

		Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Iniciativa do Trabalho	Iniciativa Privada	107	66,5	66,5
	Servidor Público	52	32,3	98,8
	S/R*	2	1,2	100,0
	Total	161	100,0	-

*S/R = Sem resposta.

Fonte: dados da pesquisa.

O quadro 1 acima, apresenta a frequência dos respondentes quanto à natureza do trabalho, 107 (66,5%) exercem atividade remunerada na iniciativa privada, mais que o dobro de respondentes servidores públicos que totalizaram 52 (32,3%) do total. É válido reforçar que a amostra é intencional e não probabilística, já que se tornaram respondentes todos os que se dispusessem a responder a pesquisa por via do formulário virtual desenvolvido e enviado.

3.2 INSTRUMENTOS

Os participantes responderam um instrumento composto de um questionário para caracterização sociodemográfica, com perguntas que visam à contribuição no que concerne a caracterização dos respondentes deste estudo em função de sexo, idade, escolaridade, e aspectos relativos ao seu trabalho como: natureza do trabalho, a quantidade de funcionários geridos pelo seu gestor direto, tipo de trabalho, dentre outros. Além da Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT), elaborada e validada por Martins e Ferraz (2014). A EP-AMT possui 24 itens divididos entre 14 itens correspondentes ao Assédio moral profissional e 10 itens ao Assédio moral pessoal. Para esta pesquisa utilizou-se de uma escala *likert* de 7 pontos, pois estudos apontam que escalas com esta pontuação permite uma melhor discriminação, ganho de consistência interna e confiabilidade (DALMORO; VIEIRA, 2013; SILVA JÚNIOR; COSTA, 2014).

3.3 ADMINISTRAÇÃO DA COLETA DE DADOS

A Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) foi aplicada individualmente em trabalhadores de diversas partes do Brasil, mediante envio de formulário

elaborado utilizando a ferramenta *forms* do Google inc., e logo após a elaboração foram disponibilizados aos respondentes entre os dias 19 a 26 de abril de 2018. O envio se deu por via de ferramentas virtuais como: *e-mail*, rede social e mensageiro instantâneo. Optou-se por utilizar estas ferramentas para garantir o anonimato dos participantes, bem como a liberdade para responder no momento que acreditassem ser mais oportuno.

O anonimato e os objetivos do estudo foram devidamente esclarecidos sendo necessária a assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), onde constavam as condições para se tornarem participantes efetivos da pesquisa, bem como estavam descritas outras informações como a perspectiva de participação voluntária, a possibilidade de desistir sem qualquer ônus, riscos da pesquisa, dentre outros. Nesse modelo de formulário, para que a via virtual respondida seja entregue aos pesquisadores é obrigatório assinalar que o TCLE foi lido e que está de acordo, assim estando assentido, portanto, se torna participante.

3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

As respostas foram tabuladas e analisadas numa única planilha do programa *Statistic Package Of Social Science - SPSS* (versão 21.0). Além de utilizar estatísticas descritivas como média e frequência, realizou-se a verificação da consistência interna (Alfa de Cronbach), matriz de componente rotativa *varimax*, também se utilizou do teste pelo índice de Kaise-Meyer-Olkin para examinar a fatorabilidade dos dados, dentre outras análises.

4 ANÁLISE DOS DADOS

No sentido de avaliar o índice de consistência interna e a confiança do instrumento utilizado (EP-AMT) fez-se a verificação da confiabilidade simples das variáveis observáveis com a utilização da análise do Alfa de Cronbach. A análise apresentou que $\alpha > 0.961$ (*cronbach's alpha*). Este resultado é considerado muito alto, partindo do estipulado por Pestana e Gageiro (2005); que em suas análises consideram razoável quando o alfa está compreendido entre 0.7 e 0.8, boa entre 0.8 e 0.9 e muito boa quando o alfa é superior a 0.9. Ainda neste primeiro momento de análise, verificou-se a adequação da amostragem pesquisada de 161 participantes com a utilização da medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Para tal, considerou-

se válido caso os valores fossem superiores a 0,5 (HAIR JR. *et al.*,2009), com resultado obtido de KMO=0.937, que é admirável nas considerações elaboradas por Hair Jr. et al. (2009).

Estes resultados sugerem que a aplicação do instrumento EP-AMT elaborado por Martins e Ferraz (2014) em sua extensão completa – com um total de 24 itens e escala *likert* de 7 pontos, foi de alta confiabilidade junto a amostra estudada no que concerne a verificação de assédio moral no trabalho percebido pelos trabalhadores brasileiros nas condições desta pesquisa.

Posterior à análise de normalidade e confiabilidade dos dados, submeteu-se os resultados a Análise Fatorial para mensurar a correlação entre as variáveis observáveis na pesquisa com a finalidade de avaliar a relação entre os itens do constructo a partir deste método estatístico multivariado. Para este processo aplicou-se a Análise Fatorial Exploratória com o uso da Rotação Varimax.

Quadro 1 – Variância Total Explicada

Compo- nente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	12,752	53,132	53,132	12,752	53,132	53,132	8,704	36,265	36,265
2	1,240	5,168	58,300	1,240	5,168	58,300	5,289	22,035	58,300
3	,965	4,022	62,322						
4	,933	3,888	66,210						
5	,890	3,708	69,918						
6	,747	3,112	73,031						
7	,726	3,024	76,055						
8	,686	2,859	78,914						
9	,604	2,516	81,431						
10	,576	2,402	83,832						

Fonte: elaborado pelos autores.

O quadro 1 apresenta os resultados da Análise Fatorial Exploratória (AFE), elaborada com a rotação Varimax, que agrupou as variáveis observáveis em 2 fatores como sugerido por Martins e Ferraz (2014), reforçando a estrutura subjacente elaborada pelos autores que desenvolveram o instrumento, com 58% de explicação da variabilidade total dos dados, o que é considerado adequado para a análise, já que é na presença de altas correlações entre variáveis que se é possível gerar tais agrupamentos (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2007).

Os resultados dessas análises são satisfatórios, pois a validação do instrumento a partir dos dados coletados nesta pesquisa, embora não seja objeto do trabalho, serve para reforçar a confiança e a consistência do instrumento utilizado.

5 DISCUSSÕES E RESULTADOS

Uma primeira análise necessária ao estudo é descritiva quanto ao perfil dos respondentes. A pesquisa verificou que dois respondentes não completaram informações quanto ao perfil sociodemográfico, contudo tal fato não impede ou compromete as análises e as discussões do estudo.

Tabela 02 – Estratificação por Faixa Etária

Faixa Etária	Total de Respondente	Total em (%)
<i>Entre 18-25 anos</i>	18	22,22
<i>Entre 26-30 anos</i>	51	21,57
<i>Entre 31-36 anos</i>	50	8,00
<i>Entre 37-42 anos</i>	25	20,00
<i>Entre 43-48 anos</i>	10	20,00
<i>Com 49 anos ou mais</i>	5	20,00
<i>S/R*</i>	2	1,24
Total	161 (100%)	
Sexo	Total de Respondente	Total em (%)
<i>Masculino</i>	81	50,3
<i>Feminino</i>	77	47,8
<i>S/R*</i>	3	1,9
Tipo de Contrato	Total de Respondente	Total em (%)
<i>CLT</i>	106	65,8
<i>Servidor público</i>	52	32,3
<i>S/R*</i>	3	1,9

*R/S = sem resposta.

Fonte: dados da pesquisa.

Houve um maior número de respondentes que atuam no setor privado com contrato de trabalho baseado na legislação vigente, que é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); que foram 66,3% dos respondentes. Enquanto que mais da metade dos respondentes estão entre a faixa etária que vai dos 26 até os 36 anos, com um total de 101 respondentes.

O quadro 2 apresenta os resultados com base na análise com uso do SPSS 21 para comparação entre amostras independentes. A intenção é atingir aos objetivos deste trabalho, evidenciando se há diferença de percepção de assédio pessoal ou profissional no trabalho entre

trabalhadores sob regime de CLT e servidor público, e entre pessoas que se consideram do sexo masculino e feminino. Para esta análise utilizamos o Teste *t* de *Student*.

Quadro 2 – Test *t* para comparação de amostras independentes para os regimes de contrato de trabalho

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste-t para igualdade de médias		
	F	<i>p</i>	<i>t</i>	df	<i>p</i>
Média Assédio Moral Profissional	,019	,890**	,298	156	,766*
Média Assédio Moral Pessoal	,662	,417**	-,071	156	,944*
Média Assédio Moral no Trabalho	,044	,833**	,164	156	,870*

Nota!: $p > 0,05$

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados mostram que as variâncias apresentam igualdade – são homogêneas ($p > 0,05$) – para todas as condições de assédio, seja profissional, pessoal ou moral no trabalho. Ao mesmo tempo em que o resultado do teste-*t* mostra que as médias dos dois grupos avaliados são iguais para todas as condições de percepções de assédio ($t(0,164) = 156; p > 0,05$). O quadro 3 apresenta os resultados descritivos dos resultados com base nas respostas filtradas por contrato de trabalho.

Quadro 3 – Estatística descritiva por grupos de contratos

Tipo de assédio	Tipo de contrato	Média de respostas	Desvio padrão	Erro padrão da média
Moral profissional	CLT	2,4457	1,45319	,14115
	Servidor Público	2,3736	1,37851	,19116
Moral pessoal	CLT	1,8934	1,17378	,11401
	Servidor Público	1,9077	1,22376	,16970
Moral no trabalho	CLT	2,2157	1,30802	,12705
	Servidor Público	2,1795	1,28821	,17864

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados da pesquisa mostram que além de não ter diferença estatística relevante, também não é possível afirmar que os respondentes têm alta percepção de assédio no trabalho. Tanto trabalhadores que atuam no setor privado quanto aqueles que trabalham no setor público apresentam baixa percepção de assédio moral, seja pessoal, profissional ou geral no trabalho.

Esta é uma revelação que se demonstra relevante, pois aponta que embora atuem com perspectivas diferentes quanto ao contrato, os trabalhadores percebem assédio moral no

trabalho de modo bastante similar. Assim, o assédio moral no trabalho que, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (2015), é um fator que pode trazer prejuízo aos trabalhadores já que impõe medo e angústia quanto a perda do trabalho, por ora, não tem sido um fator relevante no ambiente de atuação destes trabalhadores. Se pode considerar que os ambientes onde estes trabalhadores atuam não traz perspectivas de frustração no âmbito profissional e também pessoal, neste momento.

A próxima análise considera comparar as amostras de respondentes por sexo. Esta análise se demonstra oportuna considerando que, para Hirigoyen (2015) a depender da cultura do lugar as mulheres apresentam propensão em perceber mais assédio que homens.

Quadro 4 – Test *t* para comparação de amostras independentes para os grupos de sexos dos respondentes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste-t para igualdade de médias		
	F	<i>p</i>	<i>t</i>	df	<i>p</i>
Média Assédio Moral Profissional	1,487	,224**	-,712	156	,472*
Média Assédio Moral Pessoal	,694	,406**	-,528	156	,598*
Média Assédio Moral no Trabalho	1,028	,312**	-,664	156	,508*

Nota!: $p > 0,05$

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados mostram que as variâncias apresentam igualdade – são homogêneas ($p > 0,05$) – para todas as condições de assédio independente do sexo dos respondentes. Ao considerar a análise por sexo, percebe-se que não há diferença de percepção entre eles. Os resultados mostram que os dados têm validade estatística ao ponto de se afirmar que não há diferença significativa entre as médias de respondentes ($t(-,664) = 156; p > 0,05$). O quadro 5 apresenta os resultados descritivos com os resultados considerando a média de respostas por sexo.

Quadro 5 – Estatística descritiva por grupos de contratos

Tipo de assédio	Sexo	Média de respostas	Desvio padrão	Erro padrão da média
Moral profissional	Masculino	2,3422	1,31764	,14640
	Feminino	2,5059	1,53416	,17483
Moral pessoal	Masculino	1,8434	1,13909	,12657
	Feminino	1,9494	1,23997	,14131
Moral no trabalho	Masculino	2,1368	1,21905	,13545
	Feminino	2,2742	1,37981	,15724

Fonte: dados da pesquisa.

Ao considerar as análises por sexo, percebe-se que não há uma percepção significativamente maior ou menor entre os grupos de respondentes. Esses números podem indicar que de maneira geral, ambos os sexos percebem de maneira similar o AMT, e não corroboram com a literatura apontada por Hirigoyen (2015), que discursa sobre pesquisas que em alguns casos, a depender da cultura do lugar, apontam que é possível até 70% das mulheres perceberem o assédio moral no trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é algo antigo nas relações humanas fora e dentro das organizações, contudo o desafio de estudá-lo é evidente. Desta forma, este trabalho se propôs a evidenciar o panorama da percepção de assédio moral no trabalho em trabalhadores brasileiros. Avaliando por via de uma análise comparativa entre dois grupos se há percepções diferentes de assédio moral no trabalho entre funcionários públicos e privados, além de diferenciações entre percepções considerando o sexo dos respondentes.

Diante do exposto, os objetivos foram alcançados com o auxílio do instrumento EP-AMT elaborado por Martins e Ferraz (2014), que após aplicação demonstrou na amostra avaliada, que não há diferença significativa de percepção de assédio moral no trabalho entre profissionais que trabalham como servidor público e profissionais que atuam no setor privado, assim como também não há diferença significativa entre trabalhadores e trabalhadoras.

Além disso, os resultados das respostas mostram que a percepção média de assédio profissional, pessoal e geral é baixa entre todos os grupos. Portanto, é possível considerar que há pouca incidência de relações hostis e fatores críticos ou degradantes percebidos pelos respondentes em seus ambientes laborais.

Por outro lado, ressaltamos que, embora as análises obedecessem a todos os requisitos para uma comparação a partir do Teste T de Student, é válido lembrar que os respondentes que atuam no setor privado foram mais da metade da amostra avaliada. Enquanto, por outro lado, a faixa etária compreendida entre 26 e 36 anos foi a que mais apresentou respondentes.

Por fim, a pesquisa atingiu seus objetivos e responde a sua problemática apresentando um diagnóstico do contexto brasileiro atual. Todavia, diante dos fatos aqui apresentados, outros estudos devem ser elaborados para uma investigação mais ampla, com maior quantidade de

respondentes; quer seja com o auxílio deste ou de outros instrumentos de pesquisa que possam existir.

As limitações do estudo estão relacionadas com o acesso às organizações, pois nem sempre elas estão abertas ao pesquisador. Como o assédio moral no trabalho é uma temática sensível, algumas organizações evitam falar sobre o tema, e podem acabar não abrindo espaço para os respondentes.

Novos estudos são necessários, pois eles podem trazer mais luz à temática do assédio moral no trabalho, além de poderem ser estudos que avaliem a relação de assédio moral com outras temáticas que estejam relacionadas ao ambiente organizacional, tais como: a motivação no trabalho, a espiritualidade, a gestão do conhecimento, o suporte organizacional, o silêncio organizacional, dentre outros.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.
- AZEVEDO, I. M. Gestão por perversão: a crise econômica invade o ambiente organizacional e abre as portas ou assédio. **Id on-line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 10, n. 32, p. 189-198, 2016.
- AZEVEDO, I. M. Assédio moral em análise: o status quo dos estudos na administração. **Revista Foco**, v. 12, n. 1, p. 25-44, 2019.
- BENDASSOLLI, P. F. Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista mal-estar e subjetividade**, Fortaleza, v. XI, n. 1, p. 65-99, 2011.
- CAMPOS, M. I.; RUEDA, F. J. M. Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. **Aval. Psicol.** Itatiba, v. 15, n. 1, p. 21-30, 2016.
- CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. **Análise Multivariada**: para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia. São Paulo: Atlas, 2007.
- COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de psicologia social do trabalho**. São Paulo, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução de Luciana de Oliveira da Rocha. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DALMORO, M.; VIEIRA, K. M. Dilemas na construção de escalas tipo likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revisa Gestão Organizacional**, v. 6, edição especial, 2013.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2015.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 5. ed. [rev]. São Paulo: Saraiva, 2006.

FERRAZ, F. C.; FRANCISCO, F. R.; OLIVEIRA, C. O. Estresse no ambiente de trabalho. **Arch Health Invest**, v. 3, n. 5, p. 1-8, 2014.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russell editores, 2010.

GUIMARAES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia teoria e pesquisa**. Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-192, 2006.

HAIR JUNIOR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HEIDEMANN, H. D.; TOLEDO, C. A.; BOECHAT, C. A. O trabalho no Brasil: traçado interpretativo de sua história de formação e de sua crítica. **Estudos Avançados**, v. 28, v. 81, 2014.

HELOANI, R. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, 2004.

HIRIGOYEN, M. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, M. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Bertrand Brasil, 2015.

LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, C. Q. B. *et al.* Assédio moral e violência no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. **Rev. bras. saúde. ocup.** São Paulo, v. 39, n. 129, p. 101-110, 2014.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stresse e trabalho**: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, M. C. F.; FERRAZ, A. M. S. Assédio moral nas organizações. *In*: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org). **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MENDES, R. **Patologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atheneu, 2003.

REATTO, D. *et al.* Prevalência da síndrome de *burnout* no setor bancário no município de Araçatuba. **Arch. health. invest.** V. 3, n. 2, p. 1-8, 2014.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais: a complementariedade do SPSS.** 4 ed. Lisboa: Sílabo, 2005.

REATTO, D.; SILVA, D. A.; ISIDORO, M. L.; RODRIGUES, N. T. Prevalência da síndrome de *burnout* no setor bancário no município de Araçatuba. **Arch. health. Invest,** v. 3, n. 2, p. 1-8, 2014.

REZENDE, L. O. **A deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial: uma análise do assédio moral no contrato de trabalho.** 2006. 177 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, 2006.

RIGOTTO, R. M.; MACIEL, R. H.; BORSOI, I. C. F. Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. **Revista brasileira de saúde ocupacional,** São Paulo, v. 35, n. 122, p. 217-228, 2010.

SILVA JÚNIOR, S. D.; COSTA, F. J. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de likert e frase completion. **PMKT,** v. 15, p. 1-16, 2014.

SOARES, A. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.** São Paulo, v. 37, n. 126, p. 284-286, 2012.

SOARES, L. R.; VILLELA, W. V. O assédio mora na perspectiva de bancários. **Rev. Bras. saúde ocup.** São Paulo, v. 37, n. 137, p. 203-212, 2012.

SOBOLL, L. A. P. Assédio moral no trabalho. *In:* CATTANI, Antônio D.; HOLZMANN, Lorena (orgs). **Dicionário de tecnologia e trabalho.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Trad. Daniel Grassi. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.