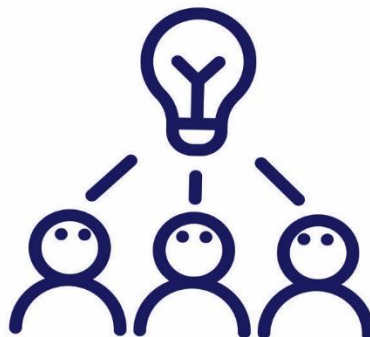


**V SEMINÁRIO
CATARINENSE
DE PREVENÇÃO
AO ASSÉDIO MORAL
NO TRABALHO**

**I CONGRESSO SOBRE
RISCOS PSICOSSOCIAIS
E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES
E NO TRABALHO**



Anais do evento

Universidade Federal de Santa Catarina

22 a 24 de novembro de 2017

www.neppot.ufsc.br

Organização



Fórum Saúde e Segurança
do Trabalhador de Santa Catarina



**V Seminário Catarinense de
Prevenção ao Assédio Moral no
Trabalho**

&

**I Congresso Sobre Riscos
Psicossociais e Saúde nas
Organizações e no Trabalho**

22 a 24 de novembro de 2017

**Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis - 2017**

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da
Universidade Federal de Santa Catarina

S471

Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral
no Trabalho (5. : 2017 : Florianópolis, SC)
[Anais do] V Seminário Catarinense de Prevenção
ao Assédio Moral no Trabalho [recurso eletrônico]: I
Congresso Sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas
Organizações e no Trabalho / Coordenação geral: Suzana
da Rosa Tolfo ; Universidade Federal de Santa
Catarina, Núcleo de Estudo de Processos Psicossociais
e de Saúde nas Organizações e no Trabalho
(NEPPOT/UFSC). - Florianópolis: NEPPOT/UFSC, 2017.
150 p.: il., tab.

Modo de acesso: <www.neppot.ufsc.br>
Evento realizado em Florianópolis no período 22
a 24 de novembro de 2017.

1. Assédio no ambiente de trabalho - Aspectos
psicológicos. 2. Trabalho - Aspectos psicológicos.
I. Congresso Sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas
Organizações e no Trabalho (1.: 2017 : Florianópolis,
SC). II. Tolfo, Suzana da Rosa. III. Universidade
Federal de Santa Catarina. Núcleo de Estudo de
Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e
no Trabalho (NEPPOT/UFSC).

CDU: 331:347.426

FICHA TÉCNICA

COORDENAÇÃO GERAL	
Suzana da Rosa Tolfo, Dr ^a .	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Renato Tocchetto de Oliveira, MSc.	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/SC/MTE)
Márcia Cristina Kamei López Aliaga	Ministério Público do Trabalho (MPT)
Acir Alfredo Hack	Ministério Público do Trabalho (MPT)
COORDENAÇÃO EM SANTA CATARINA	
Suzana da Rosa Tolfo, Dr ^a .	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Renato Tocchetto de Oliveira, MSc.	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/SC/MTE)
Priscila Gasperin Pellegrini, MSc.	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Júlia Gonçalves, MSc.	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
COORDENAÇÃO NO PARANÁ	
Thiago Soares Nunes, Dr.	Universidade Estadual de Maringá (UEM)
Fernanda da Conceição Zanin, MSc.	Universidade Federal do Paraná (UFPR)
Luiz Allan Kunzle, Dr.	Universidade Federal do Paraná (UFPR)
COORDENAÇÃO NO RIO DE JANEIRO	
Jorge Mesquita Huet Machado	Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ)
COORDENAÇÃO EM SÃO PAULO	
Margarida Barreto, Dr ^a .	Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo (FCMSCSP)
Roberto Heloani, Dr.	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)
COORDENAÇÃO CIENTÍFICA	
Thiago Soares Nunes, Dr.	Universidade Estadual de Maringá (UEM)
Priscila Gasperin Pellegrini, MSc.	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Júlia Gonçalves, MSc.	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

INSTITUIÇÕES ORGANIZADORAS

- Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
- Fórum Saúde e Segurança do Trabalhador no Estado de Santa Catarina (FSST/SC)
- Ministério Público do Trabalho no Estado de Santa Catarina (MPT/SC)
- Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Santa Catarina (SRTE/MTE/SC)
- Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT)
- Grupo de Estudos e Ações de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho (GEAPAMT)

INSTITUIÇÕES PARCEIRAS

- Associação Catarinense de Engenharia de Segurança do Trabalho (ACEST)
- Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC)
- Força Sindical
- Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO)
- Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST)
- Serviço Social da Indústria (SESI)
- União Geral dos Trabalhadores (UGT)

SUMÁRIO

SOBRE O EVENTO.....	1
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	2
A PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	3
A HUMILHAÇÃO, O DESRESPEITO E O CONSTRANGIMENTO COMO DEFINIÇÃO GERAL DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	5
PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NAS ORGANIZAÇÕES.....	7
ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE MENTAL: A CONSTRUÇÃO DE UM ESPAÇO PARA ESSA DISCUSSÃO.....	9
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E O QUANTUM INDENIZATÓRIO NA REFORMA TRABALHISTA	11
DISCUTINDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL: INTERVENÇÕES NA ATENÇÃO BÁSICA.....	14
GESTÃO DE PESSOAS, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL EM UMA ORGANIZAÇÃO COM INDÍCIOS DE SER SAUDÁVEL.....	16
DO ASSÉDIO MORAL AO SEXUAL: AS VIOLÊNCIAS SOFRIDAS POR MULHERES NA CIDADE DE MARINGÁ/PR.....	18
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: CONSEQUÊNCIAS E EFEITOS PROVOCADOS NA CARREIRA DE ESTAGIÁRIAS DE MARINGÁ/PR.....	20
CARACTERIZAÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO MORAL NA ENFERMAGEM	22
AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DE UM TRABALHADOR DO RAMO BANCÁRIO GAÚCHO	24
A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA PENITENCIÁRIO: UMA ANÁLISE DAS MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS.....	27
ASSÉDIO MORAL: UM CONFLITO DE EXPRESSÕES EMOCIONAIS E COMPORTAMENTAIS PARA TRABALHADORES ASSEDIADOS MORALMENTE DE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DA GRANDE FLORIANÓPOLIS	29
ASSÉDIO MORAL: ASSOCIAÇÕES COM O PROCESSO DE ADOECIMENTO DOS SERVIDORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL.....	31
ELAS NA TV: DE PIADAS A GRACEJOS – UM ESTUDO SOBRE O ASSÉDIO NA PERSPECTIVA DE JORNALISTAS E ESTUDANTES DE JORNALISMO DE UBERLÂNDIA/MG.....	33
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: AÇÕES DA INDÚSTRIA.....	35
DO ASSÉDIO MORAL AO DANO EXISTENCIAL NO TRABALHO: UM ENSAIO TEÓRICO.....	37
ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: ASPECTOS DA OBSERVAÇÃO À PROTEÇÃO	39

A “DITADURA” DA FITA MÉTRICA: REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DE MODELO DE MODA.....	41
REFLEXÕES SOBRE AS INFLUÊNCIAS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA ATRIBUIÇÃO DE SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO	43
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS E REPERCUSSÕES AO TRABALHADOR - DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	45
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM ESTUDO NO SETOR COMERCIAL.....	47
O ASSÉDIO MORAL E A INFLUÊNCIA NA CARREIRA DE UM TRABALHADOR.....	49
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UMA NOVA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO COM A PSICOLOGIA POSITIVA	51
A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO COMO DETERMINANTE DO ASSÉDIO MORAL ENTRE SERVIDORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL	53
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE DIFERENTES PERSPECTIVAS TEÓRICAS	55
AÇÕES DE PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL: ANÁLISE DOS PRINCIPAIS INSTRUMENTOS NORMATIVOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS	57
QUANDO A VOZ SE CALA E A ALMA SENTE: CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DOCENTE	60
ASSÉDIO MORAL E POSSÍVEIS IMPACTOS CAUSADOS NA SAÚDE DA(O) ASSISTENTE SOCIAL	62
EXPATRIADAS BRASILEIRAS: ASSÉDIO, PRECONCEITOS E ESTEREÓTIPOS ALÉM-FRONTEIRAS.....	64
APOSENTADORIA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ESTRESSORES CONCOMITANTES NO CICLO VITAL FAMILIAR.....	66
“DO TRABALHO PARA A FAMÍLIA”: REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NO RELACIONAMENTO CONJUGAL	68
PARADOXOS PRESENTES ENTRE O SERVIÇO PÚBLICO E O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	70
RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO	72
COMPREENSÃO DO RISCO E A SUA INTERPRETAÇÃO: O CASO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE DA MATERNIDADE DO HOSPITAL GERAL DE MAVALANE (MOÇAMBIQUE-MAPUTO)	73
AVALIAÇÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL COM O PROART NA 1ª REGIÃO DE POLÍCIA MILITAR DE SANTA CATARINA: UM PROTOCOLO VIÁVEL PARA A PMSC?	75
DIALOGANDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DAS CIÊNCIAS AGRÁRIAS.....	77
RISCOS PSICOSSOCIAIS DE VENDEDORES	79

ESTRESSORES OCUPACIONAIS E IMPACTOS NA SAÚDE DE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS	81
RISCOS PSICOSSOCIAIS: A AVALIAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DA SAÚDE DO TRABALHADOR	84
“TRABALHAR SEMPRE COM AS ANTENAS LIGADAS”: RELATO DE AGENTES PENITENCIÁRIOS SOBRE SITUAÇÕES ESTRESSANTES EM SEU CONTEXTO DE TRABALHO NO ESTADO DE RORAIMA	86
RESILIÊNCIA NO TRABALHO COMO ESTRATÉGIA DE ENFRENTAMENTO POSITIVO AO ASSÉDIO MORAL	88
ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DE UM PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL PARA ATUAÇÃO DE TRABALHADORES EM ESPAÇOS CONFINADOS.....	90
TEORIAS, MODELOS E INSTRUMENTOS DE MEDIDAS DE CARGA MENTAL DE TRABALHO.....	92
OS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS: OPINIÃO DOS GESTORES DA INDÚSTRIA.....	94
SAÚDE MENTAL DE JOVENS INGRESSANTES NA CARREIRA MILITAR: UM ESTUDO A PARTIR DA PERSPECTIVA DO ASSÉDIO MORAL	96
RISCOS PSICOSSOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: BREVE REVISÃO DA LITERATURA	98
SAÚDE DO TRABALHADOR.....	100
STRESS OCUPACIONAL EM PROFISSIONAIS DA SAÚDE: UM ESTUDO COM UMA AMOSTRA DE ENFERMEIROS DO HOSPITAL GERAL DE MARRERE, NAMPULA-MOÇAMBIQUE.....	101
PRAZER E SOFRIMENTO NA PRÁTICA DOCENTE DE EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NO SISTEMA PRISIONAL.....	103
NEXO CAUSAL: UMA ANÁLISE ENTRE TRANSTORNO MENTAL E TRABALHO	105
“TU NÃO FAZES NADA ALÉM DE ARTE? ” UMA ANÁLISE PSICODINÂMICA A RESPEITO DO TRABALHO ARTÍSTICO.....	108
A PSICOLOGIA INSERIDA NO CENTRO DE REFERÊNCIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR: RELATO DE EXPERIÊNCIA.....	110
RISCOS PSICOSSOCIAIS E DEPRESSÃO: UM ESTUDO COM COSTUREIRAS ADOECIDAS PSIQUICAMENTE.....	112
REDE VIDA VIVA: ESTRATÉGIAS SINDICAIS PARA PREVENÇÃO DOS PROBLEMAS RELACIONADOS À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	114
SAÚDE É TUDO: PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS	116
INVENTÁRIO PSICOSSOCIAL: RELATO DE UMA EXPERIÊNCIA DE INTERVENÇÃO EM SAÚDE NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO.....	118
O DESEMPREGO E SUA RELAÇÃO COM A DEPRESSÃO E ANSIEDADE.....	120

SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E ASSÉDIO MORAL: ANÁLISE DOCUMENTAL DOS PRONTUÁRIOS DO CEREST/CG.....	122
RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UM FÓRUM DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E DE MEDICINA DO TRABALHO (SESMT) EM PORTO ALEGRE/RS.....	124
A APLICAÇÃO DO MODELO DE GESTÃO EMPRESARIAL NO SERVIÇO PÚBLICO E ALGUNS IMPACTOS NA SAÚDE DO SERVIDOR	126
A TERCEIRIZAÇÃO NA UFF: ANÁLISE DO TRABALHO PRECARIZADO	129
TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO: IMPACTOS SOBRE O TRABALHO E PRAZER.....	131
OS SENTIDOS DO TRABALHO DE CATADORES DE MATERIAL RECICLÁVEL EM SITUAÇÃO DE RUA.....	133
AS CONSEQUÊNCIAS DO DESEMPREGO PARA OS TRABALHADORES	135
RELAÇÕES PERIGOSAS: O SOFRIMENTO MORAL E A SÍNDROME DE BURNOUT EM TRABALHADORES DE SAÚDE.....	137
TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: ELEMENTOS PARA REFLEXÃO SOBRE REPERCUSSÕES À SAÚDE DE TRABALHADORAS/ES ASSISTENTES SOCIAIS.....	139
SAÚDE DO TRABALHADOR: IMPACTOS VIVENCIADOS NO COTIDIANO DOS ESPAÇOS SÓCIO OCUPACIONAIS DA(O)ASSISTENTE SOCIAL.....	141

SOBRE O EVENTO

As mudanças sociais, econômicas e políticas na contemporaneidade, de modo especial no mundo do trabalho, têm promovido novos desafios de análise e intervenção. As formas de organização, as relações interpessoais e as condições do trabalho têm apresentado diferentes necessidades e riscos, potenciais causadores de danos psicológicos, sociais e/ou físicos aos trabalhadores. Os riscos psicossociais no trabalho, e assédio moral como um exemplo, podem comprometer a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como o desempenho organizacional.

Neste evento, visando discutir aspectos fundamentais da segurança e saúde dos trabalhadores no atual quadro social. Dentre as temáticas inclui-se as ocorrências de assédio moral no trabalho, as violações dos direitos humanos, as questões jurídicas e seus encaminhamentos, a relação com a cultura e gestão organizacionais, os aspectos relacionados a gênero e discriminações, adoecimento e afastamento do trabalho. O **V SEMINÁRIO CATARINENSE DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO e I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**, foi realizado nos dias 22, 23 e 24 de novembro em Florianópolis/SC, nas dependências da Universidade Federal de Santa Catarina, campus Trindade.

Objetivo principal do evento:

Divulgar, refletir e discutir as formas de análise, prevenção, intervenção e monitoramento dos riscos psicossociais e do assédio moral no trabalho. Para tanto, ocorrerão palestras com pesquisadores e profissionais referências na região sul do país, e no Brasil, mesas redondas e apresentações de relatos de investigação científica, casos e experiências..

Público alvo:

Constituído por representantes das principais empresas e outras organizações públicas e privadas, instituições de ensino e pesquisa, gestores de recursos humanos, psicólogos, assistentes sociais, andragogos, pedagogos, administradores, empresários, profissionais liberais, consultores, sindicalistas, estudantes e demais atividades empresariais e sociais que interagem ou se interessam pelo tema do assédio moral no trabalho

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



A PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

(Comunicação Oral)

João Pedro Bernardo Borges¹
Carla Giovana Dagostin²

RESUMO

Atualmente, temas relacionados à diversidade dentro das organizações de trabalho tem chamado a atenção de trabalhadores, gestores, profissionais de diferentes áreas do conhecimento e pesquisadores, dessa forma, muito do que antes era ignorado no contexto organizacional, atualmente exige atenção e respostas rápidas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015). Se tratando da diversidade no mundo do trabalho o gênero sexual é apenas uma das características que as pessoas levam para dentro das organizações quando começam a fazer parte dessas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Atualmente é comum se deparar com notícias envolvendo violência acompanhada de comportamentos homofóbicos, discriminação e casos de assédio moral no ambiente de trabalho, nesse sentido, fica evidente que o preconceito direcionado ao homossexual não se resume somente aquele advindo do meio social, pois também pode se manifestar em outros ambientes, Batalha (2013) afirma que a homossexualidade nos dias de hoje ainda é vista por algumas empresas com repugnância, tornando o ambiente de trabalho um lugar hostil e com posicionamento bastante conservador no que diz respeito a sexualidade e orientação sexual. O assédio moral se caracteriza como qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade de um sujeito (HIRIGOYEN, 2005). Na tentativa de contribuir com os estudos relacionados ao assédio moral e a diversidade no mundo do trabalho, a pesquisa aborda assuntos como a diversidade nas organizações de trabalho propriamente dita, o assédio moral nas relações de trabalho, as decorrências do assédio moral e os aspectos legais. O objetivo da pesquisa é compreender a percepção do trabalhador homossexual sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Trata-se de uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa e de caráter exploratório, realizado através de uma entrevista semiestruturada com trabalhadores homossexuais da região da AMUREL, no Sul de Santa Catarina. Foram entrevistados dez trabalhadores de diferentes segmentos empregatícios. As entrevistas foram transcritas e analisadas sob a perspectiva da análise de conteúdo. Os resultados apontam que os participantes compreendem a existência do assédio moral, porém, não conseguem defini-lo claramente, apontando somente características básicas do fenômeno. A ocorrência do assédio não foi constatada na população pesquisada, no entanto, práticas de preconceito e de discriminação foram evidenciadas. Na percepção dos participantes o assédio moral horizontal e o assédio moral descendente são respectivamente os tipos de assédio mais comuns nas relações de trabalho. Por fim, a pesquisa ainda apontou o pouco investimento em práticas organizacionais para a prevenção dessa temática e para a promoção da inclusão da diversidade no mundo do trabalho. Frente aos resultados dessa pesquisa fica a ideia de que, a temática relacionada ao assédio moral deve continuar sendo explorada, para que seja prontamente reconhecida e prevenida a fim de promover saúde e bem-estar dentro das organizações de trabalho.

Palavras-chave: Diversidade; Homossexualidade; Assédio Moral; Trabalho.

REFERÊNCIAS:

BATALHA, Glaucia F. O. M. Orientação sexual e discriminação no ambiente laboral. **Revista de direito internacional**, Brasília, v. 10, n. 2, p.369-383, 2013. Disponível em: <<http://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/index.php/rdi/article/view/2716>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho**. 2º ed. Brasília: OIT/UNAIDS/PNUD, 2015. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/arquivos/MANUAL_completo_DireitosHumanosLGBT.pdf> Acessado em: 25 de abril de 2016.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Perarson Prentice Hall, 2010.

¹ Graduado em Psicologia pela Universidade do Sul de Santa Catarina – E-mail: joao.borges03@hotmail.com

² Mestre em Psicologia. Professora orientadora do Curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina - E-mail: carla.dagostins@unisul.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



A HUMILHAÇÃO, O DESRESPEITO E O CONSTRANGIMENTO COMO DEFINIÇÃO GERAL DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

(Comunicação Oral)

Júlia Gonçalves¹

Suzana da Rosa Tolfo²

Leonor María Cantera Espinosa³

RESUMO

O assédio moral no trabalho é um fenômeno antigo, porém é somente nas últimas décadas que realmente foi estudado e definido como fonte de adoecimento no trabalho. Este estudo teve por objetivo identificar a definição de assédio moral no trabalho a partir do relato de trabalhadores do transporte coletivo urbano de uma capital da região sul do Brasil. A coleta dos dados da pesquisa foi realizada através de um questionário em que participaram 380 trabalhadores associados ao sindicato da categoria. Os participantes foram questionados com relação a seguinte pergunta: “Se você pudesse dizer, brevemente, o que é assédio moral no trabalho, como explicaria?”. Essa pergunta foi inserida ao final de um instrumento que continha questões que descreviam situações de assédio moral no ambiente de trabalho. Dos participantes, 109 preferiram não responder, 38 explicitaram não saber o que é assédio moral e foram excluídas 21 respostas por não terem relação com a pergunta realizada. Com as 212 respostas resultantes identificou-se 10 categorias, sendo que muitas das respostas foram enquadradas em mais de uma categoria de análise. A definição de assédio moral para os respondentes está associada principalmente a humilhação (identificada em 57 respostas), ao desrespeito (52 respostas) e ao constrangimento (42 respostas). A humilhação consiste em uma consequência específica do assédio moral e é o que há em comum nos quadros de assédio em relação às outras formas de sofrimento no trabalho (Hirigoyen, 2015). Já o desrespeito e o constrangimento estão relacionados aos atos e comportamentos em si (Hirigoyen, 2008). São exemplos as seguintes respostas: “é a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho” e “é quando (...) me levam ao constrangimento, deturpando a minha autoestima, me tornando diante dos outros como incapaz”. Chama-se atenção para a relação do fenômeno com abuso de poder e/ou autoridade (46 respostas), como por exemplo na resposta “é feito por uma pessoa que tem um cargo superior ao seu, e usam isso para te intimidar, ameaçar e muitas vezes, te humilhar publicamente”. Nesta última resposta aparece a associação com outras duas categorias: a ameaça e/ou intimidação (presente em 35 respostas) e, em ser exposto publicamente (45 respostas). Ainda foi possível identificar relações com preconceito e discriminação (19 respostas), ser pressionado no desenvolvimento das atividades de trabalho (19 respostas) e ser excluído e/ou ignorado (9 respostas). Em 17 respostas houve associação direta ao assédio sexual, como por exemplo “quando você é exposto a constrangimento por cantadas, falta de respeito, onde não respeitam o próximo e querem ficar, beijar, sexo e outros” e “é quando alguém fica dando em cima de outra pessoa”. Apesar de, a maioria dos relatos descreverem, aspectos que se enquadram como assédio moral, percebeu-se que grande parte das respostas havia um conhecimento limitado e simplificado desse tipo de violência, não expressando a real dimensão do fenômeno. Sabe-se que uma das dificuldades em prevenir e combater esse tipo de violência é decorrente da falta de informação e o conhecimento de seu significado, causa e consequências. Além disso, houve considerável número de não respostas e de respostas que referiam-se a uma concepção distorcida do fenômeno, tais como associa-lo apenas ao assédio sexual.

Palavras-chave: Assédio Moral; Trabalho; Definição.

REFERÊNCIAS

Hirigoyen, M.-F. (2008). Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Hirigoyen, M.-F. (2015). Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

¹ Mestre em Psicologia, Doutoranda em Psicologia na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - E-mail: julia_psi@hotmail.com

² Doutora, Docente do Departamento de Psicologia e Administração da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – E-mail: srtolfo14@gmail.com

³ Doutora, Docente do Departamento de Psicologia Social da Universidade Autônoma da Barcelona (UAB) – E-mail: leonor.cantera@uab.cat



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NAS ORGANIZAÇÕES

(Comunicação Oral)

Thamirys Hemann Garcia¹

Sandra Yvonne Spindler Rodriguez²

RESUMO

O assédio moral tem sido definido por Tolfo e Tocchetto de Oliveira (2013, p. 2), como “... uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores e situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes...”. As mudanças nas relações de trabalho, permeadas de precariedade e flexibilização, aceleração da economia, ênfase na produtividade e tendência a terceirização, tornam os ambientes corporativos um cenário propício para práticas que agredem a integridade emocional e física do trabalhador. Assim, o assédio moral, torna-se uma temática relevante e atual, pois embora as práticas assediadoras ocorram há muitos anos, a discussão sobre o assédio moral no âmbito organizacional é ainda recente sob a perspectiva da sua prevenção. Análise dos estudos realizados sobre assédio moral revelou carência de pesquisas com enfoque na prevenção primária (BORGES, 2011; NUNES; TOLFO, 2012; PINTO; PAES DE PAULA, 2013; SILVA; OLIVEIRA; ZAMBRONI-DE-SOUZA, 2011). Neste sentido, esta pesquisa empírica buscou preencher essa lacuna, investigando as práticas preventivas adotadas no cenário organizacional com vistas a evitar a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho. Para delimitar a quantidade de entrevistados, obedeceu-se ao critério de exaustão ou saturação das repostas. Os participantes foram selecionados tomando-se por base a técnica *Respondent Driven Sampling*, sugerida por Goel e Salganik (2009), cujo recrutamento dos participantes realiza-se por meio de ondas, sendo a primeira constituída pela rede de contatos das pesquisadoras e foi identificada via envio de e-mail convite. Realizou-se um estudo de caso coletivo, de método qualitativo e delineamento transversal. Sabe-se que nas organizações os gestores e representantes da área de Desenvolvimento Humano (D.H) normalmente são importantes protagonistas da prevenção em saúde ocupacional e responsáveis pela condução dos casos de assédio moral. Por isso, optou-se em conhecer a percepção sobre a temática nesse grupo ocupacional. Em atenção, participaram 8 profissionais, sendo que 5 atuam como gestores de pessoas e 3 como representantes da área de D.H. da organização. Este estudo teve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa de uma instituição de ensino, sob o parecer nº 1.754.539, garantindo os procedimentos éticos previstos nas resoluções do Conselho Nacional de Saúde. Para fins de exploração do material recolhido, os dados foram analisados de acordo com a técnica de Análise de Conteúdo, descrita por Moares (1999) e que utiliza categorias como forma de focalizar o todo por meio das partes. Em um primeiro momento da análise textual, realizou-se a separação, de unidades de significado e, posteriormente, desenvolvida a descrição na análise textual a partir das categorias estabelecidas. Por fim, executada a interpretação dos dados por meio de um processo de contraste com teorias e autores representativos do referencial já existente. Os recortes das unidades de significado foram encaminhados a dois juízes, psicólogos pesquisadores com conhecimento do tema em estudo, a fim de evitar possíveis vieses. O conteúdo das entrevistas permitiu identificar cinco categorias de análise: conhecimento sobre assédio moral, fatores desencadeantes do assédio moral, consequências do assédio moral, ações que evitam o assédio moral, papel dos gestores diante do assédio moral, cuja análise e discussão apontam para resultados que sinalizam nesse grupo avaliado: um conhecimento parcial sobre assédio moral; a crença de que as causas do assédio estão vinculadas a uma cultura pró-assédio; a noção de que suas consequências são negativas para os trabalhadores, sendo fonte de

adoecimento físico e psíquico, e para as organizações, afetando a imagem corporativa, o clima organizacional e originando o aumento de custos; que as ações voltadas a coibir o assédio são ainda incipientes nas organizações e associadas em grande parte a investimentos que tangenciam o tema, mas não o tratam diretamente; que o papel dos gestores é vital para coibir práticas de assédio, sendo destacada sua importância como um modelo para práticas de caráter preventivo. Sob a perspectiva das considerações finais, destaca-se que não existem claras políticas desenvolvidas com o objetivo direto de coibir o assédio moral e, por isso, existe um terreno fértil a ser explorado sobre a prevenção do assédio nas organizações, tanto na realização de pesquisa de método qualitativo e quantitativo.

Palavras-chave: Assédio; Prevenção, Saúde do Trabalhador; Violência Moral.

REFERÊNCIAS

BORGES, L. P. **Estratégia de inventar a vida após vivência de assédio moral no trabalho:** relato de uma trabalhadora. 2015. 58f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Porto Alegre, 2015.

GOEL, S.; SALGANIK, M. J. Respondent-driven sampling as Markov chain Monte Carlo. **Statistics in Medicine**, v. 28, n. 17, p.2202-2229, 2009.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

NUNES, T. S.; TOLFO; S. R. Assédio moral no trabalho: Consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, dez. 2012.

PINTO, Renata de Almeida Bicalho; PAES DE PAULA, Ana Paula. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. **Cadernos Ebape**, v. 11, n. 3, 2013.

SILVA, E, F.; OLIVEIRA, K. K. M.; ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 56-70, 2011.

TOLFO, Susana da Rosa; TOCCHETO DE OLIVEIRA, Renato (Coords). **Assédio Moral no Trabalho:** uma violência a ser enfrentada. Florianópolis: UFSC, 2013. 23p.

¹ Psicóloga formada pelo Centro Universitário Fadergs. E-mail: thamirys.hg@hotmail.com

² Dra. em Psicologia Social, Mestre em Psicologia Clínica, Profa. Adjunta da Escola de Saúde e Bem Estar do Centro Universitário Fadergs. E-mail: sandra.rodriguez@fadergs.edu.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE MENTAL: A CONSTRUÇÃO DE UM ESPAÇO PARA ESSA DISCUSSÃO

(Relato de Intervenção)

Byanka Alves de Andrade Sousa¹

José Miguel Rosalvo da Silva²

Myria Juscilânia Maraço Silva³

Eduardo Breno Nascimento Bezerra⁴

RESUMO

O presente relato objetiva apresentar a experiência vivenciada em processos formativos realizados na atenção básica da cidade de Campina Grande-PB, por estagiários do curso de psicologia da UFCG (Universidade Federal de Campina Grande) inseridos no CEREST-CG (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - Campina Grande). Os processos formativos foram direcionados às equipes multidisciplinares que compõe 23 Unidades Básicas de Saúde da cidade, localizadas no Distrito 5, levando a temática de assédio moral e transtornos mentais relacionados ao trabalho. Foram realizados nove processos formativos, onde geralmente se reuniam duas ou três equipes das unidades básicas de saúde que se localizavam próximas, totalizando pouco mais de 20 profissionais por intervenção. Essas eram mediadas por alunos de psicologia juntamente com profissionais do CEREST. Tendo em vista que o assédio moral afeta o equilíbrio emocional da pessoa e altera seu modo de se relacionar com o mundo e com os demais indivíduos, a insegurança, a baixa autoestima e o sentimento de impotência geram comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas dos indivíduos (CAMPOS, 2006). Sendo o ambiente de trabalho um meio social onde se passa boa parte da vida, devemos considerá-lo um indicador de fundamental importância da qualidade da saúde do trabalhador, tomando assim o assédio moral como um desencadeador de sofrimento psíquico e consequentemente de transtornos mentais relacionados ao fazer laboral. Desta forma, os encontros buscaram a construção de um espaço de contribuição no que se refere a questões teóricas e práticas fundamentais acerca do assédio moral no trabalho e suas relações com os transtornos mentais. No primeiro momento foram utilizadas técnicas que proporcionassem o espaço de fala dos participantes que partiam de uma contextualização da trajetória pessoal e do fazer profissional, o que nos permitia sempre iniciar uma discussão que apontava para o fato de que o fazer laboral se configura como um marco importante na constituição da identidade do ser humano. Nesse sentido, foi justificada a relevância em compreender que não somente o exercício do trabalho em si, mas também as relações interacionais que atravessam os sujeitos no ambiente de trabalho são determinantes para a constituição de sua subjetividade/identidade. A partir da colocação dessas bases, consequentemente, abria-se um espaço para reflexão acerca das relações e dinâmicas que se desenvolvem de modo desviante a um padrão ético e saudável e seus possíveis efeitos sobre a saúde (física e, sobretudo, mental) do trabalhador que está inserido nesse contexto. Esse diálogo com os profissionais de saúde possibilitou pensar como o assédio moral pode ter relação com os transtornos mentais, já que se trata de violência psicológica que se desenvolve de maneira recorrente e disfuncional no ambiente de trabalho, podendo ser o gatilho de efeitos danosos e até devastadores à saúde psicológica da pessoa-alvo levando-a a desenvolver, por exemplo, o estresse agudo, síndrome de burnout, depressão, transtornos alimentares, transtornos relacionados ao sono, entre outros. Esse elo entre o assédio moral e a relação com os transtornos mentais permeou todo o diálogo no processo formativo de tal modo que os profissionais perceberam a importância de apreender esse conhecimento. Verificou-se

ainda o quanto a discussão sobre a temática do assédio moral vinculada aos transtornos mentais se mostrou relevante, não somente à prática profissional daquelas equipes como também para a melhoria do relacionamento entre eles, haja vista compreenderem que o assédio moral envolve os mesmos princípios e processo básicos aplicáveis a outros riscos presentes no local de trabalho. Diante do que foi colocado e vivenciado, os encontros se mostraram bastante enriquecedores, uma vez que mobilizaram as pessoas que atuam nas unidades básicas de saúde de grande parcela da cidade de Campina Grande-PB. Acredita-se que a construção desse espaço de reflexão crítica sobre o assédio moral no trabalho e seus efeitos danosos à saúde mental, se constituiu como um movimento de transformação, que apesar de não instantâneo, permite um compreensão dessa relação e aponta para a necessidade de realizar outros processos formativos em virtude da relevância desse fenômeno no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Saúde mental; Assédio moral; Processos formativos.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, R. **Assédio moral e constante**. Psique: Ciências e vida. Ano 1. N. 04. São Paulo: Escala, 2006. P. 40-47.

¹ Graduanda de Psicologia (Universidade Federal de Campina Grande) E-mail: byankaalvesdeandrade@gmail.com

² Graduando de Psicologia (Universidade Federal de Campina Grande) E-mail: miguelrosalvo12@gmail.com

³ Graduanda de Psicologia (Universidade Federal de Campina Grande) E-mail: myria_silva@hotmail.com

⁴ Mestre em Psicologia Social, Professor na Universidade Federal de Campina Grande. E-mail: eduardobreno@hotmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E O QUANTUM INDENIZATÓRIO NA REFORMA TRABALHISTA

(Comunicação Oral)

Leda Maria Messias da Silva¹
Jeferson Luiz Cattelan²

RESUMO

O assédio moral é a conduta ilícita e prejudicial à integridade física e psicológica do trabalhador, devendo ser coibida, para a garantia da saúde do mesmo e a preservação do meio ambiente de trabalho equilibrado. A Indenização por dano extrapatrimonial não restaura a integridade da vítima, mas permite a compensação do sofrimento, o que não ocorrerá pelo previsto na lei 13.467/17, a qual tarifou o dano extrapatrimonial, limitando o “quantum” indenizatório e privilegiando os grandes empresários. O assédio moral ou terror psicológico é uma conduta reiterada, cruel e humilhante, geralmente realizada de forma vertical por um superior ou, mais raro, pelo inferior hierárquico. Pode, ainda, ser horizontal, quando praticado pelo colega de serviço que objetiva a demissão da vítima, gerando graves danos para a integridade física e psicológica do trabalhador (GUEDES, 2003, p.3). E, finalmente, o organizacional, quando faz parte dos objetivos da empresa para o atingimento de metas impossíveis, por exemplo. O assédio no ambiente de trabalho é toda conduta que abusa e humilha o trabalhador, principalmente com palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa e degrada o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2012, p. 65). Como se trata de conduta grave, geralmente, os Tribunais deferem o dano extrapatrimonial para compensar o ofendido. No entanto a lei 13.467/17, denominada reforma trabalhista, tarifa o dano extrapatrimonial em leve, médio, grave e gravíssimo, como se fosse possível medir e estabelecer critérios objetivos para reparar a dor e o sofrimento humano. “A igualdade não deve ser confundida com homogeneidade” (NOVELINO, 2010, p. 392), pois a norma torna-se injusta ao ser aplicada de forma homogênea para microempresas, pequenas empresas e grandes empresas. A situação econômica da empresa é razão suficiente para que seja dado um tratamento equivalente com a sua capacidade econômica “Se houver uma razão suficiente para o dever de um tratamento desigual, então, o tratamento desigual é obrigatório” (ALEXY, 2011 p. 410). A pesquisa é teórica e seus instrumentos foram livros, artigos e revistas especializadas, material eletrônico, teses de doutorado e leis, especialmente, a Lei 13.467/17, a qual foi objeto da análise. O método utilizado foi o dedutivo, partindo de questões gerais para as específicas contidas na denominada “Reforma Trabalhista”, lei 13.467/17. A microempresa possui faturamento até 360 mil reais, a empresa de pequeno porte, até 3,6 milhões de reais e a grande empresa, superior a 3,6 milhões de reais. A quantificação máxima do dano extrapatrimonial desestimula a prática de ilícito cometido pelo microempresário e pelo pequeno empresário, em relação ao assédio, mas beneficia o grande empresário, ferindo o princípio da igualdade material, ao tratar todas as empresas da mesma forma. A aplicação da multa para o grande empregador, com “quantum” máximo limitado a 50 salários, do trabalhador, nas lesões gravíssimas, torna a norma injusta e ineficiente. A tarifação do dano moral, na relação de trabalho, rebaixa os trabalhadores a uma subclasse ao limitar a indenização do dano extrapatrimonial. Um fato será julgado de uma forma pela Justiça do Trabalho e de outra forma pelo ordenamento jurídico comum. O assédio moral causa danos físicos e psíquicos na pessoa, afeta a dignidade humana e a garantia do meio ambiente de trabalho equilibrado. A tarifação trata o dano moral advindo do assédio moral, de forma insignificante, como se fosse possível medir a dor e o sofrimento humano,

sem adentrar à sua complexidade. A morte de uma pessoa poderá ter uma condenação de 50 salários do trabalhador, pela Consolidação das Leis Trabalhistas e pela legislação comum a indenização poderá ultrapassar 500 salários. A vida é a mesma, a dor da perda é semelhante, porém o trabalhador é discriminado e tem reduzido seus direitos, um verdadeiro retrocesso social, que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, não admite, pelo que, torna esta norma inconstitucional. O assédio moral é um atentado contra a saúde do trabalhador, pois tal conduta pode causar danos à integridade física e psicológica do ser humano, afeta a dignidade e em casos graves pode levar a vítima ao suicídio. A reforma trabalhista limita a responsabilidade econômica do empregador e a multa perde o caráter pedagógico e preventivo, quando aplicado às grandes empresas. Inconstitucional, pois, por ferir o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, conforme prevê a Constituição de 1988, a Lei 13.467/17, no tocante ao exposto.

Palavras-chave: Assédio moral; Lei 13.467/17; Princípio da Dignidade da Pessoa Humana; terror psicológico.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. A transmissibilidade do Direito de Indenização do Dano Moral. **Revista de Direito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, v. 61, p. 30-48, out. 2004.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. **Dano Moral e Indenização Punitiva: os punitive damages na experiência da Common Law e na perspectiva do direito brasileiro**. 2 ed. Rio de Janeiro/RJ: *Lumen Juris* Editora, 2009.

BARRETO, Margarida. Uma jornada de humilhações. Dissertação de mestrado. Departamento de Psicologia social da **Pontifícia Universidade Católica de São Paulo**, 2000.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

Decreto federal nº. 1.254/94 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm Acesso em 22/07/2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4 ed. Trad. Rejane Janowitz Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no emprego**, 5ª Ed, São Paulo: Saraiva, 2017.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. LTR, 2004, pág.172

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da administração pública brasileira**. Campinas: Habermann, 2012.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *In: A responsabilidade e a reparação civil*. Tratado de Direito das Famílias / Rodrigo da Cunha Pereira (organizador). Belo Horizonte/MG: IBDFAM, 2015.

MOREIRA, Talita E ROSA, Silvia, Itaú fecha Trimestre com lucro acima de R\$ 6 bilhões, **Valor.com**. 3 maio 2017. Disponível em <http://www.valor.com.br/financas/4955586/itau-fecha-trimestre-com-lucro-acima-de-r-6-bilhoes>. Acesso em 21/07/2017.

NASCIMENTO, Sonia Mascaró. Assédio Moral Coletivo no Ambiente de Trabalho. **Portal Justributário**. Instituto de Pesquisas Aplicadas-INPA 2009.

NASCIMENTO, Sonia Mascaró. **Assédio Moral**. São Paulo. Saraiva, 2009.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 4ª ed. São Paulo: Método, 2010.

PARREIRA, Isabel. **Assédio Moral no trabalho**. 2003

PATI, Camila Os salários que os 7 grandes bancos pagam no Brasil. **Exame.com** 13 setembro 2016. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/os-salarios-que-7-grandes-bancos-pagam-no-brasil/> Acesso em 21/7/2017.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. Mobbing, como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. **Santander: Sal Terrae**, 2001.

REIS, Clayton. **Avaliação do Dano Moral**. 3 ed. Rio de Janeiro. Ed. Forense, 2000.

REIS, Clayton. **Dano Moral**. 4 ed. Rio de Janeiro. Ed. Forense, 1998.

RESEDÁ, Salomão. **A Função Social do Dano Moral**. Florianópolis/SC: Conceito Editorial, 2009.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho, **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v.27, n. 103, jul./set. 2001.

SILVA, Américo Luís Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

SILVA, Leda Maria Messias da; BERALDO, Marllon. Direitos da personalidade na relação de emprego-aspectos relevantes acerca do assédio moral e de sua criminalização. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 74, n. 12, ex.1.

SILVA, Ociana Donato da; RAICHELIS, Raquel. **O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social: uma questão emergente** Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 582-603, jul./set. 2015.

¹ Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa, Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, pela PUC-SP, Professora da Graduação e do Mestrado em Ciências Jurídicas e pesquisadora do ICETI, do Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR), Professora da Graduação e Pós-graduação da Universidade Estadual de Maringá (UEM) e Pesquisadora do CNPQ. E-mail: lemead@uol.com.br

² Mestrando do Curso de Ciências Jurídicas do Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR), Graduado em Direito pela Universidade Paranaense (UNIPAR), Pesquisador do Programa de Suporte à Pós-graduação de Instituições de Ensino Particulares CAPES (módulo Taxas), e pesquisador do ICETI. E-mail: jefecattelan@hotmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



DISCUTINDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL: INTERVENÇÕES NA ATENÇÃO BÁSICA

(Relato de Intervenção)

Eduardo Breno Nascimento Bezerra¹

Elliard Bezerra Brasileiro Gomes²

João Gabriel Gomes Pedrosa Duarte³

Íris Vieira de França⁴

RESUMO

O Assédio Moral constitui-se como um dos principais fatores que contribuem para adoecimento mental dos trabalhadores na atualidade. Tal prática pode ocorrer em qualquer esfera laboral e, nessa perspectiva, pensar nas formas como os trabalhadores da Atenção Básica lidam com essa questão se apresenta como um importante ponto a ser considerado, pois além de lidarem com vários usuários em sofrimento físico e/ou psíquico, oriundos ou não do trabalho, também estão inseridos em um ambiente organizacional e, portanto, sujeitos a serem vítimas de formas de assédio e sofrimento psíquico. Nesse contexto, através da parceria entre o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST Campina Grande, e alunos estagiários do curso de Psicologia da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, foi realizado um amplo processo formativo nas vinte e duas Unidades Básicas de Saúde da Família (UBSF) do Distrito V, da cidade de Campina Grande – PB. O processo formativo consistiu num trabalho voltado para o esclarecimento dos principais pontos que configuram a prática do Assédio Moral. Buscamos construir uma discussão com todos os profissionais das unidades visando alertar para a importância de se combater tais práticas além de elencarmos os principais Transtornos Mentais relacionados com o Assédio Moral. Inspirados pela Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (2004) buscamos entender de que forma os trabalhadores desses espaços de saúde lidam com os conflitos vivenciados tanto dentro das UBSFs como nos ambientes externos, através das visitas realizadas principalmente pelos Agentes Comunitários de Saúde – ACS. A partir dos relatos obtidos dos trabalhadores através dos processos formativos, foi possível identificar diversas demandas e exemplos que se configuraram como indícios de práticas de assédio em espaços de atenção primária nestes serviços. Percebemos que a relação entre médicos, enfermeiros e equipes de apoio muitas vezes desembocam em conflitos internos e que estes podem influenciar diretamente no clima de trabalho e de relacionamentos dentro da instituição. Este clima construído na equipe é influente na maneira como a mesma desenvolve seus trabalhos, já que se entende que ambientes como as Unidades Básicas de Saúde trabalham multidisciplinarmente e esse trabalho necessita da colaboração de cada profissional do espaço para compor um resultado. O estabelecimento de um estigma de hierarquização nas equipes é um cenário que acaba sendo colocado como facilitador de situações de assédio moral no momento em que funções são colocadas como superiores a outras e isto é utilizado no discurso de profissionais para justificar que uma função é inferior a outra quando é preciso que se realize um trabalho colaborativo e horizontalizado. Dessa forma, percebe-se que os processos formativos realizados permitiram um esclarecimento a respeito do assédio moral por parte dos trabalhadores e profissionais nas unidades básicas, levando-os à uma maior participação e responsabilização diante do compromisso de tornar o funcionamento dos dispositivos de atenção primária daquela região em ambientes mais preventivos e esclarecedores em relação a situações conflituosas e no lidar com estas. Isso ocorreu graças ao fato de que os processos formativos permitiram que em todas as unidades visitadas os trabalhadores tivessem sua voz colocada em pauta, o que permitiu que, além do esclarecimento dos principais pontos que configuram o assédio moral, os trabalhadores daqueles

espaços tivessem a oportunidade de, em grupo, discutirem abertamente quais práticas já ocorriam em tais locais de trabalho e os efeitos sentidos pelos sujeitos. Portanto, através de um espaço de escuta e formação, foi possível construir um diálogo preventivo dando aos trabalhadores um protagonismo de falas, bem como uma maior conscientização de seus direitos.

Palavras-chave: Assédio Moral; Atenção Básica; Processo Formativo; Saúde Mental.

REFERÊNCIAS

DEJOURS, Christophe. *Subjetividade, trabalho e ação*. Prod., São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, Dec. 2004.

¹ Mestre em Psicologia Social (UFPB), Professor na Universidade Federal de Campina Grande – UFCG. E-mail: eduardobreno@hotmail.com

² Acadêmico do Curso de Psicologia da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG. E-mail: ellicg@hotmail.com

³ Acadêmico do Curso de Psicologia da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG. E-mail: joaogabrielpedrosa@gmail.com

⁴ Acadêmica do Curso de Psicologia da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG. E-mail: irisvfranca@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



GESTÃO DE PESSOAS, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL EM UMA ORGANIZAÇÃO COM INDÍCIOS DE SER SAUDÁVEL

(Comunicação Oral)

Joana Soares Cugnier¹

Narbal Silva²

RESUMO

Ao se entender a área de gestão de pessoas como importante para os processos organizacionais referentes ao comportamento humano nas organizações, se tem a compreensão do papel fundamental desta área na prevenção e no combate ao assédio moral. Pois são por meio das interações entre os trabalhadores, sejam eles gestores ou não, que poderão ocorrer desqualificações, humilhações, agressões físicas e/ou psicológicas que caracterizam o assédio moral. Conforme Tolfo, Silva e Krawulski (2013), a caracterização do assédio tem como ponto de partida os relacionamentos interpessoais entre os assediados e os assediadores. Nesta direção, compreende-se que a cooperação entre as pessoas nas organizações está sendo esquecida e ao se analisar a violência pela manifestação do assédio moral como um problema humano nas organizações, pode proporcionar subsídios à reconstrução de um ambiente mais colaborativo, honesto e saudável para as pessoas e para os negócios (Freitas, Heloani & Barreto, 2008). Nas organizações onde existem preocupações com a gestão de aspectos relativos à justiça organizacional, ao apoio organizacional e à confiança do trabalhador, há uma maior tendência de se encontrar um ambiente laboral com características saudáveis (Cugnier & Silva, 2016). A construção de organizações saudáveis possibilita, entre outras consequências positivas, a promoção de comportamentos positivos. Dessa maneira, na presente pesquisa se teve por objetivo compreender as relações entre políticas e práticas de gestão de pessoas e prevenção e combate ao assédio moral em uma organização com indícios de ser saudável. A pesquisa caracterizou-se pela abordagem qualitativa e teve como estratégia de investigação o estudo de caso em uma organização da área do setor de Tecnologia da Informação, composta por 99 trabalhadores. A coleta das informações se deu por meio da análise documental, a partir de documentos que foram disponibilizados pela organização pesquisada e por meio de entrevistas com 5 líderes e 7 liderados, tendo como instrumento um roteiro semiestruturado. As análises, descrições e interpretações da análise documental e das entrevistas se deram por meio de análise de conteúdo. Quanto aos resultados encontrados, para os participantes, a área de gestão de pessoas tem por finalidade atrair e selecionar as pessoas certas, socializar os novos trabalhadores e acompanhá-los, alinhar as expectativas dos líderes e liderados, desenvolver os trabalhadores, realizar avaliações dos trabalhadores e fortalecer as relações entre os mesmos. A maioria dos participantes percebe que há ações implícitas na organização que tem o efeito de prevenir e combater o assédio moral no trabalho. Em tais ações reside o princípio de incentivo ao diálogo entre os trabalhadores, de prevenção aos conflitos destrutivos, a restrição da exposição de ideias de maneira grosseira entre os trabalhadores, o desenvolvimento das lideranças e a realização de avaliação dos trabalhadores. Quanto à percepção dos participantes da relação positiva entre as políticas e práticas da área de gestão de pessoas e a prevenção e o combate ao assédio moral no trabalho, a maioria percebe que a mesma ocorre pelo fato desta área ter a prática de melhorar as relações entre os trabalhadores, como também, realizar com qualidade o processo seletivo e a socialização de novos integrantes. Assim, percebe-se que a área de gestão de pessoas na organização pesquisada tem um papel importante, mesmo não havendo ações específicas na prevenção e no combate ao assédio moral, ao cuidar para que as relações entre os trabalhadores

sejam mais saudáveis, tanto do ponto de vista físico, quanto psíquico. Por fim, constatou-se que em organizações, cujos gestores priorizam a qualidade de vida, o bem-estar e a felicidade, os trabalhadores são compreendidos como um fator contributivo e decisivo à construção de organizações tidas como saudáveis. Nessas organizações, por convicções políticas e práticas saudáveis de gestão, compreende-se que as mesmas prezam, de modo genuíno, por relações respeitadas entre as pessoas e assim, contribuem à construção de um ambiente que não seja propício à ocorrência do assédio moral no trabalho.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Prevenção e combate ao assédio moral no trabalho; Organizações saudáveis; Psicologia positiva nas organizações e no trabalho; Empresa de Tecnologia da Informação.

REFERÊNCIAS

Cugnier, J. S. & Silva, N. (2016). Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables. *Salud de los trabajadores*, 24(1), 51-58.

Freitas, M. E. de, Heloani, J. R. & Barreto, M. (2008). *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.

Tolfo, S. R., Silva, N. & Krawulski, E. (2013). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y la gestión de personas. *Salud de los trabajadores*, 21(1), 5-18.

¹ Doutora em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: jocugnier@gmail.com

² Pós-Doutorado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: narbal.silva@globo.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



DO ASSÉDIO MORAL AO SEXUAL: AS VIOLÊNCIAS SOFRIDAS POR MULHERES NA CIDADE DE MARINGÁ/PR

(Comunicação Oral)

Marjorie Corrêa Gracino¹
Thiago Soares Nunes²

RESUMO

O mercado, com interesse em reduzir os custos e procurando uma mão-de-obra “barata”, abre portas para os estagiários, o acadêmico que visa adquirir, aperfeiçoar e praticar seu conhecimento nas organizações. Consequentemente, muitos destes jovens, por não terem um grau de qualificação alto, se transformam em alvos acessíveis para uma violência muitas vezes invisível, como o assédio moral. Frequentemente, o estagiário é posto numa situação de vulnerabilidade e propensão ao assédio, por vezes subordina-se a atividades que não se ajustam à sua formação sendo objeto de propostas abusivas, exposição de fraquezas e incapacidades, constantes elogios levando ao assédio sexual, que desestruturalizam sua integridade ou fragilizam ela (RANGEL; MAGALHÃES, 2011). Esta pesquisa objetiva descrever as situações de assédio moral e sexual vivenciadas por alunas de graduação de Universidades públicas e privadas da região de Maringá/PR durante os seus períodos de estágio. A pesquisa foi classificada como qualitativa e descritiva, tendo como público-alvo as estudantes de universidades da região de Maringá/PR. Os dados foram coletados por um questionário, divulgado nas redes sociais, composto de perguntas sobre as pesquisadas, situações e características de assédio vivenciadas, tendo como base Nunes (2011; 2016). A pesquisa ocorreu em agosto de 2017, totalizando sete participantes. Os dados foram analisados mediante a análise de conteúdo. As situações de assédio, foram categorizadas a partir de Einarsen, Hoel e Notelaers (2009): relacionado ao trabalho; pessoal; por intimidações físicas; sendo acrescentado o assédio sexual. Sobre as participantes: 7 mulheres; idade média de 25 anos; 6 solteiras e 1 casada; 5 estagiando em locais relacionados a atuação do curso. Dentre as situações vivenciadas pelas participantes, duas não se enquadraram como vítimas de assédio moral (E6; E7), pois foram atos isolados. Por sua vez, as situações de assédio vivenciadas de forma frequente, relacionadas ao trabalho foram: obrigada a realizar um trabalho abaixo do nível de competência (E1; E5); solicitada a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossíveis de serem cumpridos (E1; E4; E5); solicitada/obrigada a ficar mais tempo no trabalho (E1; E3); supervisão excessiva do trabalho (E4); carga de trabalho excessiva (E1). Já as situações relacionadas ao assédio pessoal: comentários ofensivos sobre sua pessoa, atitudes ou sobre vida privada (E1; E2; E3; E4); submetida a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas (E1; E2; E3; E5); alegações contra a vítima (E4). O assédio por intimidações físicas, foi constatado apenas a situação de comunicação aos gritos (E1). As violências mais frequentes foi o assédio sexual. Lembrando que, neste caso, o assédio sexual pode ou não estar inserido no assédio moral como práticas frequentes. Portanto, as situações de assédio sexual foram apontadas como frequentes por 3 entrevistadas (E2; E3; E4) e teve prática isolada apontada por outras duas (E6; E7). Dentre as situações mais frequentes encontram-se: elogios/comentários sobre características/aparência (E2; E3; E6; E7); atentado ao pudor (E2); perseguição e ações fora o ambiente laboral (E3); solicitação para ficar horários extras (E3). Dentre os agressores das situações vivenciadas frequentemente pelas participantes, todas (5) relataram que o assédio partiu do superior hierárquico. Já E4 e E5 falaram que além do superior, funcionários efetivos também perpetraram comportamentos de assédio. Quanto ao gênero do agressor: homens (E2; E3); mulheres (E1; E5); homens e mulheres (E4). Já a quantidade: um agressor (E1; E2; E3); 4 ou mais (E4; E5). Nenhuma

das participantes denunciaram formalmente, existiram apenas conversas com familiares e/ou pessoas próximas como uma forma de aconselhamento/suporte (E1; E2; E4). A não formalização teve como “motivo” o medo de retaliação (E1; E4) e em perder o estágio (E3). A maioria das participantes (E2; E3; E4; E5; E6; E7) tinham conhecimento do que era assédio moral e sexual na época do estágio. Todas estas apresentavam sentimento de negação quanto a situação vivenciada, não acreditando que era realidade o que estavam passando. Ademais, elas também afirmam que se tivessem tido uma orientação mais expositiva da temática teriam agido de forma diferente perante a situação. Não há dúvidas sobre a importância da divulgação frequente sobre o assédio moral e sexual nas organizações e nas universidades. Uma vez que existe uma aculturação destas práticas nestes ambientes (NUNES, 2016). Portanto, tanto a gestão universitária quanto organizacional devem estar atentas às situações que estas jovens são submetidas durante o período de estágio, e principalmente, não banalizar as hostilidades vivenciadas por elas – as quais são graves e severas.

Palavras-chave: Assédio moral; Assédio sexual; Estágio; Prática hostil; Mulheres.

REFERÊNCIAS:

EINARSEN, S.; HOEL, H.; NOTELAERS, G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. **Work & Stress**. London: Taylor & Francis, v. 23, n. 1, p. 24-44, 2009.

NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2016.

NUNES, T. S. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2011. 281p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico. Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2011.

RANGEL, H. M. V.; MAGALHÃES, R. U. O assédio moral no ambiente de trabalho: o instituto aplicado às relações de estágio. **Orbis: Revista Científica**, v. 2, n. 2, p. 165-179, 2011

¹ Graduanda de Administração, Universidade Estadual de Maringá. E-mail: marjoriegracino@gmail.com

² Doutor em Administração. Universidade Estadual de Maringá. E-mail: adm.thiagosn@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: CONSEQUÊNCIAS E EFEITOS PROVOCADOS NA CARREIRA DE ESTAGIÁRIAS DE MARINGÁ/PR

(Comunicação Oral)

Marjorie Corrêa Gracino¹
Thiago Soares Nunes²

RESUMO

As consequências e efeitos proporcionados pelo assédio moral e sexual podem afetar a saúde do indivíduo, o seu estado relacional e financeiro, o trabalho/carreira e a sua vida privada. Para aqueles que estão no início de suas atividades laborais, como alunos de cursos de graduação em período de estágio, os efeitos podem ser ainda mais graves, não afetando apenas a sua saúde (física e/ou psíquica), mas até mesmo provocando uma reflexão sobre a profissão escolhida, além de submeterem a estas violências por uma necessidade de ter renda ou por questões relacionadas ao curso – o que com o tempo podem desencadear diversos efeitos negativos para eles. Portanto, discutir e expor os efeitos do assédio é de grande importância para compreender a gravidade e intensidade que a violência pode proporcionar (NUNES; TOLFO, 2012). Esta pesquisa objetivou descrever as consequências proporcionadas pela vivência de situações de assédio moral e sexual por alunas de graduação de Universidades públicas e privadas da região de Maringá/PR durante os seus períodos de estágio. A pesquisa foi classificada como qualitativa e descritiva. Por ser um recorte de uma pesquisa sobre assédio moral/sexual contra estagiários, este artigo apresentará as consequências/efeitos da violência. Os dados foram coletados em agosto de 2017, e compreendeu sete participantes, as quais apenas 5 foram alvo de situações de assédio moral de forma frequente. No entanto, consideraremos as consequências do assédio sexual sofrido por duas participantes (E6; E7) de forma isolada. Quanto a análise, utilizou-se a análise de conteúdo. As consequências do assédio foram categorizadas a partir de estudos de Nunes e Tolfo (2012): saúde (física e psíquica); trabalho/carreira. As 7 mulheres participantes da pesquisa possuem idade média de 25 anos, 6 solteiras e 5 exercendo atividades no estágio relacionado ao curso. Em meio as situações relatadas, os efeitos à saúde psíquica foram: mal-estar (E3; E7); sentimento de culpa (E4; E7); sentimento de inferiorização (E2; E4); crises de choro (E4; E5); sentimentos de humilhação (E1; E3); vergonha/constrangimento (E2; E3); ansiedade (E4); alteração no sono (E4); traços de desequilíbrio emocional (E5); desencadeamento de depressão e síndrome do pânico (E1); desânimo (E6); baixa autoestima (E5); doente mentalmente (E1); estresse (E4); insônia (E4); medo (E4); raiva dos agressores e de mim (E4). Em relação à saúde física destacam-se: doente fisicamente (E1); sinais de fraqueza (E4); perda de peso (E4); ausência de voz e gastrite nervosa (E4) levando a vítima várias vezes ao hospital. De forma a ilustrar os efeitos proporcionados pelo assédio, destacamos: “dias após o ocorrido fiquei doente fisicamente e mentalmente, minha depressão e síndrome do pânico voltaram, pois as palavras que ela me falava era tão forte que me fizeram acreditar que eu realmente era tudo aquilo e eu não tinha forças pra lutar”(E1); “No começo me sentia pequena, fraca [...] senti raiva, dos agressores e de mim por ter permitido aquela situação” (E2); “Sempre fui ansiosa, mas fiquei desequilibrada, chegava chorando em casa depois do trabalho e ninguém entendia, eu chorava durante o trabalho, baixa autoestima a sensação era de que eu dava o meu máximo e não era suficiente” (E5). Em relação aos efeitos para o trabalho/carreira, existiu falta de vontade para ir trabalhar (E3), e também a vontade/desligamento do estágio, das quais as 5 mulheres que se encaixavam no padrão de vítima de assédio moral confirmaram a ação (E1; E2; E3; E4; E5). Duas participantes relataram o desejo em mudar de área/desistir da profissão (E3; E4),

dentre a verbalização de uma delas, “tive vontade tanto de largar como de mudar de área, mas a necessidade me fez ficar” (E3). Das cinco mulheres que sofreram a violência nos respectivos estágios, quatro delas (E2; E3; E4; E5) não apresentaram dificuldades em encontrar um novo estágio/atividade. Por fim, cabe destacar que os efeitos individuais do assédio moral e sexual são difíceis de mensurar, pois tratam-se de aspectos subjetivos e impossíveis de calcular, podendo estes serem severos e extremos como nos casos de suicídio. Portanto, é fundamental que tanto a gestão universitária quanto da organização, que “contrata” estas alunas, identifiquem e não permitam que situações hostis ocorram. Bem como, que ofereçam suporte de modo a preservar a saúde e o bem-estar destas mulheres que se encontram no começo de suas carreiras profissionais.

Palavras-chave: Assédio moral; Assédio sexual; Estágio; Consequências; Mulheres.

REFERÊNCIAS:

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, 2012.

¹ Graduanda de Administração, Universidade Estadual de Maringá. E-mail: marjoriegracino@gmail.com

² Doutor em Administração. Universidade Estadual de Maringá. E-mail: adm.thiagosn@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



CARACTERIZAÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO MORAL NA ENFERMAGEM

(Comunicação Oral)

Eliane França Pereira¹
Samanta Rodrigues Michelin²
Daniela Laureano³

RESUMO

A violência é um fenômeno que sempre existiu em todas as sociedades e em todos os contextos. Entretanto, nas últimas décadas houve um crescimento das denúncias e queixas de assédio moral no trabalho (AMT). Tal visibilidade tem relação com a flexibilização das relações trabalhistas e com as mudanças no mundo do trabalho (Nunes, 2011). O assédio moral pode ser definido como qualquer conduta abusiva que ocorre de maneira repetida ou sistemática e que vise atingir a dignidade e a integridade física/psíquica de um indivíduo. Tais condutas podem ser manifestadas por meio de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, ameaçam o emprego e podem degradar o clima de trabalho. Estas condutas podem ser classificadas em 4 tipos de comportamentos hostis: 1) deterioração proposital das condições de trabalho; 2) isolamento e recusa da comunicação; 3) atentado contra a dignidade e; 4) violência verbal, física ou sexual (Hirigoyen, 2006). Como consequências, o AMT pode desencadear problemas emocionais diversos, comprometer a saúde e pode até levar à morte (Hirigoyen, 2006; Freitas, Heloani, Barreto, 2008). Determinadas categorias profissionais estão mais expostas à comportamentos de AMT, como é o caso da enfermagem, em virtude de características desencadeantes como o trabalho sob estresse constante juntamente com equipes multidisciplinares; relações interpessoais conflituosas; precariedade de recursos humanos e/ou materiais; pouca autonomia; ritmo de trabalho, dentre outras (Carvalho, 2007). Portanto, é relevante investigar e sistematizar os estudos existentes na área para que se possa compreender como o fenômeno ocorre no grupo de profissionais enfermeiros. O presente trabalho trata-se de uma revisão integrativa de literatura, a qual buscou identificar os comportamentos frequentes de assédio moral na enfermagem, segundo classificação proposta por Hirigoyen (2006). Foram utilizados artigos indexados nas bases de dados BVS PSI, LILACS, SCIELO, PUBMED e BDENF, publicados nos anos de 2005 a 2015, selecionados a partir dos descritores assédio moral *and* enfermagem. Os resultados indicam que os comportamentos de assédio moral mais comuns na enfermagem são pertencentes à categoria da deterioração proposital das condições de trabalho; seguidos das situações de violência verbal, física ou sexual; das ocorrências de atentado contra a dignidade e do isolamento e recusa da comunicação, respectivamente. Conclui-se que, por se tratar de violência frequente, é fundamental que se tomem medidas de prevenção e de enfrentamento ao AMT. Tais medidas devem perpassar tanto o nível da informação para a identificação do fenômeno, bem como a esfera do gerenciamento das condições de trabalho existentes, visto que a deterioração proposital destas condições é o comportamento mais incidente na prática de assédio moral na enfermagem.

Palavras-chave: assédio moral, enfermagem, comportamentos hostis, saúde do trabalhador

REFERÊNCIAS

Carvalho, G. D. (2007). Mobbing: Assédio Moral em Contexto de Enfermagem - Estudo Preliminar. *Revista Investigação em Enfermagem*, p.43-55. Disponível em: <[https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/5331/1/Mobbing assédio moral 2007.PDF](https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/5331/1/Mobbing%20ass%C3%A9dio%20moral%202007.PDF)>. Acesso em: 20 jun. 2015.

Freitas, M. E., Heloani, R., Barreto, M. (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning Edições Ltda.

Hirigoyen, M. (2006). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

¹ Psicóloga da Junta Oficial em Saúde da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Membro do Núcleo de Estudos e Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho – NEPPOT/UFSC. E-mail: elianefp@hotmail.com

² Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina – PEN-UFSC. Membro do Núcleo de Pesquisa e Estudos sobre Enfermagem, Quotidiano, Saúde e Família de Santa Catarina – NUPEQUIFAM-SC/UFSC. E-mail: samantasemh@hotmail.com

³ Enfermeira do trabalho no Hospital Universitário de Santa Catarina. Membro do Núcleo de Pesquisa e Estudos em Enfermagem, Quotidiano, Imaginário, Saúde e Família de Santa Catarina (NUPEQUIFAM-SC/UFSC). E-mail: danilaurean@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DE UM TRABALHADOR DO RAMO BANCÁRIO GAÚCHO

(Comunicação Oral)

Carla dos Santos Feijó¹

Inaiara Kersting²

Ana Lea Santos³

Paulo Antônio Barros Oliveira⁴

RESUMO

A ocorrência de assédio moral no trabalho afeta diretamente a saúde do trabalhador. As situações de assédio nas empresas, em decorrência do uso do poder de mando, pode prejudicar a saúde mental do trabalhador. Isso ocorreu com o entrevistado deste estudo, que foi afastado do trabalho e precisou de benefício previdenciário da Previdência Social em decorrência do transtorno psicológico: tinha crises de pânico quando em contato com os assediadores. Na fundamentação teórica Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.12) afirmaram que o modo como o trabalho é gerido “favorece relações violentas”. Ferreira (2004, p.15) argumenta que é a “cultura da violência sutil e dos sacrifícios individuais consentidos” pois o indivíduo se deixa dominar psicologicamente pela organização, numa cultura do “aguento” muitas vezes pelo medo do desemprego. Soboll (2008) diz que isso pode facilitar as situações que propiciam a ocorrência de assédio moral, que é um tipo de violência sutil que raramente é punida, apesar do grande impacto na vida dos trabalhadores: “Há quem diga que esse tipo de violência tem consequências mais devastadoras do que a violência física e pode gerar danos irreparáveis” (ENGELMAN, 2015, p.18). Assim, sua prática constitui um processo de destruição moral que pode levar o trabalhador a doenças mentais e, até mesmo, ao suicídio pois os assediadores acabam “deixando cadáveres no seu caminho” (ENGELMAN, 2015, p. 25). Desta forma, o assédio moral é um conjunto de ações violentas infligidas, de maneira frequente, por um ou mais trabalhadores contra, principalmente, um outro trabalhador, com o objetivo de desestabilizá-lo, isolá-lo e até excluí-lo do contexto de trabalho, podendo causar danos de natureza física, afetiva, cognitiva e social (SOARES, 2006 p. 41). O assédio se caracteriza não somente pela intencionalidade e pela pessoalidade mas, principalmente, pela repetição (Guedes (2008); Leymann (1990); Soares (2006); Hirigoyen (2012); Soboll (2008); Arenas (2013); Freitas, Heloani e Barreto (2008)). Para Reyes Junior e Silva (2017) o assédio impõe consequências devido a agressão a saúde emocional, a capacidade laborativa e ao ambiente de trabalho. Dejours (1999, p. 34) argumenta que a violência psicológica pode gerar uma crise de identidade: “não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade” enfatizando que “a identidade constitui a armadura da saúde mental”. Diante desse embasamento teórico definiu-se a análise de conteúdo como método utilizado para a pesquisa qualitativa. Ao discutir os resultados pode-se perceber que a partir do momento em que o entrevistado percebe a ocorrência do assédio moral no trabalho seu quadro clínico já estava comprometido, assim como a continuidade da sua carreira na empresa, pois o assédio da chefia e da diretoria desencadearam as crises de pânico; porém a origem da doença pode ter sido, segundo os relatos, quando da concessão de uma licença, o que pode ter gerado inveja nos demais colegas. Com isso, tarefas foram solicitadas sem prazo hábil, a chefia incentivou a competição entre colegas e o desamparo político foi preponderante para a exclusão, gerando crises de pânico que o afastaram do trabalho, quando da nomeação de um chefe cujas tarefas foram demandadas ao entrevistado: “O diretor disse que era pro chefe antigo, antes de sair, me convencer a ficar pois precisavam de alguém que trabalhasse e eu era muito inteligente e iam precisar muito de

mim ali para trabalhar. Gargalhei! Sirvo pra trabalhar, mas não sirvo para ser chefe e receber por isso"! Após o afastamento médico inicial, retornou ao trabalho e a situação clínica piorou: "Acabei saindo de lá carregada pela chefe do RH e pela chefe nomeada até o táxi, como se eu fosse saco de batatas que estava apodrecendo e o cheiro estava incomodando, tinha que ser expurgado dali". Como principais considerações, concluiu-se que a ocorrência de ações de assédio moral no âmbito do trabalho pode gerar transtornos psicológicos que se agravam pela repetição. Notou-se, nesta pesquisa, que o entrevistado teve como consequência do assédio a síndrome do Pânico, que o impossibilitou de permanecer no ambiente de trabalho: foi afastado do trabalho pela Previdência Social e, ao retornar, houve o afastamento de forma definitiva de setor, orientado pelo psiquiatra, para evitar a convivência diária com os assediadores. Cessado contato com essas pessoas, num novo ambiente laboral, a doença foi, gradualmente, controlada com o uso de medicamentos e psicoterapia.

Palavras-chave: Assédio moral; saúde do trabalhador; adoecimento no trabalho.

REFERÊNCIAS

ARENAS, M. V. S. **Assédio Moral e Saúde no Trabalho do Servidor Público do Judiciário: implicações psicossociais**. 2013. 341 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

DEJOURS, C.. Sofrimento, prazer e trabalho. In: DEJOURS, C. **Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: FGV, 1999, pp.15-33.

ENGELMANN, F. **Vivências de violência no mundo do trabalho a partir de relatos de trabalhadores**. 2015. 107 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

FERREIRA, H.D.B.. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2004.

FREITAS, M.E.; HELOANI, R.; BARRETO, M.. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GUEDES, M.N.. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

LEYMANN, H.. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, vol. 5, n. 2, pp. 119-26, 1990.

REYES JUNIOR, E.; SILVA, G. S. **Assediador moral no serviço público: algoz ou vítima?** In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho ENGPR, 2017, Curitiba.

SOARES, L.Q.. **Assédio Moral no Trabalho e Interações Psicoprofissionais: ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não agüentar mais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

SOBOLL, L.A.P.. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2008.

¹ Mestre em Administração – área de concentração Gestão de Pessoas, UFRGS. E-mail: carla_feijo@hotmail.com

² Mestre em Saúde Coletiva, CEDOP - UFRGS. E-mail: ina.sm@terra.com.br

³ Administradora, especialista em Psicologia do trabalho, Faculdade Integrada. E-mail: analea.silva81@gmail.com

⁴ Professor Associado, PPG Saúde Coletiva e PPG Políticas Sociais e Serviço Social, UFRGS, Médico do Trabalho, Mestre em Educação e Doutor em Engenharia de Produção. E-mail: oliveira.pauloantonio@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA PENITENCIÁRIO: UMA ANÁLISE DAS MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS

(Comunicação Oral)

Rodrigo Xavier da Silva¹

Andréa Maria Silveira²

RESUMO

O presente estudo objetivou identificar e compreender como se caracterizam estas práticas assediadoras no sistema prisional, a partir da análise de conteúdo de 68 (sessenta e oito) denúncias registradas na Diretoria de Recursos Humanos, da Secretaria de Estado de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais, nos anos de 2015-2016. O estudo visa ainda, ampliar a discussão e dar visibilidade ao fenômeno do assédio moral entre trabalhadores do Sistema Penitenciário de Minas Gerais. Trata-se de um estudo qualitativo, com enfoque delineado a partir de aproximações aos pressupostos teóricos de Marie-France Hirigoyen e da psicodinâmica do trabalho, de Christophe Dejours, que permite uma compreensão mais ampla das dimensões do prazer e do sofrimento no trabalho (DEJOURS, 2008) e evidencia o fenômeno do assédio moral nas organizações de trabalho, para além do debate reducionista do assediador, como carrasco e do assediado, como injustiçado (HIRIGOYEN, 2015). Os procedimentos metodológicos adotados foram a pesquisa bibliográfica e documental. A análise de dados baseou-se na análise de conteúdo de Bardin (1977). Os relatos das manifestações de assédio moral foram elencados a partir das 04 (quatro) categorias de atitudes agressivas propostas por Hirigoyen (2015, 107-109), assim descritas como: 1) atitudes agressivas – deterioração proposital das condições de trabalho; 2) atitudes agressivas - isolamento e recusa de comunicação; 3) atitudes agressivas - atentado contra a dignidade e 4) atitudes agressivas - violência verbal, física ou sexual. As narrativas também foram analisadas com o amparo da Lei Complementar nº 116, de 12 de janeiro de 2011, do Estado de Minas Gerais, que dispõe sobre as formas de prevenção e de punição desse tipo de comportamento no âmbito da administração pública do Estado. O estudo evidenciou que em 85% dos casos, registrados no período de 2015 e 2016, as práticas de assédio moral no âmbito do Sistema Prisional se enquadraram na modalidade vertical descendente, ou seja, mediante atitudes hostis de superiores em relação aos seus subordinados. Infere-se dos dados, ainda, que as práticas apontadas como assediadoras são marcadas por atitudes hostis, mediante a deterioração proposital das condições de trabalho, com destaque para a falta de treinamento, oportunidades de participação em cursos e situações de constrangimentos e humilhações recorrentes. Além disso, os resultados apontaram para a ocorrência da violência moral a partir do isolamento dos servidores, ameaças de transferências ou trocas de turno e delegação de tarefas incompatíveis com a capacidade do profissional. Importante destacar que as situações de assédio no âmbito do Sistema Prisional Mineiro, na maioria das vezes, como em outras organizações, são praticadas de forma velada e sutil, geralmente impossibilitando sua caracterização e prova, sendo tais atos, por vezes, confundidos com atitudes a bem do serviço público. Os estudos denotam que o ambiente laboral penitenciário, estruturalmente enrijecido por procedimentos operacionais e regras de comportamento, encontra-se organizado de forma a fortalecer o isolamento e a segregação também de seus trabalhadores e acaba por propiciar um cenário promissor a ocorrência e a prevalência de práticas assediadoras. Em sua conclusão, o estudo aponta sugestões para o aprimoramento de uma política de prevenção e responsabilização da prática do assédio moral, com destaque para ações de prevenção primária do assédio moral, por meio de campanhas

pedagógicas, constituição de equipes regionalizadas de atenção à saúde do servidor e de instâncias de mediação de conflitos no interior das unidades prisionais. De outro lado, destaca que é preciso fortalecer os mecanismos de repressão, aprimorar os canais de denúncias e conferir às instâncias correcionais condições adequadas para a realização deste complexo trabalho.

Palavras-chave: Sistema Penitenciário. Assédio moral. Servidores Públicos.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**, 1977.

DEJOURS, C. **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Franck Soudant - 2ª ed. Selma Lancman e Laerte Idal Sznclwar (orgs) - Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008. 396 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015

¹ Mestrando. Departamento de Medicina Preventiva e Social da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. E-mail: rodrigoxavierbh@gmail.com

² Professora Doutora - Departamento de Medicina Preventiva e Social da Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: silveira@medicina.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL: UM CONFLITO DE EXPRESSÕES EMOCIONAIS E COMPORTAMENTAIS PARA TRABALHADORES ASSEDIADOS MORALMENTE DE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DA GRANDE FLORIANÓPOLIS

(Comunicação Oral)

Pâmella Batista de Souza¹

Amanda Scapini²

Ana Paula da Rosa Deon³

RESUMO

O Assédio Moral é um tipo de violência predominantemente psicológica que acontece nas relações de trabalho, sendo caracterizado por desqualificações frequentes. Suas consequências podem repercutir em diferentes âmbitos da vida do trabalhador, interferindo em suas emoções e gerando diferentes estratégias de enfrentamento. Deste modo, o presente trabalho objetivou compreender empiricamente que expressões emocionais e comportamentais são utilizadas por trabalhadores assediados frente a situações típicas de assédio moral. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, tendo como amostra 8 trabalhadores assediados moralmente no labor, sendo 3 homens e 5 mulheres, com idades entre 24 e 51 anos, que atuam em instituições públicas da grande Florianópolis. Para a coleta de dados, elaborou-se um questionário *online* com 7 afirmações, contendo situações características de assédio moral. Solicitou-se que a partir de sua leitura os participantes informassem que emoção sentiam e de que forma reagiriam a cada situação, dentre uma lista de possibilidades oferecidas pelas pesquisadoras. Os dados foram analisados com base na abordagem de análise de conteúdo distribuídos em duas categorias: expressões emocionais e expressões comportamentais. Na categoria de expressões emocionais os resultados em todos os quesitos mostraram que há entre os participantes uma maior ocorrência para sentimentos de: incômodo (n=10), revolta (n=9), raiva (n=8), tristeza (n=7) e desânimo (n=6). Em relação as expressões emocionais com menor ocorrência entre os participantes foram: perturbado (n=1), humilhado (n=1), culpado (n=1), envergonhado (n=1), desconfiado (n=1), frustrado (n=1), decepcionado (n=1), depressivo (n=2), isolado (n=2); nervoso (n=2) e desorganização (n=3). Percebe-se que os sentimentos com maior frequência podem gerar constrangimentos, culpa e vulnerabilidade psicológica no trabalho para os assediados, sendo que o incômodo, a raiva e a revolta aparecem com mais frequência na pesquisa. Já nos sentimentos com menor ocorrência não há uma relação significativa dos eventos. Na categoria de expressões comportamentais com maior ocorrência constatou-se que informar o setor de gestão de pessoas das práticas de exclusão e assédio (n=11); expor a situação publicamente (protestar) (n=9); perguntar a um amigo como ele reagiria na situação (n=6) e buscar falar a sós com a pessoa (n=6) seriam as mais significativas e teriam um lugar central no que está acontecendo. Já as expressões comportamentais: chorar (n=5); comentar com o chefe que isso vem ocorrendo há bastante tempo (n=4) e pedir demissão/transferência/afastamento (n=4), foram mencionados e caracterizados como formas de autodefesa e chamado de socorro pelos participantes. As reações comportamentais com menor ocorrência estão expressas pelos sentimentos de: ficar preocupado com o que os colegas e pessoas irão dizer e ou pensar a seu respeito (n=2); manter a calma e respirar (n=2) e dizer que não gostou (n=2) tiveram uma abrangência menor em relação aos fatores com maior significância. Porém, são também elementos importantes para a compreensão das atitudes e comportamentos que podem ser tomados pelos assediados no contexto laboral inclusive na vida pessoal. As expressões emocionais são impulsivas, e podem estar associadas a percepções de ameaças, as quais acarretam em estratégias defensivas manifestadas pelas expressões comportamentais para atingir determinados

fins. Os indicadores com maior incidência das expressões comportamentais permeiam os indicadores das expressões emocionais. Assim, as características individuais geram comportamentos e emoções que podem ser constituídos de forma aversiva, agressiva e de esquiva, levando ao sofrimento e incerteza da própria condição do assédio que está ocorrendo. Os resultados evidenciam que há uma correspondência entre as condições emocionais e reações comportamentais. Não foram identificados nos resultados da pesquisa comportamentos e sentimentos de suicídio, e/ou insegurança em relação as atribuições dos participantes no labor. Conclui-se que são necessários estudos sobre as relações entre assédio moral, emoções e reações, para auxiliar trabalhadores em situações de vulnerabilidade no trabalho. Isso contribuiria para o conhecimento científico e mudanças significativas no âmbito trabalhista, que visa o bem-estar, a qualidade de vida, a saúde física e mental no exercício de suas atividades.

Palavras-chave: assédio moral; emoções; reações; expressões comportamentais; expressões emocionais.

¹ Psicóloga pela Universidade Estadual do Centro-Oeste e mestranda pela Universidade Federal de Santa Catarina. Email: pamella.psi@hotmail.com

² Psicóloga e mestranda pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: amandascapini@gmail.com

³ Psicóloga, mestre pela FURB, professora assistente II da Universidade Federal de Roraima (UFRR) e doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: ap.deon@uol.com.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL: ASSOCIAÇÕES COM O PROCESSO DE ADOECIMENTO DOS SERVIDORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

(Pôster)

Eduarda Cirolini Buriol¹

Fernando Ribas Freijó²

Paulo Antônio Barros Oliveira³

Mayte Raya Amazarray⁴

RESUMO

Segundo Roberto Heloani (2003) o avanço das novas políticas de gestão da produção, oriundo da reestruturação produtiva, vem surtindo impactos importantes no processo de adoecimento dos trabalhadores. As exigências por metas cada vez mais difíceis de serem alcançadas, o incentivo à concorrência entre os trabalhadores, entre outras questões, criam um terreno fértil para o desenvolvimento de práticas de violência entre os trabalhadores. É nesse contexto que, cada vez mais, temos observado o assédio moral como uma dinâmica de violência institucionalizada pró produção. Judiciário Federal bem como no serviço público em geral essa dinâmica também vem sendo reproduzida, a partir de diversas medidas gerencialistas e de precarização das condições de trabalho que têm conformado o assédio moral em um instrumento de gestão. Os processos de trabalho no Judiciário passam a ser marcados por uma excessiva carga de trabalho, falta de pessoal, perseguições a quem usufrui licenças médicas e aumento de situações de assédio moral. Os impactos desse tipo específico de violência se materializam no processo de adoecimento dos servidores, tanto em relação à saúde física, quanto em relação a saúde mental (MERLO; AZEVEDO; DORNELLES, 2012). Neste contexto, este estudo teve como objetivo avaliar a prevalência geral de Transtornos Mentais Comuns, Ideação suicida e alcoolismo e dor osteomuscular entre os servidores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, associando às prevalências de assédio moral encontradas. Para o Estudo transversal utilizou-se o Questionário de Atos Negativos (NAQ-r) para mensuração do assédio moral e o Self Report Questionnaire (SRQ-20) para avaliação de Transtornos Mentais Comuns (TMC) e um questionário sobre ler/dor e sintomas físicos elaborados pelos pesquisadores. Regressão de Poisson e Logística foram utilizadas para testar associações de interesse, com controle para confundidores. A prevalência geral de TMC foi de 27,1%. A prevalência de assédio moral foi 17,0%. Nas análises de regressão com controle para fatores de confusão sociodemográficos e ocupacionais, estar exposto a assédio moral eventual no trabalho esteve associado a uma prevalência 2,17 vezes maior de TMC ($p < 0,001$). Os indivíduos expostos ao assédio moral de forma frequente (semanal ou diário) apresentaram prevalências de TMC 4,78 vezes maior, quando comparados aos que não sofreram assédio ($p < 0,001$). Em Relação a ideação suicida os servidores que sofreram assédio frequente apresentaram prevalência de 9,89 vezes maior, em relação aos que não sofreram. Os dados de alcoolismo e dor osteomuscular também refletem impactos desse tipo de violência, com prevalências de 3 vezes e duas vezes, respectivamente. Os achados corroboram os resultados de estudos longitudinais em países de alta renda, onde o assédio moral demonstra-se como fator determinante de uma piora na saúde mental. A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho é um importante fator para a preservação da saúde mental no serviço público.

Palavras-chave: assédio moral; transtornos mentais comuns; dor osteomuscular; Judiciário federal.

REFERÊNCIAS

HELOANI, Roberto. Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado: História da Manipulação Psicológica no Mundo do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

MERLO, A. R. C.; AZEVEDO, G.; DORNELLES, R.; Relatório da Pesquisa Geral de Saúde. Porto Alegre: Sintrajufe/RS, 2012.

¹ Psicóloga especialista em saúde do trabalhador, assessoria de saúde do SINTRAJUFÉ-RS. E-mail: eduarda.buriol@yahoo.com.br

² Médico especialista em saúde ocupacional, Dr. em saúde Coletiva, Professor na UFPEL e membro da assessoria de saúde do SINTRAJUFÉ-RS. E-mail: fernandofreijomed@gmail.com

³ Médico, Doutor em Engenharia de Produção, Professor na UFRGS. E-mail: pbarros@ufrgs.br

⁴ Psicóloga, doutora em psicologia, Professora na UFCSPA. E-mail: maytepsi@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ELAS NA TV: DE PIADAS A GRACEJOS – UM ESTUDO SOBRE O ASSÉDIO NA PERSPECTIVA DE JORNALISTAS E ESTUDANTES DE JORNALISMO DE UBERLÂNDIA/MG

(Comunicação Oral)

Eliane Moreira de Souza¹
Janaína Maria Bueno²

RESUMO

A violência moral no trabalho é algo tão antigo como o próprio trabalho (ZIMMERMANN, 2002), no entanto, foi a partir da década de 1990 que foi identificado como um fenômeno destrutivo no contexto organizacional, causando danos psicológicos que afetam a produtividade e aumentam o absenteísmo (FREITAS, 2001). De acordo com Hirigoyen, (2002, p.65), o assédio moral no trabalho é “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa”. De forma complementar, Barreto (2002) define assédio moral como toda exposição prolongada e repetitiva às situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Geralmente, o assédio tem origem em um ato inofensivo e a vítima prefere levar na brincadeira e fingir que não está ofendida, mas a partir do momento que essas práticas se tornam repetitivas, ela passa a sentir-se inferiorizada (HIRIGOYEN, 2002). As mulheres, por sua vez, pertencem ao grupo mais assediado, acontecendo principalmente quando elas permeiam ambientes tradicionalmente reservados aos homens, passando a ser vítimas de brincadeiras grosseiras e têm seu trabalho desmerecido (BARRETO, 2002). Conforme Dias (2008, p. 13), este modo de violência sobre as mulheres “integra comportamentos como conversas indesejadas sobre sexo; anedotas ou expressões com conotações sexuais; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; pressão para ‘encontros’ e saídas”. Como reação a estas situações, busca-se promover o empoderamento das mulheres, entendido como a autonomia, a habilidade dos indivíduos tomarem para si, a decisão sobre questões que os envolvam (BAQUERO, 2012). Alguns autores dimensionam o empoderamento em categorias: econômica; psicológica; política e de grupo; familiar; sociocultural ou educacional (MELO; LOPES, 2013). Desta forma, o presente estudo teve como objetivo identificar e analisar a ocorrência de situações de assédio moral no ambiente de emissoras de TV de Uberlândia/MG e quais as reações de mulheres jornalistas e estudantes de jornalismo. A pesquisa foi ancorada no paradigma interpretativista com abordagem qualitativa. Foram entrevistadas 28 jornalistas (14 atuantes e 14 que já atuaram em emissoras de TV) e realizados dois grupos focais com 13 estudantes dos 7º períodos de jornalismo de duas instituições de ensino superior (particular e pública). Para analisar os dados coletados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, sendo realizadas as três etapas recomendadas por Bardin (2010) de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Como resultados, observou-se que as emissoras de TV eram redutos masculinos nas décadas de 1970 e 1980, onde eram comuns piadas, gracejos e investidas, principalmente por parte das fontes (entrevistados), algumas explícitas. Além de atitudes desmerecendo o trabalho feminino ou piadinhas de mal gosto. Apesar de terem diminuído com o tempo, estas situações ainda ocorrem, inclusive, com as estudantes em sala de aula e nos estúgios. Todas as 14 jornalistas entrevistadas foram vítimas de “cantadas” ou “gracejos” em algum momento e das 13 estudantes, 4 delas já foram vítimas de situações constrangedoras como piadas e cantadas por parte de entrevistados ou dentro das organizações. Todas entendem que precisam se esforçar mais que os homens para terem seu trabalho reconhecido e reconhecem que, muitas vezes,

preferem ignorar, ou levar na brincadeira, a denunciar atitudes de assédio. Entretanto, algumas reações foram identificadas relacionadas à iniciativa e firmeza para conseguirem se impor em um ambiente que começou predominantemente masculino; também à busca pela capacitação e desempenho; assim como na forma de enfrentar, com mais ou menos embate, as questões discriminatórias e de assédio. Estas atitudes denotam a busca pelo empoderamento feminino, conforme apontado por Lisboa (2007) e Melo e Lopes (2013), mais especificamente dos tipos psicológico e educacional ou sociocultural.

Palavras-chave: Assédio Moral; Empoderamento; Mulheres Jornalistas; Emissoras TV.

REFERÊNCIAS

BAQUERO, R. V. A. Empoderamento: instrumento de emancipação social? Uma discussão conceitual. **Revista debates**, v. 6, n. 1, p. 173, 2012.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**.(1977). Lisboa (Portugal): Edições, v. 70, 2010.

BARRETO, M. M. S. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal da rede feminista de saúde**, São Paulo, 2002, n. 25, p. 12-16.

DIAS, I. et al. **Violência Contra as Mulheres no Trabalho**. O caso do assédio sexual. 2008.

FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE**, v. 41, n.2, 2001.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-Estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil: São Paulo, 2002.

LISBOA, T. K. Empoderamento de mulheres e participação na gestão de políticas públicas. **Anais do II Seminário Nacional: Movimentos Sociais, Participação e Democracia**, p. 640-652, 2007.

MELO, M. C. de O. L.; MAGRI LOPES, A. L. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 13, n. 3, 2013.

ZIMMERMANN, S. M.; DOS SANTOS, T. C. D. R.; DE LIMA, W. C. M. **O assédio moral e o mundo do trabalho**. Disponível em:
http://www.sinprovern.org.br/files/assedio_moral_texto.pdf Acesso em 24/06/2017.

¹ Mestrado em Gestão Organizacional – PPGO da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: eliane.moreira@ufu.br

² Pós-doutorado em Administração pela UFPR e doutora em Administração pela FGV/SP, Professora Adjunta da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: janaina.bueno@ufu.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: AÇÕES DA INDÚSTRIA

(Comunicação Oral)

Luciana Gisele Brun¹
Luiz Gustavo Santos Tessaro²
Patrícia Henrich³
Janine Kieling Monteiro⁴

RESUMO

O assédio moral e a violência no trabalho se caracterizam pela conduta abusiva, ofensiva e repetida, dificultando a permanência no emprego e, muitas vezes, gerando danos psíquicos ou físicos no trabalhador. Qualquer palavra, gesto ou atitude abusiva quando se torna frequente, afeta o bem-estar e provoca estresse, causando danos que podem até chegar à incapacidade de trabalhar. O dano psíquico pode ser passageiro podendo causar alterações do humor, angústia, ansiedade, bloqueio, inibições ou se transformar em adoecimento mental como, depressão, transtornos do pânico, da ansiedade e desencadear o suicídio. Algumas organizações têm seguido as recomendações da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde ao investir em ações de prevenção à violência e ao assédio moral. O objetivo deste trabalho é identificar quais ações direcionadas à violência e ao assédio moral tem sido utilizadas pelas indústrias de diferentes segmentos e regiões do Brasil. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa com dez gestores da indústria de diferentes regiões do país, com a utilização de um roteiro de perguntas semiestruturado. Esta pesquisa foi aprovada por comitê de ética e todos os cuidados foram garantidos para sua realização, como o sigilo e a assinatura do TCLE. Os gestores foram convidados a participar da pesquisa por mensagem eletrônica e telefone. Os participantes foram identificados por conveniência e aqueles que aceitaram participar da pesquisa foram entrevistados por meio do Skype, Whatsapp ou telefone. As entrevistas foram gravadas em áudio e transcritas posteriormente. Entre as perguntas do roteiro elegeu-se as seguintes: 1) Seu estabelecimento possui alguma ação e divulgação para lidar com a violência ou assédio relacionado com o trabalho? Se sim, qual (is)? e 2) Considera que as medidas que o seu estabelecimento tomou são suficientes? Por quê? Como resultado da primeira pergunta, os participantes foram unânimes em negar que existam ações formais que tratem sobre o assunto. Entretanto houveram relatos de situações que chegaram até eles como gestores e que foram resolvidos com o diálogo entre as partes. Caso a situação se repetisse ou não cessasse, os gestores citaram que poderiam levar o caso para uma reunião com diretores e/ou a resolução seria a demissão. Cerca de metade das organizações estudadas apresentava algum documento como um Código de Ética e Conduta, um setor de *Compliance* e canais de ouvidoria para denúncias anônimas. Um dos participantes informou que o assunto é tema de capacitação dos gestores. Quanto às respostas dos participantes para a segunda pergunta, uma participante considerou que as medidas tomadas pela organização são suficientes tendo em vista o número de profissionais que agem na resolução das mesmas. A maior parte dos gestores relatou que as medidas são insuficientes e poderiam melhorar, sugerindo a presença de psicólogos para a escuta e intervenção nestes casos. Outra sugestão foi que a indústria investisse em ações de prevenção que evitassem a ocorrência das situações de violência ou assédio moral, e que não ficassem depois disso apenas aguardando o pedido de ajuda por parte do trabalhador. Com base na análise destes resultados, pode-se identificar que as indústrias precisam avançar em ações formais e medidas de prevenção contra a violência e o assédio moral no trabalho. Considera-se importante destacar que uma parte dos gestores entrevistados percebe a importância das ações e medidas de proteção e que

valoriza o investimento da organização nestes assuntos visto que são de difícil gestão e que demandam resoluções extremas, como a demissão. As sugestões apresentadas por eles são assertivas e mostram que o assunto é conhecido pelos entrevistados.

Palavras-chave: assédio moral; violência; gestores; indústria; prevenção de riscos psicossociais.

¹ Psicóloga, Mestre, doutoranda em Psicologia na Unisinos, professora na Fadergs. E-mail: luciana.brun@fadergs.edu.br

² Psicólogo, Mestrando em Psicologia na Unisinos Bolsista CAPES/PROSUP. E-mail: tessaro.luiz@gmail.com

³ Graduanda em Psicologia na Unisinos. E-mail: psicohenrich@gmail.com

⁴ Psicóloga, Mestre e Doutora em Psicologia, professora do PPG em Psicologia na Unisinos. E-mail: janinekm@unisinos.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



DO ASSÉDIO MORAL AO DANO EXISTENCIAL NO TRABALHO: UM ENSAIO TEÓRICO

(Pôster)

Renato Koch Colomby¹
Silvia Generali da Costa²
Francieli de Assunção³

RESUMO

Tendo em vista que o trabalho é fonte de dignidade, identidade e dá acesso a muitos dos direitos fundamentais da pessoa humana (CARRETEIRO, 2006), objetiva-se investigar como esse fenômeno ultrapassa os limites do assédio moral e passa a representar um dano à existência dos trabalhadores. Para isso, buscou-se nas ciências jurídicas um conceito proveniente da responsabilidade civil que vem ganhando espaço no ordenamento jurídico brasileiro: o dano existencial. Originário do direito italiano e englobando uma gama cada vez maior de ilicitudes que ferem os projetos de vida e as relações humanas, o dano existencial nesse *paper* tem como enfoque as relações de trabalho. O dano existencial é também conhecido como dano à existência, dano ao projeto de vida ou *prejudice d'agrément* (perda da graça) e pode ser compreendido como toda lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para a sua realização como ser humano (BEBBER, 2009; FROTA, 2013; TROMBETTA; BERTOTTI, 2015). A denominação existencial justifica-se porque o impacto gerado pelo dano provoca um "vazio existencial" na pessoa que pode vir a perder a "fonte ou o sentido de sua vida" ou ainda comprometer a gratificação vital que a pessoa teria se realizasse seu projeto como traçado (BEBBER, 2009; FROTA, 2013; CERUTTI; RUBERT; RODRIGUES, 2015). Neste ensaio teórico foram utilizadas pesquisas bibliográficas e casos de danos existenciais cobertos pela jurisprudência brasileira. Foi possível observar que o dano existencial pode vir a se apresentar nas relações de trabalho, no que diz respeito ao assédio moral e também assédio sexual. Hirigoyen (2006) já precedia que o assédio moral no trabalho é um fenômeno destruidor das relações laborais, do ambiente organizacional e, muitas vezes, do próprio trabalhador e pode ser caracterizado como um tipo de violência psicológica com potencial de gerar dano existencial para os trabalhadores. Não obstante, existem outras hipóteses, observadas pela doutrina jurídica, que ensejam responsabilização por danos existenciais no direito do trabalho e devem ser observadas por aqueles que se dedicam aos estudos relativos às violências psicológicas no trabalho e seus efeitos na saúde e na vida das pessoas. Dentre elas estão: jornada de trabalho excessiva, acidente de trabalho, LER/DORT e trabalho (análogo ao) escravo. Quanto à jornada de trabalho há um dano à existência da pessoa-trabalhador, quando elas "são tão exaustivas que sequer há anseio de ter uma vida social, pessoal e familiar, tendo sua existência resumida ao trabalho" (CERUTTI, RUBERT, RODRIGUES, 2015, p. 50). Esse tem sido majoritariamente o caso sentenciado de dano existencial na justiça do trabalho brasileira. Contudo, o "Poder Judiciário do Brasil (...) engasta no círculo do dano moral o dano ao projeto de vida, mormente em casos de acidente de trabalho" (FROTA, BIAO, 2010, p. 155). Já as vítimas de LER/DORT, frequentemente, além de terem sua saúde comprometida, se veem muitas vezes ceifadas das realizações de seus projetos de vida sejam eles pessoais ou profissionais (ROZZETTO, 2017). Por sua vez, "o trabalho escravo, infelizmente ainda constatado no Brasil, é uma das mais repugnantes formas da prática de dano existencial contra o indivíduo" (ALMEIDA NETO, 2005, p. 33). Por fim, destaca-se que essa lista não é restritiva e muitos dos casos ainda ajuizados como dano moral podem ser identificados como dano existencial.

Conclui-se que, por se tratar de conceitos em construção, há uma longa caminhada na sua compreensão, disseminação e fortalecimento, bem como na diferenciação ou complementação entre os termos dano existencial e assédio moral.

Palavras-chave: Dano Existencial; Relações de Trabalho; Assédio Moral; Dano Moral.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, A. A. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, out/dez, 2005.

BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais** (estético, biológico e existencial) — breves considerações. São Paulo: LTr, v. 73, n. 1, jan. 2009.

CARRETEIRO, T. C. **O trabalho na vida do jovem**: perspectivas diferentes. Grupo de pesquisa Observatório Jovem [entrevista], 2006. Disponível em: <<http://www.uff.br/observatoriojovem/materia/o-trabalho-na-vida-do-jovem-perspectivas-diferentes>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

CERUTTI, Caroline; RUBERT, Eglon Antônio; RODRIGUES, André. Dano Existencial Em Decorrencia Das Atividades Laborais. In: SEMINÁRIO JURÍDICO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA, 16., 2015. Frederico Westphalen, RS. **Anais [recurso eletrônico] [do] XVI Seminário Jurídico de Extensão Universitária**. Organizadores: Cesar Riboli [et al.]. Frederico Westphalen: URI – Frederico Westph, 2015. Disponível em: <http://www.fw.uri.br/site/publicacoes/?cat=3&area=aluno> ISBN 978-85-7796-148-1 Acesso em: 27 jul. 2017.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Eletrônica JusLaboris**, set. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95532/2013_frota_hidemberg_nocoos_fundamentais.pdf?sequence=1> Acesso em 26 jul. 2017.

FROTA, Hidemberg Alves da; BIÃO, Fernanda Leite. O FUNDAMENTO FILOSÓFICO DO DANO EXISTENCIAL. *Revista Jurídica Unigran*, Dourados, v. 12, n. 24, dez. 2010. Disponível em: <http://www.unigran.br/revista_juridica/ed_anteriores/24/artigos/artigo02.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

ROZZETTO, Matheus. **Dano Existencial: o que é?** Dano gerado em razão do excesso de horas laborados. JusBrasil, 2017. Disponível em: <<https://surirozzetto.jusbrasil.com.br/artigos/357011846/dano-existencial-o-que-e>> Acesso em: 26 jul. 2017.

TROMBETTA, Livia Ferreira da Silva; BERTOTTI, Daniela. Dano existencial: a nova perspectiva no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 47, 2015. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/100803>> Acesso em 26 jul. 2017.

¹ Doutorando em Administração, PPGA/UFRGS. E-mail: renato.colomby@gmail.com

² Doutora em Administração, Professora do PPGA/UFRGS. E-mail: sgeneralicosta@gmail.com

³ Graduada em Psicologia. ULBRA. E-mail: assuncao.francieli@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: ASPECTOS DA OBSERVAÇÃO À PROTEÇÃO

(Pôster)

Marco Antônio César Villatore¹
Ernesto Emir Kugler Batista Junior²

RESUMO

INTRODUÇÃO: o curso do desenvolvimento econômico, no mundo globalizado, na pós-modernidade, não prescinde de organizações econômicas, cenários de atividade econômica em que todos os atores da economia se ocupam com a finalidade de trabalhar e produzir. **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:** as relações do ser humano, no meio ambiente laboral organizado e institucionalizado, é a de vivenciar experiências psíquicas na dimensão social do trabalho. O poder conferido para o exercício Diretivo do Empregador tem delimitações em Princípios Fundamentais dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e na observação de não lesar direitos e garantias fundamentais nas dimensões individuais e coletivas, além de tentar manter um meio ambiente sadio, inclusive o laboral. Vivemos as consequências de uma sociedade que detém cultura nos princípios de racionalização da era industrial (DE MASI, Domenico. 2000, p. 61-73) para muitas das organizações de trabalho, com princípios de uma sociedade pós-industrial, de comportamentos pós-modernos, em que a desestruturação da delimitação racional do espaço e do tempo (*Ibidem*, 2000 p. 195-227), para a realização do trabalho, é fato consequente, na evolução tecnológica. Os avanços de conhecimento e de aplicabilidade, no setor produtivo ou de serviços, são constantes e o ser humano é exigido na mesma (des)proporção e mais, é constatável que o ser humano tem limites bio-psíquicos na dimensão social. O uso do Poder Diretivo do Empregador (VILLATORE; MIKOS, 2015, p. 79-86) na organização de trabalho tem limites na perspectiva humana, imperativos de direitos com base em Princípios Fundamentais, nos Princípios Sociais do Trabalho e na livre iniciativa, e proteção inserida também nos Direitos e Garantias Fundamentais, todos da CFRB/1988. No Art. 6º da mesma Constituição estão definidos os direitos sociais, entre eles, a saúde, o trabalho e a segurança. O Art. 194 da CFRB/1988 possui regras sobre a seguridade social com ações dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas, entre outros direitos, aos relativos à saúde. A Lei 13.467/2017 traz ampliação dos valores sob a tutela do gênero da dignidade da pessoa humana no Art. 223-C. Entre os tipos de Assédio Moral à similitude de Assédio Moral Institucional, termo utilizado na França, no Brasil, o uso da expressão Assédio Moral Organizacional é termo que vem sendo utilizado com a mesma finalidade, com dificuldade de conceituação mas também entendido por Marie-France Hirigoyen (2010, p. 112-113) como “instrumento de gestão do conjunto do pessoal”. Por vezes o Assédio Moral ocorre por motivo de um superior hierárquico (que não possui poder de contratação e de dispensa de seus subordinados) temer concorrência de um subordinado a ele que possui capacidade maior, gerando receio de sua própria dispensa. Problema mais recorrente é a existência de metas (muitas vezes impossíveis porque com uma crise econômica o empregador pode dispensar empregados e pressionar os demais empregados a manter a produção normal anterior. Mal sabe tal empregador que pressionando cada vez mais os seus empregados, poderá gerar licenças médicas, gerando ainda mais pressão nos que continuam laborando. **MÉTODO:** as atividades foram desenvolvidas através de pesquisa bibliográfica em legislação e livros relacionados ao tema em análise. **APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS:** os resultados apresentados fornecem subsídios à sociedade e ao Estado para que possam trabalhar melhor a questão do Dano Moral como gênero e o Assédio Moral, inclusive o Organizacional, como espécie, observando os princípios constitucionais e os

direitos da personalidade do trabalhador discriminado, objetivando uma luta de aprendizado e mudança de ponto de vista dos empregadores e seus gestores. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** é possível a análise se ocorrer do ponto de vista das esperadas condutas internas de cada organização, que devem ser no sentido de se antecipar para reconhecer se os fatores de risco estão presentes, e se o fenômeno de Assédio Moral está ou não ocorrendo, de modo que a inação concreta por parte das organizações, no sentido de absterem-se ao dever de atenção de antecipação ao reconhecimento do problema, é conceito diverso de uma ação omissiva ou comissiva. A esta se presume o dolo ou a intenção, mas àquela, a culpa por ausência de deveres de cuidado e de atenção com obrigações inafastáveis no princípio da segurança. Na prática das organizações, só um termo nos dias atuais faz o grande sentido, e tem-se o dever de ser observado, que é a prevenção.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acessado em 15 de setembro de 2017.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

VILLATORE, Marco Antônio César; MIKOS, Nádia Regina. Poderes do Empregador: do uso ao abuso e suas consequências socioeconômicas. In: **Direito do Trabalho e Direito Empresarial sob o enfoque dos Direitos Fundamentais**. v. 1, p. 79-86, São Paulo: LTr, 2015.

¹ Advogado pela Universidade Federal do Paraná. Mestre em Direito pela PUC/SP, Doutor em Direito pela Università degli Studi di Roma I, “La Sapienza”, Pós-Doutor na Università degli Studi di Roma II, “Tor Vergata”. Professor Titular do Programa de Mestrado e Doutorado da PUCPR. Professor Adjunto III da UFSC, e do curso de graduação em Direito da UNINTER. É coordenador do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico - PUCPR. Membro do Centro de Letras do Paraná.

² Médico pela Universidade Federal do Paraná e Advogado pela Unicuritiba, com especialidade em Medicina do Trabalho pela Universidade Federal do Paraná, especialidade em Direito Material e Processual Previdenciário pela ESMAFE-PR, integrante do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico - PUCPR.



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



A “DITADURA” DA FITA MÉTRICA: REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DE MODELO DE MODA

(Comunicação Oral)

Vanessa Amaral Prestes¹
Carmem Ligia Iochins Grisci²

RESUMO

Assédio moral não é um fenômeno recente, contudo sua discussão e denúncia, em especial acerca das repercussões no âmbito do trabalho, é tema de estudos que se concentram a partir dos anos de 1990. Segundo Hirigoyen (1998, p. 55), assédio moral constitui “conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho”. O assédio moral no trabalho se inicia, em geral, de forma sutil e amplia-se, sobretudo, pelo silêncio voluntário das vítimas, que deixam passar situações de insinuações e violências, sendo constantemente colocadas em condição de inferioridade. As consequências diretas desse assédio são sentidas por trabalhadores, a exemplo de abalo moral, baixa autoestima e depressão (HELOANI et al., 2008; SOBOLL, 2008). Soma-se a isso determinadas exigências do trabalho em sua atual conjuntura que incluem um corpo correspondente aos padrões de beleza estabelecidos (MANSANO, 2009a, 2009b), fato que leva trabalhadores a práticas autodestrutivas com o próprio corpo. Ao tomar esses elementos como ponto de partida, o presente artigo propõe uma análise sobre as repercussões de assédio moral no contexto do trabalho de modelo de moda. Trata-se de pesquisa qualitativa exploratória que contou com a participação de treze modelos de moda e dois agentes de modelos, também conhecidos como *bookers*, por meio de entrevistas semiestruturadas cujo conteúdo foi analisado à luz da literatura pertinente, conforme Minayo et al. (1994). Os relatos dos entrevistados revelam o poder do “olhar do outro” presente na profissão (PEREIRA, 2008), fato que representa um peso para os modelos que se tornam alvos de assédio moral, por meio críticas e cobranças regulares e severas. O sofrimento advindo da manutenção do corpo no padrão estético requisitado, e o processo de anorexia não raro apresentado foram apontados como desencadeadores da desistência da profissão. O limite denunciado pelo corpo que não mais se sustenta, colocou em xeque a ditadura da fita métrica. Para trabalharem bem e atenderem às demandas do mundo da moda, constatou-se que a autocrítica e o autoexame acompanham os modelos de moda para além do horário de trabalho. Assim, se percebem constantemente vigiados e avaliando o que comem, como estão se exercitando, como está a sua imagem no espelho, entre outros. As falas dos modelos e dos *bookers* indicam uma provável naturalização dos sacrifícios de modelos na busca pelo corpo ideal. Para atingir o corpo requisitado percebe-se que o modelo mobiliza algo de si para o trabalho. Quanto ao que escuta dos modelos sobre seus corpos e medidas, um dos *bookers* afirmou: “eu falo logo para eles: tu pode acreditar na tua mentira, mas eu acredito na minha fita métrica”. Os resultados revelaram, ainda, que para aqueles que não atendem aos padrões requisitados, especialmente no que diz respeito a atender os ditames da fita métrica a determinar as possibilidades de trabalho, tornam-se escassas as oportunidades de trabalho, sendo diretamente colocados “na geladeira”, conforme expressão que circula entre eles.

Palavras-chave: Assédio Moral; Beleza Física; Modelo de moda.

REFERÊNCIAS

HELOANI, J. R. M.; FREITAS, M. E.; BARRETO, M. M. S. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, v. 1, 2008.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

MANSANO, S. R. V. **Sorria, você está sendo controlado: resistência e poder na sociedade de controle**. São Paulo: Sumus, 2009a.

MANSANO, S. R. V. Transformações da subjetividade no exercício do trabalho imaterial. **Estudos e pesquisas em psicologia**, UERJ. Rio de Janeiro, 2009b.

MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; NETO, O. C.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

PEREIRA, C. S. **Gisele da favela: uma análise antropológica sobre a carreira de modelo**. 2008. 218 f.. Tese (Doutorado em Sociologia e Antropologia) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

¹ Mestre e doutoranda em Administração. Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – PPGA/EA/UFRGS. E-mail: vanessa.amaral.prestes@gmail.com

² Doutora em Psicologia – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Pesquisadora CNPq 1D. Professora Titular – Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – PPGA/EA/UFRGS. E-mail: cligrisci@ea.ufrgs.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



REFLEXÕES SOBRE AS INFLUÊNCIAS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA ATRIBUIÇÃO DE SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO

(Pôster)

Lucas Schweitzer¹
Júlia Gonçalves²

RESUMO

Uma das principais vértices de pesquisa sobre o assédio moral no trabalho busca investigar quais consequências a vivência de assédio moral no trabalho traz para as vítimas. Muitos aspectos vêm sendo discutidos quanto as repercussões psicológicas, psicossociais, sociais e psicossomáticas para as vítimas (Leymann, 1990; Mulder, Pouwelse, Lodewijkx, Bos & Dam, 2016; Neall & Tuckey, 2014). Ao adotar-se a perspectiva que considera a centralidade psicológica e sociológica do trabalho na vida do indivíduo, o presente trabalho busca refletir sobre as possíveis influências e consequências do assédio moral na atribuição de sentidos e significados do trabalho para as vítimas deste tipo de violência. Sentidos e significados do trabalho são conceitos interdependentes que referem-se a produções dos sujeitos a partir das suas experiências concretas na realidade, levando em consideração o papel da cultura e da sociedade (Tolfo, 2015). Os sentidos são relacionados aos processos singulares dos sujeitos em relação a sua constituição social e histórica; já os significados fazem referência as construções elaboradas coletivamente, generalizáveis em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto (Tolfo, Coutinho, Baasch & Cugnier, 2011). Partindo destes conceitos, por meio da busca exploratória na literatura especializada no assunto, em livros e bases de dados científicas, pode-se constatar que são escassos os estudos que se dedicam a discutir especificamente a relação entre o assédio moral no trabalho e os sentidos e significados do trabalho. Em textos em que essa discussão é citada, a mesma é abordada de forma transversal e não como objetivo principal das investigações. No estudo de Heloani (2004), por exemplo, o assédio moral é definido como um ato intencional em que há constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização. Segundo o autor, o enfraquecimento psíquico causado pelo assédio moral pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização, ou seja, a perda do sentido e do significado existencial para o trabalho. A hipótese levantada, neste caso, é que o assédio moral no trabalho poderia repercutir em uma atribuição de concepções ou sentidos negativos para esse trabalho. Essa consideração parte da abordagem de Blanch Ribas (2003) em que o trabalho, visto através de um polo negativo, é compreendido como uma maldição, castigo, estigma e também pode ser relacionado a decepção, adoecimento, desmotivação, fardo, coerção, esforço e penalidade (Tolfo, Coutinho, Baasch & Cugnier, 2011). Em outro estudo, Penteado, Mutton, Lunardelli, Júnior e Canêo (2011) discorrem principalmente sobre a compreensão do papel do líder e sua influência no sentido atribuído às relações de trabalho e ao papel do indivíduo no grupo e no mundo do trabalho. Para os autores, caso o líder atribua um sentido discriminatório a um indivíduo e aos comportamentos relacionados a ele, corroborados pela lógica perversa do atual mundo de trabalho e suas relações de trabalho degradantes, o grupo tende a ser ainda mais facilmente influenciado, uma vez que essa lógica permeia o sentido de trabalho que cada indivíduo desenvolve, assim como a forma de se relacionar com ele. Por fim, é importante refletir sobre as consequências psicológicas de vivência do assédio moral e de um trabalho distanciando de seu papel principal de emancipação e construção de identidade e subjetividade (Tolfo & Piccinini, 2007). Em contextos em que são identificados um conjunto de negatividades

relacionadas a atividade laboral, em especial em espaços permeados por situações de assédio moral, os impactos a nível individual podem se relacionar ao sofrimento e adoecimento do trabalhador.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho; Sentidos do Trabalho; Significado do Trabalho.

REFERÊNCIAS

Blanch Ribas, J. (2003) Trabajar en la modernidade. In: Blanch Ribas, J. M., Tomaz, M. J. E. & Dorán C. G. Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos. (pp. 13-57). Barcelona: Editorial UOC.

Heloani, R. (2004). Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. RAE eletrônica, São Paulo, 3(1).

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terrors at Work. Violence and Victims. 5(2), 119-126.

Mulder, R. et al. (2016). Predictors of antisocial and prosocial behaviour of bystanders in workplace mobbing. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 26(3), 207-220.

Neall, A. M., & Tuckey, M. R. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 225–257.

Penteado, A. C. M., Mutton, M. R., Lunardelli, M. C. F., Júnior, E. G., & Canêo, L. C. (2011). Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho. *Psicologia para América Latina*, (21), 71-82.

Tolfo, S. R., & Picinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*. 19(1), 38-46.

Tolfo, S. R., Coutinho, M. C., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2011). Sentidos y significados del trabajo: um análisis com base em diferentes perspectivas teórico epistemológicas em Psicología. *Universitas Psychología*, 10(1), 175-188.

Tolfo, S. da R. (2015). Significados e Sentidos do Trabalho. In: Bendassolli, P.F.; Borges-Andrade, J.E., *Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações*. (pp. 617-626). São Paulo: Casa do psicólogo.

¹ Psicólogo, mestre e doutorando em Psicologia, membro do Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT). E-mail: lucass.schweitzer@gmail.com

² Psicóloga, mestre e doutoranda em Psicologia, membro do NEPPOT. E-mail: julia_psi@hotmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS E REPERCUSSÕES AO TRABALHADOR - DIREITOS FUNDAMENTAIS

(Pôster)

Marco Antônio César Villatore¹
Marcelo Rodrigues²

RESUMO

INTRODUÇÃO: as relações de trabalho envolvem questões que vão além da mera prestação de serviços pelo trabalhador, com a contraprestação do empregador pelo pagamento de salário. Envolvem também a forma como os relacionamentos se desenvolvem na empresa entre empregador e empregado; superior hierárquico e subordinados, configurando-se assim o que se denomina de meio ambiente sadio de trabalho. **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:** segundo Marie-France Hirigoyen (HIRIGOYEN, 2000, p. 65), autora da teoria do Harcelement Moral, assédio moral é *“toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho”*. José Osmir Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli e Marcos Julio Olivé Malhadas Junior (2007, p. 42) afirmam que *“assédio moral são comportamentos emitidos por uma pessoa ou um grupo de pessoas e dirigidos a outra pessoa ou grupo de pessoas, por um longo período, ocasionando danos psíquicos e/ou prejuízo de natureza funcional”*. A proteção contra o assédio moral e a violação ao meio ambiente do trabalho tem fundamento no art. 225 da Constituição de 1988. Legalmente, o assédio moral também serve para fundamentar a ruptura do contrato de trabalho, pela rescisão indireta, conforme art. 483, letras e parágrafos da CLT. Também fundamenta a reparação da ofensa através da fixação de indenizações, nos termos do art. 927 do Código Civil. Dentre os efeitos do assédio moral, encontramos várias doenças psíquicas tais como transtorno de ansiedade, transtorno obsessivo-compulsivo, transtorno depressivo, transtornos não-orgânicos do sono, dependência química, transtornos de personalidade e a Síndrome de *Burn out* que, conforme Zeno Simm significa (2008, p. 72) *“queimar totalmente, consumir-se até o fim, esvair-se ou exaurir-se completamente”*, ou seja, trabalhar até chegar ao esgotamento. Também fundamenta a reparação da ofensa através da fixação de indenizações, nos termos do art. 927 do Código Civil, mas os critérios estão sendo modificados com o artigo 223 letras A a G da Lei 13.467/2017, que entrará em vigor em 10 de novembro de 2017. No entanto, o desenvolvimento tecnológico, após a Revolução Industrial, exige mais esforço mental, através de uma pressão psicológica desmedida oriunda da globalização. Segundo Rufino (2006, p. 40) *“... em face da alta competitividade, ensejando incertezas quanto à preservação do emprego, o que influencia a saúde do empregado de forma negativa, especialmente a saúde mental, causando ansiedade, depressão e até o suicídio”*. Não podemos pensar que a sede do lucro pode gerar tantos problemas a empregados, inclusive à morte, devendo coibir e pensar de uma forma de prevenir cada vez mais efetivamente, para a total aplicação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. **MÉTODO:** as atividades foram desenvolvidas através de pesquisa bibliográfica em legislação, livros e sites relacionados ao tema em análise. **APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS:** os resultados apresentados servem para ampliar a discussão na sociedade sobre as relações interpessoais no trabalho e a proteção aos direitos da personalidade e ao princípio da dignidade humana do trabalhador. As consequências e as repercussões advindas dos problemas que empregados trazem para suas residências e familiares, além de amigos, são as mais nefastas, resultando, muitas vezes,

em separações, chegando ao absurdo do suicídio. CONSIDERAÇÕES FINAIS: a prática do assédio moral é um ato ilícito com repercussões diversas, lesando não apenas o trabalhador vítima do assédio, como também a sociedade, pois as doenças de ordem psíquicas causadas pela prática do assédio, podem levar ao afastamento do trabalho e ao recebimento de benefícios previdenciários. A prática deve ser discutida a fim de que seja banida do ambiente de trabalho, garantindo não apenas a maior produção e satisfação no trabalho pelos empregados, como também, a saúde, pelas suas integridades física e mental.

REFERÊNCIAS:

HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente de trabalho – proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba. Juruá Editora, 2010.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Julio Olivé. **Psicologia na mediação: inovando a gestão de conflitos interpessoais e organizacionais**. 4. ed. São Paulo, LTr, 2015.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

¹ Advogado. Mestre em Direito pela PUC/SP, Doutor em Direito pela Università degli Studi di Roma I, “La Sapienza”, Pós-Doutor na Università degli Studi di Roma II, “Tor Vergata”. Professor Titular do Programa de Mestrado e Doutorado da PUCPR. Professor Adjunto III da UFSC, e do curso de graduação em Direito da UNINTER. É coordenador do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico - PUCPR. Membro do Centro de Letras do Paraná.

² Advogado. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho e Mestrando em Direitos Fundamentais pelo UNIBRASIL.



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM ESTUDO NO SETOR COMERCIAL

(Comunicação Oral)

Hannah Carla de Jesus Bezerra¹

Jullyany Marques da Silva²

Sânia Maria Nóbrega de Moraes³

Eduardo Breno do Nascimento⁴

RESUMO

Introdução: O trabalho é tido como algo essencial na vida ocidental, próprio da conjuntura humana e da pluralidade do indivíduo. Sendo assim, considera-se que este evoca uma condição *sine qua non*, em que os sujeitos buscam satisfazer suas necessidades básicas e se incluem socialmente em um lugar. O comércio, por exemplo, está entre um dos setores econômicos de maior contingente de empregabilidade (BRASIL, 2014) e é considerado uma das primeiras atividades de trabalho dos indivíduos que entram no mercado em busca de uma estruturação financeira. É recorrente, portanto, que essas pessoas estejam de acordo com condições de trabalho desfavoráveis e incoerentes aos direitos trabalhistas, dando espaço aos mais variados tipos de violência. Neste caso, o assédio moral configura-se como um fenômeno que cresce significativamente nos últimos tempos, trazendo inúmeros danos e prejuízos para o ambiente de trabalho e para os trabalhadores. **Objetivo:** Diante disso, este estudo tem como objetivo identificar as principais consequências para a vida dos profissionais do comércio, vítimas de assédio moral, da cidade de Campina Grande (PB). **Método:** Trata-se de um estudo qualitativo, de cunho descritivo e exploratório, cuja amostra foi constituída por cinco trabalhadores, sendo três do sexo feminino e dois do sexo masculino, do âmbito comercial, localizados no município pesquisado. Foram incluídos na amostra os participantes que atenderam os seguintes critérios: apresentar disponibilidade para participar da pesquisa de forma voluntária; ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho; terem trabalhado por um período de, no mínimo, seis meses na empresa violadora. O instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada, a partir de roteiro bipartido, em que a primeira parte foi composta por informações relacionadas à idade, sexo, estado civil, escolaridade e questões relacionadas ao emprego, e a segunda parte, por questões referentes ao assédio moral. O intermédio entre os entrevistadores e entrevistados se deu através do Sindicato dos Comerciantes de Campina Grande (PB). Os profissionais foram entrevistados em seus respectivos locais de trabalho, após agendamento, entre os dias 14 e 18 de agosto de 2017. Observou-se que os participantes deste estudo possuem Ensino Médio Completo, ocupam cargos variados, trabalham em empresas privadas e, quanto à faixa etária, apresentam idade mínima de 23 anos e máxima de 59. A análise do conteúdo permitiu a estruturação de categorias temáticas, seguindo os preceitos de Laurence Bardin (1979), que preza pelo desvendar crítico. **Resultados:** Com base nos dados coletados, as respostas dos entrevistados foram analisadas e percorridas nas seguintes categorias temáticas: (a) hierarquização: elemento gerador do assédio moral, que mostra, de forma objetiva, que os trabalhadores encontram-se subordinados aos seus superiores por medo de perderem os seus empregos e, muitas vezes, por não reconhecerem o assédio moral como um tipo de violência; (b) efeitos negativos provocados pela prática de assédio moral, tais esses que se esvaecem como fatores intervenientes no âmbito do trabalho e têm reflexos diretos na esfera familiar e social, acarretando problemas conjugais e interpessoais, bem como na física e psicológica do indivíduo, evidente pelo aparecimento de transtornos comportamentais, psicossomáticos e/ou psicopatológicos; (c) necessidade de meios mais efetivos que assegurem os trabalhadores, frente a escassez e a não efetivação dos projetos de Lei instaurados para penalizar os assediadores.

Conclusão: Diante desta realidade, conclui-se que há uma grande necessidade de se pensar em atividades de prevenção em relação ao assédio moral no setor comercial, que pode se desenvolver a partir do engajamento da Psicologia nas Organizações, bem como da mobilização dos trabalhadores, dos gestores e dos demais profissionais das empresas, prezando, dessa maneira, pelo bem-estar e pela qualidade de vida.

Palavras-chave: Assédio Moral; Comércio; Psicologia; Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1979.

BRASIL. Portal Brasil. Setor de Comércio e serviços é o que mais gera emprego e renda. **Economia e Emprego**. Brasil, 2014.

¹ Graduanda em Psicologia, Universidade Federal de Campina Grande. E-mail: hannahcarla2@hotmail.com

² Graduanda em Psicologia, Universidade Federal de Campina Grande. E-mail: jullyany_marques@hotmail.com

³ Graduanda em Psicologia, Universidade Federal de Campina Grande. E-mail: sanianobrega1@gmail.com

⁴ Mestre em Psicologia Social, Universidade Federal de Campina Grande. E-mail: eduardobreno@hotmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



O ASSÉDIO MORAL E A INFLUÊNCIA NA CARREIRA DE UM TRABALHADOR

(Pôster)

Carla dos Santos Feijó¹

Inaiara Kersting²

Ana Lea Santos³

Paulo Antônio Barros Oliveira⁴

RESUMO

O modo como o trabalho é organizado tanto pode gerar impacto positivo, e promover um clima agradável, produtivo e salutar, quanto pode se tornar propício ao desenvolvimento de práticas improdutivas, como o assédio moral. As situações de assédio nas empresas podem ser em decorrência do uso do poder de mando e pode influenciar negativamente a vida profissional, a carreira dos indivíduos. Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.12) afirmam que o modo como o trabalho é gerido e organizado “favorece relações violentas” que podem ser geradas por promessas de reconhecimento e crescimento profissional não cumpridas aos trabalhadores, por exigências de submissão de uns, bem como pela arrogância de outros, que impõem punições arbitrárias pelo poder de mandar, desconsiderando particularidades e subjetividades do indivíduo. Assim, o assédio moral é uma forma de violação da identidade do outro, da subjetividade alheia, devido à necessidade de submissão funcional, em decorrência de fatores tais como medo de desemprego, medo de represálias ou “castigos” de superiores diretos. Segundo Engelman (2015) o desejo de fazer carreira pode levar o trabalhador a se sujeitar à pressão organizacional e, com isso, pode ser dominado psicologicamente pela organização, numa cultura do “aguento”, de acordo com Soboll (2008). Para Correa e Carrieri (2004) o assédio moral está atrelado à inveja e à cobiça do indivíduo que tenta controlar o outro, com vistas a tirá-lo do seu caminho. Segundo Reyes Junior e Silva (2017, p. 2) a relação funcional que se caracteriza pela agressão “pode significar comportamento replicado, característica da própria personalidade do assediador ou modelo de gestão adotado no órgão”. Assim, para Menchón (2000), as causas do assédio moral podem estar relacionadas a fatores de risco psicossocial decorrentes do ambiente de trabalho, por uma deficiente gestão dos conflitos interpessoais e dos fatores de risco da própria organização do trabalho. Para Hirigoyen (2012), as pessoas têm dificuldade em conviver com as diferenças e isso, nas empresas, podem se apresentar como desrespeito aos direitos individuais e favorecendo a ocorrência de discriminações. Piñuel y Zabala (2003) defendem que o ciúme, a inveja e a competição são frequentemente a causa do assédio moral. O que pode gerar o conflito gerador do assédio no trabalho é o desejo de fazer carreira, de ascender profissionalmente na instituição, como se percebeu neste estudo. De acordo com Engelman (2015) esse desejo de crescer pode levar o trabalhador a permitir as pressões institucionais que o desagradam e, com isso, pode se tornar psicologicamente refém da organização. Para Engelman (2015) há a dimensão política do assédio, quando há o abuso de poder nas relações e o poder está em uma das pessoas, que faz prevalecer os seus interesses. Para esta pesquisa qualitativa a análise de conteúdo foi método utilizado. Na discussão dos resultados se percebe que, segundo os relatos, o entrevistado era a pessoa mais apta ao cargo de chefia, porém um colega com menor capacidade técnica e experiência, porém com amparo político recebeu o cargo (trata-se aqui de uma empresa de economia mista cujos diretores são indicados pelo governo) e suas tarefas foram demandas pela diretoria ao entrevistado: “Acabaram com minha carreira, com a única oportunidade de crescimento nessa empresa depois de 6 anos, e quer que eu faça papel de palhaça, com o outro recebendo o cargo e o salário e eu só as atividades dele? Não aceito!”. Com a não aceitação houve a

troca de setor e as novas atividades eram inferiores à formação do trabalhador: “me colocaram na geladeira, me congelaram, tô de castigo. Mas pelo menos estou longe da vaidade dos poderosos.” Assim, como principais considerações deste estudo percebe-se que a ocorrência de assédio moral no âmbito do trabalho, devido ao uso do poder de mando, pode influenciar negativamente a carreira do trabalhador, desconsiderando sua vivência profissional, formação e aspirações futuras. O entrevistado relatou, também, que a influência negativa de trabalhar em um setor com atividades menos importantes, aos olhos dos profissionais da sua formação, se refletiu nas entrevistas para o cargo de professor em instituições de ensino superior, onde foi questionado do motivo de trabalhar num local que não está de acordo com sua área profissional que, segundo ele, é um dos requisitos necessários para a carreira docente em sua profissão.

Palavras-chave: Assédio moral; organização do trabalho; carreira.

REFERÊNCIAS

CORRÊA, A. M. H; CARRIERI, A. de P. O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. **Revista de Administração Pública (RAP)**. Rio de Janeiro, n. 38, v. 6; p.:1065-1084, Nov./Dez. 2004.

ENGELMANN, F. **Vivências de violência no mundo do trabalho a partir de relatos de trabalhadores**. 2015. 107 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

FREITAS, M.E.; HELOANI, R.; BARRETO, M.. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

MENCHÓN, E.. El riesgo psicosocial. Qué es y cómo se previene. **Prevención**, vol.151, pp. 7- 16, 2000.

PIÑUEL Y ZABALA, I.. **Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

REYES JUNIOR, E.; SILVA, G. S. **Assediador moral no serviço público: algoz ou vítima?** In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho ENGPR, 2017, Curitiba.

SOARES, L.Q.. **Assédio Moral no Trabalho e Interações Psicoprofissionais: ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não agüentar mais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

SOBOLL, L.A.P.. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2008.

¹ Mestre em Administração – área de concentração Gestão de Pessoas, UFRGS. E-mail: carla_feijo@hotmail.com

² Mestre em Saúde Coletiva, CEDOP - UFRGS. E-mail: ina.sm@terra.com.br

³ Administradora, especialista em Psicologia do trabalho, Faculdade Integrada. E-mail: analea.silva81@gmail.com

⁴ Professor Associado, PPG Saúde Coletiva e PPG Políticas Sociais e Serviço Social, UFRGS, Médico do Trabalho, Mestre em Educação e Doutor em Engenharia de Produção. E-mail: oliveira.pauloantonio@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UMA NOVA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO COM A PSICOLOGIA POSITIVA

(Pôster)

Adaiane Amélia Baccin¹

Andrea de Fátima Machado Silva²

Jaíne Foletto³

Silvio José Lemos Vasconcellos⁴

RESUMO

Introdução: Este estudo apresenta uma proposta de intervenções com a utilização da Psicologia Positiva. Realiza uma discussão sobre a possibilidade de sua aplicação com as vítimas de Assédio Moral. Além de desenvolver as pessoas para que mudem suas formas de gerenciar as equipes e assim possamos evitar ou reduzir o acontecimento de situações de Assédio Moral nas empresas ou instituições. Freitas, M.E., Heloani, R. e Barreto, M. (2008), conceituam o Assédio Moral como um processo, um ato deliberado de uma pessoa em relação à outra que se repete reiteradamente e tratam a questão como um dos temas de grande interesse atualmente e que deve ser tratado para fins de esclarecimento e de fornecer informações aos que se interessam pela temática, além disso, informam que as investigações sobre o Assédio Moral iniciaram em 1980 com Leymann.

Objetivos: Apresentar a Psicologia Positiva como forma de promover mudanças nas formas de gerir as equipes e fortalecer os aspectos saudáveis das vítimas e assim proporcionar a melhora do bem-estar dos trabalhadores. **Fundamentação Teórica:** A Psicologia Positiva surgiu quando Seligman e Csikszentmihalyi (2000) publicaram, na *American Psychologist*, um artigo intitulado “Positive Psychology: an introduction”. Os referidos autores trouxeram uma nova proposta, a de focar a atenção em aspectos saudáveis das pessoas e não se deter nos aspectos patológicos e nos diagnósticos. Assim, nota-se que a busca é de encontrar o equilíbrio, onde a atenção deve ser voltada tanto à cura e à reparação quanto ao estudo das qualidades e das características positivas do ser humano, o que traria completude à Psicologia. Neste sentido, a Psicologia Positiva busca valorizar as potencialidades e desenvolvê-las. Para Peterson (2006) a Psicologia Positiva é “*O estudo científico do que faz a vida ser digna de ser vivida*”. Estuda as forças e virtudes com foco na felicidade e em intervenções que aliviem a dor e em 2013, o autor afirma que a proposta é se deter mais com o auxílio na construção de uma vida melhor e com as forças das pessoas.

Metodologia: Trata-se de uma proposta de intervenção que se refere às possíveis contribuições da Psicologia Positiva contra a ocorrência de Assédio Moral no Trabalho. A proposta foi construída entre os profissionais, da seguinte forma: inicialmente, realizou-se uma revisão da literatura para identificar trabalhos já existentes sobre essa temática. Posteriormente, os autores, psicólogos que atuam em áreas afins, avaliaram conjuntamente a pertinência de determinadas etapas para a intervenção proposta. **Apresentação e discussão dos resultados:** Atualmente encontra-se poucos estudos no Brasil que abordem a questão do Assédio Moral tendo a Psicologia Positiva como base epistemológica para as pesquisas e intervenções. Neste sentido é que entende-se que devam ser desenvolvidas novas formas intervenções. A mensuração da auto eficácia das vítimas, seguida de encontros grupais que possam fortalecer os aspectos saudáveis dos trabalhadores possa ser uma boa forma de intervenção. Em concomitante, a proposta seria realizar grupos com encontros quinzenais com os gestores das equipes para fins de promover a mudança da cultura, de não permitir a naturalização de práticas abusivas contra os trabalhadores ou até mesmo entre eles. Neste sentido é que propomos a realização de encontros grupais com o público alvo, sempre com a aplicação da

Psicologia Positiva. Após, realizar o relato da experiência e a publicação destes pela relevância da realização e divulgação científica de mais estudos e a aplicação desta como uma nova e promissora forma de prevenção e combate ao Assédio Moral no Trabalho. Embasando a proposta e discussão, Gondim (2008), defende a ideia de que a Psicologia Positiva, que busca preservar a saúde integral da pessoa, mesmo em condições desfavoráveis, deve receber mais destaque e ser utilizada na busca da prevenção e combate ao Assédio Moral no trabalho. **Considerações finais:** Consideramos que é essencial a construção de novas formas de intervenções que tratem não apenas do tratamento das vítimas de Assédio Moral no Trabalho, mas que atuem de forma preventiva e com um novo olhar por intermédio da Psicologia Positiva para assim fortalecer os trabalhadores, na busca de valorizar suas potencialidades.

Palavras-chave: Assédio Moral; Psicologia Positiva; Trabalhadores; Gestão de Pessoas.

REFERÊNCIAS

GONDIM, S. M. G. Resenha do livro Assédio Moral no Trabalho. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 184-188, dez. 2008. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572008000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 14 set. 2017.

SELIGMAN, M; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: An introduction. American Psychologist, (2000) 55, 5-14.

¹ Mestranda, PPGP – Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. E-mail: adaiane.baccin@fisma.com.br

² Especialista, Integrante do Grupo PAACS Universidade Federal de Santa Maria – UFSM. E-mail: deiapsi93@gmail.com

³ Mestranda, PPGP – Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. E-mail: jainefoletto@hotmail.com

⁴ Professor do PPGP - Professor Adjunto - Psicologia (UFSM) Coordenador do PAACS (Pesquisa e Avaliação de Alterações da Cognição Social. Universidade Federal de Santa Maria UFSM. E-mail: silviojlvasco@hotmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO COMO DETERMINANTE DO ASSÉDIO MORAL ENTRE SERVIDORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL

(Comunicação Oral)

Fernando Ribas Freijó¹
Eduarda Cirolini Buriol²
Mayte Raya Amazarray³

RESUMO

Segundo Roberto Heloani (2003) o avanço das novas políticas de gestão da produção, oriundo da reestruturação produtiva, vem surtindo impactos importantes no processo de adoecimento dos trabalhadores. As exigências por metas cada vez mais difíceis de serem alcançadas, o incentivo à concorrência entre os trabalhadores, entre outras questões, criam um terreno fértil para o desenvolvimento de práticas de violência entre os trabalhadores. E é nesse contexto que, cada vez mais, temos observado o assédio moral como uma dinâmica de violência institucionalizada pró produção. Judiciário Federal, bem como no serviço público em geral, essa dinâmica também vem sendo reproduzida, a partir de diversas medidas gerencialistas e de precarização das condições de trabalho que têm conformado o assédio moral em um instrumento de gestão. Os processos de trabalho no Judiciário passam a ser marcados por uma excessiva carga de trabalho, falta de pessoal, perseguições a quem usufrui licenças médicas e aumento de situações de assédio moral. (MERLO; AZEVEDO; DORNELLES, 2012). Neste contexto, este estudo avalia a associação entre fatores da organização do trabalho e a ocorrência de assédio moral nos servidores do Judiciário Federal, de forma a compreender a determinação deste fenômeno. Estudo transversal com amostra de 2073 trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul. Como instrumentos de pesquisa, utilizou-se a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) para avaliar as dimensões organização do trabalho(OT), condições de trabalho(CT) e relações socioprofissionais(RS). O Questionário de Atos Negativos(NAQ-r) foi aplicado para mensuração do assédio moral. Regressão de Poisson e Logística foram utilizadas para testar associações de interesse, com controle para confundidores. Os resultados demonstram uma prevalência geral de assédio moral (exposição a um ato negativo semanal) foi de 17,0%. Nas análises de regressão com controle para fatores de confusão sociodemográficos e ocupacionais, os 3 fatores do contexto de trabalho, quando classificados como graves, estiveram fortemente associados ao assédio ($p < 0,01$), aumentando a prevalência do desfecho em 10,4 (OT), 3,6 (CT) e 11,0 (RS) vezes. Ao incluir-se o contexto de trabalho como covariável no modelo, a fim de verificar o efeito isolado de cada dimensão, OT e RS graves permaneceram fortemente associados ao assédio moral (Razão de prevalências=4,8 e 6,5, respectivamente, $p < 0,01$). Nesse sentido, entendemos que os achados corroboram a hipótese de que a organização do trabalho é determinante do assédio moral. As características laborais deste serviço público e a forma de mensuração utilizada garantem, em certo grau, a temporalidade entre exposição e desfecho. Intervenções para coibir o assédio moral e proteger a saúde devem focar na organização e processos de trabalho.

Palavras-chave: assédio moral, contexto de trabalho; saúde do trabalhador; Judiciário federal.

REFERÊNCIAS

HELOANI, Roberto. Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado: História da Manipulação Psicológica no Mundo do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

MERLO, A. R. C.; AZEVEDO, G.; DORNELLES, R.; Relatório da Pesquisa Geral de Saúde. Porto Alegre: Sintrajufe/RS, 2012.

¹ Médico especialista em saúde ocupacional, Dr. em saúde Coletiva, Professor na UFPEL e membro da assessoria de saúde do SINTRAJUFE-RS. E-mail: fernandofreijomed@gmail.com

² Psicóloga especialista em saúde do trabalhador, assessoria de saúde do SINTRAJUFE-RS. E-mail: eduarda.buriol@yahoo.com.br

³ Psicóloga, doutora em psicologia, Professora na UFCSPA. E-mail: maytepsi@gmail.com

(Comunicação Oral)

Silvia Generali da Costa¹
Renato Koch Colomby²

Considerando há a existência de diversas perspectivas teóricas que buscam a compreensão do fenômeno do assédio moral no trabalho, o ensaio teórico objetivou mapear as principais abordagens encontradas na literatura especializada. Desse modo, como resultados o artigo propõe **apresentar seis diferentes perspectivas ao fenômeno** em questão. A **primeira perspectiva apresentada foi denominada de psicanalítica** e tem foco nos indivíduos perversos, isto é, quando o assédio tem como fonte as características dos agressores, mas também das vítimas (HIRIGOYEN, 2000; 2002). Nesse caso, a vítima pode ser alguém que não aceita passivamente submeter-se a uma gestão autoritária ou ainda um tipo perfeccionista e extremamente dedicado ao trabalho, ou mesmo aqueles – situacionalmente – fragilizados por perdas ou doenças. De outro lado, o agressor é alguém que “têm necessidade de rebaixar os outros para adquirir uma boa autoestima e, com ela, obter o poder, pois são ávidos de admiração e de aprovação” (HIRIGOYEN, 2000, p. 12). Contrapondo-se à visão psicodinâmica de Hirigoyen, a **segunda perspectiva intitulada anticapitalista** compreende o assédio moral com base no próprio trabalho, destacando “a perversidade dos modelos contemporâneos de gestão” (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012, p. 256). Nessa abordagem, as causas do assédio moral estariam nas relações de trabalho que se constituem no capitalismo contemporâneo, com suas violências expressas em políticas empresariais, modelos de gestão e de organização do trabalho, e que têm por padrão “metas sempre crescentes, objetivos contraditórios, injunções paradoxais, responsabilização e individualização dos resultados” (p. 259). Já para a **perspectiva gerencialista**, o assédio moral é visto como um fenômeno passível de controles empresariais e a área de Gestão de Pessoas é um importante elemento inibidor dessas práticas. Para Martiningo Filho e Siqueira (2008) a prevenção está calcada em gerenciar o clima organizacional, as avaliações, os sistemas de metas e recompensas, a organização do trabalho e a cultura organizacional. A **perspectiva clínica**, por sua vez, está voltada para as consequências do fenômeno “para saúde física, mental e social dos trabalhadores” (FREIRE, 2008, p. 2). Entre os problemas de saúde causados ou agravados pelo assédio moral estão os sintomas psicopatológicos como a ansiedade, a depressão, a falta de iniciativa e a irritabilidade; os sintomas psicossomáticos como hipertensão arterial, enxaquecas e dores musculares; e os sintomas comportamentais como abuso de álcool e de drogas e os transtornos alimentares. Complementa-se a essa abordagem, a **perspectiva psicossocial** em que o assédio moral é um fator de risco tanto psicológico como social. Camelo e Angerami (2008, p. 233) resgatam que para a Organização Internacional do Trabalho, “os riscos psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de sua organização; e por outro, nas capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho, o que, afinal, através de percepções e experiências, pode influir na saúde e no rendimento do trabalhador”. Já o assédio moral na **perspectiva legal** alude a competência da Justiça do Trabalho em julgar os casos ajuizados de vítimas de assédio moral. Isso por que muitas das vezes, a ocorrência de assédio moral enseja uma solicitação de indenização por dano moral com vistas a “compensar” o sofrimento do trabalhador. Nesse sentido, Batista (2014) alerta que o dano moral em situação de trabalho deve ser

concedido quando se comprova a violação à ordem moral de um trabalhador - seja em relação à sua honra, sua saúde ou imagem - não se caracterizando, portanto, como um simples aborrecimento. Por fim, pode-se concluir que o assédio moral não possui uma única causa, isto é, trata-se de um fenômeno multifacetado e que só pode ser compreendido de forma sistêmica.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho; Risco Psicossocial, Estrutura Perversa; Dano Moral; Capitalismo.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Valquíria Rocha. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8579/Dano-moral_decorrente-do-contrato-de-trabalho>. Acesso em 15 de set de 2017.

CAMELO, Silvia Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura-DOI: 10.4025/ciencucuidsaude.v7i2.5010. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 2, p. 234-240, 2008.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador. **Trab. Educ. Saúde**, v. 6 n. 2, p. 367-380, jul./out, 2008

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing and Victimization at Work**. Routledge, 1996.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**. São Paulo. v. 9, n. 5, 2008.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o Assédio não Fosse Moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, 37 (126): 256-268, 2012.

¹ Doutora em Administração, Professora do PPGA/UFRGS. E-mail: sgeneralicosta@gmail.com

² Doutorando em Administração, PPGA/UFRGS. E-mail: renato.colomby@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



AÇÕES DE PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL: ANÁLISE DOS PRINCIPAIS INSTRUMENTOS NORMATIVOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Comunicação Oral

Antônio Marcel Sotero Dias de Oliveira¹

RESUMO

O presente trabalho analisa a evolução do processo de regulamentação de ações de prevenção contra o assédio moral, com ênfase na Administração Pública de Minas Gerais. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental e envolve revisão de literatura e levantamento das principais legislações federais e do estado. Autores como Brodsky (1976 *apud* GLINA; SOBOLL, 2012), já abordavam o assunto há mais de 40 anos ao destacar a influência da organização na tolerância do assédio moral ao não estabelecer regras e políticas antiassédio. Apesar da importância do tema, apenas recentemente, em meados dos anos 2000, sua discussão aparece no Brasil, junto de iniciativas voltadas para a regulamentação de ações de prevenção e punição contra esse tipo de violência, a partir dos estudos desenvolvidos por pesquisadores internacionais e nacionais, tais como Hirigoyen (1998; 2000), Barreto (2000) e pela aprovação da primeira lei brasileira contra assédio moral, aplicada ao Município de Iracemápolis, São Paulo (Lei Ordinária nº 1163 de 24 de abril de 2000). Observa-se, a partir desses autores, que a existência de instrumentos legais podem inibir práticas de assédio e demonstrar o posicionamento institucional em relação a esse tipo de agressão. Hirigoyen (2002, *on-line*) destaca, nessa perspectiva, que “uma lei é muito importante, primeiro num plano simbólico, por que isso significa que um governo decidiu que este tipo de comportamento não era aceitável”. Em seguida, a autora afirma que “uma lei é muito importante mas não é suficiente”. Segundo ela, “deve existir uma política de prevenção contra este tipo de comportamento.” E finaliza, “as leis da França, os projetos da Bélgica, da Espanha, de Portugal, preveem a obrigatoriedade de planos preventivos”. No território nacional, apesar da aprovação de algumas legislações a nível federal, por exemplo, que definem procedimentos punitivos ao infrator e trazem sanções a empresas que tiveram casos de assédio moral, como seu impedimento na concessão de empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), muitas iniciativas de regulamentação contra ações de assédio moral no âmbito do setor público e privado ainda se encontram em processo de tramitação nas casas legislativas. Projetos de Lei que configuram o assédio moral no serviço público como ato de improbidade administrativa bem como sua criminalização como um tipo de violência no trabalho previsto no Código Penal Brasileiro e a alteração de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para proibição dessa prática nas relações de trabalho, dentre outras, tramitam sem data para sua aprovação. Acompanhando esse fluxo lento de publicação de dispositivos legais que resguardam os servidores públicos, no âmbito do Estado de Minas Gerais, só em 2011 foi aprovada a Lei nº 116, que dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral na Administração Pública estadual. Essa Lei só foi regulamentada no ano seguinte, em 2012 pelo Decreto 46.060. Apesar de trazer avanços, como a tentativa de conciliação entre as partes conflitantes, a legislação estadual, de modo geral, peca por não definir prazos específicos para abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e aplicação das punições cabíveis, o que, além de produzir morosidade no processo de punição, gera descrença na legislação e contribui para o surgimento de novos casos de assédio. Além disso, assim como na normativa federal levantada, observa-se um excesso de apego ao processo de punição, enquanto a prevenção é vagamente abordada. Faltam propostas mais incisivas, que vão além de treinamentos gerais e

práticas de conscientização, e possibilitem o desenvolvimento de ações de intervenção proativa na prevenção do assédio moral. Observa-se, portanto, que a legislação já implantada é um avanço, dada a inexistência de discussão a respeito da temática anteriormente. Porém, podem ser identificados pontos a serem melhorados, na tramitação e análise dos Projetos de Lei já existentes e discussão de iniciativas para a regulamentação de ações de prevenção.

Palavras-chave: assédio moral; ações de prevenção; regulamentação; administração pública.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei PL 4.742/2001. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74>>. Acesso em: 15 set. 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei PL 6.757/2010. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=2F13F2037A62CB86155E73D014DB9D58.proposicoesWeb1?codteor=732630&filename=PL+6757/2010>. Acesso em: 15 set. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. **Portal da Legislação**, Brasília, jun. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11948.htm>. Acesso em: 15 set. 2017.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei do Senado PLS 121/ 2009. Altera o art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4190423&disposition=inline>>. Acesso em: 15 set. 2017.

GLINA, D. M. R.; SOBOLL L. A. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 269-283, 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/1005/100524977008/>>. Acesso em: 15 set. 2017.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 4 ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2000.

HIRIGOYEN M. F. **Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien**. Paris: Syros, 1998.

HIRIGOYEN, M. F. Participação da Dra. Marie-France Hirigoyen. **Assédio moral no trabalho**, 2017. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>>. Acesso em: 15 set. 2017.

IRACEMÁPOLIS. Câmara Municipal. Lei Ordinária nº 1163, de 24 de abril de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública

Municipal Direta por servidores públicos municipais. Disponível em: <<http://consulta.siscam.com.br/camarairacemapolis/arquivo?Id=5455>>. Acesso em: 15 set. 2017.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa. Decreto nº 46.060, de 05 de outubro de 2012. Regulamenta a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46060&ano=2012>>. Acesso em: 15 set. 2017.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa. Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública estadual. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=116&ano=2011>>. Acesso em: 15 set. 2017.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa. Projeto de Lei Complementar PLC 21/2011. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral cometido contra militar na Administração Pública estadual. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2011&n=21&t=PLC>. Acesso em: 15 set. 2017.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa. Projeto de Lei Complementar PLC 45/2008. Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/interna.html?a=2008&n=45&t=PLC&aba=js_tabDocs>. Acesso em: 15 set. 2017.

¹ Graduando em Administração Pública pela Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro de Minas Gerais. Estagiário na Ouvidoria do Sistema Penitenciário da Ouvidoria Geral do Estado de Minas Gerais. E-mail: marcel.sotero@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



QUANDO A VOZ SE CALA E A ALMA SENTE: CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DOCENTE

(Comunicação Oral)

Maria Esther Souza Baibich¹

Marta Inez Machado Verdi²

RESUMO

No atual modelo capitalista, a pressão produtivista para o trabalhador conseguir se manter no “mercado” tem resultado na precarização e deterioração do ambiente, do processo e das relações de trabalho. Risco sutil e invisível, o assédio moral revela uma das formas mais poderosas de violência psicológica nas relações organizacionais. Para decifrá-lo, realizamos uma pesquisa qualitativa com estudo de caso, aprovado pelo CEPESH/UFSC/nº CAAE- 16631513.1.0000.0121, cujos objetivos foram compreender como o assédio moral tem ocorrido no trabalho de docência de ensino superior e quais suas implicações sobre a saúde e a vida do assediado. Conduzidos pela narrativa da história de vida profissional de Berlim, uma mulher de 55 anos, que durante 22 anos construiu vínculos profissionais e afetivos junto a uma instituição de ensino superior privada, buscamos desvelar como foram edificados os muros no processo de assédio moral no trabalho. Como metodologia de análise foram construídas três unidades narrativas. A primeira unidade narrativa apresenta uma breve história de sua vida até o ingresso na docência e na instituição onde foi assediada. A segunda discute situações expressas em comportamentos, atitudes e nas relações instituídas e que revelam conflitos de valores e interesses na cultura organizacional. Por último, são narradas as duas situações típicas do assédio ao qual foi submetida, analisadas em relação à caracterização e aos mecanismos e ações utilizados, como também aos sentimentos negativos e às emoções, bem como as repercussões que trouxeram à sua saúde mental, vida pessoal, familiar, social e profissional. Verificou-se que foi vítima de assédios mistos (vertical, horizontal, interpessoal, organizacional e processual) sendo que o último assédio sofrido provocou deliberadamente seu isolamento, conflitos com pares e superiores, a retirada de seu trabalho e atentado contra sua moral e dignidade, e que continuaram repercutindo mesmo após sua saída. Predominaram sentimentos de dúvida, incerteza, auto-desvalorização, culpa e vergonha, os quais provocaram angústia, crises de ansiedade e um quadro de depressão para o qual fez necessitou tratamento psicoterápico e medicamentoso. Teve sua identidade pessoal-social-profissional abalada e como não vislumbrava a possibilidade de reinserção profissional, mudou-se da cidade onde residia por mais de 23 anos. O processo de trabalho, as condições e as relações de trabalho, condicionam a saúde e a vida dos trabalhadores, uma vez que é nele que passamos a maior parte de nosso tempo. Compreender o que acontece entre os muros das organizações de trabalho é fundamental para fomentar relações éticas, para a garantia de direitos dos trabalhadores, de sua saúde e da qualidade de vida. Com isso, também estaremos agindo na promoção de uma sociedade mais justa e solidária.

Palavras-chave: 1. Saúde mental do trabalhador. 2. Assédio moral no trabalho. 3. Ética. 4. Cultura organizacional. 5. Trabalho docente

REFERÊNCIAS

CASALI, Alipio. Ética nas organizações. In PESSINI, Leocir (Org.) Bioética em tempo de incertezas. São Paulo: Centro Universitário São Camilo, Loyola; 2010.

FLEURY, Maria Tereza; FISCHER, Rosa Maria (org) Cultura e poder nas organizações. 2º Ed. São Paulo: Atlas. 1996.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage, 2008. (Col. Debates em Administração).

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

ZANELLI, José Carlos; SILVA Narbal; TOLFO Suzana da R. Processos psicossociais nas organizações e no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

¹ Psicóloga/ PUCRS, Dda Saúde Coletiva e Ms Saúde Mental e Atenção Psicossocial e Esp. Ergonomia do trabalho (UFSC). Professora UNA SUS /UFSC. Pesquisadora NUPEBISC/PPGSC/UFSC. Consultora Saúde Mental do Trabalhador. Des. Humano e QVT. E-mail: estherbaibich@hotmail.com

² Enfermeira, Doutora em Enfermagem e Mestre e Especialista em Saúde Pública (UFSC). Professora Associada do Departamento de Saúde Pública. Professora do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva e do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas. Linha de pesquisa: Bioética. E-Mail: marverdi@hotmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL E POSSÍVEIS IMPACTOS CAUSADOS NA SAÚDE DA(O) ASSISTENTE SOCIAL

(Comunicação Oral)

Aline Bernardes Teodoro¹

Celia Regina Coimbra²

Luciane de Cassia de Faria³

Silvana Josefa Nascimento Santana⁴

RESUMO

As discussões em torno das possíveis formas de adoecimento de trabalhadoras(es) assistentes sociais, incluindo o de assédio moral, estão associadas a questões que envolvem as mudanças no mundo do trabalho, refletindo-se no compromisso ético e na materialização do projeto político da profissão, uma vez que a atuação está atrelada aos anseios de seu empregador. A questão do assédio/violência moral, vivência de muitas(os) assistentes sociais que sofrem com a imposição cada vez maior da dominação do capital, reflexo do desmonte de direitos que a sociedade enfrenta, apresenta um grande desafio a ser superado pois, segundo Raichellis (2015) “O aspecto de violência no mundo do trabalho apresenta-se como estratégia de dominação do capital sobre o conjunto de trabalhadores(as), desorganizando-os(as) enquanto classe social [...]”. Assim, nosso objetivo foi compreender quais as percepções da(o) assistente social diante do adoecimento profissional em relação ao exercício da sua atuação profissional, bem como, os possíveis impactos ocasionados à sua saúde. Os aportes teórico-metodológicos que fundamentaram esta pesquisa em relação a saúde da(o) trabalhador assistente social foram Minayo (2000), Antunes (2011), Raichelis (2015), Yamamoto (2008), entre outros. A pesquisa foi realizada por meio de questionário eletrônico, disponível para receber respostas entre 07/07/2017 e 07/08/2017, enviado aos profissionais assistentes sociais através de redes sociais e e-mails. O questionário conteve 24 (vinte e quatro) questões, sendo 23 (vinte e três) de múltipla escolha, das quais todas foram obrigatórias e 1 (uma) questão de livre participação (dissertativa) não obrigatória. A pesquisa identificou fatores internos e externos que acarretam transtornos físicos e/ou mentais aos profissionais assistentes sociais, que atuam diretamente com as mazelas da questão social, vendendo sua força de trabalho em uma sociedade cada vez mais individualista e que também se encontra em transformação sociopolítica preocupante. Diante dos fatos analisados em nossa pesquisa, nota-se um número significativo de profissionais que encontram-se em alguma situação de desconforto em seu ambiente de trabalho (70,4%). Apresenta-se como fator alarmante, o Estresse (63%), provocado por alta demanda de trabalho e espaço sócio ocupacional inadequado. 27,8% dos participantes apresentam o assédio moral neste espaço, fato de extrema importância para nossa pesquisa. Contextualizar e problematizar o processo de saúde-doença da(o) profissional assistente social nos espaços de trabalho, demonstra a necessidade deste profissional se reconhecer enquanto classe trabalhadora em busca do fortalecimento e da retomada de luta da categoria de trabalhadoras(es) assistentes sociais. O propósito final da pesquisa é evidenciado pela resposta à pergunta de pesquisa que se remete aos possíveis impactos causados na saúde da(o) profissional assistente social diante de sua atuação profissional e, com sua confirmação, passamos para uma discussão que supera os objetivos iniciais desta pesquisa.

Palavras-chave: Serviço Social; Saúde do Trabalhador; Saúde; Trabalho; Assédio Moral.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15. Ed. São Paulo, Cortez, 2011.

IAMAMOTO, M. V. O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional. 7. ed. São Paulo, Cortez, 2008.

MINAYO, M. C. de S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

RAICHELIS, R. SILVA, O. D. da. O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social: uma questão emergente. Serv. Soc. Soc., n. 123, p. 582-603, São Paulo: Cortez, 2015.

¹ Estudante do curso de Serviço Social da Universidade Santo Amaro. E-mail: alinebnds@gmail.com

² Estudante do curso de Serviço Social da Universidade Santo Amaro. E-mail: assediomoral@assediomoral.com

³ Mestre em Ciências da Saúde, assistente social, docente do curso de Serviço Social da Universidade Santo Amaro/SP. E-mail: lcfaria@prof.unisa.br

⁴ Estudante do curso de Serviço Social da Universidade Santo Amaro. E-mail: assediomoral@assediomoral.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



EXPATRIADAS BRASILEIRAS: ASSÉDIO, PRECONCEITOS E ESTEREÓTIPOS ALÉM-FRONTEIRAS

(Comunicação Oral)

Aline Mendonça Fraga¹

RESUMO

À parte das dificuldades inerentes à expatriação, como equilíbrio trabalho e família, comunicação, ajustamento cultural e isolamento, as mulheres podem enfrentar outras barreiras pelo simples fato de ser mulher em um mundo pensado e dominado por homens. Internacionalmente, as pesquisas acadêmicas assumem que as mulheres são preteridas nas expatriações em relação aos homens em face da já reconhecida discriminação de gênero presente nas empresas, além disso, necessitam de autoafirmação constante, devem trabalhar mais e melhor do que os homens e estão sujeitas a assédio, discriminação sexual e estereótipo cultural (CALIGIURI; CASCIO, 1998). O objetivo dessa pesquisa foi analisar as experiências de assédio, preconceitos e estereótipos vivenciadas nas trajetórias de mulheres brasileiras expatriadas. Este estudo, complementado sobretudo pelas referências teóricas de Freitas (2001), Raab Glina e Soboll (2012) e Heloani (2004), é parte de uma dissertação de mestrado que investigou as trajetórias de brasileiras expatriadas, utilizando como bases conceituais as interfaces de gênero, carreira e expatriação (ALTMAN; SHORTLAND, 2008; FRAGA, 2015; SULLIVAN; BARUCH, 2009). Foram pesquisadas ao todo 21 mulheres expatriadas pelas empresas em que trabalhavam no Brasil, para 10 países diferentes, com idades variando entre 29 e 56 anos, de diferentes áreas de formação. Para coleta de informações foram realizadas entrevistas em profundidade, com base em roteiro semiestruturado, pessoal ou virtualmente e, após transcritas integralmente, foram estas foram interpretadas por análise de conteúdo (BARDIN, 2011). Em concordância com diversos estudos (CALIGIURI; JOSHI; LAZAROVA, 1999; STONE, 1991) foi percebido pelos relatos que as mulheres são igualmente capazes de cumprir as expatriações mesmo quando os comportamentos culturais dos países são hostis à presença de mulheres no trabalho, retomando a ideia de que em muitos momentos são vistas em primeiro lugar como estrangeiras (ADLER, 1987) e em segundo lugar como mulheres. Em diversos relatos, ser brasileira apareceu como um fator negativo, com base sobretudo no estereótipo ligado à sexualidade afluída e à prostituição atribuído às mulheres do país (BRASIL, 2007), ocasionando desconforto na vida pessoal e profissional. As entrevistadas mencionaram situações de preconceito e discriminação, quer por ser mulher, quer por ser brasileira ou por ambos, sobretudo em locais ou áreas de trabalho em que não é comum ter mulheres trabalhando. Casos de assédio sexual foram mencionados, tanto em países em que as mulheres não têm liberdade para trabalharem, a exemplo do Kuwait, ou em um país com considerável igualdade de gêneros, como os Estados Unidos. Foi mencionado também os efeitos da segregação social das mulheres em alguns países, que ao mesmo tempo em que fornecem algum tipo de segurança, geram sentimento de solidão e exclusão, o que é um agravante na expatriação (ALTMAN; SHORTLAND; 2008; TUNG, 2004). Conclui-se que os países de destino da expatriação podem se apresentar como um limitador insuperável, em razão desses negarem até mesmo que empresas estrangeiras enviem mulheres para filiais no exterior, ocasionando preocupação com a própria garantia física da expatriada em alguns locais. Mesmo em situações menos extremas, a experiência pode demandar um grande esforço por parte da expatriada para superar situações de discriminação. Especialmente a mulher brasileira deve estar preparada para um estereótipo que afeta a todos os brasileiros que saem do país e vão para o exterior, mas que é agravado no sexo feminino, tornando-as alvo de discriminação, preconceito,

assédio moral e sexual. Por outro lado, também é possível que a experiência em outro país proporcione um ambiente melhor e mais igualitário entre homens e mulheres do que o que elas tinham no Brasil e, em razão disso, desperte ou confirme o desejo de seguir carreira no exterior.

Palavras-chave: Expatriadas; Assédio Moral e Sexual; Gênero e Trabalho

REFERÊNCIAS

ADLER, N. J. Pacific basin managers: A gaijin, not a woman. **Human Resource Management**, v. 26, p. 169–191, 1987.

ALTMAN, Y.; SHORTLAND, S. Women and international assignments: Taking stock - a 25-year review. **Human Resource Management**, v. 47, n. 2, p. 199-216, 2008.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. **Brasileiros e brasileiras no exterior:** informações úteis. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2007. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/tip/pub/brasileiras_370.pdf> Acesso em: 01 fev. 2015.

CALIGIURI, P. M.; JOSHI, A.; LAZAROVA, Mila. Factors influencing the adjustment of women on global assignments. **International Journal of Human Resource Management**, v. 10, n. 2, p. 163-179, 1999.

FRAGA, A. M. Trajetórias de mulheres expatriadas. 2015. 146 f. Dissertação (Mestrado Programa de Pós-graduação em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, **Universidade Federal do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, 2015.

FREITAS, M. E, de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

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

RAAB GLINA, D. M.; SOBOLL, L. A.. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, 2012.

STONE, R. J. Expatriate selection and failure. **Human Resource Planning**, v. p, 14, 9–18, 1991.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. **Journal of management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

TUNG, R. L. Female expatriates: The model global manager? **Organizational Dynamics**, v. 33, n. 3, p. 243–253, 2004.

¹ Doutoranda e Mestre em Administração pelo PPGA/EA/UFRGS. E-mail: alinemf.adm@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



APOSENTADORIA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ESTRESSORES CONCOMITANTES NO CICLO VITAL FAMILIAR

(Comunicação Oral)

Priscila Gasperin Pellegrini¹

Carmen Leontina Ojeda Ocampo Moré²

RESUMO

A aposentadoria tem uma função de substituir a mão-de-obra que tornou-se inapropriada para o sistema de produção e o trabalhador que antes era ativo, passa a ocupar um lugar de inativo. Nesse processo de aposentadoria, o indivíduo afasta-se do mundo do trabalho e aproxima-se da família, o que exige reorganização de todos os membros do sistema familiar (Zanelli, Silva, & Tondera, 2013). A aposentadoria é considerada um estressor predizível no ciclo vital familiar (Antunes, 2014) com a presença de um “casal em crise”, que precisa reaproximar-se e fazer renegociações (Fraiman, 1990). Alguns trabalhadores viverão essa fase atrelada a sentimentos e situações positivas. Outros, com aspectos negativos, somados à proximidade com a velhice, crise financeira, sofrimento e adoecimento (Santos, 1990; Zanelli, Silva, & Soares, 2010), inclusive, por assédio moral no trabalho (Fraiman, 2010). Trabalhadores em fase de aposentadoria tem relatado vivências de assédio moral no trabalho. O fenômeno caracteriza-se como um processo recorrente e sistemático de atitudes e comportamentos hostis, direcionados a um, ou mais trabalhadores. (Hirigoyen, 2015; Leymann, 1996; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008). Além da aposentadoria, o assédio moral também é considerado um estressor no ciclo vital familiar. Este é definido como um estressor imprevisível, isto é, inesperado (Pellegrini, 2016). Nesse contexto, estressores concomitantes incidem sobre a família no fim do ciclo laboral, o que contribui para aumentar ainda mais a tensão no sistema familiar. O objetivo desta pesquisa foi compreender as repercussões do assédio moral no trabalho na dinâmica familiar, na perspectiva do casal, no processo de aposentadoria. Optou-se por utilizar abordagem qualitativa, com estudo de caso (Gil, 2008), no qual participou um casal. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas. Na primeira etapa, foi realizada uma entrevista individual, nas dependências da universidade, para caracterização da vivência como assédio moral no trabalho. Na segunda etapa, a entrevista foi realizada com a trabalhadora assediada e seu cônjuge, na residência do casal. Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo, sendo organizados em categorias. A participante, P., tem 49 anos, ensino superior completo, é servidora pública federal e encontrava-se em fase de pré-aposentadoria (faltava dois anos para a aposentadoria) e em situação de assédio moral no trabalho. O marido, M., tem 58 anos, ensino superior completo, estava aposentado no momento da entrevista. O casal tem 3 filhos jovens-adultos. Os resultados da pesquisa mostraram que quando dois estressores incidem ao mesmo tempo sobre a família, o grau de tensão entre os membros aumenta consideravelmente. Foram evidenciadas repercussões diretas do assédio moral no trabalho nos aspectos físicos e emocionais da esposa, bem como conflitos na dinâmica familiar. P. compartilhou com M. sobre o que vivia no trabalho e a sugestão de M. tinha foco operacional para ater-se apenas ao trabalho e excluir o resto que acontecia no ambiente laboral. P. havia iniciado um curso de especialização e fazia planos para o período pós-aposentadoria. Na percepção do casal, P. deveria continuar trabalhando na organização até a aposentadoria. P. vislumbrava a aposentadoria oficial como a única possibilidade de distanciar-se do sofrimento que estava vivendo no trabalho devido ao assédio moral. Para o relacionamento conjugal, foi identificado que o casal passou por períodos de afastamento, conflitos constantes e posterior reaproximação. O subsistema conjugal foi identificado

como um fator de proteção aos estressores externos. Quanto aos filhos, o casal identificou que a experiência da mãe pode ter contribuído para que os filhos não quisessem ser servidores públicos, por exemplo. O casal relatou um aspecto positivo da vivência de assédio moral de P. para os filhos, pois um deles estava sendo desmerecido no trabalho, compartilhou com os pais e os irmãos e todos sugeriram que ele buscasse formas para se posicionar e tentar assegurar-se de que não seria desprezado por um período de tempo ainda maior. O compartilhamento entre P. e M. e a manutenção do casamento após um período de crise mostrou que a família foi capaz de se reorganizar e enfrentar estes estressores do ciclo vital. Ainda que possa parecer uma fuga, é possível que, em alguns casos, a aposentadoria seja uma estratégia de enfrentamento bem sucedida diante do assédio moral no trabalho.

Palavras-chave: Assédio; Violência psicológica; Aposentadoria; Família; Relações familiares.

REFERÊNCIAS

- Antunes, M. H. (2014). *Entre o “mito do pijama” e o “projeto de ser feliz”: as repercussões da aposentadoria da dinâmica relacional familiar na perspectiva do casal*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Fraiman, A. P. (2010). *Assédio moral e outros danos na aposentadoria – conhecer, corrigir e superar* –. (Tese de Doutorado), Programa de Pós-Graduação em Antropologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Freitas, M. E. de, Heloani, J. R., & Barreto, M. M. S. (2008). *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Hirigoyen, M. (2015). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Pellegrini, P. G. (2016). *Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e dinâmica familiares*. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Santos, M. F. S. (1990). *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU.
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para a aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed.
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Tondera, N. (2013). Orientação para aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. In Borges, L., & Mourão, L. (Eds.) *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*, (pp. 644-668). Porto Alegre: Artmed.

¹ Mestre, doutoranda em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: prigasperin@gmail.com

² Doutora, professora, Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: carmenloom@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



“DO TRABALHO PARA A FAMÍLIA”: REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NO RELACIONAMENTO CONJUGAL

(Comunicação Oral)

Priscila Gasperin Pellegrini¹
Júlia Gonçalves²

RESUMO

O trabalho e a família são considerados os dois principais domínios organizadores da sociedade (Goldani, 2002). Embora há, ao longo dos anos, um aumento da literatura científica sobre a interface trabalho-família, estudos sobre as influências específicas desses contextos ainda mostram-se incipientes. Um dos exemplos refere-se as repercussões do assédio moral no trabalho na família e no casal, temática ainda inédita, mesmo em publicações internacionais. Sabe-se que o assédio moral no trabalho pode causar severos danos emocionais (Gillen, 2008; Hogh, 2011) que vão além da vítima (Caldas, 2007; Duffy & Sperry, 2007; Pellegrini, 2016). O trabalhador em situação de assédio moral compartilha a experiência vivida com colegas e amigos íntimos (D’Cruz & Noronha, 2011), irmãos e filhos adultos (Pellegrini, 2016) e principalmente com o parceiro íntimo (Pellegrini, 2016; Sperry & Duffy, 2009). A relação com esse último é uma das principais fontes de apoio social para indivíduos adultos. O objetivo deste estudo foi compreender as repercussões do assédio moral no trabalho no relacionamento conjugal de três casais brasileiros. Utilizou-se a abordagem qualitativa para compreensão do fenômeno, com estudo de multicase, que caracteriza-se pela investigação de poucos objetos em profundidade (Gil, 2002). Os participantes foram 3 casais, cujas cônjuges sofriam assédio moral no trabalho. A coleta de dados foi realizada em duas etapas através de entrevistas semiestruturadas. Na primeira etapa, as entrevistas individuais foram utilizadas para caracterização do assédio moral no trabalho, com base nas categorias de atitudes hostis (Hirigoyen, 2015). Na segunda etapa, realizou-se entrevistas com cada casal e construção do genograma, uma técnica que provém da prática clínica, que é utilizado para representar graficamente as relações familiares (Carter & McGoldrick, 1995). As informações obtidas nas duas etapas da coleta de dados foram categorizadas e analisadas segundo a análise de conteúdo (Bardin, 2011). Os resultados indicaram que a vivência de assédio moral no trabalho por um dos membros do casal, repercutiu no relacionamento conjugal, principalmente em: 1) mudança nos padrões de relacionamento do casal: os casais identificaram que antes do início do assédio, seus padrões de relacionamentos eram harmônicos, depois passaram para um padrão de relacionamento distante, seguido por relacionamento conflituoso e, após alguns anos, posterior reaproximação, caracterizando novamente um relacionamento harmônico; 2) diminuição da libido, frequência e intensidade das relações sexuais; 3) no período de reaproximação, ocorreu aumento da cumplicidade e do acolhimento entre o casal. Foi possível identificar a mesma sequência de mudanças nos padrões de relacionamento dos 3 casais durante a vivência de assédio moral. Esta pesquisa contribui para proporcionar um aprofundamento na compreensão das repercussões do assédio moral no trabalho para a vítima e sua família, em especial, para a relação conjugal desses trabalhadores, explicitando que essa violência não acomete apenas quem está vinculado diretamente à organização. A riqueza das informações obtidas mostra a importância e a necessidade de incluir múltiplos informantes e instrumentos de coleta. A entrevista inicial individual mostrou-se importante para estabelecer um vínculo entre a pesquisadora e as trabalhadoras assediadas, para que se sentissem seguras para apresentar seus cônjuges e as repercussões para seus relacionamentos conjugais. O genograma, mesmo provocando uma mobilização emocional nos casais, revelou ser uma técnica adequada para abordar a temática e

as relações da família e do assédio moral no trabalho. Considera-se que as terapias e outras práticas alternativas de suporte são importantes nesse momento e colaboram para a recuperação da autoestima da vítima. No momento da participação na pesquisa, as trabalhadoras assediadas estavam em acompanhamento psicoterapêutico ou haviam participado do grupo de apoio para trabalhadores assediados, o que pode ter contribuído para a forma como lidaram com a situação.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho; Violência Psicológica; Família; Relações conjugais.

REFERÊNCIAS

Bardin, L. (2011), *Análise de Conteúdo*, São Paulo: Edições 70.

Caldas, L. C. P. (2007). *Assédio moral no trabalho, sofrimento e impactos na família: Estudo com trabalhadores atendidos no CEST (Centro Especializado em Saúde do Trabalhador), da Prefeitura do Recife/PE*. (Dissertação de Mestrado) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife.

Carter, E., & McGoldrick, M. (1995). *As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar*. Porto Alegre: Artes Médicas.

D'Cruz, P. & Noronha, E. (2011). The limits to workplace friendship: Managerialist HRM and bystander behaviour in the context of workplace bullying. *Employee Relations*, (33)3, 269-288.

Duffy, M. & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15, 398-404.

Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*, Atlas, São Paulo.

Gillen, P., Sinclair, M., & Kernohan, W. G. (2008). The nature and manifestations of bullying in midwifery. *Research Summary*, 1(24), 231-236.

Goldani, A. M. (2002). Família, Gênero e Políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 19(1), 29-48.

Hirigoyen, M. (2015), *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, Bertrand Brasil, Rio de Janeiro.

Hogh, A., Mikkelsen, E. G., & Hansen, A. M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Orgs.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: Developments in Theory, Research and Practice*, (pp. 107-128). London: Taylor & Francis.

Pellegrini, P. G. (2016). *Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e dinâmica familiares*. (Dissertação de Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Sperry L. & Duffy, M. (2009). Workplace Mobbing: Family Dynamics and Therapeutic Considerations. *The American Journal of Family Therapy*, 37(5), 433-442.

¹ Mestre, doutoranda em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: prigasperin@gmail.com

² Mestre, doutoranda em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: julia_psi@hotmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



PARADOXOS PRESENTES ENTRE O SERVIÇO PÚBLICO E O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

(Comunicação Oral)

Thiago Soares Nunes¹

RESUMO

O serviço público é construído sobre a ideia do interesse público, de servir aos cidadãos, a sociedade. Denhardt e Denhardt (2007) formularam dois pilares fundamentais, da dignificação e valorização do serviço e o fortalecimento de valores (como democracia, cidadania e interesse público) que estabelecem alguns princípios para o novo serviço público, a saber: a) o serviço é voltado aos cidadãos; b) o objeto é o interesse público; c) a valorização deve estar voltada à cidadania e ao serviço público; d) o pensamento deve ser estratégico e a ação democrática; e) a complexidade da *accountability* precisa ser reconhecida; f) as ações devem ser direcionadas para servir, ao invés de dirigir; g) as pessoas devem ser valorizadas. Em contrapartida, o setor público é identificado como um ambiente que predominam situações de: apadrinhamento político; relações de favorecimento pessoal; privilégios que contornam as normas formalmente instituídas; sentimento de iniquidade e injustiça; incongruências entre o discurso e as práticas oficiais (PIRES; MACÊDO, 2006). Verifica-se a existência de disjunções, paradoxos organizacionais, entre o que é prescrito nas normas, regras e princípios do serviço público e as práticas informais, autoritaristas e patrimonialistas praticadas e perpetradas pelos indivíduos e grupos. Essas contradições proporcionam solo fértil para manifestações de abuso de poder e violências, entre elas, o assédio moral no trabalho. O assédio moral é caracterizado por repetidas e sistemáticas práticas hostis, intencionais, que visa humilhar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente o indivíduo ou grupo, afetando sua dignidade, integridade física ou psíquica, e seu trabalho. Portanto, o objetivo deste trabalho é conhecer os paradoxos entre o prescrito nos princípios e nas práticas de gestão no serviço público e o assédio moral no trabalho. Trata-se de um ensaio teórico, deste modo, foram pesquisadas dissertações, teses, artigos publicados em revistas científicas e em livros, que discutem sobre os temas: serviço público, cultura organizacional e brasileira, assédio moral no trabalho. Tendo como autores: Bresser-Pereira (1996), Prates e Barros (1997), Carbone (2000), Alcadipani e Crubellate (2003), Pires e Macêdo (2006), Denhardt e Denhardt (2007), Freitas, Heloani e Barreto (2008), Nunes (2016) e outros. Foram identificadas situações que “quebram” com os princípios da eficiência e da ideia do interesse público, os quais são movidos por práticas culturais de assédio moral. Entre eles podemos destacar a ambiguidade no que diz respeito à padronização das atividades e forma de trabalho – mudada a cada nova gestão –, que gera incerteza aos trabalhadores (NUNES, 2016). E estas ambiguidades, do uso ou não de procedimentos, normas e regras, conforme o interesse do indivíduo ou grupo, é um elemento fértil para o surgimento de práticas hostis e assédio moral (MATHISEN; ØGAARD; EINARSEN, 2012). Ademais, o que se observa no serviço público é uma gestão predominantemente política, que conduzem as questões conforme o interesse de determinado indivíduo ou grupo dominante. Onde se você faz parte do grupo do poder terá benefícios, e caso contrário, poderá ter certos “privilégios” cortados ou não adquiridos, mesmo se os mesmos forem merecidos ou por direito (NUNES, 2016). Identificou-se também a falta de preparo dos gestores, indicados politicamente, com pouca preparação técnica para a execução de suas atividades e gestão de pessoal, o que os levam a terem práticas mais assertivas e autoritárias, realizando uma gestão focada nos interesses pessoais e do seu grupo político (NUNES, 2016). Destacando, por fim, a impunidade, elemento presente na cultura brasileira, no que diz respeito à

falta de punições para aqueles que realizam atividades e ações fora que vão de encontro ao Código de Ética Profissional do Servidor Público. E que garante todo um sistema de paternalismo, corporativismo, formalismos e outros “ismos” presente na cultura brasileira. Estes aspectos vão contra a ideia de uma nova administração pública, norteada por princípios de democracia, interesse público, impessoalidade, transparência e controle. Portanto, para que ocorra sua efetividade propriamente dita, os “ismos” arraigados na cultura devem ser rompidos. Com isso, estes aspectos destacados anteriormente, que provocam solo fértil para práticas de assédio moral e outras violências, tendem a ser reduzidos e eliminados das culturas e práticas organizacionais.

Palavras-chave: Serviço Público; Assédio moral; Paradoxos organizacionais; Cultura organizacional; Cultura brasileira.

REFERÊNCIAS:

ALCADIPANI, R.; CRUBELLATE, J. M. Cultura organizacional: generalizações improváveis e conceituações imprecisas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 64-77, 2003.

BRESSER-PEREIRA, L. C. B. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**. v. 47, n. 1, p. 7-40, 1996.

CARBONE, P. Cultura organizacional do setor público brasileiro: desenvolvimento de uma metodologia de gerenciamento da cultura. **Revista de Administração Pública**, v. 34, n. 2, 2000.

DENHARDT, J. V.; DENHARDT, R. B. **The new public service**. Ed. Ampl. Armonk: M. E. Sharpe, 2007.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

MATHISEN, G. E.; ØGAARD, T.; EINARSEN, S. Individual and situational antecedents of workplace victimization. **International Journal of Manpower**, v. 33, n. 5, p.539-555, 2012.

NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2016.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

PRATES, M. A. S.; BARROS, B. T. O estilo brasileiro de administrar: sumário de um modelo de ação cultural brasileiro com base na gestão empresarial. In: MOTTA, F. C. P.; CALDAS, M. P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997. p. 55-69.

¹ Doutor em Administração (UFSC). Universidade Estadual de Maringá. E-mail: adm.thiagosn@gmail.com

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



COMPREENSÃO DO RISCO E A SUA INTERPRETAÇÃO: O CASO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE DA MATERNIDADE DO HOSPITAL GERAL DE MAVALANE (MOÇAMBIQUE-MAPUTO)

(Pôster)

Titos Domingos Quembo¹

RESUMO

O resumo versa sobre a compreensão e interpretação de risco entre os profissionais de Saúde da Maternidade do Hospital Geral de Mavalane em Maputo-Moçambique e enquadra-se no tema de “Riscos Psicossociais no Trabalho- Fatores de riscos psicossociais”, do I Congresso sobre Riscos Psicossociais e saúde nas organizações e no Trabalho. O mesmo foi produzido com base num estudo de carácter analítico privilegiando a metodologia qualitativa com cunho etnográfico. Foi feito no Hospital Geral de Mavalane em Outubro e Novembro de 2009. Usando este método, foi possível captar os diversos significados e valores que os profissionais dão aos riscos presentes na atividade profissional. Obedeceu três fases complementares e recorrentes: Teórica, Etnográfica e analítica. Nas décadas 30 a 60 o risco era tratado somente nas áreas exatas, marginalizando a dimensão social Kolluru (1996), hoje, o risco é estudado em ciências humanas valorizando a dimensão subjetiva do mesmo. Marli (2005) refere que o risco é intrínseco a sociedade mas a sua percepção é subjetiva e social. Para este autor, medidas de prevenção aos riscos devem ter em conta o meio social. Olhando para esta abordagem, podemos perceber que mais do que a presença do risco, importa a sua compreensão a partir do contexto. Este estudo, busca compreender o risco com base no seu contexto e para tal, o estudo adotou o seguinte conceito de risco “O risco visto como a possibilidade de ocorrência de dano ou perda, esta possibilidade é socialmente construída e interpretada (GRANJO, 2004, p. 78). Em Moçambique, 3 em cada 10 profissionais de saúde, são infetados e contaminados e, destes, 1/3 são infetados e contaminados em detrimento da exposição ao risco, mesmo existindo as normas institucionais de biosegurança Laguessa (2008). Esta realidade demanda estudos sobre esta temática, tal como o presente estudo. Realizou-se 12 entrevistas durante a pesquisa etnográfica, entrevistou-se Profissionais de Saúde com a idade entre (23-45 anos). Dos quais: 3 médicos ginecologistas, 4 enfermeiras das quais 2 enfermeiras médio, 2 enfermeiras básicas, 1 parteira elementar e 4 serventes. A selecção foi com base na escolha intencional e não-probabilística. Usou-se rádio-cassete, bloco de notas, memorização e a leitura de base de dados da unidade Sanitária de Mavalane como técnica e instrumentos de recolha de dados, o que possibilitou uma maior complementaridade, consistência e retenção dos dados obtidos através de observação e de entrevistas. Ao longo da pesquisa etnográfica encontrou-se alguns constrangimentos pelo fato do pesquisador ser do sexo masculino. Os Profissionais de Saúde da maternidade na sua maioria são do sexo feminino e apresentavam receios em falar sobre por exemplo, o processo de realização de parto. Ao mesmo tempo o fato de ser do sexo masculino dificultou a permissão para assistir os trabalhos de parto. Esta situação fez com que alguns aspectos fossem perdidos. Este estudo teve como objetivo central a análise das percepções que os profissionais têm do risco biológico e químico presente no Maternidade. Os resultados da pesquisa permitiram referir que a percepção que os profissionais têm dos riscos é diferente, socialmente construído e historicamente vivido. Elas variam tendo em conta o universo institucional, simbólico e cultural em que os profissionais estão integrados. Constatou-se que os profissionais apesar de terem noção das normas e regras institucionais para contenção dos riscos, estes reconfiguram e adoptam outras estratégias de acordo com as condições e situações reais a que os profissionais estão submetidos. O estudo concluiu que

os riscos e os seus factores institucionalmente valorizados, não são sempre concebidos e vistos da mesma forma pelos profissionais, assim, para os profissionais de saúde, o cansaço, as condições socioeconómicas (vulnerabilidade social e renda insuficiente), e o consumo de bebidas alcoólicas são considerados como factores de risco subvertendo assim a lógica normativa dos riscos institucionalmente concebidos e valorizados. Os dados mostram que o risco possui um carácter subjectivo, dinâmico e contextual. Por ter este carácter, o risco é vista como passível de interpretações, práticas e atitudes heterogêneas e diferentes entre os diversos profissionais de saúde da Maternidade.

Palavras-chave: Atitudes; Práticas; Profissionais de Saúde; Riscos.

REFERÊNCIAS

MARLI, B.N. de A. et al. (2005). **Percepção de risco e cognição: Reflexão sobre a sociedade de risco**. Ciências e cognição; ano 02, vol. 06, nov/2005. Disponível em www.cienciasecognicao.org

GRANJO, P. (2004). "**Trabalhamos sobre um barril de pólvora**". Homens e perigo na **refinaria de Sines**. Lisboa, Imprensa das ciências sociais.

KOLLURU, R. (1996). **Risk assesment and manegement handbook: a unified aprouch**. In: KOLLURU, R; et al. **Risk assesment and manegement Hanbook: for environmental, Health and safety professionals**. Boston, Massachutes: MCGraw Hill, chap. 1, pag. 1.3- 1.41.

LAGUESSA, V. A. (2007). **Nível de cumprimento de normas de biossegurança e factores associados aos enfermeiros afectos nos Serviços das medicinas do Hospital Central da Beira**. Maputo, Trabalho de Fim do Curso. ISCISA, Maio de 2008.

¹ Mestrando em Políticas Públicas na UFRGS. E-mail: tdquembo@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



AVALIAÇÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL COM O PROART NA 1ª REGIÃO DE POLÍCIA MILITAR DE SANTA CATARINA: UM PROTOCOLO VIÁVEL PARA A PMSC?

(Comunicação Oral)

Diego Remor Moreira Francisco¹
Ana Paula Grillo Rodrigues²

RESUMO

A relação entre o trabalho e o sujeito tem evidenciado cada vez mais os Riscos Psicossociais no campo laboral. Em razão da escalada dos riscos psicossociais e suas consequências a saúde do sujeito, entidades do mundo inteiro estão pesquisando maneira de conhecer e assim intervir sobre este problema. As pesquisas indicam que a atividade policial militar possui um nível alto de estresse e adoecimento, gerando assim a necessidade de ser alvo de pesquisas mais aprofundadas no contexto laboral, como o mapeamento de riscos psicossociais, para que assim possam ocorrer intervenções mais efetivas, direcionando seus membros para um ambiente laboral mais saudável e consequentemente uma atuação mais eficiente da Polícia Militar no contexto social. Neste cenário a Psicodinâmica do Trabalho surge como uma teoria consolidada para conhecer e intervir em tais riscos, dentre suas várias possibilidades teóricas o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART - surge com uma proposta de mapear a dinâmica dos riscos psicossociais e assim propor intervenções. Diante deste viés, esta pesquisa buscou avaliar a adaptabilidade do PROART junto a policiais militares da 1ª Região de Polícia Militar (RPM) por meio da aplicação e avaliação por meio de grupo focal, bem como buscou-se verificar sua capacidade de correlação com Transtornos Mentais e Comportamentais. Para atingir tal fim, buscou identificar por meio do PROART o mapeamento dos riscos psicossociais na 1ª RPM aplicando o questionário tanto de forma on-line quanto presencial, bem como integrando as informações obtidas nos instrumentos do PROART, e assim contrastar o Risco Psicossocial avaliado no PROART com o *Self-Report Questionnaire* – 20 - SRQ-20 -, e diante de tais informações articular os resultados do PROART com o grupo focal visando avaliar a adaptabilidade do PROART. A pesquisa contou com uma amostra representativa de 229 policiais militares, constatando quantitativamente na Escala da Organização Prescrita do Trabalho risco psicossocial médio, observado tanto na Divisão das Tarefas quanto na Divisão Social do Trabalho, com maior risco na primeira escala. Na Escala de Estilos de Gestão constatou-se maiores médias nos Estilos de Gestão Coletivo e Normativo. Os resultados do Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho indicam risco psicossocial médio na Sub-escala Indignidade e risco baixo nas Sub-escalas Desqualificação e Inutilidade. Quanto a Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho evidencia-se risco psicossocial médio no Dano Físico e risco baixo nos Danos Psicológicos e Sociais. O Grupo focal demonstrou qualitativamente que existe um hiato entre o prescrito e o real do trabalho, esta separação promove um Estilo Normativo por parte da Gestão e outro Estilo Coletivista por parte dos policiais da atividade operacional, este contexto evidencia falhas no processo de interação entre estes grupos, necessitando de espaço para discussão sobre o trabalho e de reconhecimento mútuo, o que pode gerar uma estratégia defensiva coletiva. Todas as categorias analisadas do Grupo Focal indicaram a adaptabilidade do PROART para a PMSC. Constatou-se que o PROART possui correlação com o SQR-20, quanto a Transtorno Mental e Comportamental. Conclui-se pela articulação dos resultados que o PROART é adaptável a PMSC. Sugere-se legislação e política institucional voltada para o enfrentamento do risco psicossocial na PMSC.

Palavras-chave: Risco Psicossocial. Saúde Policial Militar. Psicodinâmica do Trabalho.

¹ Bacharel em Segurança Pública pela Universidade do Vale do Itajaí (2007) e graduação em Psicologia pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2014). Possui especialidade em Psicologia Organizacional e do Trabalho (2011). A pesquisa apresentada é fruto de Trabalho de Conclusão de Curso da Especialização em Administração em Segurança Pública com ênfase na atividade Policial Militar. E-mail: diegoremor@gmail.com

² Doutorado em Administração Pública pela Universidade Federal da Bahia (2012). Desde 2005 é professora efetiva da Universidade do Estado de Santa Catarina na Escola de Administração e Gerência - ESAG. Desde 2015 é professora dos cursos de mestrado da FAED e ESAG nas disciplinas de Psicologia do Trabalho, Subjetividade nas Organizações e Comportamento Organizacional. E-mail: agrillorodrigues@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



DIALOGANDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DAS CIÊNCIAS AGRÁRIAS

(Pôster)

Alex Leal de Oliveira¹
Lauren Moraes da Silva²
Laura Dias Ferreira³
Lissara Polano Ody⁴

RESUMO

Os riscos ocupacionais ligados à atividade produtiva podem ser divididos em riscos químicos, físicos, biológicos, ergonômicos, mecânicos e psicossociais. Este último ainda carece que maior atenção, uma vez que não está relacionado ao pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade, além de não fazerem parte das avaliações necessárias para a elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR-09) e ser limitado nos Programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional (NR-07). A discussão sobre a temática do assédio moral ainda é tímida se consideramos o contexto da atividade rural e agroindustrial, uma vez que esse segmento econômico é dotado de certas particularidades de gestão que ainda reproduzem valores, conceitos e tradições inadequadas para o contexto do agronegócio profissionalizado. O objetivo do presente trabalho foi dialogar com os profissionais em formação sobre a questão do assédio moral nas propriedades rurais e estabelecimentos agroindustriais, por meio de uma atividade dirigida, denominada “Cine Segurança”. O componente curricular Saúde e Segurança do Trabalho, previsto nos projetos pedagógicos dos cursos do Instituto Federal Farroupilha, estabelece a necessidade do estudo dos riscos ocupacionais, dentre eles o psicossocial no ambiente corporativo. De forma integrada, a temática do assédio moral pode ser facilmente inserida na discussão com o devido apoio da linguagem simples, direta e amigável que a produção cinematográfica se propõe. A atividade foi promovida pelo Grupo de Estudos em Ergonomia, Saúde e Segurança do Trabalho Rural e Agroindustrial - GESTAR e ocorre com periodicidade semestral. Na segunda edição de 2017 foi exibido o Documentário “A dor invisível”, com posterior debate entre convidados da área, integrantes do Ministério Público do Trabalho - MPT, Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST e docentes da área de saúde e segurança do trabalho que atuam IF Farroupilha. O Cine Debate contou com o depoimento de um trabalhador vítima de assédio moral que apresentou um relato de caso. Participaram da atividade sessenta estudantes concluintes dos cursos de Eng. Agrícola, Zootecnia e Tecnologia Agroindustrial. A escolha do público-alvo tem relação com a potencial capilaridade das informações, uma vez que estes participantes podem se tornar gestores, líderes de produção ou de setores, além de chefiar grupos de trabalhadores rurais ou operadores agroindustriais. Os participantes são agentes de potencial transformação da realidade do assédio no meio rural, pois agora podem reconhecer o assédio, inibir a prática e propor sugestões para que as organizações rurais e agroindustriais possam eliminar essa prática que mina as relações sociais e agride o indivíduo, ferindo a sua dignidade e a integridade física ou psíquica, degradando o clima de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho rural; Agronegócio; Cine Segurança.

- ¹ Prof. Dr. Eng. de Seg. do Trabalho, GESTAR - IF Farroupilha – Alegrete - RS. E-mail: alex.leal@iffarroupilha.edu.br
- ² Prof. MSc. Eng. de Seg. do Trabalho, GESTAR - IF Farroupilha – Alegrete - RS. E-mail: lauren.silva@iffarroupilha.edu.br
- ³ Acadêmica Engenharia Agrícola, GESTAR - IF Farroupilha. E-mail: lauradiasferreira14@gmail.com
- ⁴ Acadêmica Engenharia Agrícola, GESTAR - IF Farroupilha. E-mail: lissaraody.eng@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



RISCOS PSICOSSOCIAIS DE VENDEDORES

(Comunicação Oral)

Rutieli Santos Portalli¹

Sandra Yvonne Spiendler Rodriguez²

Liciane Diehl³

Graziela Gerevini de Oliveira⁴

RESUMO

O trabalho ocupa um lugar de destaque na vida das pessoas, sendo uma fonte fundamental no desenvolvimento psicossocial do homem (Navarro & Padilha, 2007). Mas, ao mesmo tempo em que pode originar satisfação e significado na vida dos trabalhadores, sendo agente promotor de saúde, também pode levar ao adoecimento (Jacques, Borges, Heloani, & Cassiolato, 2011). A Organização Internacional do Trabalho (1984) e a Ministério da Saúde (2001) vem chamando atenção para a relevância da relação entre fatores de risco psicossociais no trabalho e repercussão sobre a saúde dos trabalhadores. Riscos ocupacionais são entendidos como fatores, circunstâncias ou características relacionadas ao trabalho cuja presença está associada a um aumento da probabilidade de que o determinado dano de ordem física ou psíquica venha a ocorrer. Para Camelo e Angerami (2008), os riscos ocupacionais são de natureza física, química e biológica, bem como psicológicos e sociais, inerentes à dinâmica organizacional, e encontram-se articulados aos aspectos de planejamento, organização e gerenciamento do trabalho, bem como ao contexto social e ambiental. O cotidiano do trabalho de vendedores em um cenário social de crise, como o atual, é, muitas vezes, permeado de inúmeros estressores derivados da sobrecarga e da pressão por vendas. Assim, os riscos psicossociais associados à prática de trabalho dos profissionais da área de vendas é um assunto de relevância, uma vez que esses trabalhadores estão expostos constantemente a desgastes e sobrecarga emocional. Nesse sentido, este estudo objetivou investigar quais são os riscos psicossociais associados à prática de trabalho desses profissionais, considerando que, se precoce identificação, pode auxiliar na sua prevenção. Propôs-se uma pesquisa empírica de método quantitativo e delineamento transversal que foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Ritter dos Reis sob o Parecer nº 1.870.216. A amostra foi identificada por meio da técnica do *Respondent Driven Sampling* (RDS), a que consiste na associação de amostragem em bola de neve (*snowball sampling*) (Goodman, 1961) e a utilização de redes de contato, como uma forma de minimizar o impacto da amostragem não-aleatória (Heckathorn, 1997). Os dados foram coletados por meio de pesquisa *online* mediante *e-mail* convite enviado a vendedores que fazem parte da rede de contato das pesquisadoras e identificados via *facebook* ou outras mídias sociais. Foram utilizados os seguintes instrumentos: Questionário de dados sociodemográficos e laborais e a Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (Ferreira, Milfont, Silva, Fernandes, Almeida, & Mendonça, 2015), que avalia sete categorias de estressores ocupacionais. Participaram do estudo 154 profissionais de Porto Alegre-RS que atuam na área de vendas, interna ou externa. Os resultados evidenciam as seguintes médias: Conflito e Ambiguidade de Papéis (= 5,19), Sobrecarga de papéis (= 4,51), Falta de suporte social (=5,12), Insegurança na carreira (= 5,30), Falta de autonomia (=4,72), Conflito trabalho-família (=5,12), Pressão do grau de responsabilidade (=5,18), resultados estes que indicam a existência de risco de adoecimentos nas sete dimensões avaliadas. O estudo permitiu concluir que existem diversos riscos psicossociais associados à prática de trabalho dos profissionais da área de vendas, sendo que os que estão relacionados à insegurança na carreira (medos e ansiedades em relação a

demissão) e de conflito e ambiguidade de papéis (falta de clareza das funções e o recebimento de demandas contraditórias) são os que apresentam maiores riscos de insatisfação, esgotamento e, portanto, de adoecimento. Os resultados deste estudo não se limitam ao grupo ocupacional de vendedores, mas podem servir de subsídio para compreender os riscos de adoecimento em outras categorias ocupacionais, uma vez que as competências de vendas, tangenciam o fazer de outras profissões, independente do ramo de atuação. Os dados obtidos permitiram refletir sobre a necessidades de investimento em ações voltadas ao âmbito individual, com enfoque no autocuidado e para a necessidade de realização de intervenções na dimensão organizacional, com vistas a dar visibilidade aos agentes estressores do cotidiano laboral dos trabalhadores, prevenindo assim seu surgimento, bem como ações de manejo dos estressores, no caso do seu surgimento já ser identificado.

Palavras-chave: Estressores; Riscos ocupacionais; Trabalho; Vendas.

REFERÊNCIAS

- Camelo, S.H; Angerami, E.L.S. (2008). Riscos Psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência Cuidado Saúde*. 7(2), 232-240. doi: <https://dx.doi.org/10.4025/cienccuidsaude.v7i2.5010>.
- Ferreira, M. C., Milfont, T. L., Silva, A. P. C., Fernandes, H. A., Almeida, S. P., & Mendonça, H. (2015). Escala para avaliação de estressores psicossociais no contexto laboral: construção evidências de validade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2), 340-349. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/1678-7153.201528214>
- Goodman, L. A. Snowball sampling. (1961). *The Annals of Mathematical Statistics*. 32, 148-170.
- Heckathorn, D. D. (1997). Respondent-driven sampling: a new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, 44 (2), 174-199.
- Jacques, M. D. G., Borges, L. D. O., Heloani, R., & Cassiolato, R. (2011). Saúde/Doença no trabalho do psicólogo: a Síndrome de *Burnout*. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondin (Orgs.), *O Trabalho do Psicólogo no Brasil*. (pp. 338-358). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Ministério da Saúde do Brasil. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília, DF: MS.
- Navarro, V. L., & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 14-20. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400004>
- Organizacion Internacional del Trabajo (1984). *Factores psicossociales em el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra. Informe del Comité Mixto OIT/OMS.

¹ Graduanda em Psicologia, Centro Universitário Fadergs. E-mail: tieliportalli@gmail.com

² Dra.em Psicologia Social, Profa. Adjunta da Escola de Saúde e Bem Estar do Centro Universitário Fadergs. E-mail: Sandra.rodriguez@fadergs.edu.br

³ Doutoranda em Psicologia (UNISINOS), Mestre em Psicologia Social (PUCRS), Profa. da Universidade do Vale do Taquari- Univates, Lajeado-RS. E-mail: lici@univates.br

⁴ Graduanda em Psicologia da Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado-RS. E-mail: ggoliveira@universo.univates.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ESTRESSORES OCUPACIONAIS E IMPACTOS NA SAÚDE DE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

(Comunicação Oral)

Graziela Gerevini de Oliveira¹

Liciane Diehl²

Sandra Yvonne Spiendler Rodriguez³

Rutieli Santos Portalli⁴

RESUMO

O mundo do trabalho tem sofrido diversas mudanças ao longo das últimas décadas, expondo os trabalhadores a situações de estresse que podem levá-los ao desgaste físico e emocional. Nesse contexto, professores têm sido apontados como uma das categorias profissionais mais expostas a riscos psicossociais, com altos índices de adoecimento (Gupta & Rani, 2014). Gil-Monte (2005, 2011, 2014) refere que os fatores psicossociais são as condições presentes em uma situação de trabalho diretamente relacionados com a organização do trabalho, o conteúdo do trabalho, a realização da tarefa e com o ambiente, que têm a capacidade de afetar o desenvolvimento do trabalho e saúde de pessoas trabalhando. Quando percebidos negativamente pelo trabalhador, podem se tornar riscos psicossociais, gerando estresse e danos psicológicos, fisiológicos, sociais ou individuais. Portanto, os fatores psicossociais estão associados com a forma como as pessoas interagem com as demandas de seu trabalho e seu ambiente de trabalho, incluindo os contatos sociais dentro de seu trabalho (Taylor & MPhil, 2015). Durante os últimos 20 anos, transformações ocorridas na organização do trabalho das universidades ocasionaram maior carga psicológica para os professores, com diversas exigências laborais no que concerne a própria docência e a outras imposições relativas à competitividade e reconhecimento no meio acadêmico (Servilha & Arbach, 2011). O professor universitário vem perdendo a autonomia sobre suas tarefas, tende a ser controlado nas suas atividades e trabalha sob forte pressão, com poucas recompensas profissionais (Kang & Sidhu, 2015). Este estudo, portanto, tem como objetivo avaliar experiências e sentimentos de professores do ensino superior de uma universidade privada do interior do Rio Grande do Sul em relação a estressores ocupacionais. Constitui-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, utilizando, como instrumento de coleta de dados, o método do diário, no qual os participantes são orientados a descrever experiências e sentimentos de acordo com a ocorrência do evento, sem delimitação de quantidade e hora do evento (Bolger, Davis, & Rafaeli, 2003). Fizeram parte da pesquisa, sete docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento, selecionados por acessibilidade, que receberam um diário para identificar, registrar e descrever a vivência dos estressores, sentimentos associados e as manifestações na saúde ao longo de sete dias, conforme orientação de Patterson (2005). Inicialmente foi feito um contato para explanação dos objetivos do estudo e esclarecimento de possíveis dúvidas quanto aos procedimentos de registro do diário. Após o preenchimento dos diários, foi realizada uma entrevista com o objetivo de esclarecer pontos do material que não ficaram claros para o pesquisador e obter dados que não foram apresentados nos diários (Zaccarelli & Godoy, 2010). As entrevistas inicial e final foram realizadas em local e horário de interesse do participante, sendo preservadas as condições de privacidade e sigilo. Para análise dos dados, utilizou-se o referencial metodológico de análise de conteúdo conforme Bardin (1977). Foram respeitados os aspectos éticos estabelecidos pela Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Taquari (Univates) sob o Parecer nº 1.919.914. A análise do conteúdo dos diários se deu

por meio da classificação em duas categorias: estressores ocupacionais e impactos para a saúde. Os resultados apontaram que as principais causas de estresse entre os professores são: sobrecarga de trabalho, conflito trabalho-lazer, relacionamento interpessoal, e necessidade de atualização e produção constante. Em relação aos impactos à saúde, detectaram-se sintomas físicos (dificuldade para dormir) e sintomas psíquicos (preocupação excessiva, desmotivação, angústia, irritação, sentimento de culpa e ansiedade). Os resultados indicam dados relevantes que podem subsidiar a criação de programas de intervenção em níveis individual e organizacional, sensibilizando trabalhadores e gestores institucionais a desenvolverem ações para equacionar os problemas relacionados ao trabalho docente. Como referem Petto et al. (2016), as demandas atribuídas aos docentes universitários devem ser repensadas, pois, caso se objetive uma educação de qualidade, é necessário que o nível de estresse ao qual estes profissionais estão expostos seja reduzido.

Palavras-chave: Professor universitário; Saúde dos trabalhadores; Estresse ocupacional.

REFERÊNCIAS

- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual review of psychology*, 54(1), 579-616. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145030
- Gil-Monte, P. R (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirâmide.
- Gil-Monte, P. R. (2011). *CESQT - Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo: manual*. TEA.
- Gil-Monte, P.R. (2014). Los riesgos psicosociales en el trabajo: Estrés, mobbing, burnout, depresión. In. Martín, R. L. (Ed). *Educación y entorno territorial de la Universitat de València: Conferencias impartidas en el Programa Universitat i Territori*. (pp. 259-265). Universitat de València: Valência.
- Gupta, M., & Rani, S. (2014). Burnout: A serious problem prevalent among teachers in the present times. *Journal Of Education & Research*, 4(1), 1-9.
- Kang, L. S. & Sidhu, H. (2015). Identification of stressors at work: a study of university teachers in India. *Global Business Review*, 16(2), 303-320. doi: 10.1177/0972150914564421
- Patterson, A. (2005). Processes, relationships, settings, products and consumers: The case for qualitative diary research. *Qualitative Market Research: an International Journal*. 8(2), 142-156. doi: 10.1108/13522750510592427
- Petto, J., Santos, G. M., Nonato, J. B., Santiago, M. V., da Silva Mota, V., do Nascimento, W. L. C., dos Santos, A. C. N. & Ladeia, A. M. T. (2016). Percepção de estresse em docentes do ensino superior. *Diálogos Possíveis*, 15(1), 70-84.
- Servilha, E. A., & Arbach, M. D. P. (2011). Queixas de saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho. *Distúrbios da Comunicação*. 23(2): 181-191.

Taylor, K., & MPhil, N. G. (2015). Psychosocial risk factors: what are they and why are they important? *Wellnomics® White Paper*, 4(2), 1-9.

Zaccarelli, L. M., & Godoy, A. S. (2010). Perspectivas do uso de diários nas pesquisas em organizações. *Cadernos EBAPE. BR*, (3), 550-563. doi: 10.1590/s1679-39512010000300011

¹ Acadêmica do Curso de Psicologia da Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado-RS. E-mail: ggoliveira@universo.univates.br

² Professora Assistente da Universidade do Vale do Taquari- Univates, Lajeado-RS. Mestre em Psicologia Social (PUCRS). Doutoranda em Psicologia (UNISINOS). E-mail: lici@univates.br

³ Professora Adjunta da Escola de Saúde e Bem Estar do Centro Universitário Fadergs, Porto Alegre-RS. Doutora em Psicologia Social e Mestre em Psicologia Clínica (PUCRS). E-mail: sandra.rodriguez@fadergs.edu.br

⁴ Acadêmica do Curso de Psicologia do Centro Universitário Fadergs, Porto Alegre. E-mail: tieliportalli@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



RISCOS PSICOSSOCIAIS: A AVALIAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

(Pôster)

Crislaine Bardini¹

Cristiane Spricigo²

Irinete Carvalho da Costa³

Katty Evelyn Mehlan⁴

RESUMO

No conjunto macroestrutural do mundo do trabalho, além dos fatores de risco regulamentados (físicos, biológicos, químicos, mecânicos e ergonômicos), há fatores de risco psicossociais que interferem nos ambientes e contexto de trabalho. O Ministério da Saúde (2001), em seu Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde sobre as Doenças Relacionadas ao Trabalho, descreve a respeito de fatores psicossociais a serem considerados na organização, como as exigências de produtividade, relações de trabalho autoritárias, falhas no treinamento, supervisão dos trabalhadores, sobrecarga de trabalho, assédio moral e sexual, entre outros. Os modos de gestão devem privilegiar não apenas a administração dos riscos objetivos, mas também os aspectos subjetivos, identificando-os, eliminando-os e atuando de forma preventiva. A avaliação dos riscos psicossociais deve ser passível de identificação e avaliação, sendo que as intervenções devem partir da complexidade e da análise dinâmica sobre as questões reais do trabalho. Os profissionais de Psicologia e do Serviço Social da Eletrobras Eletrosul, enquanto profissionais da área de saúde inseridos na Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, devem compreender os conceitos que envolvem os fatores de riscos psicossociais, propor e avaliar, nos espaços organizacionais, intervenções sobre estes fatores de forma integrada e estratégica, em um processo interdisciplinar, que promova melhorias contínuas. O objetivo do trabalho dos profissionais é avaliar, a partir de uma concepção de saúde integrada, como os fatores de riscos psicossociais podem intervir na saúde e segurança do trabalhador, com foco na relação entre os indivíduos e os ambientes organizacionais, analisando os processos e a organização do trabalho. Como método de trabalho, são utilizadas técnicas quantitativas e qualitativas, com estudo analítico, prevendo fases da avaliação e recomendações. Os profissionais devem atuar tanto na identificação da percepção do trabalhador sobre a sua exposição a situações de risco psicossocial e de dados sobre o ambiente psicossocial, quanto intermediar com os gestores para o apoio de ações estratégicas de mudanças processuais, organização do trabalho e redesenho da área de trabalho, aconselhamento, mudanças na organização do trabalho e definição de procedimentos de resolução de conflitos. Além disso, com base em entrevista semi-estruturada e instrumento quantitativo, como o Inventário de Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), e atendendo a Norma Regulamentadora (NR) 35 – Trabalho em altura, é possível identificar, preventivamente, situações que possam colocar pessoas e coletivos em situações de riscos de acidentes ou adoecimentos. Assim, o olhar dos profissionais de Psicologia e Serviço Social da Eletrobras Eletrosul permite a identificação da percepção do trabalhador sobre a sua exposição a situações de risco psicossocial, de dados sobre o ambiente laboral e exigências das atividades, favorecendo o controle e a eliminação de riscos psicossociais. Nesse processo de avaliação, ainda, é possível identificar se a gestão cerceia a liberdade de expressão do trabalhador, se limitam a capacidade criativa, retirando a autonomia e tentando o controle excessivo sobre os processos de trabalho. O que pode contribuir ainda mais para o adoecimento dos trabalhadores e aumento dos riscos psicossociais. Os modos de gestão mais democráticos, por sua vez, tendem a

respeitar os saberes dos trabalhadores, envolvendo-os nos processos de tomada de decisão, estimulam a solidariedade e a cooperação, contribuindo para a manutenção da saúde dos trabalhadores e um ambiente de trabalho mais seguro. Diante desse quadro, é imprescindível que os psicólogos e assistentes sociais, inseridos na Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, possam intervir na organização do trabalho, avaliando os fatores de riscos psicossociais e oportunizando uma gestão participativa e interdisciplinar de uma política de prevenção. Portanto, a avaliação e a prevenção dos riscos psicossociais se iniciam nas relações laborais, com, por exemplo, o enriquecimento das funções relacionadas à maior autonomia e controle das atividades, tomada de decisão operacional e trabalho dinâmico. Para proporcionar um ambiente de trabalho saudável, devem ser considerados os fatores psicossociais como protetivos. Por isso a importância de profissionais de Psicologia e Serviço Social inseridos em organizações que, sobretudo, poderão intervir nestes aspectos subjetivos, visando à minimização ou eliminação dos riscos.

Palavras-chave: Riscos psicossociais; Avaliação psicossocial; Saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

GLINA, Débora Miriam Raab e ROCHA, Lys Esther (org.) **Saúde mental no trabalho da teoria à prática**. São Paulo: Roca, 2014.

MENDES, Ana Magnólia (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para serviços de saúde**. Brasília: Editora MS, 2001.

VELOSO NETO, Hernâni. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. **International journal on working conditions**. Porto, v. 9, p. 1-21, Jun, 2015. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf. Acesso em 12 Ago. 2017.

¹ Psicóloga, com formação e especialização em Psicodrama, Psicologia Organizacional e do Trabalho, e Avaliação Psicológica. E-mail: crisbardini@hotmail.com

² Assistente Social, especialista em Gestão de Empresas, Gestão com Pessoas, Serviço Social Organizacional, Terapia Familiar Sistêmica, Dinâmica dos Grupos e Mestra em Gestão de Empresas pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. E-mail: cspricigo@hotmail.com

³ Assistente Social, especialista em Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais e Mestra em Saúde Mental e Atenção Psicossocial. E-mail: irinete_carvalho@hotmail.com

⁴ Assistente Social, especialista em Gestão de Recursos Humanos, Prevenção e Tratamento à Dependência Química, Terapia Familiar Sistêmica, Dinâmica dos Grupos e Serviço Social Organizacional. E-mail: k_e_mehlan@hotmail.com

(Comunicação Oral)

Ana Paula da Rosa Deon
Fernanda Ax Wilhelm
Jaqueline Silva da Rosa
Fabiany Leandro Silva Said

O objetivo do estudo foi analisar as situações de estresse ocupacional no contexto de trabalho de agentes penitenciários. O estresse ocupacional pode ser reconhecido como fonte de riscos ao bem-estar psicossocial dos indivíduos e da própria coletividade, visto que a profissão de agente de segurança pública demanda responsabilidade na execução de tarefas e ações, com reflexos na vida pessoal e social do agente penitenciário. Trata-se de pesquisa qualitativa, tendo ao total vinte agentes penitenciários plantonistas participantes, da unidade prisional do Estado de Roraima. A coleta de dados foi realizada por meio de roteiro de entrevista semiestruturado. A organização dos conteúdos foi feita a partir de um levantamento individual das situações estressantes vivenciadas no contexto de trabalho e agrupadas por similaridade, de acordo com as dimensões de análise: indivíduo, função, grupo, organização e ambiente externo. Os dados foram analisados com base na abordagem de análise de conteúdo. Todos os agentes penitenciários relataram vivenciar em seu contexto de trabalho alguma situação estressante. Os estressores relativos à dimensão individual foram relacionados às dores físicas (dor na coluna) e o desconforto no ambiente de trabalho (exposição ao sol e altas temperaturas; falta de higiene no espaço físico da unidade prisional, dificuldade em realizar a alimentação e para descansar no ambiente de trabalho, alojamentos inadequados, falta de sistema de ventilação e refrigeração na carceragem e nas salas de revista). Já os estressores relativos à dimensão da função revelados pelos agentes foram: perigo (falta de segurança, ameaça à integridade física e risco de tornarem-se reféns) e processos administrativos (deficiência da estrutura física da unidade e àqueles resultantes da imposição de poder por parte dos agentes como representantes do Estado). Na dimensão da função, foram relatados estressores relacionados a pedidos de favores, contato direto com os reeducandos, ausência de disciplina, dificuldade de diálogo e conflitos entre agentes penitenciários e reeducandos. Já os estressores relativos à dimensão da organização estão relacionados ao órgão gestor do sistema prisional, condições de trabalho, sobrecarga de trabalho e o relacionamento entre os setores da unidade. Os estressores relacionados ao âmbito da organização foram os que obtiveram maior número de recorrências nos relatos dos agentes penitenciários. Os estressores relativos ao âmbito do ambiente externo foram a não visibilidade de resultados concretos no trabalho desenvolvido e o processo de ressocialização. Não foram identificados, pela maioria dos agentes, estressores relativos ao ambiente externo, que envolvessem questões ligadas ao equilíbrio família/trabalho. Este dado chama atenção, por se tratar de uma característica peculiar das profissões que exigem o regime de plantão. Dentre os aspectos que contribuem para a problemática do trabalho em regime de plantão, pode-se citar a restrição de ir e vir durante o exercício de sua função. As agentes penitenciárias femininas deixam os filhos sob a responsabilidade do esposo ou de outros membros da família. Isto pode gerar preocupações, que interferem no desempenho das funções laborais. Os resultados evidenciam que os agentes penitenciários vivenciam situações de estresse ocupacional nas cinco

dimensões de análise do estresse. Sua atuação em um ambiente detentor de alta complexidade e periculosidade envolve uma diversidade de riscos psicossociais como exposição a doenças infectocontagiosas, ambiente de trabalho insalubre, permanecer em vigilância mesmo no horário destinado ao descanso, falta de equipamentos de segurança, lidar com rebeliões internas e estar vulneráveis a retaliações e represálias no contexto externo. A indicação de diferentes estressores torna-os vulneráveis ao estresse, as quais podem ser minimizadas através da construção de um ambiente de trabalho mais saudável. Concluindo, a produção de estudos referentes ao estresse ocupacional em agentes penitenciários oferece visibilidade e conhecimento científico sobre o problema e podem contribuir para mudanças no próprio sistema prisional, que proporcionem, a esta classe de trabalhadores, melhores condições de trabalho visando à manutenção de sua saúde física e mental, para que possam exercer suas atividades com qualidade e de forma plena.

Palavras-chave: agentes penitenciários; estresse ocupacional; riscos psicossociais; segurança pública.



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



RESILIÊNCIA NO TRABALHO COMO ESTRATÉGIA DE ENFRENTAMENTO POSITIVO AO ASSÉDIO MORAL

(Comunicação Oral)

Thaís Cristine Farsen¹
Narbal Silva²

RESUMO

As condutas de assédio moral impactam fortemente na dignidade, personalidade e integridade física e psíquica do trabalhador (Hirigoyen, 2006). Elas caracterizam-se, portanto, como adversidades que colocam em risco a saúde mental dos trabalhadores assediados. Uma das capacidades pessoais que podem auxiliar no enfrentamento positivo do assédio moral é a resiliência. A resiliência é um processo psicológico que se refere ao enfrentamento positivo e proativo das adversidades, no qual o indivíduo enfrenta ativamente essas situações, saindo delas mais fortalecido. O presente estudo foi desenvolvido por meio da abordagem teórica, sendo de natureza qualitativa e exploratória, cujo objetivo foi explorar as possíveis relações entre o enfrentamento ao assédio moral e a resiliência, focando nos benefícios que o enfrentamento resiliente, positivo e proativo às condutas de assédio moral pode possibilitar ao trabalhador assediado. Nesse sentido, Moraes, Pinto e Câmara (2015) destacam que muitas vezes o assédio moral pode ocorrer apenas na perspectiva do assediado, ou seja, o assediador não considera que está assediando. Para os autores, a noção de estar sendo assediado também depende muito da percepção do envolvido, visto que algumas características pessoais como a flexibilidade e a resistência podem diminuir o dano sofrido. Além da flexibilidade e resistência, a noção e o grau dos danos causados podem também ter relação com a resiliência psicológica. Masten (2001) caracteriza o fenômeno como as estratégias de enfrentamento e adaptação positiva frente a riscos ou adversidades significativas. Já o assédio moral pode ser caracterizado como uma adversidade, que, no âmbito pessoal, exige do assediado uma série atitudes e comportamentos para que consiga se manter saudável e com as suas possibilidades busque estratégias que possibilitem a sua saída dessas situações. A resiliência, como sendo um processo adaptativo no qual o indivíduo, grupo ou organização utiliza mecanismos positivos para superar e se fortalecer, por meio de uma experiência ou evento adverso (Farsen, 2017), permite no caso do enfrentamento às condutas de assédio moral, que o indivíduo assediado utilize mecanismos próprios para manter sua saúde mental e, ainda mais, saia fortalecido dessas situações. Atenta-se que quando se fala que a resiliência pode auxiliar no enfrentamento ao assédio moral, fala-se de um enfrentamento ativo e criativo, relacionado ao fato de buscar soluções para solucionar ou eliminar o assédio, ou para sair deste trabalho onde ele ocorre. Pesce et al. (2004) corrobora com esse argumento quando discute que a resiliência não está ligada a um comportamento de ignorar as adversidades, mas de compreendê-las e fazer uma leitura que lhes possibilite dar um novo significado, e muitas vezes superá-las. Os resultados levantados no estudo demonstram já existem pesquisas empíricas que apontam para relações positivas entre resiliência e assédio moral. O trabalho de Moraes, Pinto e Câmara (2015), por exemplo, demonstrou por meio de um estudo realizado com professores do ensino público, que a resiliência se desenvolve a partir da necessidade de enfrentar o assédio moral percebido. Nesses casos o processo de resiliência pode possibilitar uma vivência positiva, preparar o indivíduo para situações futuras parecidas com a situação vivenciada, entretanto, é necessário esclarecer que a resiliência não garante que em uma nova situação adversa sejam desenvolvidos processos patológicos ou enfrentamentos menos assertivos (Barlach, 2005). O estudo de Pinheiro e Sachuk (2013), no qual pesquisaram o caso de uma professora do ensino

superior que sofreu assédio moral por 11 anos, evidenciou também que os fatores de proteção que integraram o processo de resiliência da professora, como a fé em Deus, a ajuda de familiares e amigos, autoeficácia, autoconfiança e autoestima, possibilitaram que ela não sucumbisse e fosse capaz de buscar alternativas para se afastar da origem do assédio moral. A partir das reflexões elaboradas verificou-se que no caso do enfrentamento ao assédio moral, o desenvolvimento da resiliência pode ser primordial, tendo como papel central manter a saúde e promover o bem-estar do trabalhador, possibilitando que ele atue o mais ativamente possível sob a sua situação, encontrando soluções e formas para intervir na sua realidade.

Palavras-chave: Resiliência no trabalho; Resiliência psicológica; Estratégias de enfrentamento ao assédio moral; Manutenção e promoção de saúde.

REFERÊNCIAS

American Psychological Association (APA). (2009). *Resilience*. Recuperado em 18/06/2015, de <http://www.apa.org/practice/programs/campaign/resilience.aspx>

Barlach, L. (2015). *O que é resiliência?: uma contribuição para a construção do conceito*. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

Farsen, T. C. (2017). *“Como aprendi a lidar com as adversidades”: interfaces entre história de vida de executivos e resiliência no trabalho*. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Hirigoyen, M. (2006) *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. (2a ed.). Rio de Janeiro: Bartrand do Brasil.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56, 227-239. doi: 10.1037//0003-066X.56.3.227

Moraes, J. L. M., Pinto, F. R., & Câmara, S. F. (2015). Assédio moral e resiliência no ensino público. *Anais XVIII SEMEAD Seminários em Administração*. Recuperado em 31 agosto, 2016 em <http://sistema.semead.com.br/18semead/resultado/trabalhosPDF/534.pdf>.

Pesce, R. P. et al. (2004). Risco e proteção: em busca de um equilíbrio promotor de resiliência. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 20, n. 2, p. 135-143.

Pinheiro, J. P., & Sachuk, M. I. (2013). Resiliência e assédio moral: uma situação vivenciada por uma professora de uma instituição pública. *Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, 18(2), p. 413-431.

¹ Psicóloga, mestre em psicologia, doutoranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFSC e professora da Faculdade de Tecnologia SENAC/SC. E-mail: thais.farsen@gmail.com

² Doutor, professor titular do Departamento de Psicologia da UFSC. E-mail: narbal.silva@globo.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DE UM PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL PARA ATUAÇÃO DE TRABALHADORES EM ESPAÇOS CONFINADOS

(Pôster)

Monica Augusta Mombelli¹
Cláudia Benedita dos Santos²

RESUMO

Introdução: Seguindo as orientações das NR-33, todo trabalhador que desempenhar suas atividades em espaço confinado deve realizar a Avaliação Psicossocial antes do início de suas atividades (BRASIL, 2012). A Avaliação Psicossocial é uma forma de avaliação psicológica, função privativa do Psicólogo e, como tal, se encontra definida na Lei nº 4119 de 27 de agosto de 1962 (inciso A, parágrafo 1º, artigo 13). É entendida como um processo técnico e científico que integra informações oriundas de diversas fontes, entre elas: entrevistas, testagem e análise de documentos. É um processo dinâmico, não padronizado, que exige metodologias específicas e tem informações de caráter explicativo sobre os fenômenos psicológicos (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2013). **Objetivo:** Elaborar e validar um protocolo de avaliação psicossocial para atuação de trabalhadores em espaço confinado. **Metodologia:** Trata-se de um estudo metodológico, cujo protocolo será elaborado nas seguintes etapas: 1) Revisão da literatura nacional e internacional e entrevista com especialistas da área da saúde e engenharias que prestam cuidados aos trabalhadores de espaços confinados com o objetivo de identificar atributos relevantes; 2) Elaborar itens de medida que avaliem os fatores de risco psicossociais para atuação em espaços confinados; 3) Analisar semanticamente os itens que compõem o protocolo, considerando a coerência, pertinência, relevância e a compreensão de cada item; 4) Analisar a validade de conteúdo do protocolo; 5) Verificar a existência do efeito mínimo (*floor*) e efeito máximo (*ceiling*), visando analisar a responsividade; 6) Avaliar a fidedignidade do protocolo em relação à consistência interna de seus itens, através da estatística de Alfa de Cronbach; 7) Realizar a análise Multitraço-Multimétodo, para analisar a validade convergente e divergente segundo correlações lineares e índices e dimensões; 8) Realizar a análise fatorial confirmatória, de modo a verificar a validade de constructo do instrumento por meio de modelo de equações estruturais. **Resultados esperados:** Pesquisa de doutorado em andamento, visto que se encontra na fase de definição do constructo. Mas sabe-se que é muito importante que a instituição preocupe-se com as condições de trabalho oferecidas ao trabalhador, visto que, condições psicossociais positivas são fundamentais para minimizar e/ou combater as doenças ocupacionais. Quando ações de prevenção são desenvolvidas e implantadas o trabalhador pode vivenciar boas condições psíquicas e assim exercer suas atividades laborais de modo mais pleno. Sendo assim, ao investigar a atuação dos trabalhadores em espaços confinados espera-se uma contribuição relevante ao ambiente de trabalho e, consequentemente um cuidado biopsicossocial a saúde neste contexto.

Palavras-chave: Avaliação Psicossocial; Saúde Ocupacional; Segurança no Trabalho; NR33.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho**: NR-33 - Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados. Brasília: MTE, 2006. Atualizada em 2012.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP. **Cartilha de Avaliação Psicológica**. 1ªed. São Paulo: CFP, 2013.

¹ Mestre. Coordenadora do Curso de Psicologia do Centro Universitário União Dinâmica das Cataratas UDC e, aluna do Programa de Pós-Graduação Enfermagem em Saúde Pública da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto: DINTER com Universidade Estadual do Oeste do Paraná UNIOESTE. E-mail: psicmonicamombelli@gmail.com

² Doutor. Professora associada, nível 2, da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. E-mail: cbsantos@eerp.usp.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



TEORIAS, MODELOS E INSTRUMENTOS DE MEDIDAS DE CARGA MENTAL DE TRABALHO

(Comunicação Oral)

Karen Rayany Ródio¹

Paola Barros Delben²

Roberto Moraes Cruz³

RESUMO

A carga de trabalho é um dos riscos psicossociais comumente encontrados na literatura científica, abrangendo três dimensões: físico, cognitivo e psicoafetivo (mental). Este trabalho abordará especificamente dimensão mental da carga de trabalho e as formas de mensuração deste construto, bem como as decorrências da pressão mental produzida em atividades laborais associadas ao desajuste entre as habilidades dos trabalhadores e os requisitos do trabalho. A avaliação deste risco psicossocial – sobrecarga ou subcarga mental de trabalho – visa identificar o grau em que a saúde, o desempenho e produtividade dos trabalhadores é afetada. Durante o último século pesquisas sobre cargas de trabalho foram realizadas no campo da ergonomia, com foco inicialmente na carga física. Após a década de 90 encontram-se registros de pesquisas com maior ênfase sobre carga mental. Em virtude do desenvolvimento tecnológico atual, o ritmo de trabalho está em aceleração contínua, o número de postos de trabalho, que exige mais habilidades mentais, têm aumentado, e consequentemente é reduzida a exigência de habilidades físicas. Isso faz com que o estudo da avaliação da carga mental ganhe destaque. Objetivo: Identificar as teorias, modelos e instrumentos relacionados a cargas mentais de trabalho. Para o alcance do objetivo: definir o construto; discorrer sobre formas de mensuração de carga mental de trabalho; discutir a relevância da construção de ferramentas para mensurar a carga mental. Método: Revisão sistemática nas bases de dados Web Of Science e Scopus, com os seguintes descritores e operadores de busca: ("mental workload" OR charge OR workload) AND ("psychosocial risk*" OR "psychosocial fator*" OR "psychosocial hazard" OR "psychosocial stressor*") AND (mental) AND (instrument* OR scale* OR questionnaire* OR inventor* OR protocol*). Foram localizados 56 artigos, sem filtro de tempo, 49 artigos disponíveis na íntegra e entre eles apenas dois citaram a utilização de instrumentos que mensuram cargas de trabalho, o NASA-TLX, com uma dimensão de acesso à carga mental. Resultados: Os dois artigos analisados foram publicados em 2015 e 2016, em um periódico procedimentos de manufatura e em um periódico de produção e engenharia industrial, respectivamente. Os estudos são oriundos do Brasil, uma revisão de literatura, e Índia, um estudo empírico de análise quantitativa da carga de trabalho física. O construto é definido como influências resultantes da pressão mental produzida por fatores externos a tarefa. Há inferências de causalidade entre essa pressão e adoecimento aos trabalhadores. A dimensão física da carga de trabalho foi mensurada com facilidade em comparação com a carga mental, por esta exigir mensuração de aspectos subjetivos, que consequentemente aumentam a dificuldade de mensuração, seja pela percepção ou interpretação dos respondentes, seja pela falha no desenvolvimento de medidas adequadas. Como resultado da sobrecarga psíquica tem-se alterações nos padrões de trabalho, redução da qualidade do sono, baixa produtividade e maior risco de acidentes. Atualmente mensuram-se tais aspectos como se estes fossem sinônimos de carga mental e não produto da sobrecarga. O instrumento citado em ambos os artigos selecionados, NASA-TLX (Task Load Index), foi desenvolvido por Hart e Staveland (1988) a partir da medida multidimensional de carga mental que provê uma pontuação global baseada na média ponderada de avaliações de seis sub

escalas, três dimensões relatam as demandas (exigências) impostas no sujeito (mental, física e temporal) e três na relação entre o sujeito e a tarefa (esforço, frustração e realização) determinando dessa maneira seu caráter multidimensional. Sendo a carga mental algo que é experimentado individualmente por cada pessoa, os autores do teste citado afirmam a impossibilidade de estabelecer “régua” que possam ser utilizadas para mensurar o construto em diferentes atividades, justificando a necessidade do instrumento contar com o relato das pessoas para descrever os sentimentos que experimentaram e assim identificarem quais fatores causam a carga de trabalho. Conclusão e considerações finais: Mensurar o construto cargas mentais é relevante, considerando as implicações para a saúde e segurança de trabalhadores, bem como a produtividade e o desempenho de qualidade, porém as pesquisas atuais publicadas pelas bases citadas não apresentam novos instrumentos de medida sendo desenvolvidos com o objetivo de mensurar especificamente esta faceta existente dentro do construto cargas de trabalho, para qual foi desenvolvido o instrumento utilizada. O tema de cunho psíquico tem sido abordado por profissionais de áreas técnicas, que indica a necessidade de pesquisas em psicologia sobre o tópico.

Palavras-chave: Cargas de trabalho, Carga mental, Instrumentos; NASA-TLX.

REFERÊNCIAS

- Eggemeier, F.T., et al. (1991). *Considerações gerais sobre a avaliação da carga de trabalho em ambientes multitarefas*. Desempenho de múltiplas tarefas. Londres: Taylor & Francis, 207 – 2016.
- Furtuoso, J.T., & Cruz, R. M. (2005). *Mensuração da carga de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador*. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 3(1), 29-36.
- Gruginski, B. E., Gontijo, L. A., & Merino, E. (2015). Frequency of Application of Mental Workload Measuring Instruments in Recent Publications in Brazil. *Procedia Manufacturing*, 3, 5134-5138.
- Hart, S.G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA- TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research*. Advances in psychology, 52, 139-183.
- Lancman, S.; Ghirardi, M. (2002) *Pensando novas práticas em terapia ocupacional, saúde e trabalho*. Ver. Ter. Ocup. Univ. São Paulo. Ago, 13(2), 44-50.
- Reid, G. B; Eggemeier, F. T. & SHINGLEDECKER, C.A. (1981). *Application of conjoint measurement to workload scale development*. In: Human Factors Society Annual Meeting.
- Sanjog, J., Patnaik, B., Patel, T., & Karmakar, S. (2016). Context-specific design interventions in blending workstation: an ergonomics perspective. *Journal of Industrial and Production Engineering*, 33(1), 32-50.
- Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. São Paulo: Cortez.
- Valdehita, S. R, et al. (2010). *La carga mental como fator de riesgo psicossocial diferenciais por baja laboral*. Ansiedad y estrés, 16.

1 Psicóloga, Professora de ensino superior, Universidade Alto Vale do Rio do Peixe. E-mail: karenrtpsico@gmail.com

2 Psicóloga, Mestranda em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: paola321321x@gmail.com

3 Professor do programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: robertocruzdr@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



OS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS: OPINIÃO DOS GESTORES DA INDÚSTRIA

(Comunicação Oral)

Luciana Gisele Brun¹

Eliane Böttcher²

Anelise Schaurich dos Santos³

Michael Duarte⁴

RESUMO

Segundo o documento elaborado por um comitê misto, com representantes da Organização Internacional do Trabalho - OIT e da Organização Mundial de Saúde - OMS (International Labour Organization, 1986), os fatores psicossociais são complexos e difíceis de avaliar, pois dependem da percepção e experiência do trabalhador e abarcam muitos aspectos. Os mesmos consistem em interações que são estabelecidas entre o trabalho, o ambiente físico e a organização do trabalho de um lado e, do outro lado, das capacidades e necessidades do trabalhador, sua cultura e situação pessoal fora do trabalho. Todas estas variáveis – através da percepção e experiência – pode influenciar na saúde, no rendimento e na satisfação no trabalho. Para esta pesquisa o conceito utilizado foi baseado na OIT em que os fatores de risco Psicossocial no trabalho têm a capacidade de afetar o desenvolvimento do trabalho e a saúde do trabalhador. Eles estão diretamente relacionados: conteúdo do trabalho, modo de realização da tarefa, relações entre as pessoas neste ambiente e a forma como o trabalhador percebe e avalia essas questões. A forma como o trabalho é desenvolvido e entregue à organização passa pela orientação e o crivo dos gestores do trabalho, trabalhadores em cargos de gerência ou chefia que coordenam, dirigem ou supervisionam o trabalho de outros. Devido à importância destes profissionais, o objetivo deste estudo foi conhecer a opinião dos gestores da indústria sobre os fatores que influenciam a saúde dos trabalhadores. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa com a utilização de um roteiro de entrevista semiestruturado. O projeto foi aprovado por comitê de ética em pesquisa, a participação foi voluntária e os dados dos participantes foram preservados para fins de sigilo. Os dez participantes foram contatados por mensagem de e-mail e aceitaram participar da pesquisa com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. As mensagens foram enviadas pelo grupo de pesquisa para os gestores que atuam há mais de um ano no cargo, em regiões diferentes do país e em segmentos da indústria diversos. O roteiro continha a seguinte pergunta: em sua opinião, quais são os fatores que podem influenciar na saúde do trabalhador? As respostas foram transcritas e tratadas com análise de conteúdo, agrupadas em categorias “a posteriori”. As seguintes categorias e respostas foram encontradas: 1) condições físicas (ergonomia), ambientais (limpeza e organização) e de materiais para o trabalho (EPIs); 2) nível de cobrança e pressão por resultados; 3) problemas pessoais dos trabalhadores (finanças e família); 4) propósito do trabalho (motivação); 5) relacionamento (colegas, clientes e chefia); 6) confiança; 7) comunicação (informação para o trabalho). Com base nos resultados coletados, pode-se observar que os gestores associam a presença dos seguintes fatores de risco: o modo de realizar a tarefa com pressão e cobrança; a relação entre as pessoas e a confiança e comunicação necessárias para a mesma; e a forma como o trabalhador percebe o propósito do seu trabalho. Entretanto o conteúdo do trabalho é associado ao tipo de trabalho e rotina e relacionado às funções, o que explicaria a preocupação dos gestores com as condições físicas, ambientais e materiais. Desta forma, entende-se que os gestores da indústria conhecem e percebem os riscos à saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: fatores de risco psicossocial; gestores, trabalho na indústria; saúde do trabalhador.

¹ Psicóloga, Mestre, doutoranda em Psicologia na Unisinos, professora na Fadergs. E-mail: luciana.brun@fadergs.edu.br

² Psicóloga, Mestranda em Psicologia na Unisinos, Consultora na Lidcon. E-mail: eliane@lidcom.com.br

³ Psicólogo, Mestre, doutoranda em Psicologia na Unisinos. E-mail: anelise_ssantos@hotmail.com

⁴ Graduando em Psicologia na Unisinos. E-mail: mquadrosduarte@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



SAÚDE MENTAL DE JOVENS INGRESSANTES NA CARREIRA MILITAR: UM ESTUDO A PARTIR DA PERSPECTIVA DO ASSÉDIO MORAL

(Relato de Intervenção)

Jactania Marques Muller¹

Mauricio Lopes²

Patricia de Sá Freire³

RESUMO

O trabalho está diretamente envolvido na construção da identidade, articulando o campo social e a vida privada do indivíduo, assim como é promotor de espaços que influenciam na saúde mental do trabalhador. Por este motivo, a relação com a organização pode trazer bem estar ou resultar em sofrimento e adoecimento, os quais são gerados por demandas e opressões exercidas sobre o trabalhador, comprometendo sua qualidade de vida e a saúde mental. Um estudo sobre a saúde mental de jovens que ingressam na carreira militar indica que as mudanças na vida dos recém-ingressos no Exército Brasileiro (EB) podem causar diversas alterações, especialmente quando relacionadas a rotina de sono, e a prevalência de transtornos mentais em recrutas quando comparados aos jovens da população em geral se mostra bem maior, indicando, portanto, uma associação entre as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e o sofrimento psíquico. Reconhecendo que existem poucos estudos sobre o sofrimento de jovens que ingressam no EB, assim como identificou-se que este fenômeno esteve presente nos meses de maio, junho e agosto de 2017 no Centro de Atenção Psicossocial (CAPS II) de Criciúma/SC, este relato de intervenção resulta da experiência de uma equipe multiprofissional sobre o acolhimento de jovens do EB desta cidade. Cinco jovens foram levados ao serviço pelo sargento da corporação apresentando sintomas como ansiedade, agressividade, isolamento social, apatia, avolia e pensamento suicida. Observou-se durante os atendimentos que os sintomas iniciaram após o ingresso na carreira militar, tendo como possíveis causas o confinamento, treinamentos físicos alto nível, humilhações e demais cobranças próprias do ambiente. Historicamente, a trajetória militar é marcada por exigências tanto de natureza física quanto psicológica, sobretudo no que diz respeito ao nível hierárquico inicial, e por meio do acolhimento oferecido pelo CAPS II constatou-se que, embora sejam práticas já consolidadas e vivenciadas há muito tempo na carreira militar, os jovens não estavam preparados para enfrentar as dificuldades, as quais lhes trouxeram sofrimento psíquico. Ao mesmo tempo, a corporação não oferece um espaço compartilhado para discussões ou até mesmo estratégias para prevenção ou intervenção ao sofrimento e adoecimento. Após os atendimentos, cada caso foi discutido pela equipe do serviço e os jovens foram encaminhados para acompanhamento psicoterápico a fim de restabelecerem psiquicamente e encontrar suporte emocional para que possam enfrentar as dificuldades futuras decorrentes da carreira. Finalmente, preparou-se uma devolutiva ao sargento da corporação sobre o fenômeno observado, com orientações sobre a necessidade de se reconhecer, compreender e atuar sobre ele.

Palavras-chave: Saúde mental; Trabalho; Exército brasileiro.

REFERÊNCIAS

MARTINS, Lilian Cristina Xavier; KUHN, Leandro. Prevalência de transtornos mentais comuns em jovens brasileiros recém-incorporados ao Serviço Militar Obrigatório e fatores associados. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 18, n. 6, p. 1809-1816, 2013.

SANTOS GOMES, Dhiogo Felipe; BELÉM, Aline Oliveira; TELES, Shirley Santos. Saúde Mental de Militares: uma Revisão Integrativa do Cenário Brasileiro. *Revista de Saúde Pública de Santa Catarina*, v. 7, n. 3, p. 88-102, 2015.

BOTTEGA, Carla Garcia; MERLO, Alvaro Crespo. Clínica do Trabalho no SUS: possibilidade de escuta aos trabalhadores. *Psicologia & Sociedade*, v. 29, 2017.

¹ Mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento (EGC/UFSC), psicóloga no CAPS II de Criciúma/SC. E-mail: jac-muller@hotmail.com

² Acadêmico do curso de Psicologia da Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina (UNESC). E-mail: lopesmauricio92@gmail.com

³ Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento, professora do Departamento de Engenharia e Gestão do Conhecimento (EGC/UFSC). E-mail: patriciadesafreire@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



RISCOS PSICOSSOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: BREVE REVISÃO DA LITERATURA

(Comunicação Oral)

Carmen Solange Branco Pilatti¹
Lilia Aparecida Kanan²

RESUMO

Ao longo do tempo é possível se constatar a mudança substancial das atividades de trabalho, das relações que neste espaço se entabulam, das condições para sua realização ou do modo como está organizado, entre outros aspectos que podem ser citados. Essas mudanças, ao mesmo tempo que trouxeram algumas facilidades ao contexto laboral, também ampliaram a vulnerabilidade do trabalhador ao adoecimento dele decorrente. É possível constatar que é elevado o quantitativo de trabalhadores incapacitados para o trabalho em decorrência de doenças ocupacionais. Por exemplo, a Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda evidencia no 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017, que no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016. Estes transtornos totalizaram 668.927 casos, cerca de 9% do total de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez concedidos no período de cinco anos analisados. Tais constatações motivaram a realização deste estudo, uma revisão bibliográfica, parte integrante de uma dissertação de mestrado; pretendeu-se dar visibilidade a produções de autores e articulistas que apresentam importantes contribuições para a compreensão do tema riscos psicossociais no trabalho. Foram utilizadas as bases de dados Cielo, Lilacs, Bireme, Medline e o Portal de Revistas Científicas da BVS. Os descritores utilizados foram: riscos psicossociais, (and/or) fenômenos psicossociais negativos. Os principais resultados possibilitam constatar que há, efetivamente, um crescente avanço da presença de riscos psicossociais ligados a flexibilidade no trabalho e a industrialização acelerada e modernizada constantemente. Tais fatores associados geram pressões psicológicas ligadas as formas de organização, caracterização e condições de trabalho, visto que, o trabalhador foca suas metas nas oportunidades de desenvolvimento que o trabalho permite e na ânsia de melhores condições salariais. Constata-se que os fatores de risco psicossocial atuam durante longos períodos da vida do trabalhador de forma contínua e intermitente; são muitos e de diferentes natureza, provocando influência em suas atitudes, motivação, percepção da realidade e na resposta à diferentes situações de trabalho no mundo contemporâneo do trabalho. A exemplificar fenômenos psicossociais negativos que representam riscos à saúde do trabalhador foram localizados: assédio e violência no trabalho, adicção ao trabalho (workaholism), consumo abusivo de álcool e outras drogas, corrupção corporativa e organizacional, estresse e burnout, depressão, ansiedade e o suicídio. A Organização Internacional do Trabalho apresenta os riscos psicossociais como sendo fatores que influenciam na qualidade de vida e da saúde do trabalhador, bem como no rendimento da execução das tarefas laborais e na satisfação no trabalho. Esses fatores se constituem, por um lado, através de interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho, e por outro lado, das aptitudes, necessidades, cultura e condições de vida do trabalhador fora do trabalho. Encontra-se também na literatura, autores que agrupam os riscos psicossociais no trabalho em seis dimensões: intensidade do trabalho, tempo de trabalho, exigências emocionais, falta ou insuficiência de autonomia, má qualidade das relações sociais no trabalho, conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho/emprego. Por fim, embora a inesgotabilidade do tema, destaca-se que os riscos

psicossociais são fenômenos que devem ser categorizados junto a todos os demais riscos profissionais existentes nas organizações. Eles dependem de técnicos e técnicas específicas para a sua identificação e avaliação, através do uso de metodologias validadas e estratégias de intervenção consistentes para o gerenciamento de seus efeitos sobre o trabalhador.

Palavras-chave: Riscos psicossociais; Fenômenos psicossociais negativos; Saúde do trabalhador.

¹ Psicóloga. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde - UNIPLAC. E-mail: carmenpilatti@hotmail.com

² Psicóloga. Doutora em Psicologia Organizacional e do Trabalho - UFSC. Docente e pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde - UNIPLAC. E-mail: lilia.kanan@gmail.com

SAÚDE DO TRABALHADOR



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



STRESS OCUPACIONAL EM PROFISSIONAIS DA SAÚDE: UM ESTUDO COM UMA AMOSTRA DE ENFERMEIROS DO HOSPITAL GERAL DE MARRERE, NAMPULA-MOÇAMBIQUE

(Pôster)

Mussa Abacar¹
Gildo Aliante²
Jojo Artur Diniz³

RESUMO

No contexto atual, as grandes e rápidas mudanças ocorridas no local de trabalho, que não são acompanhadas pela melhoria das condições de organização e realização do trabalho, colocam os trabalhadores em seres preocupados, desesperados, decepcionados, frustrados, erodindo a sua dignidade, levando-os a um estado de sintomas como o stress, ansiedade, depressão, burnout e outras doenças psicossomáticas. O stress ocupacional parece ser um problema global que afeta um em cada três trabalhadores em todo o mundo, sendo que o ritmo de mudanças que se operam nos locais de trabalho moderno pode propiciar um provável agravamento da doença, caso não sejam realizados esforços visando a prevenção (Murphy, 2008). Estudos têm demonstrado que os profissionais de saúde (enfermeiros, médicos) são mais vulneráveis a doença (Stacciarini & Tróccoli, 2001; Sousa & Araújo, 2015) devido à natureza do trabalho que executam, pois exige um contato interpessoal permanente. Pressupõe-se ainda que tais profissões estão até mais susceptíveis de desenvolvimento de um stress crônico pois, por um lado enfrentam enormes exigências psicológicas devido à complexidade do seu trabalho e, por outro se encontram submetidas a uma contínua exposição de fatores de risco de natureza diversa. É assim que o problema do stress ocupacional em profissionais da saúde, especialmente enfermeiros, tem suscitado vários debates e investigações na contemporaneidade, procurando verificar quais os potenciais efeitos negativos da doença na saúde e bem-estar. Este artigo tem por objetivo explorar os fatores associados ao trabalho de enfermagem que promovem o stress ocupacional em enfermeiros. Participaram do estudo 18 enfermeiros, sendo 9 do sexo masculino e igual número do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 27 e 58 anos. Destes, 4 são enfermeiros com nível básico de escolarização, 12 com nível médio e 2 possuem o grau superior. Os dados foram coletados através da técnica de entrevista semiestruturada e analisados com recurso a técnica de análise de conteúdo. Os resultados revelam que os enfermeiros estudados sentem-se stressados pelo trabalho que realizam, sendo as principais fontes de stress a sobrecarga horária, más condições de trabalho e o relacionamento interpessoal. Entre as consequências mais relatadas pelos participantes destacam-se a baixa qualidade do trabalho, má disposição, mau atendimento ao paciente, aumento de número de óbitos e absentismo. Em termos de estratégias de stress, os profissionais recorrem essencialmente as estratégias paliativas (conformar-se com a situação, consumo de álcool, conversa com familiares, amigos e colegas). A prevenção do stress dos enfermeiros estudados passa pela formação e educação contínua destes, melhoria das condições de trabalho, redução do rácio enfermeiro-paciente e boas relações de trabalho.

Palavras-chave: stress ocupacional, enfermeiro, riscos psicossociais.

REFERÊNCIAS

Murphy, L. R. (2008). *Mental Capital and Wellbeing: Making the most of ourselves in the 21st century*. The Government Office for Science.

Stacciarini, J. M. e Tróccoli, B. T. (2001). O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. *Rev. Latino-americano de Enfermagem*. Março; 9(2): 17-25.

Sousa, V. F. da S. e Araújo, T. C. C. F. de (2015). Estresse Ocupacional e Resiliência Entre Profissionais de Saúde. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 900-915. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-370300452014>.

¹ Doutor em Psicologia Cognitiva pela Universidade Federal de Pernambuco-Brasil; Mestre em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho pela Universidade do Porto-Portugal; Graduado em Psicologia e Pedagogia pela Universidade Pedagógica - Moçambique. Docente do Departamento de Ciências de Educação e Psicologia na Universidade Pedagógica - Delegação de Nampula-Moçambique. E-mail: abacarmussa@yahoo.com.br

² Mestrando em Psicologia Social e Institucional no Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia na Universidade Federal do Rio Grande do Sul-Brasil; Graduado em Planificação, Administração e Gestão da Educação pela Universidade Pedagógica de Moçambique. Bolsista do CNPq/PEC-PG. E-mail: aliantegildo@yahoo.com.br

³ Graduado em Psicologia das Organizações pela Universidade Pedagógica de Moçambique. Enfermeiro do Hospital Geral de Marrere-Nampula (Moçambique).



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



PRAZER E SOFRIMENTO NA PRÁTICA DOCENTE DE EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NO SISTEMA PRISIONAL

(Pôster)

Marcela Haupt Bessil¹

RESUMO

Esta pesquisa propôs discutir sobre o prazer/sofrimento dos docentes de Educação de Jovens e Adultos no Sistema Prisional em relação a sua prática laborativa, apresentando, como problema de pesquisa, a pergunta: quanto à complexidade das situações vividas pelos docentes de EJA no Sistema Prisional repercutem na sua saúde/sofrimento mental? Foram abordadas questões do trabalho, da prática docentes, das peculiaridades da prática docente no sistema prisional e da saúde desses profissionais. A análise dos dados se estabeleceu através dos conteúdos das falas trazidas nas entrevistas individuais, semi-estruturadas, ou seja, método qualitativo. Fundamenta-se teórica e metodologicamente na Psicodinâmica do Trabalho. Foi relevante abordar as questões subjetivas que envolvem a prática docente no Sistema Prisional pois existem muitas peculiaridades que envolvem essa prática de Educação de Jovens e Adultos nesse contexto. A escolha da psicodinâmica do trabalho para a realização dessa pesquisa se deve, por essa propor uma análise da condição humana com mais propriedade do que os demais instrumentos no que diz respeito a centralidade e do trabalho, e isso desde o nível mais trivial da clínica até o mais refinado da filosofia (DEJOURS, 2012). O trabalho dos agentes de segurança pública é minado duplamente pela falta de reconhecimento. Por um lado, a sociedade tem uma validação negativa e preconceituosa. Por outro, dentro das próprias instituições, sofrem com a desvalorização, ficando o reconhecimento ao sabor do chefe do momento – característica do serviço público (MINAYO, 2003). Na atividade docente em instituições prisionais podemos perceber que a limitação de recursos materiais para a realização das aulas é um dos motivos de sofrimento com relação a prática do trabalho. A necessidade de passar o planejamento das aulas pela segurança do estabelecimento prisional, para obter ou não a realização da atividade em sala de aula é um momento bastante antigênico para os docentes. Mas ao mesmo tempo permite que seja utilizada a inteligência criativa desse profissional que tem que ter sempre uma segunda opção de atividade para desenvolver com os alunos. O prazer no trabalho está na relação ao contato com o aluno em sala de aula, na valorização das atividades profissionais através do reconhecimento por parte dos alunos. Sendo assim, ao mesmo tempo em que o trabalho é frustrante com relação as limitações devidos a suas especificidades de ser em um espaço de confinamento, também é prazeroso pois, os profissionais da educação sentem sua atividade profissional valorizada.

Palavras-chave: Prazer e sofrimento no trabalho, Educação de Jovens e Adultos, Sistema Prisional, Psicodinâmica do Trabalho

REFERENCIAS

DEJOURS. **Trabalho vivo:** trabalho e emancipação. Brasília, Paralelo 15, 2012, 2 vols. 436 páginas.

MINAYO, Maria Cecília de Souza e SOUZA, Edinilsa Ramos de. (Orgs.). **Missão Investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial.** Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

¹ Mestre em Psicologia Social e Institucional, Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Sul. E-mail: celahb@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



NEXO CAUSAL: UMA ANÁLISE ENTRE TRANSTORNO MENTAL E TRABALHO

(Pôster)

Crislaine Bardini¹

RESUMO

O trabalho é vital para o ser humano, pode ser fonte de prazer, assim como de sofrimento. O mundo do trabalho, contudo, tem passado por constantes transformações e essas mudanças começam a deixar marcas diretamente na saúde do trabalhador. Sendo assim, é necessário analisar como tem sido realizado o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos mentais e o trabalho, ou seja, quando há relação entre o sofrimento psíquico e as atividades laborais do trabalhador. Sobretudo, como psicólogos, deve-se intervir de modo a promover a saúde mental e prevenir o surgimento de casos de adoecimento mental no trabalho. Faz-se oportuno, então, conhecer os procedimentos atuais adotados no estabelecimento de nexo causal entre os transtornos mentais e o trabalho. A presente pesquisa, por meio de revisão bibliográfica, tem como objetivo analisar a relação entre transtornos mentais e o trabalho, ou seja, o estabelecimento de nexo causal. O estudo foi realizado entre os meses de março e maio de 2017, posto que o interesse no tema manifestou-se a partir da prática da pesquisadora, como psicóloga organizacional e do trabalho que atua diretamente com a saúde do trabalhador, em uma Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, no Departamento de Gestão de Pessoas. Utilizou-se, para tanto, artigos científicos, teses, legislações, dissertações, manuais, livros, pesquisados em diferentes meios e diversas bases de dados, como Scielo, Lilacs, Biblioteca Virtual de Saúde (BVS) Psicologia Brasil, Biblioteca Universitária - UFSC, entre outros. As informações obtidas demonstram a complexidade no estabelecimento do nexo causal entre o adoecimento mental e o trabalho. Tem sido avaliado, por médicos e psicólogos, essencialmente de forma clínica-epidemiológica, ou seja, é observada a frequência de determinada doença em determinados grupos ocupacionais. O profissional psicólogo tem atuado em diversas áreas do campo da saúde do trabalhador, entre elas, o estabelecimento do nexo causal entre o trabalho e adoecimento mental. Seja ele profissional de uma organização, perito judicial, integrante do RENAST (Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador) ou profissional da atenção básica, enfim, há uma grande variedade de áreas em que o psicólogo pode atuar no que se refere às relações trabalho e trabalhador. O processo de adoecimento mental, envolvendo as atividades laborais, é específico e individual, engloba vários aspectos da história de vida e do trabalho do sujeito. Não existe, normalmente, uma única causa, ao contrário, há múltiplos determinantes. O nexo causal entre o trabalho e o sofrimento mental, dessa forma, não é simples e necessita de uma variedade de averiguações. Através das informações pesquisadas, verificou-se como é imprescindível realizar a anamnese ocupacional, investigar as condições e organização do trabalho, a natureza e conteúdo de suas tarefas, os relacionamentos fora e dentro do trabalho, as exigências físicas, mentais, afetivas, entre outros itens. Todos os envolvidos na história pessoal e profissional do trabalhador devem ser ouvidos. Constatou-se que os fatores para o adoecimento mental estão relacionados a fatores psicossociais, não necessariamente fatores ergonômicos, físicos, químicos, mecânicos, etc. E, por se tratarem de fatores subjetivos, o psicólogo tem papel preponderante no processo de avaliação de nexo causal. A avaliação psicológica, por exemplo, é uma das ferramentas utilizadas para a investigação diagnóstica, na identificação de possíveis alterações decorrentes do transtorno mental. É uma área em ascensão para o psicólogo e a formação para estes profissionais é elementar, pois há a necessidade de conhecimento de outras áreas, incluindo a segurança do trabalho. Ainda, o profissional deve ter um olhar mais ampliado acerca das relações entre o trabalho

e o trabalhador. O psicólogo que atua nas organizações deve se apropriar do campo da saúde do trabalhador, capacitar-se e compreender a importância das condições e organização do trabalho para o não adoecimento dos trabalhadores. O ser humano é complexo, sistêmico, sendo o trabalho parte constituinte do seu ser e da sua identidade. Portanto, conclui-se que o estabelecimento do nexos causal entre o adoecimento mental e o trabalho também não seria algo banal, de fácil determinação. Ademais, com a pesquisa compreendeu-se a dimensão e a relevância desta demanda ‘trabalho’ versus ‘sujeito’. Posto isto, há a necessidade de uma gama de informações e conhecimento para uma avaliação coerente. O psicólogo, por conseguinte, deve se qualificar para atender esta demanda crescente no campo da Psicologia.

Palavras-chave: Trabalho; Transtorno mental; Nexos causal.

REFERÊNCIAS

BAHIA, Secretaria da Saúde do Estado. Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde. Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador. Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador. **Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho**/organizado por Suerda Fortaleza de Souza/SESAB/SUVISA/DIVAST/CESAT - Salvador: DIVAST, 2014.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm>. Acesso em: 27 de abril 2017.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social.** Brasília: Mps/Dataprev, 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 20 de maio 2017.

BRITO, Carla de Oliveira. **Transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil no período de 2006 a 2012.** Dissertação (mestrado). Universidade Estadual de Feira de Santana, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, 2014.

CENTRO DE REFERÊNCIA TÉCNICA EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS (CREPOP). **Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para a atuação do(a) psicólogo(a).** Conselho Federal de Psicologia (CFP). Brasília, CFP, 2008.

CRUZ, Roberto Moraes. **Perícia psicológica no contexto do trabalho.** 1 ed. São Paulo: Vetor, 2017.

FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GLINA, Débora Miriam Raab, ROCHA, Lys Esther. **Saúde Mental no trabalho: da teoria à prática.** São Paulo: Roca, 2014.

JACQUES, Maria da Graça. **O nexso causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia.** Psicologia & Sociedade, 112-119, 2007.

MAENO, Maria; PAPARELLI, Renata. O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. In: **Inovação para Desenvolvimento de Organizações Sustentáveis: Trabalho, Fatores Psicossociais e Ambiente Saudável.** SILVEIRA, Marco A.; SZNELWAR, Laerte I.; KIKUCHI, Letícia S.; MAENO, Maria (organizadores). Campinas: CTI (Centro de Tecnologia da Informação “Renato Archer”), 2013.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia.; PEREZ, Karine Vanessa. **Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora:** cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde - SUS. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa. **Atenção à saúde mental do trabalhador:** sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para serviços de saúde.** Brasília: Editora MS, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA, NR 9).** Brasília. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/06/ministerio-do-trabalho-esclarece-sobre-norma-regulamentadora>. Acesso em 22 de maio de 2017.

MÜLLER, F. G. **Perícia psicológica de transtornos mentais relacionados ao trabalho.** Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC, Florianópolis: 2014.

MOURA NETO, Francisco Drumond Marcondes de. Experiências de organização de referência para o diagnóstico e investigação da relação causal entre o trabalho e agravos à saúde mental. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa. **Atenção à saúde mental do trabalhador:** sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT – EUROPEAN FRAMEWORK - PRIMA-EF: **Orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais: um recurso para empregadores e representantes dos trabalhadores.** Tradução do Serviço Social da Indústria Departamento Nacional. – Brasília: SESI, 63 p., 2011.

SÃO PAULO, Secretaria de Estado da Saúde. Coordenadoria de Controle de Doenças. Centro de Vigilância Sanitária. **Orientações Técnicas para a notificação no SINAM dos transtornos mentais relacionados ao trabalho.** São Paulo: 2014.

WATANABE, Emília Bongiovanni. **Aspectos psicossociais de risco no trabalho e a saúde mental dos carteiros da cidade de São Paulo.** Dissertação (mestrado). Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro. Programa de pós-graduação Trabalho, Saúde e Ambiente, 2015.

¹ Crislaine Bardini, psicóloga da Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, do Departamento de Gestão de Pessoas de uma empresa pública do setor elétrico, com formação e especialização em Psicodrama, Psicologia Organizacional e do Trabalho, e avaliação psicológica. Contato: crisbardini@hotmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



“TU NÃO FAZES NADA ALÉM DE ARTE?” UMA ANÁLISE PSICODINÂMICA A RESPEITO DO TRABALHO ARTÍSTICO

(Comunicação Oral)

Monique Nascimento¹

Eloise Helena Livramento Dellagnelo²

RESUMO

A consolidação da noção de economia como sinônimo de mercado autorregulado fez com que lhe fossem subordinadas todas as formas de manifestação humana, inclusive aquelas relacionadas às artes. Assim, compreende-se que o setor cultural, e a atividade artística em particular, não permaneceram imunes à unidimensionalidade do mercado. No que concerne ao trabalho artístico, observa-se uma série de desafios associados à compreensão desta atividade enquanto trabalho. Nos debates atuais, o artista é comumente considerado como um possível trabalhador do futuro, um sujeito intrinsecamente motivado. Tal perspectiva de análise concebe a arte como inspiração pura e relaciona a atividade artística ao prazer, lazer, ócio, e dificilmente a um trabalho. Quando se trata de relações de emprego, o artista enfrenta a dispersão de equipes abertas, trabalhando mediante trabalhos temporários, ou práticas de subcontratação (MENGER, 2005). Desta feita, o trabalho artístico é caracterizado pelo retrato de um laboratório de flexibilidade, em uma economia de incertezas que propicia àqueles que neles estão inseridos lançarem-se na hiperflexibilidade contratual, sinônimo do trabalho em *freelance*, do emprego intermitente, tempo parcial e outras formas flexíveis de trabalho (MENGER, 2005; BENHAMOU, 2007; TRANSFORM, 2008). Diante de tais condições de trabalho, cabe refletir a respeito da relação existente entre a subjetividade dos artistas e seu trabalho. Ao considerar que nenhuma relação de trabalho permanece neutra em relação a subjetividade do trabalhador, o aporte teórico da psicodinâmica do trabalho pode oferecer relevantes contribuições para investigações concernentes a relação anteriormente descrita. Com o intuito de colaborar com o avanço dessa discussão, desenvolveu-se um estudo de caso coletivo, a partir de uma pesquisa empírica com quatro artistas, objetivando compreender e analisar as possíveis relações existentes entre o contexto de trabalho artístico na região da grande Florianópolis, a mercantilização da cultura e o agravamento do sofrimento destes trabalhadores. Participaram da pesquisa empírica, ocorrida entre os meses de setembro a dezembro de 2016, quatro artistas atuantes na região. Após a delimitação dos participantes, realizaram-se com cada sujeito, observações de suas rotinas de trabalho e três entrevistas semiestruturadas individuais em profundidade, com duração aproximada de uma hora cada uma. Os dados da pesquisa empírica foram submetidos à análise de conteúdo categorial temática, proposta por Bardin (2016), partindo de categorias de análise previamente definidas, a saber: vivências de sofrimento; estratégias defensivas; e patologias. Após serem submetidos à análise de conteúdo categorial temática, os dados foram analisados à luz do arcabouço teórico da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida pelo francês Christophe Dejours em 1980, e com literaturas concernentes à economia da cultura. Os resultados foram dispostos com base nas três categorias de análise, anteriormente mencionadas. Observou-se com esta investigação, que o processo de mercantilização da cultura parece influenciar na vivência de sofrimento dos artistas enquanto trabalhadores, dificultar a subversão do sofrimento em prazer e possibilitar a instalação de patologias. No que concerne às estratégias de defesas, foi possível notar o uso, em todos os casos, de pelo menos duas estratégias de defesas individuais. Além destas, observou-se: o humor; a somatização; e a hiperatividade ou trabalho compulsivo (DEJOURS, 2004; MARZANO, 2004). Foi possível ainda, a percepção de patologias da

sobrecarga, tais como: lesões musculares e tendinite. Salienta-se que a presença da somatização e hiperatividade ou trabalho compulsivo, foi relacionada aos artistas com maior tempo de serviço na esfera artística, e que apresentavam casos em que o sofrimento patogênico prevalecia em detrimento ao criativo. Nestes, também se notou com maior frequência, a manifestação de sintomas e de patologias. Apesar das situações descritas, pode-se perceber que a atividade artística, de maneira geral, é estruturante aos sujeitos, e se constitui como uma importante via de satisfação, por meio da sublimação. No entanto, as relações estabelecidas entre os artistas e o mercado, tendem a dificultar a intensificação da sublimação, possibilitando a instalação do sofrimento, e podendo ser consideradas fontes de desestabilização psíquica e adoecimento.

Palavras-chave: Sofrimento no Trabalho; Estratégias Defensivas; Patologias; Trabalho Artístico.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BENHAMOU, F. **A economia da cultura**. São Paulo: Ateliê Editorial, 2007.

DEJOURS, J. C. Activisme professionnel: masochisme, compulsivité ou aliénation? *Travailler*, nº 11, p. 25-40, 2004a.

MARZANO, M. Travail et compulsif apagamento de la subjectivité: L'hyperactivité comme fuite. *Travailler*, Paris, v 1, n. 11, p. 7-24, 2004.

MENGER, P-M. **Retrato do artista enquanto trabalhador**: metamorfose do Capitalismo. Lisboa: Editora Roma, 2005.

TRANSFORM. **Producción cultural y prácticas instituyentes**: líneas de ruptura en la crítica institucional. Traficantes de Sueños: Madrid, 2008.

¹ Doutoranda em Administração do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: moniquenn@gmail.com

² Doutora em Engenharia de Produção e Professora do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: eloise.livramento@ufsc.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



A PSICOLOGIA INSERIDA NO CENTRO DE REFERÊNCIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR: RELATO DE EXPERIÊNCIA

(Pôster)

Alice dos Santos¹
Marli Elise Holetz²
Maiara Pereira Cunha³

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo relatar a experiência de uma Psicóloga que atua no Centro de Referência de Saúde do Trabalhador (CEREST) na cidade de Blumenau. O Programa de Saúde do Trabalhador surge em Blumenau em 1996, por influência do movimento sindical na cidade que era muito industrializada. Em 1997 é transformado em CEREST com abrangência municipal, e em 2003 adere a iniciativa do governo Federal, tornando-se macrorregional. Assim sendo, além da região de Blumenau, atende 52 municípios pertencentes ao Vale do Itajaí, ao Médio Vale e a Foz do Rio Itajaí Açu. No que se refere a função do CEREST, a Portaria Nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 preconiza o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, principalmente através da vigilância a fim de garantir a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade resultante dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos. A equipe é composta pelos seguintes servidores: Médicos (3), Enfermeiro (1), Psicólogo (1), Fisioterapeuta (1), Fonoaudiólogo (1), Assistente social (1), Técnicos de enfermagem (2), Técnicos de Vigilância Sanitária (3), Técnicos de Segurança no Trabalho (2), Agentes Administrativos (4) e a Gerência (1). Portanto, evidencia-se que o CEREST em questão possui uma profissional da Psicologia, sendo este um diferencial, uma vez que por lei, a equipe mínima deve ser composta por Médicos, Enfermeiros e Auxiliares de Enfermagem (CREPOP, 2008). Tendo em vista que o presente resumo se refere a um relato de experiência, no primeiro semestre de 2017 realizou-se uma entrevista com a Psicóloga do CEREST, graduada em Psicologia há 24 anos, sendo que há 12 anos atua no CEREST na macrorregião de Blumenau. Esta possui especialização em Psicologia da Saúde, em Gestão de Sistemas e Serviços de Saúde, Saúde do Trabalhador e Mestrado em Gestão de Políticas Públicas. Baseada nas experiências profissionais, a mesma enfatizou o atendimento integral disponibilizado ao trabalhador ou trabalhadora que recorre ao Centro de Referência. A profissional esclareceu que o papel do CEREST é fundamental, uma vez que considera a influência do trabalho na saúde e na doença das pessoas sob uma perspectiva que integra o aspecto biopsicossocial do sujeito. Além disso, abordou sobre o setor ao qual direciona suas ações, ou seja, o de vigilância em saúde, sendo que nesta atividade o trabalho é realizado dentro das empresas com o objetivo de conhecer os riscos à saúde aos quais os trabalhadores estão expostos. Observa-se o ser humano na relação com a sua atividade laboral, isto é, a forma que ocorre o processo produtivo considerando as condições da organização e da divisão do trabalho. Portanto, a Saúde do Trabalhador, insere-se como uma política pública em saúde que demanda articulações intersetoriais em um campo de saberes e práticas com claros compromissos teóricos, éticos e políticos (CREPOP, 2008). Dessa forma, concluiu-se que o CEREST de Blumenau desenvolve ações diante das questões do processo saúde-doença e sua relação com o trabalho ao buscar atender o trabalhador que faz uso do serviço por meio da atenção ampliada e multiprofissional.

Palavras-chave: Psicologia; Saúde do Trabalhador; Vigilância.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n 1823, de 23 de agosto de 2012 - **Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html> Acesso em 12 jun. 2017.

CENTRO DE REFERÊNCIA TÉCNICA EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS (CEREST). **Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública**: referências para atuação do(a) psicólogo(a). Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2008. 75 p. Disponível em: <<http://crepop.pol.org.br>>. Acesso em 12 jun. 2017.

¹ Graduanda em Psicologia – Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI) Campus Itajaí / SC. E-mail: dossantos.alice26@gmail.com

² Msc em Gestão de Políticas Públicas, 2007 – Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI) Campus Itajaí / SC. Técnica do CEREST da Macrorregião do Vale do Itajaí – Blumenau. E-mail: marliholetz@yahoo.com.br

³ Professora da Universidade do Vale do Itajaí e doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: maiara_pereira@yahoo.com.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



RISCOS PSICOSSOCIAIS E DEPRESSÃO: UM ESTUDO COM COSTUREIRAS ADOECIDAS PSIQUICAMENTE

(Comunicação Oral)

Carolina Konzgen Huck¹
Suzana da Rosa Tolfo²

RESUMO

O trabalho nos tempos atuais está predominantemente associado a designativos positivos, não raro ouve-se frases como estas: “o trabalho dignifica o homem”, “deus ajuda quem cedo madruga”, etc. Apesar desta conotação, o trabalho também pode ser fonte de sofrimento para os sujeitos, em suas diferentes categorias profissionais, fator que está diretamente ligado aos riscos psicossociais contidos em uma organização. O costurar, enquanto profissão, está inserido no atual contexto do mundo do trabalho e portanto exposto a riscos psicossociais específicos deste fazer. Para pensar acerca deste fenômeno, este estudo utilizou-se da perspectiva teórica da psicodinâmica do trabalho, na qual, os riscos psicossociais são entendidos como decorrentes dos efeitos negativos da organização do trabalho sobre os sujeitos trabalhadores. Uma organização com altos índices de riscos psicossociais faz com que seus trabalhadores desenvolvam sofrimento patológico e danos físicos, psicológicos e sociais, e que provocam por fim o adoecimento do trabalhador e, conseqüentemente, comprometem a qualidade do trabalho (Facas, 2013). Assim, este artigo tem por objetivo compreender como são percebidos os riscos psicossociais associados ao trabalho de costureiras diagnosticadas com transtorno depressivo em um pequeno município situado na região do Vale do Itajaí/Santa Catarina. Quanto ao método, a pesquisa configura-se de abordagem qualitativa, utilizando-se de análise documental (prontuários e laudos médicos) e entrevista semiestruturada. Participaram da pesquisa onze costureiras com vínculo formal de trabalho. O interesse deste estudo surge pela pertinência da temática nesta região, por ter uma economia fortemente têxtil, sendo a mão de obra quase que exclusivamente feminina, e pelo significativo número de costureiras diagnosticadas com depressão (Guiraldelli, 2010). A pesquisa se debruçou também, através da revisão da literatura, sobre a temática “trabalho e saúde mental” na contemporaneidade, assim como, aspectos sociais, culturais e econômicos da região. Constatou-se que as costureiras percebem a atividade da costura não como um trabalho ou uma profissão, mas como um atributo da qualidade feminina associado à função de mãe e esposa, vinculado ao espaço do lar, ou seja, uma aptidão e “vocação” da mulher. Assim, são considerados riscos psicossociais presentes na organização do trabalhos destas costureiras os seguintes fatores como: não ir ao banheiro ou fazer lanche para poder cumprir a meta de produção; dores crônicas ocasionadas pelos movimentos repetitivos do trabalho; ter de conciliar a rotina de casa (mãe, esposa, dona de casa) com o trabalho nas fábricas; assédio moral na organização, diminuição da rede de solidariedade entre as pares em função do trabalho em célula em oposição ao trabalho individual, assim como o incentivo a fiscalização umas das outras; não haver outras opções de trabalho em função da escolaridade baixa destas mulheres; ausência de reconhecimento do sofrimento destas costureiras por parte da organização; insegurança e medo do desemprego; obrigatoriedade de sustento da casa; vulnerabilidades psicossociais e econômicas, dentre outras, são consideradas riscos psicossociais, tanto presentes na própria dinâmica da organização do trabalho, mas também se misturam as vulnerabilidades contidas na vida pessoal e social destas mulheres. O sentimento de “ter que dar conta” é presente em praticamente todos os discursos das entrevistadas. Muitas destas mulheres não conseguem subverter o sofrimento, decorrente do trabalho, em prazer, seja pela escassez de recursos

ofertados pela própria organização do trabalho, aliados também aos recursos psíquicos insuficientes destas mulheres, que faz com que não consigam agir diante do sofrimento através de uma mobilização subjetiva. Desta maneira, como causa última culmina na manifestação do adoecimento, que também acaba sendo a possibilidade de dar uma “pausa” neste sistema muitas vezes doentio.

Palavras-chave: Costureiras; Riscos Psicossociais; Trabalho; Depressão; Saúde Mental.

REFERÊNCIAS

Facas, E. (2013). *Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de Doutorado da Universidade de Brasília – UNB, Orientado pela Prof^a Dr^a Ana Magnólia Mendes.

Guiraldelli, R. (2010). *Mulheres que tecem a vida : trabalho e gênero em tempos precarizados*. Tese de Doutorado, Universidade estadual Paulista - UNESP.

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC, Florianópolis, Brasil. E-mail: carolinahuck@hotmail.com

² Doutora, Professora Associada do Departamento de Psicologia da UFSC, Florianópolis, Brasil. E-mail: srtolfo14@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



REDE VIDA VIVA: ESTRATÉGIAS SINDICAIS PARA PREVENÇÃO DOS PROBLEMAS RELACIONADOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

(Comunicação Oral)

Vivian Celestino¹
Júlia Latrônico²
Mário Maia³
Débora Mafra⁴

RESUMO

Desde a antiguidade que a palavra trabalho carrega o peso de sofrimento, tortura. Dos escravos e pobres do *tripalium* até as atividades físicas e mentais realizadas pelos trabalhadores atuais, o sentido da palavra se relaciona com ações exaustivas, difíceis de serem executadas. Nos últimos trinta anos, de acordo com Lira (2016), o mundo do trabalho *fordista* e *taylorista* passou por fortes mudanças nos processos e nas relações com os trabalhadores. Apontando a redução de custos, maior produtividade e diminuição de mão de obra essa nova “mentalidade produtiva” foi alterando a relação capital-trabalho e na medida em que os novos processos foram sendo implementados os trabalhadores foram sentindo os impactos no corpo e na mente, cujo resultado tem sido o aumento do nível de adoecimento. Como consequência direta dessa ação se destruíram os laços de solidariedade e os trabalhadores já não se reconhecem enquanto classe (PARKER & SLAUGHTER, 1988). Atualmente os gestores além de utilizar ameaças para alcançar objetivos, também se valem da subjetividade dos agora colaboradores, oferecendo brindes, prêmios e festas... Essas novas investidas, carregadas de apelo emocional, são estratégias para seduzir o trabalhador, seja para acirrar a competição com seus pares ou apelar para a multifuncionalidade. Merlo & Lapis (2007) apontam que desde a revolução industrial existem registros de trabalhadores que adoecem ou morrem no trabalho, porém, uma forte correlação tem sido verificada entre esse número e as mudanças provocadas pela reestruturação industrial implementada a partir de 1990. Também se verifica o crescimento das taxas de doenças físicas, como LER e DORT e de doenças psíquicas como depressão, sendo que, no geral as empresas fortalecem a ideia de que a doença é uma questão individual e transferem a culpa ao próprio trabalhador que muitas vezes interioriza essa ideia (LIRA & OLIVEIRA, 2006). Com o aumento do quadro de doenças, inúmeros sindicatos brasileiros modificaram suas estruturas para proporcionar atenção médica e jurídica para orientar os trabalhadores na reparação dos danos causados à saúde, mas pouco se discutiu acerca da prevenção da mesma, pois a própria legislação brasileira, permissiva, legaliza os danos e riscos atrelados à saúde e à vida do trabalhador (insalubridade e periculosidade são exemplos), realizando pagamentos ao invés de investir em ações a favor da prevenção e/ou eliminação do risco. Estabelecer a relação entre enfermidade e trabalho é um dos principais desafios para pesquisadores, trabalhadores e sindicatos. No âmbito sindical, com o objetivo de construir um programa que estimulasse ações aos trabalhadores em seus locais de trabalho, um grupo de sindicatos brasileiros se reuniu em 2001 para refletir sobre o tema saúde, os impactos que a nova organização do trabalho trás sobre os trabalhadores e que tipo de ações poderiam ser desenvolvidas para envolvê-los como sujeitos na construção de um processo real de mudança (LIRA, 2016). Diante do cenário problemático do adoecimento no trabalho foram elaborados coletivamente de forma multidisciplinar recursos formativos para auxiliar em cada uma das questões apontadas. Grupos de trabalho foram criados com representação de trabalhadores/dirigentes sindicais de três diferentes setores: rural, industrial e serviços públicos, bem como educadores populares, psicólogos, profissionais da segurança do

trabalho e de comunicação. Depois de um longo processo de reflexão e debates coletivos foram produzidos e socializadas metodologias que se adequaram aos objetivos do programa que passou a denominar-se VidaViva. O programa segue princípios como a promoção acerca da vida, saúde e trabalho e permite a identificação de elementos de cooptação, utilizados pelas empresas como recursos, para envolver os empregados em sistemas perversos de competitividade. O programa constrói um novo enfoque sobre o tripé vida, saúde e trabalho e provoca a reflexão dos trabalhadores sobre as consequências do trabalho. O VidaViva utiliza algumas ferramentas de ação, como o Recurso Audiovisual Interativo (RAIO) – que estimula a reflexão e o pensamento crítico; o Mapping – que permite o levantamento de informações, problemas e possíveis ações e a Oficina de saúde – que promove um conhecimento amplo do âmbito da saúde e do papel do trabalhador com relação às intervenções no local de trabalho de forma a evitar acidentes e adoecimentos. Para chegar ao seu objetivo final, o VidaViva é desenvolvido em quatro etapas: promoção da discussão entre dirigentes sindicais; capacitação de monitores; interação da base trabalhadora e intervenção no local de trabalho.

Palavras-chave: Rede VidaViva; Programa VidaViva; Saúde; Trabalho; Vida;

REFERÊNCIAS

LIRA, M. La Red VidaViva: Estrategias sindicales para enfrentar nuevas formas de control en el lugar de trabajo. In: **La salud laboral en el siglo XX y El XXI: De La negación al derecho a La salud y La enfermedad**. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2016. p. 387 – 410.

LIRA, M.; OLIVEIRA, T. **Saúde: Em Busca do equilíbrio**. Espírito Santo: Plataforma intersindical Projeto VidaViva, 2006. 18 p.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia de trabalho. **Psicologia & Sociedade**. v. 19, n. 1. 2007. p. 61 – 68.

PARKER, M.; SLAUGHTER, J. **Choosing Sides: Unions and the Team Concept. A Labor Notes Book**. Boston: South End Press, 1988. 229 p.

¹ Doutora em Engenharia Civil, Engenheira da Eletrosul e Diretora de Formação do Sinergia. E-mail: viviancart@yahoo.com.br

² Pedagoga, Monitora da Rede Vida Viva, Funcionária do Sinergia. E-mail: saude@sinergia.org.br

³ Empregado da Celesc, Monitor da Rede Vida Viva, Diretor de Saúde do Sinergia. E-mail: marinho@sinergia.org.br

⁴ Empregada da Celesc, Monitora da Rede Vida Viva, Diretora do Sinergia. E-mail: debora@sinergia.org.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



SAÚDE É TUDO: PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS

(Relato de Intervenção)

Danielle Teixeira Tavares Monteiro¹

Marcus Vinícius Pereira²

Theophilo Moreira Pinto Neto³

RESUMO

A presente proposta relata a intervenção da Assembleia Legislativa de Minas Gerais na implantação de políticas vinculadas à saúde do trabalhador e promoção da qualidade de vida no trabalho. Até o ano de 2012, o campo de atuação da saúde focava-se no atendimento assistencial, sendo individualizado com práticas, eminentemente, curativas. A partir de 2013, a Diretoria de Recursos Humanos através da Gerência-Geral de Saúde e Assistência, compreendendo a relação entre trabalho e o processo saúde-doença, desenvolveu o Programa de Qualidade de Vida do Servidor da Assembleia Legislativa de Minas Gerais – Saúde é Tudo – que foi instituído pela Deliberação 2.572/2013. Tal programa, teve como base a promoção da saúde e a prevenção de doenças, entendendo a saúde como um processo multideterminado por fatores biopsicossociais. Como principal objetivo, o Programa buscou a identificação de fatores de riscos de adoecimento relacionados ao trabalho e a proposição de intervenção com vistas à redução do seu impacto sobre a saúde. Os princípios norteadores perpassaram pela universalidade e equidade; integralidade das ações; promoção do acesso à informação, sobretudo referente aos riscos à saúde; interdisciplinaridade; embasamento epidemiológico; formação e capacitação de profissionais e pesquisa-intervenção, de modo a abranger práticas que viabilizassem análises e decisões coletivas. Foi instituído, também, um Comitê de Saúde e Segurança no Trabalho, que passou a monitorar as ações de vigilância e promoção em saúde, propondo medidas de prevenção e de correção nos ambientes e processos de trabalho. Para sistematizar o Programa, ficou definido que anualmente seria lançada uma campanha que discutisse a saúde e, consequentemente, o adoecimento na organização. Além disso, foi criado um espaço virtual “*Espaço Saúde*” na intranet para disponibilizar materiais informativos relativos à saúde do servidor. Em julho de 2014 foi lançada a primeira campanha, “*Eu amo viver bem*”, objetivando fornecer aos servidores informações sobre os fatores de riscos cardiovasculares (diabetes, hipertensão arterial, obesidade, tabagismo, colesterol elevado e estresse). Esses fatores foram elencados mediante pesquisa realizada com os dados obtidos nos exames periódicos dos servidores, nos quais foram mapeados 991 exames realizados em 2013. Os dados apontaram que obesidade/sobrepeso estava presente em 32% dos casos e o estresse em 19,68%. Foram realizadas palestras, oficinas, visitas técnicas aos setores e acompanhamento individualizado com equipe interdisciplinar (psicologia, Serviço social, enfermagem, fisioterapia e medicina). Um resultado importante foi a criação do Núcleo Psicossocial na Gerência-Geral de Saúde e Assistência, no qual a psicologia e o serviço social são reconhecidos formalmente como disciplinas que atuam na saúde do trabalhador, assumindo uma coordenação de saúde. Em 2015 é lançada a Campanha “*Movimente-se*” que incentiva a prática de exercícios físicos como forma de minimizar o estresse. A equipe de saúde realizou visita técnica aos setores para avaliação ergonômica dos ambientes, inclusive dos riscos psicossociais no trabalho. Em 2016 o foco continuou na saúde física e mental, sendo desenvolvida a Campanha “*Equilíbrio é o ponto*”, que alertou para a importância da vida ativa, do combate ao estresse e da adequada utilização do mobiliário e dos equipamentos de trabalho. Com o slogan “*Assuma uma postura saudável*”, numa

dupla referência à postura corporal e à postura de vida, a campanha buscou prevenir e combater doenças que acometem, sobretudo, o sistema osteomuscular. Essa campanha contou com a participação ativa dos servidores através de depoimentos sobre práticas que estimulavam o controle das atividades mentais. Em 2017, as ações voltaram-se para a saúde bucal e o comparecimento aos exames periódicos, fundamental para o levantamento de dados em saúde e para o desenvolvimento do trabalho preventivo. Foram produzidas matérias para o Espaço Saúde sobre temas como tratamento ortodôntico, câncer de boca e riscos dos procedimentos estéticos. As mudanças que ocorreram desde 2013 mostram a importância do investimento em saúde e do desenvolvimento de políticas voltadas para o trabalhador, o que modifica, sobremaneira, a qualidade de vida no trabalho. A construção e sistematização de informações, com envolvimento dos trabalhadores e adoção de métodos participativos de intervenção tem permitido realizar uma análise da realidade organizacional, o que diminui a invisibilidade dos problemas relacionados à saúde no trabalho e possibilita maior discussão sobre o tema, inclusive impactado nos processos de gerenciamento e na forma como o trabalho se organiza.

Palavras-chave: Saúde; Trabalho; Serviço Público.

¹ Analista Legislativo da Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG), Assistente Social, Coordenadora do Núcleo Psicossocial da ALMG, mestre e doutoranda em Psicologia pela PUC Minas. E-mail: danielle.teixeira@almg.gov.br

² Médico do Trabalho, Gerente-Geral de Saúde e Assistência da ALMG. E-mail: marcus.vinicius@almg.gov.br

³ Administrador, Diretor de Recursos Humanos da ALMG. E-mail: theophil@almg.gov.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



INVENTÁRIO PSICOSSOCIAL: RELATO DE UMA EXPERIÊNCIA DE INTERVENÇÃO EM SAÚDE NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

(Relato de Intervenção)

Danielle Teixeira Tavares Monteiro¹

RESUMO

Buscaremos relatar uma experiência profissional, denominada Inventário Psicossocial, que foi desenvolvida pelos setores de Psicologia e Serviço Social da Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Essa prática surgiu da demanda de um grupo de servidores, de um mesmo setor, que buscou atendimento junto a saúde, na tentativa de minimizar os conflitos que vivenciavam em relação às condições e à organização do trabalho. Inicialmente essa demanda não era explícita, pois se manifestava em termos de mal-estar e de sofrimento. Na análise dessa demanda, a Psicologia e o Serviço Social desenvolveram um trabalho de intervenção interdisciplinar que consistiu no acompanhamento desse grupo na busca de sentido para suas práticas cotidianas, assim como para a compreensão de suas relações interpessoais. Esse processo teve como base a pesquisa-intervenção, objetivando a construção e a organização de espaços de participação e decisão coletivos. Por se referenciar nas teorias clínicas do trabalho, principalmente na Psicossociologia, a metodologia dessa intervenção não foi prescrita, sendo construída ao longo de seu próprio processo. Apesar disso, possuiu três eixos norteadores da ação: a identificação dos riscos psicossociais no trabalho, a escuta interdisciplinar qualificada e o fortalecimento do coletivo dos trabalhadores. Para avaliação dos riscos psicossociais foi utilizado o Modelo Tridimensional do Ambiente Psicossocial do Trabalho, proposto por Karasek e Theorell (1990), que avalia o controle que o trabalhador tem sobre seu trabalho, a demanda psicológica e o apoio social entre os pares e gestores. Para medir essas variáveis, se utilizou a versão resumida do Questionário do Conteúdo do Trabalho, composto por 17 questões e validado no Brasil por Tânia Araújo (ARAUJO; KARASEK, 2008). Por parte da Psicossociologia, existe uma forte crítica em relação aos modelos quantitativos de abordagem dos fenômenos psicossociais no trabalho, mas essa escolha objetivou responder a uma demanda organizacional, que ainda prioriza um modelo de intervenção positivista, baseado em evidências. Para minimizar o efeito positivista da aplicação do questionário, a constituição de um espaço de escuta interdisciplinar qualificado se fez necessário, o que deu voz aos trabalhadores. O processo de escuta refere-se ao atendimento individual e/ou coletivo, realizado por uma assistente social e uma psicóloga, com o objetivo de se construir um espaço de diálogo no qual se discuta e efetive um conhecimento sobre o cotidiano de trabalho. O fortalecimento do coletivo dos trabalhadores é a dimensão mais importante da intervenção, no qual o servidor é capaz, no coletivo, de significar e ressignificar seu trabalho, dando sentido àquilo que faz, o que ocorre no decorrer do processo. Participaram do Inventário 25 servidores, 16 responderam o questionário e 13 compareceram às entrevistas individuais. Foram realizados dois seminários com o grupo para discussão dos achados nas entrevistas e para construção coletiva dos encaminhamentos necessários. A análise dos questionários apontou que o maior risco à saúde se relacionava ao apoio social (43,75%), o que foi observado também nas entrevistas individuais. Problemas relativos à organização do trabalho e à forma de gerenciamento, agravavam o sofrimento relacionado ao trabalho. Aspectos como gestão baseada na “fofoca”, morosidade na condução das demandas e cultura da culpabilização com forte personalização dos problemas de trabalho culminavam com a quebra do vínculo de solidariedade entre os servidores e favorecia a utilização de estratégias individuais de defesa. No decorrer da intervenção, o fortalecimento do coletivo foi observado e os servidores se organizaram para discutir

a organização do trabalho no setor. Essas discussões geraram um relatório circunstanciado com os problemas que o setor apresentava, sendo apresentado à gerente e ao diretor da área. No momento, algumas ações propostas pelo grupo estão sendo implantadas. Com isso, os próprios trabalhadores estão renormalizando seu trabalho e, a partir desse envolvimento coletivo, o ambiente laboral e a organização das atividades estão se transformando. Observamos com isso que o processo de saúde no trabalho passa necessariamente pelo fortalecimento dos trabalhadores, na ressignificação do sofrimento e no fortalecimento da subjetividade, nos planos individual e coletivo. É necessário a instituição de espaços de discussão (e de resistência), nos quais a fala e a escuta servem como mediadores da realidade. Os trabalhadores da saúde, nesse caso, são apenas facilitadores do processo, que exige uma escuta qualificada, que agrega as dimensões clínica e social.

Palavras-chave: Intervenção Psicossocial; Saúde; Trabalho; Serviço Público.

REFERÊNCIAS

KARASEK, R, THEORELL, T. **Healthy Work:** Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. Basic Books, Inc., Publishers: New York; 1990.

ARAÚJO, T. M, KARASEK, R. **Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil.** Scandinavian Journal of Work Environment & Health, Suppl, 6: 52–9, 2008.

¹ Analista Legislativo da Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG), Assistente Social, Coordenadora do Núcleo Psicossocial da ALMG, mestre e doutoranda em Psicologia pela PUC-Minas. E-mail: danielle.teixeira@almg.gov.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



O DESEMPREGO E SUA RELAÇÃO COM A DEPRESSÃO E ANSIEDADE

(Pôster)

Janete Dayane dos Reis¹
Jaynara Rocha da Cruz²
Ruama Silva de Queiroz³

RESUMO

Nos últimos tempos, o desemprego tem se tornado uma questão muito discutida, devido ao grande número de desempregados e aos problemas decorrentes dessa situação. Não se trata de um problema recente, mas de uma situação construída socialmente e relacionada à história das sociedades e às mudanças no mundo do trabalho. Os sintomas que vem acompanhando o mercado de trabalho e os desempregados é a depressão e a ansiedade, que estão sendo consideradas como “doenças do século”, devido a grande incidência na população. Deve-se considerar também que atualmente no Brasil o índice de desemprego está muito alto, tendo apresentado a média mais alta em desemprego desde 2012 segundo dados do IBGE. Apesar de relevante, a relação entre desemprego e saúde mental tem sido ainda insuficientemente estudada. O objetivo geral deste trabalho é descrever o impacto da depressão e ansiedade em pessoas empregadas e desempregadas. O estudo piloto contou com a participação de 30 empregados e desempregados, de ambos os sexos, numa primeira fase. Na segunda etapa, para concretização da pesquisa, após análise dos dados do estudo piloto, o estudo teve a participação de 30 indivíduos, sendo apenas desempregados, de ambos os sexos e também selecionados a partir da amostra de conveniência. Para a realização da pesquisa foi utilizado questionário de dados sociodemográficos e a Escala Hospitalar de Ansiedade e Depressão (HADS) que possui 14 itens, dos quais sete são voltados para a avaliação da ansiedade (HADS-A) e sete para a depressão (HADS-D). Cada um dos seus itens pode ser pontuado de zero a três, compondo uma pontuação máxima de 21 pontos para cada escala. A avaliação da frequência da ansiedade e da depressão foi obtida a partir das respostas, sendo lançadas e analisadas a partir do programa estatística. Nossa pesquisa garante o anonimato e confiabilidade, portanto, os participantes não foram identificados em nenhum momento durante a aplicação dos questionários e escalas. Os participantes receberam explicações sobre o trabalho e foram convidados a participar e os que aceitaram, leram e assinaram o termo de esclarecimento livre e esclarecido. Ao receber o questionário, o participante respondia às perguntas e posteriormente o preenchia a escala sendo os instrumentos respondidos de forma pessoal e subjetiva. Os resultados explanados a partir da amostra de conveniência estudada em questão, indica que foi significativa e negativa a probabilidade de depressão e ansiedade em pessoas empregadas, o que indica que pessoas que trabalham teriam menos chances de desenvolver os respectivos sintomas. Em contrapartida, pode-se verificar que existe uma incidência maior de desempregados que são prováveis à depressão e ansiedade e, apesar de termos um número considerável de sujeitos com relação negativa prováveis à depressão, temos uma grande quantidade de pessoas que têm uma possível relação positiva com a ansiedade. Isso demonstra que existe uma quantidade significativa de pessoas desempregadas prováveis à depressão e ansiedade. Isso pode ocorrer devido ao fato de que a ausência de trabalho pode gerar uma vida sem significado e uma situação de vulnerabilidade social, a qual pode ocasionar uma desordem simbólica e psíquica no indivíduo.

Palavras-chave: Desemprego; Depressão, Ansiedade.

REFERÊNCIAS

- Campos, A. M., B., M. (2009). *Depressão e optimismo: uma visão do desemprego, sob o prisma da Psicologia da Saúde*. Universidade do Algarve, faculdade de ciências sociais e humanas. Instituto Politécnico de Beja.
- Barros, C.A., Oliveira, T. L. (2009). *Saúde mental de trabalhadores desempregados*, V. 9, nº 1.
- Pinheiro, L. R. S., Monteiro, J. K. (2007). Refletindo sobre desemprego e agravosa à saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 10 nº 2, p. 35-45.

¹ Graduanda do sétimo período de psicologia, Centro Universitário Unievangélica. E-mail: janetedayane@gmail.com

² Bacharel em direito, graduanda do sétimo período de psicologia, Centro Universitário Unievangélica e Universidade do Algarve. E-mail: jaynararocho@hotmail.com

³ Técnica em secretaria escolar pelo Instituto Federal de Goiás e graduanda do sétimo período de psicologia, Centro Universitário Unievangélica. E-mail: ruamaamapsicologia@yahoo.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E ASSÉDIO MORAL: ANÁLISE DOCUMENTAL DOS PRONTUÁRIOS DO CEREST/CG

(Comunicação Oral)

Alessandro Dutra Bezerra¹

Jackeline C. da Silva Clementino²

Liliane Lima de Souza³

Maria Elizangela Batista Andrade⁴

RESUMO

O debate acerca do assédio moral é de grande notoriedade, pois de acordo com a literatura, o assédio moral no ambiente de trabalho tem mostrado implicações significativas nos danos causados no ambiente do trabalho, atingindo os direitos difusos e coletivos do trabalhador, e atingindo seus direitos humanos fundamentais, além de ser fator de risco para a saúde física e mental dos trabalhadores em todo o mundo (FREIRE, 2008). De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) o assédio moral tem o potencial de contribuir para o surgimento de muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais, sendo a Depressão, Transtorno de Ansiedade Generalizada, Transtornos Adaptativos e Transtorno de Estresse Pós Traumático os mais frequentes (OMS, 2004). Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo apresentar o levantamento dos casos de transtornos mentais e comportamentais notificados pelo Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador - CEREST, no município de Campina Grande/PB, verificando aqueles que possivelmente tenham relação com o assédio moral sofrido no ambiente de trabalho. Para tal, foi realizado a análise dos prontuários e o levantamento dos casos de transtornos mentais e comportamentais notificados entre o período de junho de 2014 a junho de 2017. Foram analisados 816 prontuários, dentre os quais foram identificados 40 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho, com a prevalência de casos de Depressão e Síndrome do Pânico. A partir da análise, verificou-se a ausência de informações nos prontuários que permitissem uma melhor investigação dos casos, sobretudo de dados que permitissem averiguar as possíveis causas de adoecimento do indivíduo e os fatores do ambiente de trabalho e do meio organizacional que pudessem ter se configurado enquanto causalidade ou agravamento dos adoecimentos mentais e comportamentais notificados. Não foram identificados assim, quantos e quais transtornos tiveram influência ou foram decorrentes de situações de assédio moral no trabalho. Além disso, verificou-se que os procedimentos dirigidos aos casos de transtornos mentais contam sobremaneira com o apoio da área médica/enfermagem e assistência social, especialmente no âmbito da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT ou do Sistema de Informação de Agravos de Notificação - SINAN, e os encaminhamentos são comumente dirigidos para a Previdência Social. Tomando como referencial teórico a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours, buscou-se discutir a maneira como a organização pode interferir na subjetividade dos indivíduos ocasionando sofrimento, considerando principalmente o fator do assédio moral no ambiente de trabalho. Segundo o autor, enquanto as condições do trabalho afetam diretamente o corpo, a organização atua no nível do funcionamento psíquico, isto é, as relações intersubjetivas e sociais que caracterizam a organização têm efeitos diretos sobre a psicodinâmica do sujeito, podendo gerar sofrimentos psíquicos e, eventualmente, doenças mentais e físicas (DEJOURS, 2004). Tal como a literatura nos mostra, uma das grandes complexidades de atuação frente ao assédio moral é a dificuldade de levantar provas das ações, haja vista que estas se apresentam muitas vezes desprovidas de público ou materiais que registrem seu acontecimento. Dessa forma, a ausência de informações nos prontuários acerca dos possíveis fatores

advindos do trabalho que ocasionaram ou contribuíram para o adoecimento mental do sujeito, podem estar relacionadas à própria dificuldade do serviço em estabelecer um nexo causal entre os transtornos mentais e o fator desencadeante, como o assédio moral, por exemplo. Além disso, verificou-se nos prontuários a ausência do registro de atuação jurídica em conjunto com a assistência social e médica, apontando para a fragilidade de integração dos núcleos e/ou dificuldade no acompanhamento jurídico e de vigilância com relação às irregularidades das empresas que poderiam ter contribuído ao adoecimento. Assim sendo, apontamos a importância do trabalho interdisciplinar nos CERESTs para melhor assistência aos usuários, de modo que o as questões trazidas pelos trabalhadores possam ser vistas a partir de uma ótica ampliada que não considere seu conflito pela perspectiva individualista. Além disso, apontamos para a necessidade de um profissional de psicologia na equipe, que no momento não faz parte do quadro de funcionários da instituição estudada, cuja atuação poderia fazer o elo entre o setor de assistência e vigilância, atendendo os casos de adoecimentos mentais e verificando suas possíveis relações com a organização, sobretudo de assédio moral, possibilitando então a ponte com o setor jurídico e de encaminhamento para o Ministério Público se assim necessário.

Palavras-chave: Saúde Mental, Assédio Moral, Saúde do Trabalhador.

REFERÊNCIAS

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. Prod., São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, Dezembro, 2004.

FREIRE, P. A.. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Outubro, 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nr m=iso>. Acesso em: 31 agosto de 2017.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores (n. 4). Ginebra: OMS, 2004.

¹ Graduando de Psicologia (Universidade Federal de Campina Grande) E-mail: aledbezerra@gmail.com

² Graduanda de Psicologia (Universidade Federal de Campina Grande) E-mail: jackeline0812@yahoo.com.br

³ Graduanda de Psicologia (Universidade Federal de Campina Grande) E-mail: lilianelima97@hotmail.com

⁴ Graduanda de Psicologia (Universidade Federal de Campina Grande) E-mail: mba.elizangela@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UM FÓRUM DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E DE MEDICINA DO TRABALHO (SESMT) EM PORTO ALEGRE/RS

(Pôster)

Bianca de Souza¹
Karine Pupe Velchani²
Simone Lutz Lopes³
Sirlei Fajardo⁴

RESUMO

Este relato de experiência visa apresentar o trabalho realizado no Fórum e para isso identificamos a importância de conceituar o significado da palavra trabalho. Primeiramente, com o significado de produzir algo como configuração e expressão do indivíduo, de algo que é inerente a ele ressignificando a pessoa na sociedade e transformação da natureza. Em segundo lugar, o significado para o sistema capitalista trazendo o trabalho como o indivíduo alienado voltado para as necessidades do mercado. (ALBORNOZ, 2000). O Fórum SESMT se consiste em um espaço de reunião de profissionais que atuam nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho (SESMT) dos Hospitais Públicos e Privados de Porto Alegre, Clínicas, Policlínicas, algumas empresas de grande porte do município, além de servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Porto Alegre (SMS/POA) representados pelo Instituto Municipal da Estratégia da Família (IMESF), Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST/POA) e Equipe de Vigilância em Saúde Ambiental e do Trabalho (EVSAT/CGVS). A necessidade de sua constituição se deu a partir de uma demanda da EVSAT/CGVS de relacionar-se mais proximamente com os SESMTs do município, visando uma qualificação das notificações dos agravos em Saúde do Trabalhador nos Sistemas de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) – Nacional, e Sistemas de Informação em Saúde do Trabalhador (SIST) – Regional. Inicialmente foi realizada uma reunião para tratar do tema Acidentes com Material Biológico, a partir da qual verificou-se a necessidade de instituir este espaço de encontro de forma regular, para tratar dos demais agravos à saúde do trabalhador, dando maior relevância ao tema Transtorno Mental Relacionado ao Trabalho, incluindo o assédio moral. A proposta de criação de um fórum do Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho (SESMT) começou a germinar em 2013 durante o primeiro Workshop de Saúde do Trabalhador realizado pela Equipe de Vigilância em Saúde Ambiental e do Trabalho (EVSAT/CGVS). Durante o encontro iniciou a discussão sobre a possibilidade de criar um Fórum permanente – mensal de caráter itinerante para pensar/repensar criticamente a respeito da realidade institucional de cada membro constituinte no grande grupo. O Fórum é composto por 31 entidades, mantendo sua representatividade por até dois profissionais de cada instituição participante. Essas reuniões contam com participação mais efetiva de algumas instituições e outras mais eventualmente, devido as dificuldades produzidas por seus processos de trabalho e gerenciamento, o grupo componente deste espaço possui a característica da democratização nos seus processos decisórios, além de transformação do resultado de seu trabalho na produção de um Workshop anual também planejado e construído de forma coletiva. O Fórum tem por objetivos encontrar meios de trabalho construtivos onde os participantes sejam melhor preparados e motivados para os desafios e dificuldades dos tempos atuais de crise. Um ambiente que promova ações psicossociais e que possibilite o bom desempenho assim como o bem estar mental e físico dos trabalhadores, visando proporcionar a troca de experiências entre os

profissionais, discussões de casos e ajuda mútua na resolução de dificuldades e obstáculos encontrados nas práticas do dia a dia destes profissionais. A partir de 2013 todos os anos, uma vez a cada mês reunimo-nos no Fórum a fim de acolher a demanda do mês anterior em prol da melhor maneira de dar continuidade à realidade vivida pelos profissionais em seus ambientes de trabalho. O que motiva o grupo é a incessante busca do desenvolvimento de ações que deem continuidade às práticas humanizadoras, libertadoras dos profissionais que trabalham na assistência ao cuidador. A partir do Fórum é possível, por meio do diálogo, aventurar-se a pensar novas temáticas impulsionadas pelas exigências de nosso tempo, para isso os integrantes trazem suas vivências tanto positivas quanto negativas que ocorrem no cotidiano, pois além de trabalhar as demandas ocorridas a partir de nosso contexto macro político o Fórum SESMT funciona como uma estratégia de prevenção e promoção de saúde.

Palavras-chave: Trabalho. Fórum. Saúde Mental. Assédio.

REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzana. O que é trabalho. São Paulo: Brasiliense, 2000. - (Coleção primeiros passos; 171) 4ª reimpressão da 6ª edição de 1986.

¹ Assistente Social especialista em Saúde Mental, Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul. E-mail: bianca.souzabeck@gmail.com

² Enfermeira especialista em Enfermagem do Trabalho, Hospital da Brigada Militar de Porto Alegre. E-mail: kakapupe@gmail.com

³ Enfermeira especialista em Saúde e Trabalho, Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador de Porto Alegre. E-mail: simonell@sms.prefpoa.com.br

⁴ Enfermeira, Coordenadoria Geral de Vigilância em Saúde de Porto Alegre. E-mail: sirleif@sms.prefpoa.com.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



A APLICAÇÃO DO MODELO DE GESTÃO EMPRESARIAL NO SERVIÇO PÚBLICO E ALGUNS IMPACTOS NA SAÚDE DO SERVIDOR

(Comunicação Oral)

Arthur Lobato¹

RESUMO

Introdução: Nos últimos anos uma série de transtornos emocionais e mentais de servidores atendidos pela comissão de combate ao assédio moral dos sindicatos da Justiça do Estado de Minas Gerais — SINJUS-MG, SERJUSMIG, SITRAEMG — demonstraram ser reflexos dos impactos de um modelo de gestão “empresarial” com obsessão por metas e produtividade. Ao propormos uma análise da organização do judiciário como um todo, queremos alertar à instituição sobre os efeitos da mudança na organização do trabalho no serviço público com a atual política envolvendo metas, produtividade, uso da tecnologia e aceleração do trabalho, esquecendo-se que o serviço público não produz uma mercadoria, mas é uma prestação de serviços à sociedade. Assim como a mudança de processo físico para o eletrônico é irreversível, o direito à estabilidade e a uma jornada que garanta a saúde mental e emocional ao trabalhador também devem ser garantidos. Os servidores do judiciário e a magistratura devem conseguir a celeridade do andamento dos processos, mas da forma como se esta efetuando esta mudança de paradigma, o que temos é o adoecer dos trabalhadores e com isso a queda da produtividade e não a celeridade que se necessita para o bom atendimento à população. **Política de Saúde do CNJ:** O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) elaborou uma política para enfrentar esta questão da Saúde do Servidor, o primeiro passo para que os Comitês Locais e Comitês Nacionais estabeleçam políticas em prol da saúde do servidor, elaborem pesquisas e ações que tenham a contribuição do saber dos servidores e magistrados, já que são eles que executam o serviço. Assim, pode se romper a rigidez da organização do trabalho, e, que as soluções e propostas sejam apresentadas e viabilizadas, visando a saúde dos trabalhadores do judiciário. **Análise de Ação Sindical:** Em 2016 foi publicada uma análise da dinâmica de 53 casos com indícios de assédio moral atendidos no período de 2007 a 2014 no Plantão de Atendimento às Vítimas de Assédio Moral de Minas Gerais. Para este trabalho foi criado um formulário através de ferramenta de Análise de Dados, utilizada pela jornalista Taís Ferreira com o programa integrado de banco de dados, Epi Info — Software elaborado pelo CDC (Centers for Disease Control and Prevention/ Centro para Controle e Prevenção de Doenças) em colaboração com a OMS (Organização Mundial da Saúde) para coletar e analisar dados na área da saúde e Epidemiologia. A ferramenta de Análise de Dados fornece maneiras de transformar os dados, projetar, gerar tabelas, relatórios e fazer avaliações estatísticas. Foram analisados nestes 7 anos a incidência, frequência, gênero, cargo, tendências e porcentagem de atitudes que provocam deterioração das condições de trabalho, piorando as relações interpessoais e causando impacto na saúde dos trabalhadores da Justiça de Minas Gerais. A maior queixa, 91,23%, foi o autoritarismo no ambiente do trabalho, o qual afeta a dignidade e auto estima da vítima desta relação assimétrica de poder, que gera a impotência de reagir, mágoa, frustração e uma série de sintomas de fundo emocional. O servidor não participa das decisões que envolvem o processo de trabalho. A verticalidade da gestão impede que os servidores elaborem uma dinâmica de trabalho adequando às funções, às necessidades do grupo inviabilizando a autogestão que melhoraria a produtividade. **Algumas hipóteses da relação do assédio moral com o modelo de gestão:** • Pressão para produzir, na base das ameaças; • Relações interpessoais cada vez mais tensas; • Competitividade; • Individualismo; • Falta de solidariedade com o adoecido; • Assédio através de insultos, violência moral, pressão, humilhação,

fofocas, ironia, exclusão do adoecido; • Exigência de cumprimento de metas impossíveis. Diferente de uma mercadoria, produzida em série, cada processo judicial possui uma singularidade. Por outro lado, cada ser humano é único. Somente máquinas mantêm o mesmo ritmo. Entretanto, quem não produz no ritmo exigido pelo atual modelo de gestão é punido, perseguido, assediado, excluído, discriminado, fatores que influenciam na saúde do trabalhador. As exigências cada vez maiores, o aumento do número de processos, o número reduzido de servidores, o corte de gastos, a redução do quadro de funcionários por causa de servidores adoecidos, por licença ou em processo de aposentadoria são fatores que refletem o adoecer no serviço público.

Palavras-chave: Saúde, Servidor, Assédio, Trabalho, Gestão.

Bibliografia

ALVES, Giovanni, 1961. **Trabalho e Subjetividade: espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BARRETO, Margarida/ Berenchetein Netto, Nilson/ Pereira Batista, Lourival/ **Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho**. São Paulo: Matsunaga, 2011.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Christophe Dejours, Elisabeth Abdoucheli, Christian Jayet, coordenação Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 2010.

EMMENDOERFER, Magnus Luiz, Suzana da Rosa Tolfo, Thiago Soares Nunes.(organização) **Assédio Moral em organizações públicas e a (re) ação dos sindicatos**. Curitiba: CRV, 2015.

FAORO, Raimundo, 1925, **Os donos do poder: Formação do Patronato Político Brasileiro**. 2. ed. rev. e aumentada. Porto Alegre, Globo; São Paulo, Ed. da Universidade de São Paulo, 1975.

FREUD, Sigmund, **Luto e melancolia**. Rio de Janeiro: Imago Editora, 1969.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1986.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: Nascimento da prisão**. ed. Petrópolis, RJ, 2014.

FREITAS, Maria Ester/HELOANI, José Roberto/ Barreto, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MAGALHÃES Filho, Arthur Lobato. **A Trabalhadora Psicóloga**. (2016). In Conselho Regional de Psicologia de São Paulo – 6a Região. Psicologia e Políticas Públicas: Seminários Gestão 2013-2016. Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. São Paulo: CRP SP, 2016.

REICH, Wilhelm. **Psicologia de Massas do Fascismo**. São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora, 1988.

RIBEIRO, Herval Pina, **O Juiz sem a Toga: um estudo da percepção dos juízes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário**, Florianópolis: Lagoa Editora, 2005.

Cartilha “Combate ao Assédio Moral na Administração Pública”. Sinjus-MG, Serjusmig.

¹ Psicólogo, consultor na área de saúde e combate ao Assédio Moral no Trabalho nos sindicatos de trabalhadores da justiça de Minas Gerais, SINJUS-MG, SERJUSMIG, SITRAEMG. E-mail: lobatosaude@yahoo.com.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



A TERCEIRIZAÇÃO NA UFF: ANÁLISE DO TRABALHO PRECARIZADO

(Comunicação Oral)

Ana Carolina Reis¹
Catharina Marinho Meirelles²

RESUMO

O fim do tratado de Bretton Woods (1971) e a crise do Petróleo (1973-74), dentre diversos outros estímulos relacionados à complexidade do mundo do trabalho, desencadearam múltiplas modificações nas relações laborais. A substituição do paradigma do binômio fordismo-keynesianismo, caracterizado pelo modo de gestão linear, cede espaço ao cenário dinâmico, flexível e competitivo proposto pelo toyotismo. A reestruturação produtiva e o desemprego estrutural passam a atuar na interiorização de sentimentos e práticas de submissão em relação a estruturas de poder que acabam por abalar as relações de trabalho, tornando cada vez mais difícil o estabelecimento do coletivo em torno de lutas e reivindicações. Nesse cenário, destaca-se a construção de corpos individualizados, desamparados e mascarados de gestores de si dentro de determinada inércia da transfiguração do Estado de bem estar social, sendo este último admitido na função de regulador da economia nos moldes do discurso neoliberal. A era da flexibilização do trabalho traz consigo numerosas formas de contratos que tonificam a fragilidade da classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 2005), acentuando-se no discurso da eficácia, além de, propor aumentos de mercadorização do trabalho na forma de diminuição de direitos trabalhistas. No âmbito nacional, tais práticas neoliberais começam a ser instauradas a partir do governo Collor (1990) e se cristalizam no governo FHC (1994) na forma de um processo político-jurídico que visa a precarização do trabalho na forma de legitimações de trabalhos precarizados. Diante da variedade de contratos de atividade laboral que atuam na lógica de flexibilização e precarização do trabalho, a terceirização tem se mostrado fortemente presente nas relações trabalhistas no setor público e privado. A terceirização atua como facilitadora na estrutura de dominação do capital, visto que, ela é pautada pelos aspectos relacionados à desresponsabilização por parte da tomadora de serviços em relação ao trabalhador, a redução de custos a favor da racionalidade do capital e enfraquecimento de reivindicações coletivas a partir da falta de representatividade e pulverização dos sindicatos (DRUCK, 2012). Reconhecendo a complexidade da atual conjuntura e repercussões psicossociais oriundas da precarização de trabalho advinda da terceirização, a pesquisa tem como propósito evidenciar os principais elementos da pesquisa, ora em andamento, que tem por objetivo central analisar o processo de terceirização dos cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) na Universidade Federal Fluminense (UFF). A metodologia utilizada na pesquisa foi estabelecida a partir de levantamento bibliográfico e documental do processo de terceirização da UFF, estabelecendo descrições minuciosas de sua origem e evolução a partir dos relatórios de gestão disponibilizados pela universidade. Dentre os dados levantados destaca-se o discurso privatista nas adaptações da UFF frente ao déficit orçamentário e ambições de ampliação da Universidade; a diminuição do número de técnico-administrativos em relação aos trabalhadores terceirizados, ocasionado pela dificuldade de concursos públicos; a influência do PCCTAE (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação) no aumento do serviço terceirizado na instituição, justificado pelo conjunto de cargos em extinção; a posição da Universidade ao intensificar o trabalho terceirizado em decorrência do REUNI; o aumento de despesas com terceirização e o aumento gritante do trabalho terceirizado ao longo dos anos, registrando-se entre 2012 e 2017 um aumento de 92% na contratação deste tipo de trabalho. O trabalho apresenta discussões que buscam

indagar do papel da universidade e seu compromisso social a fim de estabelecer transformações frente às condições de trabalho as quais os terceirizados se encontram: sem garantia de salários e fragilizados em decorrência do assédio moral. Além de, instituir elementos para o aprofundamento teórico/crítico sobre as condições do trabalho terceirizado e relaciona-las com as recentes reformas (Lei 13.429/ 2017 da terceirização irrestrita e Reforma Trabalhista) e seus respectivos impactos no mundo do trabalho, instituindo a necessidade de políticas públicas voltadas para a saúde no trabalho e na valorização do coletivo no ambiente organizacional.

Palavras-chave: Trabalho; Terceirização; Universidade; Precarização.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In Druck G, Franco T, organizadoras. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo; 2007.

DRUCK, G. A metamorfose da precarização social do trabalho no Brasil. In **Margem Esquerda**, v. 18. São Paulo, Boitempo: 2012.

1 Discente do Curso de Psicologia na UFF e membro da Rede Universitas/Br. E-mail: ana_reis@id.uff.br

2 Docente do Curso de Psicologia na UFF e membro da Rede Universitas/Br; coordenadora do grupo de pesquisa “Trabalho Terceirizado na Universidade: O Caso da UFF.”. E-mail: catme@uol.com.br



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO: IMPACTOS SOBRE O TRABALHO E PRAZER

(Comunicação Oral)

Deise Mancebo¹

Ana Camilla de Oliveira Baldanzi²

Danielle Postorivo³

João Pedro Passos de Queiroz⁴

RESUMO

A comunicação apresenta os resultados de pesquisa desenvolvida na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), que discute a terceirização, tomando como referência empírica a situação da própria universidade. Na Introdução, apresentam-se, em linhas gerais, os principais autores que dão fundamentação teórica ao texto (ANTUNES, 2015; DRUCK, 2015; MARCELINO; CAVALCANTE, 2012) e expõem-se os procedimentos metodológicos utilizados: (1) a consulta à legislação e normas sobre a terceirização na universidade e no país, que abrangeu todos os Atos Executivos de Administração (AEDAs), desde 1990 à presente data, que se referissem ao assunto, a legislação promulgada na ALERJ e demais documentos internos de interesse; (2) a análise dos contratos de trabalhos realizados na universidade e (3) a realização e análise de doze entrevistas semiestruturadas, abrangendo trabalhadores da ascensoria, limpeza e vigilância. Na primeira parte da exposição, apresenta-se a evolução histórica da documentação, que indicou a existência de muitas atividades terceirizadas na universidade, incluindo diversos serviços desenvolvidos no Hospital Universitário Pedro Ernesto (HUPE). Verificou-se que os 3 perfis selecionados para análise - ascensoria, limpeza e vigilância - já foram preenchidos, no passado, por trabalhadores concursados, muitos dos quais permanecem na instituição. Destaca-se que, pelo menos até o início dos anos 2000, as decisões referentes à carreira dos trabalhadores da universidade esgotavam-se no âmbito da própria instituição e que a partir dessa data os pormenores legais de carreira passam a ser decididos na Assembleia Legislativa (ALERJ), onde o governo do Estado tem forte influência, denotando perda evidente da autonomia da universidade. Por fim, não localizamos qualquer normativa, interna ou externa à UERJ, que tenha extinto os três perfis acompanhados mais de perto. Na segunda parte da exposição, faz-se uma análise dos contratos, mediante consulta ao site da Secretaria da Fazenda do Estado do Rio de Janeiro/SEFAZ (<http://www.transparencia.rj.gov.br>), cujos registros começam em 2002 e terminam em 2014, destacando a situação de duas firmas que, em passado recente, foram as responsáveis pelos contratos de limpeza, ascensoria e vigilância: a Construir Arquitetura e Serviços Ltda e a Dinâmica Segurança Patrimonial Ltda. Na última parte da exposição, são discutidos os principais impactos da terceirização para os trabalhadores da universidade: desemprego e rotatividade; informalidade e burlas à legislação social protetora do trabalho; inexistência ou pequena efetividade da justiça do trabalho; redução salarial; enfraquecimento da organização sindical; reforço das desigualdades “clássicas” dos setores subalternos da força de trabalho brasileira, valendo destaque para as mulheres, os negros e negras, e trabalhadores mais velhos. Paradoxalmente, e contrariando boa parte da literatura da área, não localizamos jornadas excessivas de trabalho, abalos físico e psicológico, assédio moral, insatisfação com o trabalho, bem como outros danos existenciais. (Financiamentos: FAPERJ/Programa Cientista do Nosso Estado, CNPq, UERJ).

Palavras-chave: Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Terceirização; Impactos sobre o trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, p. 6-12, 2015.

DRUCK, G. **A terceirização no setor público e a proposta de liberalização da terceirização pelo PL 4330**. 2015. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-setor-publico-e-a-proposta-de-liberalizacao-da-terceirizacao-pelo-pl-4330/>. Acesso em: 14 abr. 2017.

MANCEBO, D.; ABELHA, G.; DOS REIS, R. O mito do autofinanciamento da Universidade do Estado do Rio de Janeiro como estratégia para o aumento da expropriação do fundo público no Rio de Janeiro. In: MARCEL, P; PAVAN, I; SIQUEIRA, M. (Orgs.). **Hoje acordei pra luta! Intelectuais pela universidade pública**. 1. ed. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2017. p. 69-81.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, 2012.

¹ Doutora, professora titular da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: deise.mancebo@gmail.com

² Graduanda, aluna do curso de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: camillabaldanzi@gmail.com

³ Graduanda, aluna do curso de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: daniellep182@hotmail.com

⁴ Graduando, aluno do curso de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: joaopedropqueiroz@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



OS SENTIDOS DO TRABALHO DE CATADORES DE MATERIAL RECICLÁVEL EM SITUAÇÃO DE RUA

(Comunicação Oral)

Lucas Schweitzer¹
Suzana da Rosa Tolfo²

RESUMO

O reaproveitamento de materiais recicláveis despejados no lixo, que alimenta um crescente segmento da economia urbana e cumpre uma relevante função ambiental na ecologia das cidades, é desenvolvido pela população em situação de rua diante das novas configurações do trabalho nas ruas (BURSZTYN, 2000). A catação de materiais recicláveis vem sendo identificada em diversas cidades brasileiras e continua sendo uma das mais acessíveis formas de se “vencer” na rua (SCOREL, 2000; TOSTA, 2000). Esta pesquisa, de abordagem qualitativa, teve como objetivo compreender os sentidos do trabalho de catadores de material reciclável em situação da rua. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com quatro pessoas em situação de rua³ da Grande Florianópolis, que desenvolvem – ou desenvolveram – atividades de catador de material reciclável. Quanto aos resultados, dois dos entrevistados desenvolvem frequentemente essa atividade atualmente. Ambos destacam sofrer preconceitos no seu dia a dia por trabalhar com materiais recicláveis e, para isso, ter que mexer em lixeiras, como pode observado em seus discursos: “as pessoas têm muito preconceito” (P1); “tem muitas pessoas que até discriminam o cara” (P2). Para P1, seu incômodo com o preconceito é tamanho a ponto de preferir trabalhar em dias com menor circulação de pessoas: “o dia que eu mais gosto de catar, na verdade, é sábado e domingo, é porque daí tem menos gente” (P1). É possível afirmar que o trabalho como catador de papel é visto por algumas pessoas como uma atividade “suja” e degradante (BARBALHO, BARROS, 2010). P3 e P4 não tem desenvolvido essa atividade com frequência na atualidade. Destacam que tal ocupação “não seria uma vergonha”, mas não a veem como atividade de seu interesse e que ser catador seria melhor do que fazer coisas consideradas erradas, o que reforça o sentido de honestidade relacionado ao desenvolvimento desta ocupação. P3 afirma que, como catador, seus rendimentos são muitos menores do que em outras atividades que desenvolve, como a de flanelinha, por exemplo. P4 afirma: “Hoje em dia não consigo mais. [...] Tem amigos que ainda fazem, eles param, dou abraço neles” (P4) e complementa: “como é que tu abraças esses caras sujos”, o que revela um preconceito e discriminação presente quando se trabalha com aquilo que é jogado fora pela sociedade e que, por ser sujo, geraria asco em relação àqueles que trabalham com essa atividade (MEDEIROS, MACÊDO, 2006). P4 também destaca o papel social e ambiental do trabalho de catador, em que se estaria “limpando o mundo” por meio de um trabalho que favorece o processo de reciclagem. Por fim, cabe refletir que a vida por meio do lixo é o corolário de um processo econômico que valoriza a reciclagem de materiais recicláveis para negócios industriais rentáveis, ao mesmo tempo em que desvaloriza o trabalho das populações em situação de rua (ARAÚJO, 2000). Mesmo trabalhando, o desenvolvimento desta atividade não promove a superação de sua condição financeira e a garantia de direitos e de uma vida digna (BARBALHO, BARROS, 2010).

Palavras-chave: Sentidos do Trabalho; Catador de material reciclável; Informalidade.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. H. Migrações e vida nas ruas. In: BURSZTYN, M. **No meio da rua** – nômades, excluídos e viradores. Rio de Janeiro: Garamond, 2000.

BARBALHO, L. A.; BARROS, V. A. O lugar do trabalho na vida do egresso do sistema prisional: um estudo de caso. Gerais, **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Juiz de fora, v. 3, n. 2, p. 198-212, 2010.

BURSZTYN, M. **No meio da rua** – nômades, excluídos e viradores. Rio de Janeiro: Garamond, 2000.

ESCOREL, S. Vivendo de teimosos: moradores de rua da cidade do Rio de Janeiro. BURSZTYN, M. **No meio da rua** – nômades, excluídos e viradores. Rio de Janeiro: Garamond, 2000.

MEDEIROS, L. F. R.; MACEDO, K. B. Profissão: catador de material reciclável, entre o viver e o sobreviver. **Revista Brasileira Gestão & Desenvolvimento Regional**, v. 3, n. 2, p. 72-94, 2007.

TOSTA, T. L. D. Memória das ruas, memórias de exclusão. In: BURSZTYN, M. **No meio da rua** – nômades, excluídos e viradores. Rio de Janeiro: Garamond, 2000.

¹ Psicólogo, mestre e doutorando em Psicologia, membro do Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT). E-mail: lucass.schweitzer@gmail.com

² Psicóloga, mestre e doutora em Psicologia, professora da Universidade Federal de Santa Catarina, coordenadora do NEPPOT. E-mail: srtolfo14@gmail.com

³ Os nomes dos participantes foram substituídos, respectivamente, por “P1”, “P2”, “P3” e “P4”.



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



AS CONSEQUÊNCIAS DO DESEMPREGO PARA OS TRABALHADORES

(Pôster)

Lucas Schweitzer¹

RESUMO

O desemprego tem afetado um número expressivo e crescente de trabalhadores no Brasil. Segundo o IBGE (2017) a taxa de desocupação no 1º trimestre de 2017 foi de 13,7%. Observa-se um desemprego que não atinge somente as camadas mais pobres da sociedade, e também não se restringe a nenhuma faixa etária ou nível de escolarização. O número de desempregados com ensino superior no Brasil aumenta significativamente; entre jovens de 18 a 24 anos de idade, a taxa de desocupação chega a 28,8% da população (IBGE, 2017), o que demonstra que a preocupação com esse fenômeno deve ser ampliada para as diversas camadas da sociedade. O presente trabalho procura discutir as consequências do desemprego para os trabalhadores diante das transformações no mundo do trabalho na contemporaneidade. No atual contexto laboral, o vínculo formal de trabalho, na forma de emprego, vem dando lugar a outras formas de trabalho com contratos menos rígidos, como o trabalho informal, o terceirizado ou o temporário. Apesar disso, destaca-se que o emprego continua com um lugar social importante, sendo considerado o principal meio estável de garantia de necessidades básicas para a sobrevivência. A importância do trabalho torna-se paradoxal ao se considerar que a busca incessante pelo emprego e a permanente ameaça do desemprego são marcos estruturais e funcionais ao próprio modo de produção capitalista (Harvey, 2010). O emprego segue valorizado no cenário do trabalho no Brasil, com o pressuposto vigente de que o indivíduo foi reduzido ao seu papel laboral e é no ambiente de trabalho que ele vivenciaria a concretude de alguns valores coletivos, pois o estatuto profissional seria responsável por referenciar um sujeito social (Heloani, 2015). Nessa direção, o desemprego poderia significar uma perda identitária pessoal, social e profissional, com consequências no próprio sentido de existir para o ser humano. Esses elementos indicam a centralidade do trabalho na vida das pessoas, em que a não obtenção do emprego produz sujeitos excluídos das trocas sociais, com a possível morte social do sujeito, produzindo dúvidas sobre a forma de organização do tempo de vida e de lazer, das relações familiares, do pertencimento a determinada realidade, a satisfação com a vida, entre outros importantes elementos quando da ausência do emprego. Nesta condição, por vezes o indivíduo passa a não encontrar respostas às suas necessidades de sobrevivência, de valorização e de identificação a um grupo, e pode perder a noção de dignidade própria e de compreensão das regras que sustentam o social (Heloani, 2015). Outras consequências psicossociais estão relacionadas a perda do nível socioeconômico anterior, fome, desgaste nas relações familiares, humilhação, vergonha, culpa, inutilidade, revolta, desespero, uso de álcool e outras drogas (Araújo, Monteiro, Lima, Souza, 2006). Há também reflexos indiretos sobre os empregados em um contexto de instabilidade, gerando preocupações constantes com o risco de exclusão do mercado de trabalho (Coelho-Lima; Costa; Bendassolli, 2013). O desemprego reflete negativamente em os todos que fazem parte do mercado de trabalho, não somente os sujeitos desempregados, indicando a relevância da constante preocupação científica para este fenômeno.

Palavras-chave: Desemprego; Consequências Psicossociais; Trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. N. G., MONTEIRO, L. S. S., LIMA, S. T. N., SOUZA, D. F. X. “Trabalhadores em situação de desemprego: uma experiência de apoio psicológico”. **Mental**, v. 4, n. 7, p. 107-125, 2006.

COELHO-LIMA, F., COSTA, A. L. F., BENDASSOLLI, P. F. “A produção científica da Psicologia brasileira acerca do desemprego”. **Universitas Psychologica**, v. 12, n. 4, 1283-1299, 2013.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Layola, 2010.

HELOANI, José Roberto. “Novas Formas de trabalho na contemporaneidade”. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações** (Orgs). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS – IBGE. **Indicadores IBGE: pesquisa nacional por amostra de domicílio contínua**, Brasília, DF, 2017.

¹ Psicólogo, mestre e doutorando em Psicologia, membro do Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT). E-mail: lucass.schweitzer@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



RELAÇÕES PERIGOSAS: O SOFRIMENTO MORAL E A SÍNDROME DE BURNOUT EM TRABALHADORES DE SAÚDE

(Pôster)

Maria Esther Souza Baibich¹
Vanessa Maria Vieira²

RESUMO

A chamada ‘reestruturação produtiva’ no trabalho em saúde decorreu de modificações na produção de cuidado, refletindo na assistência individual e coletiva. A utilização de novas tecnologias provocou novos processos de subjetivação dos profissionais, determinando também, uma certa reestruturação produtiva que impactou no modo de se produzir esse cuidado. Porém, a existência de processos divergentes vivenciada habitualmente, pode prejudicar a atuação do profissional, tornando-a inexpressiva, automatizada e prescrita, acentuando assim a hegemonia do ‘trabalho morto’. Frente a esse cenário, onde cotidianamente o trabalhador vivencia problemas éticos oriundos das condições precárias de trabalho e dos modos de sua organização, pode surgir o sério problema que é o sofrimento moral no trabalho. Mediante a contemporaneidade do tema ainda pouco explorado no Brasil, nosso objetivo com este trabalho é fazer um alerta sobre como esse novo modelo pode afetar a vida e saúde do trabalhador em saúde. Para tal, realizamos uma revisão bibliográfica, onde encontramos que o sofrimento moral surge quando o trabalhador sabe o correto a ser feito, mas devido a barreiras institucionais ou conflitos interpessoais, é levado a realizar ações que julga moralmente incorretas. As principais causas são: a falta de condições adequadas de trabalho, de recursos materiais, de pessoal, de competência da equipe, a obstinação terapêutica, negligência e descaso, o desrespeito aos direitos e autonomia dos pacientes. Há uma violação da integridade moral, que ao romper-se, faz com que o profissional desenvolva sentimentos dolorosos de impotência, culpa, medo, ansiedade, frustração, raiva, mágoa e que podem levar ao adoecimento e até ao abandono da profissão. Observando-se as causas e efeitos dessa grave perturbação físico-psíquica-moral, podemos estabelecer claramente sua relação com a Síndrome de Burnout, transtorno que vem acometendo milhares de trabalhadores em saúde. Atividades ligadas ao cuidar estão largamente associadas à Síndrome de Burnout, um estado de esgotamento no qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não importam mais. Os contínuos desafios éticos que estão postos para a vida em sociedade evidenciam a necessidade histórica de normas morais que sirvam para orientar a conduta dos indivíduos. Assim, a impregnação do sentido ético no trabalho em saúde, representa a possibilidade para esse ser-humano-trabalhador se desenvolver dentro de um contexto favorável à sua realização e à construção de relacionamentos saudáveis. Políticas efetivas e ações de gestão do trabalho e saúde do trabalhador positivas, podem contribuir na consolidação de um trabalho em saúde digno e seguro numa cultura organizacional saudável.

Palavras-chave: 1.Saúde mental do trabalhador 2.Sofrimento moral no trabalho em saúde 3.Síndrome de Burnout 4.Trabalho em saúde

REFERÊNCIAS

BAIBICH, M.E.S; MARTÍNEZ-HERNÁEZ, A. Reflexões acerca das contribuições da psicologia no campo da saúde mental e trabalho. Cadernos Brasileiros de Saúde Mental, ISSN 1984-2147, Florianópolis, v.6, n.13, p.21-46, 2014.

BARTH, PO; DRAGO; LC; BARLEM, ELD; RAMOS, FRS. Sofrimento Moral e a interface com a enfermagem: uma breve revisão sobre o tema. Anais 17º SENPE. 03 a 05 de junho de 2013.

DALMOLIN, Grazielle de Lima et al. Sofrimento moral e síndrome de Burnout: existem relações entre esses fenômenos nos trabalhadores de enfermagem? Rev. Latino-am. Enfermagem, Rio Grande, v. 22, n. 1, p.1-8, fev. 2014.

FRANCO, T.B; Processos de trabalho e transição tecnológica na saúde; Tese de Doutorado, Campinas (SP); Unicamp, 2003.

LUNARDI, VL et.al. Sofrimento moral e a dimensão ética no trabalho da enfermagem. Rev Bras Enferm, Brasília, 2009;62(4): 599-603.

MERHY, E.E. Saúde: a cartografia do trabalho vivo. São Paulo: Hucitec, 2005.

¹ Psicóloga/ PUCRS, Dda Saúde Coletiva e Ms Saúde Mental e Atenção Psicossocial e Esp. Ergonomia do trabalho (UFSC). Professora UNA SUS /UFSC. Pesquisadora NUPEBISC/PPGSC/UFSC. Consultora Saúde Mental do Trabalhador. Des. Humano e QVT. E-mail: estherbaibich@hotmail.com

² Enfermeira, Mestranda e Especialista em Saúde Pública (UFSC). Pesquisadora NUPEBISC/PPGSC/UFSC. E-Mail: vanessavieiravmv@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: ELEMENTOS PARA REFLEXÃO SOBRE REPERCUSSÕES À SAÚDE DE TRABALHADORAS/ES ASSISTENTES SOCIAIS

(Comunicação Oral)

Solange dos Santos Silva¹

RESUMO

O trabalho tem como objetivo apresentar alguns elementos resultantes de pesquisa sobre as transformações no mundo do trabalho e repercussões para as configurações do trabalho de profissionais assistentes sociais. A abordagem tem por base o método dialético de análise e busca elementos resultantes de pesquisa bibliográfica e dados empíricos de estudos da autora. O estudo centra nas transformações ocorridas nas últimas décadas que repercutem em mudanças nos processos de trabalhos e, por consequência, alteram as profissões e sua identidade nas diversas áreas do conhecimento, determinando ajustes à racionalidade operativa e ao conjunto das relações humanas que se estabelecem na divisão social e técnica do trabalho. Todavia, refere-se a crise estrutural dos anos 1970 que instituiu um complexo de reestruturação produtiva global, afetando o universo do trabalho e buscando constituir um novo perfil da força de trabalho. As reconfigurações inauguram processos sociais contraditórios que criam repercussões objetivas e subjetivas aos humanos que se dispõem no mercado de trabalho. Para Alves (2007) esse novo complexo pode ser compreendido por inovações organizacionais, inovações tecnológicas e inovações sócio metabólicas com a constituição do precário mundo do trabalho. No bojo das particularidades do trabalho do Serviço Social Iamamoto e Cavalho (2003) colocam em cena como uma profissão partícipe no estatuto assalariado, na condição de especialização do trabalho que se legitima na divisão social e técnica do trabalho. Propõe-se a referir alguns elementos que suscitam reflexões sobre repercussões à saúde de trabalhadoras/es assistentes sociais, sejam: a feminização do trabalho, a heterogeneidade na constituição de vínculos, o sobre trabalho, as condições salariais, as contradições de valores e implicações ao processo saúde doença. A feminização do trabalho tem sido uma importante categoria para a compreensão da constituição do trabalho social. O majoritário contingente feminino se constitui na mesma perspectiva da institucionalização e desenvolvimento da profissão na divisão social e técnica do trabalho. Hobsbawm (1995) refere que a partir de 1970 o trabalho em profissões assistenciais, em serviços e, sobretudo funções nos serviços públicos e sociais se expandiram e foi uma tendência no período. No bojo das transformações o mercado de trabalho impôs redução de emprego, contratos flexíveis, subcontratação em condições de remuneração extremamente baixa transpondo reflexos da histórica desvalorização da força de trabalho feminina reproduzindo condições de vulnerabilidade. As demandas de intervenção profissional decorrem da natureza da política social ou níveis de proteção social e expressam necessidades decorrentes da pobreza, vulnerabilidade, e violações de direitos sociais e humanos e que desdobram as refrações particulares da questão social que demarca o cotidiano laboral. Quanto a heterogeneidade na formação de vínculos na profissão, evidencia-se a tendência de diferentes formas de vinculação, seja em termos de regulação formal ou definição de carga horária. Tem se legitimado no estatuto assalariado, com maior inserção na esfera pública estatal, vinculado a implementação de políticas sociais, seguido das empresas da esfera privada e organizações da sociedade civil. A flexibilização vem determinando distintas formas de contratação e carga horária variável. Ampliam-se as contratações temporárias (por prestação de serviços e por produtos, em tempo parcial) contratos por competências conforme a curva das demandas aos serviços, desempenho em diferentes processos de

trabalho, sedução à multiplicidade da jornada de trabalho, motivados pelo alude da complementação salarial – situações que tendem a acentuar a precariedade das condições de trabalho. Quanto as condições salariais conformam-se variações de remuneração, imbricadas à carga horária contratada ou acumulada. Os efeitos das mudanças perpassam as políticas sociais e tendem a requerer profissionais qualificados para novos conteúdos, polivalentes e adaptáveis ao acúmulo de funções e intensificação dos ritmos, que caracterizam o sobre trabalho. Para Antunes (2009) as novas formas de intensificação do trabalho requerem envolvimento participativo dos trabalhadores que preserva, na essência, as condições de trabalho alienado e estranhado. Interessa refletir que esses elementos impactam no processo saúde-doença das/os trabalhadoras/es. Quanto a saúde, Freire (1998, p.168) sinaliza que “a saúde do trabalhador manifesta-se no seu estado biopsíquico, que se relaciona com as condições materiais e sócio-políticas presentes no processo e condições de trabalho e de vida do trabalhador” e o processo saúde-doença consiste em “um modo específico de trabalhar e desgastar-se, de exploração e resistência”. Logo, os encadeamentos para o adoecimento, ocorre nas mediações cotidianas e, com efeito, acumulativo e propenso ao desenvolvimento de doenças somáticas. A análise de Alves (2011) corrobora sobre a “captura” da subjetividade do trabalhador para caracterizar um novo e intenso nexos psicofísico da produção capitalista, num processo que articula mecanismos de coerção/consentimento e manipulação e que não ocorre só no local de trabalho, mas nas instâncias sócio reprodutivas. Nesse contexto, a tendência ao adoecimento se configura substanciada na precariedade das condições e relações de trabalho. Considerações finais: Diante do exposto, considera-se que transformações do mundo do trabalho contribuem para aprofundar as consequências sobre a Saúde e natureza vital das/os trabalhadoras/es. As alterações na organização do trabalho repercutem nos processos de trabalho em que se inserem, e, por consequência, o adoecimento se revela como processos sinalizadores de uma nova expressão da reprodução das relações sociais, indivisível das condições e relações de trabalho.

Palavras-chave: Serviço Social; Trabalho; Saúde; feminização; reestruturação produtiva

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Dimensões da Reestruturação Produtiva. Ensaios de sociologia do Trabalho. 2ª edição. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- ALVES, Giovanni. Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. SP: Boitempo, 2011. Dimensões da Precarização do Trabalho. Ensaios de sociologia do trabalho. Bauru, canal 6, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. SP: Boitempo, 2009.
- HOBBSAWM, Eric. Era dos extremos: o breve século XX: 1914 – 1991. Tradução Marcos Santarrita; SP: Companhia das Letras, 1995.
- IAMAMOTO, Marilda V. e CARVALHO, Raul de. Relações Sociais e Serviço Social no Brasil. 15ª Ed. SP: Cortez, 2003.
- MARX, Karl. O Capital. Crítica da Economia política. Volume I. Tomo I. RJ: Tradução: Reginaldo Sant’Anna. Civilização Brasileira, 2011.

¹ Doutora em Serviço Social. Docente na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). E-mail: solange.br@gmail.com



V SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



SAÚDE DO TRABALHADOR: IMPACTOS VIVENCIADOS NO COTIDIANO DOS ESPAÇOS SÓCIO OCUPACIONAIS DA(O) ASSISTENTE SOCIAL

(Comunicação Oral)

Aline Bernardes Teodoro¹

Celia Regina Coimbra²

Luciane de Cassia de Faria³

Silvana Josefa Nascimento Santana⁴

RESUMO

As discussões sobre o tema saúde do trabalhador nos traz o conceito de equilíbrio dinâmico entre o organismo e seu ambiente, no entanto, os impactos vivenciados no cotidiano dos espaços sócio ocupacionais vem acarretando o adoecimento da(o) profissional assistente social, devido as dadas condições de trabalho (RAICHELIS, 2011). A literatura que disserta de forma objetiva os transtornos na saúde da(o) trabalhador(a), diante do exercício da sua prática profissional, apresenta que o processo de flexibilização e privatização dos serviços refletem de maneira negativa na vida deste, (NAVARRO, LOURENÇO, 2017), a modo que este vivencie situações que geram transtornos físicos e/ou psicológicos. No que tange a precarização do trabalho evidencia-se que o sistema capitalista favorece este adoecimento (RAICHELIS, 2015; SILVA, 2015), porém por outro lado, o trabalhador(a) fica à mercê de condições desfavoráveis onde necessita suprir necessidades essenciais para a sobrevivência com a venda de sua força de trabalho, gerando uma atuação precarizada. Dessa forma, nossa pesquisa, que foi realizada por meio de questionário eletrônico, disponível no período de 07/07/2017 e 07/08/2017, este foi enviado aos profissionais assistentes sociais através de redes sociais e e-mails, com o intuito de coletar dados levantando indicadores sobre o adoecimento da(o) profissional assistente social, este questionário conteve 24 (vinte e quatro) questões, sendo 23 (vinte e três) de múltipla escolha, das quais todas foram obrigatórias e 1 (uma) questão de livre participação (dissertativa) não obrigatória. Foi possível identificar fatores internos e externos que acarretam transtornos físicos e/ou psicológicos aos profissionais assistentes sociais, que atuam diretamente com as mazelas da questão social, vendendo sua força de trabalho em uma sociedade cada vez mais individualista e que se encontra em transformação sociopolítica preocupante. Nota-se com a pesquisa realizada que 57,4% dos participantes sofrem algum tipo de desconforto diante da instituição empregadora e demonstram sofrer de impactos físicos e/ou psicológicos diante das demandas apresentadas, onde 63% declaram sofrer de estresse, 11,1% sofrem de dores de cabeça e 7,4% declaram sofrer de fadiga. De acordo com Antunes (2011) o processo de adoecimento do trabalhador(a) é impacto da globalização, esta que fortalece o sistema capitalista manipulando e alienando os trabalhadores(as) a fim de fragilizar o coletivo, evitando que a classe trabalhadora ofereça resistência à sua subjugação. Na perspectiva de elucidar as condições de trabalho e suas relações, nota-se que os(as) trabalhadores(as) são comprometidos diretamente diante do “empobrecimento” do processo de trabalho. Contudo as relações que envolvem o processo de flexibilização e precarização do trabalho, são assuntos de extrema relevância para compreender a existência de impactos que os trabalhadores(as) assistentes sociais vivenciam cotidianamente, para assim minimizar possíveis agravamentos que impossibilitem a(o) trabalhador(a) de exercer suas atividades laborativas e ter um nível adequado de qualidade de vida. Para a(o) trabalhador(a) é importante manter-se no trabalho, já que sua força de trabalho é o que o torna útil para o sistema capitalista, fazendo assim com que essa dinâmica do trabalho versus

trabalhador, apresenta ao sujeito seu valor, dado ao fato a relevância de sua mão-de-obra ser essencial para uma expansão do modo de produção capitalista, na qual a sociedade está inserida.

Palavras-chave: Assistente Social; Saúde do Trabalhador; Saúde; Trabalho; Precarização

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15. Ed. São Paulo, Cortez, 2011.

FILHO, Luiz Gonzaga Chevegato; NAVARRO, Vera Lucia: A organização do trabalho em saúde em um contexto de precarização e o avanço da ideologia gerencialista, (Cap.4) In: NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Orgs.). O Avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e as questões contemporâneas. 1. ed. São Paulo, Outras Expressões, 2003.

MINAYO, M. C. de S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

¹ Estudante do curso de Serviço Social da Universidade Santo Amaro.

² Estudante do curso de Serviço Social da Universidade Santo Amaro. E-mail: celiadani3@hotmail.com

³ Mestre em Ciências da Saúde, assistente social, docente do curso de Serviço Social da Universidade Santo Amaro/SP. E-mail: lcfaria@prof.unisa.br

⁴ Estudante do curso de Serviço Social da Universidade Santo Amaro. E-mail: silvana.nascimento.santana@gmail.com