

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC-SP

Jacinto Matamba

Assédio moral no trabalho em Luanda, Angola e na Região Metropolitana  
de São Paulo, Brasil.

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

SÃO PAULO  
2020

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC-SP

Jacinto Matamba

Assédio moral no trabalho em Luanda, Angola e na Região Metropolitana  
de São Paulo, Brasil.

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia  
Universidade Católica de São Paulo como exigência parcial  
para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Clínica,  
sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ida Kublikowski.

SÃO PAULO

2020

## FICHA CATALOGRÁFICA

Matamba, Jacinto

Assédio moral no trabalho em Luanda, Angola e na Região  
Metropolitana de São Paulo, Brasil / Jacinto  
Matamba -- São Paulo: [s.n.], 2020.  
64p. il. ; 21 x 29,7 cm.

Orientadora: Ida Kublikowski

Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) - Pontifícia  
Universidade Católica de São Paulo, Programa de  
Estudos Pós-Graduados em Psicologia Clínica, 2020.

1. Assédio moral no trabalho. 2. Angola. 3. Região Metropolitana  
de São Paulo I. Kublikowski, Ida  
II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo,  
Programa de Estudos Pós - Graduados em Psicologia Clínica.  
III. Título.

**BANCA EXAMINADORA**

---

---

---

---

Meus agradecimentos ao Ministério dos Recursos Minerais, Petróleos e Gás (MIREMPETGAS), da República de Angola, que apoiou a realização da presente pesquisa.

*Dedico este trabalho a meu pai, Matamba Malambo, à  
minha mãe, Juliana Micolo e à minha primeira esposa,  
Luzia Alberto (todos em memória).*

## AGRADECIMENTOS

Os meus agradecimentos vão em primeiro lugar a Deus todo poderoso, por mais uma vez ter me dado força, coragem, dedicação e luz ao longo da minha formação longe e fora da família.

À família, especialmente, a minha esposa Rosa Suzana Vunda Matamba, aos meus filhos Júlia Matamba, Tânia Matamba, Miguel Matamba, Márcia Matamba, Yara Matamba, Enoque Matamba, Flávia Matamba, Ivânia Matamba, Silvio Matamba, Jidlafe Matamba, Jelson Matamba, José Fernando Matamba e Efigênio Matamba. Às irmãs Maria António, Joana António, Rosalina António, aos irmãos Fernando Matamba e esposa Efigenia Matamba, António Kijembuete e Martins Paulo Kijembuete. Ao tio Historiador Chefe, João Tomás, como é conhecido na família, por ser esposo, pai, irmão, sobrinho e gestor desta família respetivamente.

A meus pais Juliana Micoló e Matamba Malambo, ambos em memória. Em seis de dezembro de dois mil e dezoito, precisamente no segundo semestre do primeiro ano de minha formação, distante do meu país, minha mãe deixou o mundo dos vivos, após termos conversado ao telefone, no dia dois do mesmo mês. Estava bem saudável no almoço organizado pela família na casa dela. A ironia do destino a levou, o que me deixou bastante transtornado, porém não motivado a desistir.

Agradeço imensamente por esta oportunidade cedida pela minha Instituição laboral Ministério dos Recursos Minerais Petróleos e Gás (MIREMPETGAS), da República de Angola.

Os meus agradecimentos a todos os docentes do Mestrado e Doutorado do Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Clínica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC-SP, nomeadamente à Prof.<sup>a</sup> e Orientadora Dra. Ida Kublikowski, pelo tempo sempre disponibilizado na orientação deste trabalho, à Prof.<sup>a</sup> Dra. Marlise Aparecida Bassani, à Prof.<sup>a</sup> Dra. Rosa Maria Stefanini de Macedo, à Prof.<sup>a</sup> Dra. Rosane Mantilla de Souza, à Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Helena Pereira Franco.

À Prof.<sup>a</sup> Dra. Teresinha Elisete Coiahy Rocha de Macedo e ao Dr. Boris B. Keiserman, pelo cuidado e atenção prestados durante o aprendizado.

Estendo também os meus agradecimentos à área Pedagógica, na pessoa da Sra. Mônica Pereira, assistente de coordenação e ao Sr. Marcos Aurélio de Oliveira, a todos os técnicos da Secretaria Acadêmica, não esquecendo também dos colegas da mesma sala e da mesma ciência do saber.

**MATAMBA, J. Assédio moral no trabalho em Luanda, Angola e na Região Metropolitana de São Paulo, Brasil.** 2020. 64f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

## **RESUMO**

O assédio moral no trabalho é um tema que ganhou visibilidade na sociedade. Caracteriza-se pela repetição, por longos períodos de tempo, de comportamentos hostis desenvolvidos por um superior ou colega de trabalho contra outros trabalhadores. Adquire diferentes denominações em diferentes países e para diferentes autores. Considerando o impacto que comportamentos abusivos podem gerar na saúde mental dos trabalhadores e os poucos estudos realizados em ambos os contextos, esta pesquisa, caracterizada como exploratória e descritiva, tem como objetivo geral identificar a expressão de assédio moral no trabalho na cidade de Luanda, Angola e na Região Metropolitana (RMSP) oeste do Estado de São Paulo, Brasil. O estudo do problema torna-se pertinente, pois um melhor conhecimento dessa realidade nos permitirá agir preventivamente e de forma mais eficaz diante do assédio moral nas organizações. No presente estudo, o fenômeno foi aferido por meio da Escala de Mobbing Portuguesa (EMP, 2005). Foi utilizado um questionário sociodemográfico contendo informações pessoais: idade, sexo, estado civil e tempo de serviço, juntamente com a escala. Os resultados indicaram que em Luanda e na RMSP o assédio moral no trabalho se expressa de forma semelhante, mas em menor grau em Angola. Questões culturais permitem compreender as diferenças assim como as regularidades observadas, que se constituem em diferentes sociedades na confluência da cultura organizacional com relações de poder.

**Palavras chave:** Assédio moral no trabalho. Angola. Região Metropolitana de São Paulo.



**MATAMBA, J. Mobbing at work in Luanda, Angola and in the Metropolitan Region of São Paulo, Brazil.** 2020. 64s. Dissertation (Master in Clinical Psychology). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

### **ABSTRACT**

Mobbing at work is a theme that has gained visibility in society. It is characterized by the repetition, for long periods of time of hostile behaviors, developed by a superior or co-worker against other workers. It acquires different denominations in different countries and for different authors. Considering the impact that abusive behaviors can generate on the mental health of workers and the few studies conducted in both contexts, the present research, characterized as exploratory, has the general objective of assessing the expression of mobbing at work in the city of Luanda, Angola and in the Metropolitan Region (RMSP) of São Paulo, Brazil. The approach to the problem becomes pertinent, because a better knowledge of this reality will enable us to act preventively or act more effectively when facing the mobbing in organizations. The present study aims to identify the expression of mobbing directed at workers in the city of Luanda, Angola and in RMSP, Brazil, using the Portuguese Mobbing Scale (EMP, 2005). A sociodemographic questionnaire containing personal information was used, age, gender, marital status and length of service, along with the scale. The results indicated that in Luanda and the RMSP, moral harassment at work is expressed in a similar way, but to a lesser extent in Angola. Cultural issues allow us to understand the differences as well as the observed regularities, which constitute in different societies at the confluence of organizational culture with power relations.

**Keywords:** Mobbing at work. Angola. Metropolitan Region of São Paulo.

## **LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS**

ABC -	Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul
AFE -	Análise Fatorial Exploratória
AMT -	Assédio Moral no Trabalho
CLT -	Consolidação das Leis do Trabalho
EMP -	Escala de Mobbing Portuguesa
IBGE -	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH -	Índice de Desenvolvimento Humano
IDMH -	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
IPEA -	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
KMO -	Teste de Kaiser-Meyer-Olkin
OIT -	Organização Internacional do Trabalho
ONU -	Organização das Nações Unidas
PIB -	Produto Interno Bruto
PNAD -	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua
PNUD -	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RMSP -	Região Metropolitana de São Paulo

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Distribuição das respostas por localidade .....	39
Figura 2 - Distribuição das respostas por cidade e gênero .....	40
Figura 3 - Distribuição das respostas por cidade e tempo de serviço.....	41

## LISTA DE GRÁFICOS

Grafico 1 - Luanda e RMSP: gênero .....	36
Gráfico 2 - Luanda e RMSP: idade e gênero .....	37
Gráfico 3 - Luanda e RMSP: estado civil.....	37
Gráfico 4 - Luanda e RMSP: tempo de serviço.....	38

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO 1 - ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO LABORAL, CULTURA ORGANIZACIONAL E FORMAS DE EXPRESSÃO.....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO 2 - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ANGOLA E BRASIL .....</b>	<b>27</b>
2.1 Luanda e a Região Metropolitana de São Paulo: notas sobre o mundo do trabalho .....	27
2.2 Brasil e Angola frente ao assédio moral no trabalho.....	29
<b>CAPÍTULO 3 - MÉTODO .....</b>	<b>33</b>
3.1 Instrumento.....	33
3.2 Participantes .....	34
3.3 Procedimento.....	34
3.4 Análise de resultados.....	34
3.5 Considerações Éticas .....	35
<b>CAPÍTULO 4 - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>36</b>
4.1 Perfil dos participantes .....	36
4.2 Distribuição de respostas em relação à localidade, gênero e tempo de serviço .....	38
4.3 Resultados da Escala de Mobbing Portuguesa: a expressão do AMT.....	41
4.4 Características dos participantes e o grau do AMT.....	43
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>51</b>
<b>APÊNDICE 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....</b>	<b>57</b>
<b>ANEXO 1 - ESCALA DE MOBBING PORTUGUESA .....</b>	<b>59</b>

## INTRODUÇÃO

A globalização e o neoliberalismo geraram uma precariedade do trabalho, o que, em certos contextos, pode tornar o ambiente laboral hostil e desumano. É nesse ambiente que ocorre o assédio moral, um processo de extrema violência psicológica contra o trabalhador, que desencadeia uma série de danos psicológicos (FREIRE, 2008).

O presente trabalho, da perspectiva da Psicologia Clínica, tem como finalidade estudar a expressão do assédio moral no ambiente de trabalho em Luanda, capital e maior cidade de Angola e na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), maior polo de riqueza nacional. A presente pesquisa foi realizada na sub-região oeste da RMSP, mais especificamente, nos municípios de Osasco e Carapicuíba (IPEA, 2013).

O interesse pelo tema se originou a partir da monografia desenvolvida pelo autor para obtenção de sua Licenciatura em Psicologia Clínica. A pesquisa foi realizada em uma organização estatal em Angola, (MATAMBA, 2015) e objetivava estudar o *mobbing* no contexto laboral. A investigação foi desenvolvida por meio de um questionário sociodemográfico e com a utilização da Escala de Mobbing Portuguesa (EMP; VAZ-SERRA, RAMALHEIRA, MOURA-RAMOS E HOMEM, 2005). Os resultados evidenciaram a não incidência de assédio moral no trabalho dos indivíduos inquiridos, o que incentivou o autor a refazer a pesquisa em Angola, despertando o interesse em compreender a expressão do fenômeno também no contexto brasileiro, através de estudo exploratório e descritivo.

A revisão da literatura evidenciou, como destaca Soares (2012), que o assédio moral no trabalho (AMT) é nomeado de diferentes maneiras em diversos países. Ainda segundo o autor, além da nomeação, faz-se necessário desenvolver um esquema teórico que permita melhor compreensão do tema.

O que neste momento denomina-se de assédio moral é também conhecido entre nós, como terror psicológico ou violência psíquica e, em outros lugares, como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), *bullying* (Inglaterra), *moral harassment* (Estados Unidos e Japão), entre outras denominações. Constituindo-se em um fenômeno social, a despeito das diferenças culturais, a rigor, refere-se aos atentados contra a dignidade humana, ocorridos de forma intermitente, que podem manifestar-se na família, na escola ou no trabalho (CANIATO, LIMA, 2008, p. 181).

Ainda segundo Caniato e Lima (2008), o psicólogo Inaki Piñuel instaura a discussão sobre a questão na Espanha, destaca como o assédio destrói a resistência psicológica das vítimas e a capacidade de trabalho, assinalando a dificuldade destas de saírem da situação, em

função de defesas e racionalizações. Os locais onde o assédio se propaga em alta escala são as organizações mais rígidas e burocratizadas, nas quais persiste a falta de ética. A luta contra o assédio no trabalho, além das questões éticas e humanitárias envolvidas, preserva a competitividade empresarial ao proteger o capital intelectual humano nas organizações.

Como esclarecem Caniato e Lima (2008), Hirigoyen cunha, o termo “assédio moral” para que a perspectiva ética estivesse envolvida no estudo do fenômeno do ponto de vista da vítima, remete à humilhação e ao desprezo, sendo localizada no agressor a intenção de fazer mal a alguém. As pessoas mais visadas como vítimas no ambiente de trabalho são aquelas que resistem à autoridade, com idade acima dos 50 anos, as mulheres, atingidas pelo machismo e sexismo, assim como as pessoas que são discriminadas por raça, deficiência, orientação sexual. Assim, todo assédio é discriminatório pela não aceitação das diferenças.

Yamada, Duffy e Berry (2018) esclarecem que desde os anos 1980, os termos *mobbing* e *bullying* se tornaram dominantes no contexto das relações laborais. No entanto, o termo *bullying* vem sendo mais utilizado para referir-se ao assédio nas escolas, ficando o termo *mobbing*, reservado ao contexto laboral. O processo de nomear as relações humanas representa uma difícil tarefa. O interesse na definição desses comportamentos reside em compreender os processos sociais e neurobiológicos envolvidos, com vistas a desenvolver meios efetivos de prevenir o *mobbing* no trabalho, assim como oferecer intervenções e assistência legal para aqueles afetados.

*Mobbing* é um termo derivado do verbo inglês ‘*to mob*’, que significa cercar, agredir e atacar. Heinz Leymann (1990) adotou o termo ‘*mobbing*’ para descrever tipos de comportamentos abusivos dirigidos a empregados por seus colegas e/ ou superiores. Sua concepção foi construída a partir da etologia de Konrad Lorenz (1995), que estudou o comportamento de animais ao expulsarem outros de seu território. A definição operacional de assédio moral no trabalho (AMT), expressão utilizada em português, ou *mobbing*, conforme proposta de Leymann é:

[...] comunicação hostil e não ética, dirigida de forma sistemática por um ou um número de pessoas para um indivíduo [...]. Tais ações ocorrem frequentemente (quase que todos os dias) por um longo período (pelo menos por seis meses) e por sua freqüência e duração resultam em danos físicos, psicossomáticos e sofrimento social (LEYMANN, 1990, p.120).

Considerado por Soares e Oliveira (2012) um processo dinâmico, o assédio moral no trabalho se desenvolve no tempo, sendo que sua frequência e a duração assumem papel importante. Desta forma, eventos isolados não são considerados assédio moral. Mas nem

todos os eventos são episódicos, como por exemplo um rumor (especialmente na era digital), que ao circular destrói carreiras e reputações. Também são citados casos de isolamento em salas, daqueles que são considerados “inúteis” pela idade ou por problemas de saúde, o que torna o assédio permanente. Quanto à duração, não temos respostas convincentes. Leymann (1990) afirma que estabeleceu o período de seis meses como uma operacionalização estatística do conceito

Como destacam Juarez Junior e Barros (2018), o assédio moral de acordo com os doutrinadores trabalhistas brasileiros, é caracterizado como conduta abusiva, seja do empregador, que por sua superioridade hierárquica constrange seus subalternos, seja dos empregados, que tentam excluir alguém indesejado por motivos de competição ou discriminação, conduta essa que deve causar danos à integridade física ou psicológica e ser praticada pelo causador de forma consciente.

Em nosso entender, o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça (HELOANI, 2004, p. 5).

O assédio moral no trabalho sempre existiu, só que nos últimos anos tem despertado o interesse dos estudiosos da saúde por afetar o indivíduo física e psiquicamente, assim como o ambiente de trabalho, o rendimento individual e as empresas. E, apesar da falta de consenso, a literatura aponta elementos chave que permeiam as definições do fenômeno: a) Atos negativos, como por exemplo, atos cruéis, maliciosos, comportamentos ameaçadores e de sabotagem. Também podem ser observados danos em termos das normas e direitos sociais, como por exemplo, a violação de padrões nas relações com o outro. b) Intenção do agressor, implícita ou explícita, como por exemplo exercer controle sobre outro ser humano. c) Frequência e duração – devemos supor que quanto maior a frequência e duração dos maus tratos, mais o comportamento seria considerado como uma forma de assédio moral, aspecto que se torna relevante quando utilizamos instrumentos para medir taxas de prevalência (YAMADA; DUFFY; BERRY, 2018).

Nos países desenvolvidos há uma preocupação crescente com este fenômeno, assim como no Brasil. No entanto, em Angola há poucos estudos realizados sobre o tema. No dia-a-dia é frequente ouvirmos trabalhadores queixarem-se do mau ambiente laboral que lhes causa sofrimento, só que a maioria não sabe que atualmente, há uma designação para referir-se ao



que ele sofre no trabalho. A falta de conhecimento impede que o (a) atingido procure assistência à saúde e assistência jurídica de forma a resolver a questão. Pretendemos assim com este estudo alertar e sensibilizar trabalhadores e organizações de que o assédio moral no trabalho existe e pode prejudicar a qualidade de vida do trabalhador.

Glina e Soboll (2012) apontam para a natureza complexa, relacional e processual do assédio moral no trabalho. É preciso uma abordagem ética abrangente do problema já que o contexto organizacional envolve vários atores. Andrade e Assis (2018) também ressaltam que o assédio moral no trabalho é uma violência que atinge a integridade e a dignidade humana e remete à necessidade de construir estratégias para minimizar o sofrimento por meio de programas e legislação específica, de forma a prevenir a violência ocupacional que vem acompanhada por várias outras.

Por outro lado observamos a utilização do termo ‘vítima’ para fazer referência às pessoas acometidas pelo assédio moral no trabalho. Tal termo surge de forma frequente na literatura e é aqui reproduzido conforme utilizado pelos autores citados. Do nosso ponto de vista o AMT não pode ser pensado somente da perspectiva de perpetradores e alvos. Como nos alertam Schultz et al. (2012), a interação entre as diversas pessoas e os sistemas impede que a questão seja reduzida às relações interpessoais, de forma a ignorar a complexa teia de fatores que envolve o fenômeno.

Tomé (2015) evidencia o impacto do assédio moral na qualidade de vida de professores portugueses. Martins (2011), em estudo feito com a utilização da Escala de de Mobbing Portuguesa, em organizações públicas e privadas, observa em seus resultados, ao contrário do esperado, que não existe relação entre papéis de gênero e AMT. Também os jovens entre 18 e 29 anos foram os que mais sofreram ofensas à qualidade profissional. Os participantes com profissões menos especializadas sofrem mais depreciação e desconfiança. Vieira (2018), em estudo realizado em Angola, destaca a preocupação do governo em desenvolver mecanismos para reduzir desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Seus resultados apontam que as mulheres não percebem a discriminação no ambiente de trabalho, pois a predominância de uma cultura patriarcal naturaliza a questão. Apesar de se observar igualdade salarial, há maior segregação das mulheres, principalmente em idade reprodutiva nas empresas privadas onde, em alguns casos, elas são postas de lado por estarem grávidas, o que as remete à condição de terem que optar por uma das duas esferas (família ou trabalho) ou mais grave ainda, serem “assediadas” a não constituírem família. A autora conclui que há um efeito suave das questões de gênero para mulheres angolanas no contexto laboral pela naturalização das diferenças de gênero.

As famílias angolanas, apesar de se sentirem modernizadas e globalizadas, ainda têm muito enraizada as suas origens culturais, o que as remete num papel de “mulher do lar”. Nesta linha de pensamento [...] a maioria das mulheres angolanas, desde o “berço”, são educadas para um “mundo pertencente aos homens” e que elas, apenas, estão a conquistar o seu espaço, conquista esta que não deverá ser feita com lutas, é importante que ganhem o seu espaço se firmando, não basta ter um número considerável de mulheres formadas, é preciso que estas estejam seguras, firmes e preparadas para enfrentar os desafios que encontrarão ao longo de suas carreiras (VIEIRA, 2018, p.30).

Na Constituição da República de Angola o direito ao trabalho ocupa o primeiro lugar no panorama dos direitos e deveres sociais, econômicos e culturais. O Estado chama então a si um conjunto de responsabilidades e de medidas legislativas para assegurar este direito, bem como promover a igualdade de oportunidades e garantir condições para que no acesso ao trabalho não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação. Um ambiente sadio é direito do trabalhador, ligado à dignidade da pessoa humana. No entanto, apesar do empenho notável do Estado Angolano, de organizações internacionais e da Organização Internacional do Trabalho, inúmeras são as situações que obstruem a consolidação de um espaço salutar, sendo o AMT uma dessas situações, que desafia os direitos fundamentais das partes nas relações laborais (CUNHA, 2017).

No Brasil Juarez Junior e Barros (2018), de forma semelhante, afirmam que as práticas de assédio moral são toleradas e permitidas, o que viola o princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, que orienta o ordenamento jurídico brasileiro no que se refere à dignidade da pessoa humana. Tais práticas também afrontam a proibição de discriminação, violam a honra, imagem e intimidade dos empregados e causam múltiplas lesões à coletividade de trabalhadores potencialmente atingidas, assim como à sociedade, pelo desrespeito a valores fundamentais determinados na Constituição. Segundo os autores, no contexto brasileiro, da perspectiva dos direitos humanos, esse tipo de assédio é regulamentado por um pequeno corpo de leis, havendo a necessidade de ampliar o debate na sociedade civil e no meio acadêmico.

Lázaro, Souza e Goulart (2018) em artigo de revisão apontam que a atenção ao tema em sua relação com a saúde do trabalhador é recente na literatura brasileira; também alertam sobre a necessidade do desenvolvimento de medidas de prevenção, praticamente inexistentes, o que demanda mais estudos e produções científicas.

Ao voltarmos para Angola, observa-se a mesma carência de pesquisas sobre a questão. Assim, a relevância da presente investigação também se inscreve na constatação de que o assédio moral no trabalho pode deixar sequelas marcantes que podem evoluir para o estresse

pós-traumático, sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A pessoa assediada pode apresentar apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. A desvalorização persiste mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. O assédio pode ter repercussões negativas, difíceis de contabilizar e pode originar na vítima danos irreversíveis e, em casos extremos, o suicídio (SOARES e OLIVEIRA, 2012).

O assédio moral no trabalho vem sendo estudado há mais de três décadas, mas seu gerenciamento e prevenção ainda necessitam de maior estudo, pois a complexidade do fenômeno pede por abordagem abrangente e um sistemático acompanhamento de ações. O desenho de intervenções deve considerar o cenário organizacional e envolver os vários atores sociais (GLINA; SOBOLL, 2012).

Neste contexto, o presente trabalho, quantitativo, descritivo e exploratório, tem por objetivo identificar a expressão do assédio moral dirigido a trabalhadores no ambiente laboral em Luanda e na Região Metropolitana de São Paulo, mais especificamente em Osasco e Carapicuíba. Para tanto serão desenvolvidos dois capítulos teóricos para melhor caracterizar o fenômeno, seguidos do método, resultados e discussão e considerações finais.

## **CAPÍTULO 1 - ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO LABORAL, CULTURA ORGANIZACIONAL E FORMAS DE EXPRESSÃO**

Margarida Barreto (2005) é uma das precursoras no Brasil dos estudos sistemáticos sobre o assédio moral no trabalho (AMT). Afirmar a autora que o sofrimento produzido pelo assédio, por ser imposto socialmente e por atuar nas emoções, debilita moralmente e fisicamente o sujeito. É passível de ser identificado, prevenido e erradicado do mundo do trabalho na medida em que lhe seja dada visibilidade social, de forma a evitar a naturalização e banalização desse tipo de humilhação. Em entrevista concedida à Edvânia Ângela de Souza (2019) Barreto afirma:

O assédio do trabalho, enquanto humilhação, não é algo novo, porém, nesses últimos 20 anos, vem se intensificando ..., eu diria que tem uma relação direta com as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho. Hoje, o trabalhador está totalmente voltado para o empenho que lhe é exigido, [...], ele vive em função das metas. Essa característica de exigência acentuada da meta, que se dá por meio de uma pressão intensa, uma pressão psicológica, muitas vezes, acontece através de uma gestão por humilhação (SOUZA, 2019, p. 642)

Como destacam Barreto e Heloani, (2015), no mundo contemporâneo cabe-nos criar modos de trabalho nos quais o assédio moral não se faça presente na forma de humilhações e abusos de poder. Tais condições que levam ao sofrimento físico e mental, pedem, ao nosso ver por medidas preventivas, em respostas passíveis de serem oferecidas da perspectiva da Psicologia Clínica. Assim, no presente capítulo será apresentado um recorte da literatura que aborda a temática de forma a auxiliar no mapeamento do fenômeno.

Vieira, Lima e Lima (2012) discordam da mera psicologização do AMT e criticam a posição de Hirigoyen referente ao tema, ressaltando a influência da autora na área. Afirmam a insuficiência de uma análise que se concentra nos aspectos psicológicos das relações interpessoais e se expõem na forma de atos perpetrados por perversos sobre suas presas, pois cabe inseri-los na organização do trabalho.

Em suma, no nosso entender, o assédio moral deveria ser apreendido a partir de uma perspectiva mais ampla que considera desde o contexto econômico e político, de modo geral, até o contexto organizacional e do trabalho, passando, evidentemente, pela singularidade dos seus protagonistas. A única forma de compreendê-lo na sua efetividade e determinação é analisando a forma pela qual essas dimensões interagem e se interpenetram dinamicamente, reconhecendo suas importâncias relativas. Esse parece ser o melhor caminho para se alcançar um avanço efetivo. Afinal, sem compreender devidamente um problema, como encontrar a melhor maneira de atacá-lo? (VIEIRA; LIMA; LIMA 2012, p. 267).

Trata-se então de uma violência silenciosa, intencional e multicausal, que pode ser abordada de diferentes perspectivas, seja o indivíduo, seja o contexto, ou de ambos, cujas consequências atingem a vítima, o contexto laboral e repercutem nas famílias e na sociedade. Sua prática se traduz em atos sutis e sistematizados, o que dificulta sua identificação e classificação (SILVA et al., 2019). Assim, o fenômeno deveria ser pensado de forma sistêmica e contextualizada.

A literatura sobre o tema apoia tal posição. Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020) a partir de artigo de revisão, tiveram por objetivo compreender como esse fenômeno vem sendo investigado por pesquisadores brasileiros. É evidenciada a existência de AMT em diferentes contextos e ocupações, ou seja, um problema em diversos tipos de organizações e níveis hierárquicos, que não se restringem a populações específicas. O predomínio de publicações na área da Psicologia alerta para a psicologização do fenômeno, caso não se considerem as diferentes variáveis relacionadas ao construto. Assim, apesar da atualidade das intervenções e a diversidade de objetivos e contextos abordados, há necessidade de mais pesquisas que, a partir de uma visão sistêmica, inscrevam a dimensão subjetiva nas características da organização, da equipe de trabalho e da sociedade para compreender o fenômeno em sua complexidade, de forma a contemplar fatores econômicos, organizacionais, culturais e de saúde pública.

Dessa perspectiva, há que reconhecer o considerável potencial que o assédio moral no trabalho tem para gerar sofrimento, o que demanda intervenções psicológicas. Rissi et al. (2016) relatam uma investigação que visava identificar como os psicólogos têm enfrentado o assédio moral e como têm realizado as intervenções psicológicas no âmbito organizacional. Os resultados revelaram o entendimento do assédio por parte dos participantes como humilhação perpetradas em relações hierárquicas de poder. São então utilizadas pelos psicólogos intervenções preventivas, paliativas, pontuais e isoladas, assim como intervenções reativas, caracterizadas por demissão, manutenção de distanciamento físico entre os envolvidos e acompanhamento do comportamento do agressor. Fica claro para as autoras uma autorização implícita, ou até mesmo um incentivo para o assédio nas organizações, pela ausência de sanções. Assim, intervenções isoladas não seriam efetivas, ao não se considerar o clima e a cultura das organizações, o que exige dos psicólogos um olhar crítico sobre o problema.

Mendonça, Santos e Paula (2018) realizaram um estudo bibliométrico de artigos em periódicos brasileiros relevantes nas áreas de Administração e Psicologia Social e do Trabalho datados de 2001 a 2016. Suas conclusões apontam o enfrentamento do problema a partir de

áreas multidisciplinares, o que a nosso ver é a forma de contemplar a complexidade do fenômeno, e reconhecer que as organizações são o palco no qual se desenrolam as tramas do AMT. Por outro lado, os autores assinalam o baixo volume de estudos no Brasil que deixam amplos nichos de pesquisa inexplorados.

Nesse sentido, para além das relações interpessoais cabe contemplar a cultura organizacional, compreendida como valores, crenças e rituais que definem a organização, que pode ser ofensiva e hostil de forma a interferir com a habilidade de certos trabalhadores para desempenhar adequadamente as suas tarefas. Para que ocorra o AMT a organização deve permitir e sancionar tal comportamento, pois sem essa permissão, indivíduos que assediam se tornarão vítimas do ostracismo por outros colegas (DUFFY; SPERRY, 2007). Cabe ressaltar que o AMT é intencional e pode ser vertical, (ascendente ou descendente, do colaborador ao superior e vice-versa) horizontal ou misto, no que se refere a ser perpetrado por superior, colegas ou em ambas as instâncias.

O assédio moral no trabalho é um assédio de um colega por um grupo de membros de uma organização com o propósito de remover o indivíduo alvo da organização, ou pelo menos, de uma unidade da organização. O AMT envolve indivíduo, grupo e a dinâmica organizacional. Seus resultados previsivelmente levam à humilhação, desvalorização, descrédito e degradação; perda da reputação profissional, e frequentemente, à remoção da vítima da organização por meio de licença médica estendida ou dispensa. Os resultados dessa experiência traumática prolongada são perdas psicológicas, financeiras, na carreira, na saúde e outras consequências negativas (DUFFY; SPERRY, 2012).

Duffy e Sperry (2007) seguem perguntando sobre o tipo de organização na qual o AMT é mais provável de acontecer, pois mesmo em culturas organizacionais nas quais o assédio não é permitido, a dinâmica pode gerar brechas nas quais o fenômeno pode ser observado. Apesar da crescente literatura sobre AMT, há poucos dados de pesquisa sobre sua relação com os tipos de organização. São citados três perfis organizacionais, sendo o AMT observado em dois. Cabe, no entanto, ressaltar que a efetivação do assédio se dá no encontro com trabalhadores que apresentam vulnerabilidades específicas, que variam de problemas psicológicos severos, passam pela depressão e desconfiança, assim como por experiências anteriores de assédio, questão também pouco abordada.

O primeiro perfil que em geral abriga o assédio, envolve culturas organizacionais que enfatizam desempenho e lucros e nas quais o trabalhador tem papel secundário, vivenciando altos níveis de estresse e pressão para atingir metas estreitas. A gestão em tais empresas tende a ser defensiva sobre AMT e, em certo grau, disposta a admitir que tal comportamento negativo é aceitável, atribuindo o assédio à fraqueza do trabalhador alvo. A providência que

pode ser tomada é avisar o alvo para que aumente a sua resiliência, o que explica pedidos de demissão ante a impossibilidade de apelar para a organização.

O segundo perfil que pode conviver com o AMT envolve organizações burocráticas e/ou orientada por normas, em geral educacionais e governamentais. Tais organizações têm respeitáveis políticas e códigos de trabalho. Mas como o AMT não está incluído em legislações específicas, como é o caso do assédio sexual e da discriminação racial (o que ocorre também no Brasil e em Angola), o problema não encontra espaço. A gestão em tais organizações é hierárquica e sua prestação de contas é direcionada a índices anuais, assim como a padrões estatutários e de creditação, estando o bem estar dos trabalhadores em segundo plano. O AMT é atribuído a conflitos de personalidade entre os empregados e os gestores mantêm que ambas as partes são responsáveis pelo conflito, sendo o alvo culpado por ter um tipo de personalidade que agrava o assédio. Resta àqueles atingidos o caminho legal e terapias mais longas em comparação com os trabalhadores dos dois outros tipos de organização.

O terceiro perfil é aquele que efetuou mudanças na estrutura e gestão em sua cultura organizacional de forma a eliminar o AMT. Tais organizações tendem a ser de médio porte, caracterizadas pelo respeito; seu estilo de gestão oferece suporte para os empregados. Suas políticas referentes ao assédio incluem o AMT e oferecem aconselhamento para trabalhadores assediados enquanto investigam e resolvem a questão.

Foi possível observar na literatura indícios de que em Angola e no Brasil coexistem diferentes culturas organizacionais em gestões, que sob o manto da globalização em sua exigência por resultados a curto prazo, podem levar ao AMT, assim como aquelas que efetivamente tentam evitá-lo. Em Angola a pesquisa de Silva (2014) volta-se à qualidade de vida, questão que tangencia o AMT. Tal transição na cultura organizacional desvia o foco de processos e produtos, para centrá-lo nos colaboradores e seu bem estar. A autora desenvolve uma investigação a partir do conceito de qualidade de vida e como esta prática está incorporada na empresa estudada, uma multinacional da área de construção civil, localizada na cidade de Benguela – Angola. Os resultados evidenciam que Angola caminha para a implantação de ações e políticas voltadas à qualidade de vida, apesar de poucas empresas adotarem essas práticas.

No Brasil, Teixeira, Reis e Santos (2016) analisam a questão em cinco grandes empresas do norte do Paraná, que receberam nos últimos anos prêmios direcionados às suas políticas de gestão de pessoas. Os resultados da pesquisa evidenciaram culturas organizacionais que possuem mecanismos efetivos para cuidar das relações entre os

colaboradores no ambiente de trabalho, o que previne, na visão das organizações o assédio moral. No entanto, lembram os autores, a existência de códigos de ética ou de conduta não isentam uma organização da ocorrência de assédio moral. Assim, a vigilância permanente é imprescindível, além da abertura de canais de comunicação para dar voz às vítimas do assédio. É sugerido que há necessidade de procedimentos mais específicos para o combate ao assédio moral.

Em relação à expressão do AMT, conforme abordado na presente investigação, Yamada, Duffy e Berry (2018) expõem os resultados de pesquisa realizada nos Estados Unidos pelo *The Workplace Bullying Institute* em 2007. Os comportamentos abusivos mais comuns no ambiente de trabalho foram:

- 53% dos participantes reportaram abuso verbal, incluindo gritos, palavrões, insultos, sarcasmo, entre outros.
- 53% reportaram comportamentos e ações, privadas ou públicas, que incluíam ameaças, intimidações, humilhações, hostilidade e conduta cruel.
- 47% relataram abuso de autoridade, impedimento para o crescimento, roubo de créditos, reputações manchadas, instruções arbitrárias.
- 45% descreveram interferência no desempenho do trabalho, incluindo sabotagem de forma a determinar fracasso.
- 30% reportaram destruição das relações no ambiente de trabalho entre colegas, superiores ou cliente.
- Outras formas de AMT incluíram assédio sexual, difamação, agressão física, redução de salários e benefícios e dispensa sem justa causa.

Há poucos levantamentos realizados no Brasil sobre as formas de expressão do AMT. A pesquisa de Aguiar (2015) aborda o tema a partir de denúncias em ações trabalhistas por trabalhadores que solicitaram indenização por danos morais à Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, entre 2001 e 2010, período em que o número de ações evoluiu de um para 989 processos. Apesar do crescimento econômico no Brasil a partir de 2004, a precarização do trabalho é patente e o AMT passa a ser uma das estratégias de gestão.

O assédio, que tem por foco o aumento da produtividade, se inicia com os xingamentos e com os gritos dos superiores hierárquicos, em vários segmentos econômicos. Adoecimento no trabalho e tentativas de suicídio se expõem nas denúncias. Fica configurado o assédio moral vertical praticado por superiores, expresso no tratamento preconceituoso de



baianos e nordestinos, que se estende aos trabalhadores negros. O trabalhador politizado e ciente dos seus direitos também tem maior possibilidade de ser moralmente assediado. O assédio sexual, principalmente às mulheres é citado em várias ações trabalhistas e é também observado em relação à orientação sexual. Assim, o AMT se torna uma das principais formas de precarização do trabalho, com objetivo de controlar as ações dos trabalhadores e garantir o cumprimento de metas de produtividade (AGUIAR, 2015).

Gomes e Lima (2019) expõem a questão em um estudo sobre a vivência do assédio moral por servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior de Minas Gerais. Os resultados mostram formas importantes de violência moral e sugerem a presença de um grupo dominante na instituição, que dita normas e regras de comportamento, que favorecem o assédio, em um contexto no qual a estabilidade dos servidores dificulta demissões e reduz as formas de controle e punição dos perpetradores.

O assédio se expressou como: mudanças bruscas e importantes nas tarefas exercidas, que implicavam a retirada de responsabilidades do funcionário assim como situações de isolamento ou de muita cobrança de desempenho. O abuso de poder foi muito citado, entendido pelos participantes da pesquisa como apego ao cargo, especialmente por quem os ocupa por indicação política e não por mérito. Esse abuso se mostrou pela imposição de atividades não descritas nas atribuições do cargo ocupado pelo subordinado. A impunidade é descrita como parte da cultura institucional; o grupo de assediadores é geralmente composto por professores em cargos de direção, que a cultura institucional coloca em posição superior aos demais membros da instituição, acima das normas, apesar das mesmas serem bem estabelecidas e definidas (GOMES; LIMA, 2019).

Rodrigues (2019) refere resultados semelhantes ao investigar se existem ou existiram situações de constrangimento e assédio moral envolvendo mulheres em cargos de gestão (nível técnico administrativo) na Universidade. Mais da metade das participantes afirmaram que viveram ou vivem situações de AMT, expresso em ameaças, menosprezo, humilhação e críticas, que se repetiam ao longo do tempo. Tais comportamentos em sua maioria partem de ambos os sexos, mas são menos frequentes entre os homens.

Tal clima também pode ser observado nas instituições bancárias, que visam cada vez mais lucro o que acarreta impacto nas condições de trabalho. A cobrança altíssima que é feita aos funcionários tornou o ambiente propício ao assédio, com ocorrência de demissões daqueles que não cumprem as metas impostas. O AMT expõe-se em insultos, afrontas, humilhações, provocações e ameaças de perda do emprego que atingem a integridade física e

psíquica do funcionário e geram a degradação do ambiente de trabalho (PRADO; SOUZA; CARVALHO, 2019).

No que tange à prevalência e grupos de risco para o AMT, citamos o capítulo de Zapf et al. (2004), que oferece informações de achados empíricos sobre a questão bastante estudada na Europa nos últimos dez anos. Mesmo que várias definições e medidas tenham sido utilizadas nas pesquisas e que haja diferenças culturais, um quadro convergente mostra a incidência de 1% a 4% de colaboradores que sofreram assédio grave e entre 8% e 10% que sofreram assédio ocasional. Entre 10% e 20%, ou até mais, podem eventualmente ser confrontados com comportamentos sociais negativos no trabalho, que não correspondem ao AMT, mas geram estresse. Na maioria dos países parece haver uma tendência de ocorrência no setor público, as mulheres parecem ser mais vítimas e os homens perpetradores. Os autores consideram as mulheres menos habilitadas do que os homens a se defenderem quando o assédio se inicia, especialmente por uma socialização menos agressiva e assertiva, assim como por estarem em posições de menor poder nas organizações.

O AMT ocorre em todos os níveis da organização, pode se tratar de um conflito entre duas pessoas, mas em geral há mais de um perpetrador, número que aumenta no tempo. Há várias formas de expressão, o que pode estar vinculado a diferenças culturais. Os autores alertam que a qualidade dos estudos varia muito no que tange ao tamanho da amostra e sua representatividade. Nesse sentido estudos mais rigorosos se fazem necessários.

A pesquisa de Skuzińska, Plopa e Plopa (2020) realizada na Polônia, teve por objetivo relacionar o AMT com variáveis demográficas. São evidenciados os fatores protetivos para manter uma boa saúde mental face a comportamentos negativos no trabalho: ser homem, jovem, com educação universitária e menor tempo de trabalho. A probabilidade de manter a saúde mental foi também maior quando o perpetrador era um colega e não um superior, assim como saber que este age sozinho e não em grupo. Quanto menor o tempo no qual o colaborador fica sujeito aos comportamentos negativos, melhores índices de saúde mental são observados. O que diminui os índices de saúde mental: ser mulher, mais velha, com mais tempo de trabalho e alto nível educacional. Se o colaborador se depara com pelo menos uma dessas condições especificadas, a probabilidade de diminuição do bem-estar em face de comportamentos negativos no trabalho aumenta.

Prevost e Hunt (2018) em revisão de literatura sobre AMT no ensino superior, relatam ataques psicológicos e emocionais dirigidos a acadêmicos por administradores, outros acadêmicos ou até mesmo estudantes. Os fatores de risco envolvidos são: gênero, que vitimiza homens e mulheres na dependência da situação. A orientação sexual é um risco de AMT tanto

por parte de estudantes quanto em relação a acadêmicos e administradores. No que se refere à raça, os negros são alvo de AMT em várias instâncias na academia e têm que lidar com barreiras para promoções na carreira, que se tornam mais difíceis de superar se há associação entre raça e orientação sexual. Quanto a idade, acadêmicos mais jovens, em torno de 40 anos, apresentam maior risco de AMT do que aqueles mais velhos, na faixa dos 50.

No que se refere à prevalência do AMT, não encontramos informações no Brasil e em Angola que façam referência aos dados, questão mais abordada em estudos europeus, que apresentam grande variabilidade percentual (MARTINS, 2011). Em relação às condições que permitem o aparecimento do AMT Einarsen (2000) identifica três fatores: características de personalidade da vítima (grande capacidade de trabalho e popularidade ou elevado grau de dependência e reatividade emocional) e do agressor (necessidade de controle, inveja e mediocridade); tipos de padrões relacionais que surgem nas organizações (teoria do bode expiatório, a pessoa é assediada para aliviar tensões na empresa) e o tipo de cultura organizacional, acima sumarizada (DUFFY; SPERRY, 2007).

No que tange ao perfil das pessoas que sofrem assédio moral no trabalho, a pesquisa de Martins (2011) realizada em Portugal não evidencia diferenças de gênero em relação ao AMT, mas sim de idade, dado que os participantes entre 18 e os 29 anos foram os que mais sofrem as ofensas, seguidos dos participantes com 50 anos ou mais, o que não confirma, segundo a autora os dados da literatura. Também os participantes que não referiram relação conjugal sofreram mais ofensas à qualidade profissional, talvez por serem pessoas que fogem às expectativas sociais, o que as torna diferentes e mais sujeitas às ofensas. Outro dado interessante é que quanto maior o tempo de trabalho, mais os participantes sofriam de agressão verbal. A autora conclui pela falta de consenso na literatura sobre diferenças de gênero relativas ao AMT, compreendendo o fato no sentido da equiparação contemporânea dos papéis de gênero tradicionais, que aproxima homens e mulheres. Também destaca que quando uma pessoa está sujeita a um tipo de AMT, está mais sujeita a todos os outros tipos medidos pelos instrumentos utilizados.

Os resultados do estudo realizado em Angola por Matamba (2015), com a utilização da Escala de Mobbing Portuguesa, evidenciaram a não incidência de assédio moral no trabalho nos indivíduos inquiridos. No entanto, na comparação entre gêneros, os homens apresentaram valores ligeiramente mais elevados do que as mulheres relacionadas ao AMT. Quanto a idade e tempo de serviço, foi constatada ausência de assédio entre participantes com 56 anos de idade e mais de 15 anos de experiência.

Einarsen (2000), citando Hofstede, esclarece que a desigualdade de poder entre o ofensor e a vítima desponta como a principal questão no AMT. Tal desigualdade varia através das culturas nacionais e é denominada “distância do poder”, concebida como a percepção que a pessoa menos influente na relação interpessoal tem sobre esse poder. Culturas orientadas para o feminino, que emergem em marcadas posições hierárquicas de poder, como é o caso de Angola (RASGADO, 2019) prescrevem a seus membros que não sejam agressivos, dominadores e agressivos nas relações pessoais, o que pode gerar um índice maior de AMT do que em culturas femininas, cujas relações são mais igualitárias, como no caso dos países nórdicos. Assim culturas mais orientadas para o feminino, nos quais as relações interpessoais se apresentam menos distanciadas em relação ao poder inibem a expressão do AMT, ao contrário do que ocorre nos Estados Unidos, Espanha e França, cujas culturas mantêm relações interpessoais com maior distância do poder e apresentam maiores níveis de assédio.

Assim, o AMT relacionado a gênero, idade, tempo de serviço e estado civil, envolve fatores culturais, que caracterizam sociedades específicas, o que permite melhor compreender a falta de consenso observada na literatura. Nesse sentido, o próximo capítulo tem por foco o levantamento dos escritos que versam sobre o fenômeno no contexto angolano e brasileiro.

## **CAPÍTULO 2 - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ANGOLA E BRASIL**

A aproximação entre os dois países inscreve-se na história, já que ambos foram colônias portuguesas, nos quais a hierarquia se faz presente nos princípios de formações nacionais regidas por estruturas não igualitárias e com poder centralizado. Angola viveu três décadas mergulhada na guerra civil que teve o seu fim em abril de 2002. Iniciam-se então esforços no sentido de reconstrução da infraestrutura do país, fomento da agricultura, da indústria e abertura para empresas estrangeiras.

No Brasil, observamos a competição entre duas forças, por um lado uma burocracia centralizadora e ineficaz aliada aos interesses econômicos mais retrógrados, com influência política, que visa perpetuar os privilégios e controle social. Por outro lado, as forças modernizadoras da burocracia e abertas ao exterior, apontam para a globalização e liberalismo. (ALMEIDA, 2014). No presente capítulo partimos de uma breve caracterização dos contextos nos quais a pesquisa se realizou.

### **2.1 Luanda e a Região Metropolitana de São Paulo: notas sobre o mundo do trabalho**

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é uma combinação dos padrões mundiais de educação, saúde e expectativa de vida que varia entre 0 e 1, sendo quanto mais próximo de 1, melhor é o desenvolvimento humano. Apesar de o índice ser representado por valores médios, que mascaram as desigualdades, de alguma forma permite traçar o contexto das regiões nas quais a pesquisa foi realizada. No Brasil essas informações se ampliam, pois além do IDH do país, temos acesso ao IDHM, ou seja, específico aos municípios. Optamos por esse caminho para levantar algumas informações no âmbito do trabalho, em cada uma das localidades.

Angola, na 149ª. posição no ranking dos países, apresentou em 2020 IDH de 0,574, considerado médio baixo. O crescimento da cidade de Luanda, capital de Angola, tem registado uma acentuada aceleração nas últimas décadas. Angola está situada na região ocidental da África Austral, ao sul do Equador. Luanda encontra-se na parte setentrional e ocidental do país, entre os rios Bengo e Kwanza. A economia de Luanda caracteriza-se por uma diversificação que engloba a indústria e uma atividade comercial intensa e extensa, bem como um importante setor de serviços. A exploração de recursos naturais, petróleo e diamantes, é importante fonte de renda para uma elite reduzida, um setor formal constituído por uma camada da população urbanizada e com certo nível de qualificação profissional. Há

grande pressão para transformar a economia e sociedade angolanas no sentido do capitalismo e assalariamento, o que não se traduz na prática (RODRIGUES, 2006).

Ainda em acordo com Rodrigues (2006), observou-se em Luanda uma formalização das relações de trabalho na taxa de 52%. No setor formal as atividades são marcadamente masculinas, com maiores oportunidades de acesso e mais direitos por parte dos homens. O número de homens empregados é maior do que o número de mulheres: para cada mulher empregada, existem 6,2 homens. Apesar das mulheres contribuírem para as despesas, o papel dos rendimentos femininos tende a ser minimizado pelas próprias mulheres, o que pode ser entendido como a manutenção de racionalidades e ideologias inscritas na cultura do país.

A guerra civil em Angola gerou um fluxo interno no sentido do meio rural para o meio urbano. Concentrado em Luanda, esse fluxo tornou a capital uma metrópole hipertrofiada. O aumento populacional levou ao desemprego e ao trabalho informal, predominantemente feminino, mas a principal fonte de renda de grande parte das famílias angolanas. Apesar da grande contribuição aos rendimentos familiares, a mulher angolana ainda não tem voz na esferas públicas e se depara com dificuldades para romper os limites sociais que lhes são impostos (NASCIMENTO, 2014). Temos então um processo cujos papéis rígidos se assentam em dois pilares: o Estado, que sujeita os atores de forma externa e a cultura, que lhes alcança a subjetividade e se traduz em comportamentos dentro do previsível cultural (MUCHINGECA, 2017).

A Região Metropolitana de São Paulo (RMSP) é composta por 39 municípios inseridos no território do estado de São Paulo, organizados em cinco sub-regiões, integradas pelo Município de São Paulo. A RMSP abriga uma população de mais de 21 milhões de pessoas, segundo a estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2016, e concentra 18,9% do produto interno bruto (PIB) brasileiro (D'ALMEIDA; MARGUTI, 2018). A presente pesquisa foi realizada na sub-região oeste, mais especificamente em Osasco e Carapicuíba.

Em Osasco, observa-se formalização dos ocupados de 71,05% dos homens e 75,14% das mulheres, 75,86% e 73,11% respectivamente em Carapicuíba. Apesar da igualdade de acesso ao mercado de trabalho, em Osasco os rendimentos médios do trabalho assalariado são maiores para os homens, R\$ 1857,33 e R\$ 1231,66 para as mulheres. Em Carapicuíba o rendimento médio feminino é ligeiramente superior ao dos homens: R\$ 1388,43 contra 1226,88, o que pode ser explicado pelo maior nível educacional das mulheres, tanto no ensino médio quanto superior.

Cabe destacar que a concentração dos participantes nos municípios de Osasco e Carapicuíba deveu-se à estratégia de amostragem por bola de neve (Patton, 2002), segundo a qual foram indicados moradores da região em tela pelos participantes contatados pelo autor, que reside na região.

## **2.2 Brasil e Angola frente ao assédio moral no trabalho**

A sociedade de Angola é descrita por Rasgado (2019) como uma sociedade com elevada distância do poder nas relações interpessoais e características femininas. Os indivíduos têm necessidade de manter e respeitar um afastamento social de seu líder, sendo o uso do poder legítimo, para o bem e para o mal. Existem, portanto, diferenças entre líderes e subordinados e a hierarquia significa desigualdade. Por outro lado, em sociedades nas quais a distância hierárquica é menor e o uso do poder é legítimo, líderes e subordinados se relacionam de forma mais igualitária e a hierarquia assume o significado de desigualdade de papéis. Ao nosso ver a sociedade brasileira persegue esse segundo modelo, em um contexto no qual as desigualdades vêm se tornando visíveis e dizíveis.

Assim, o contexto angolano facilita o abuso de poder dentro das organizações. Observam-se problemas de comunicação entre colaboradores e chefias, o que obstrui a progressão nas carreiras dos colaboradores. O poder segregado pode também gerar falta de autonomia e limitar os processos criativos e de inovação. A tendência a evitar o risco se traduz em maior conformismo dos colaboradores em relação a decisões determinadas pelos superiores, o que se articula à distância hierárquica (RASGADO, 2019). No Brasil observa-se na cultura organizacional o embate de duas forças: de um lado, uma burocracia centralizadora e ineficaz, que resiste à modernização com vistas a manter privilégios. De outro, as tendências que visam modernizar a burocracia e apontam para a globalização e para o liberalismo (ALMEIDA, 2014).

As características da sociedade angolana permitem melhor compreender os resultados da pesquisa realizada por Almeida (2014) que evidenciam, na organização sob estudo, que a prática de assédio moral é frequente, mas pouco percebida. É ressaltada a importância de dar maior visibilidade à questão, pois o assédio moral pode destruir pessoas e carreiras. Nesse sentido, impõe-se a necessidade de legislação em torno do assédio moral no trabalho. As instituições públicas em Angola, sofreram a influência de um longo período de guerra, que ainda impacta, em grande escala todo processo de inovação, criatividade e desenvolvimento.

Em Angola, o AMT não está enquadrado na legislação trabalhista, ao contrário do que ocorre com a violência doméstica e o assédio sexual, entre outros temas (VIEIRA, 2018). Por sua vez, no Brasil, são mais desenvolvidos os esforços referentes à punição do assédio moral. Silva e Oliveira (2018) afirmam ser a relação do AMT recente no ordenamento jurídico brasileiro, dado que não há lei com abrangência nacional sobre o tema, apesar de serem observadas legislações estaduais e municipais mais desenvolvidas no sentido de extinguir tais práticas.

Tais esforços podem ser observados com o lançamento de cartilha e vídeos de prevenção ao assédio moral, em 2019, no Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral (2/5), pelo Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho. O material educativo faz parte da campanha “Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo”<sup>1</sup>.

A literatura brasileira sobre o AMT evidencia a importância das relações de poder nas culturas organizacionais, o que confirma a proposta de Einarsen (2000). Andrade e Assis (2018) em revisão integrativa, analisam as produções científicas brasileiras de 2006 a 2016 sobre o tema, considerando as relações de gênero, poder e raça. Os resultados demonstram ser a relação entre raça e AMT pouco estudada na compreensão do processo pelo qual a violência no trabalho atinge negros, pardos e brancos de forma diferente.

Ainda em acordo com as autoras, não foram encontrados estudos que analisassem diferenças do AMT segundo gênero. Em algumas pesquisas as condições de trabalho e as relações de poder foram postas como centrais para entender as configurações do AMT, o que sugere uma compreensão para além do assediador (a) assediado (a), homem e mulher. Nesse sentido, a complexidade das relações de poder no trabalho ultrapassa as hierarquias, as relações de gênero e as relações entre pares. Também as questões geracionais se destacam em meio às relações de poder conflitivas e com variações de força através do tempo: os mais antigos se consideram superiores e depreciam os mais jovens, mais acometidos pelo AMT. No que se refere à articulação entre assédio sexual e moral, as mulheres sofrem mais, vitimadas pelo sexismo e machismo e sujeitas a constrangimentos e humilhações. Destaca-se também a naturalização da violência que leva mulheres a considerarem as investidas normais ou a suportarem a situação para permanecerem em trabalhos precários por necessidade.

Em Angola verifica-se marcadas diferenças de gênero, os papéis dos homens e das mulheres estão definidos de forma precisa (RASGADO, 2019). Nas famílias angolanas, o

---

<sup>1</sup> Justiça do Trabalho – Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral)>. Acesso em: 20 Out. 20.



papel do chefe da família é rígido e monocrático. Sendo o pai o provedor, mesmo nas famílias em que a mãe participa em igual medida dos rendimentos familiares, as decisões mais importantes ainda são tomadas pelo homem, ficando a esposa obrigada a submeter-se (MUCHINGECA, 2017). Vieira (2018) aborda as questões de gênero em organizações angolanas e as conceitua como naturalizadas, o que impede que as mulheres percebam a discriminação no ambiente de trabalho. Nesse sentido, desigualdades não percebidas afetam o contexto laboral de mulheres angolanas de forma suave.

Percorrer a literatura sobre o tema nos leva a concordar com Stephan et al. (2108), que deixam clara a preocupação da comunidade acadêmica em ampliar a compreensão sobre o problema, com ênfase nos comprometimentos da saúde mental que decorrem na presença do AMT, especialmente com dados empíricos e epidemiológicos, em busca de indicadores mais específicos. Observa-se a necessidade de complementação das investigações existentes, especialmente com vistas à prevenção, combate e conscientização do problema. Apesar de muitas investigações se voltarem aos possíveis malefícios gerados aos colaboradores, poucos apontam para os prejuízos gerados pelo AMT às organizações ou propõem soluções específicas para reduzir essa realidade.

Machado e Amazarray (2020) em pesquisa sobre as consequências do assédio moral no trabalho, descrevem a intensidade com que o trabalhador assediado tem sua vida afetada. Destacam as dificuldades para reconstruir objetivos e sonhos. O trabalhador não consegue retornar ao mercado de trabalho e pode se ver forçado a ingressar em um novo ramo ocupacional. O dano causado, além de afetar sua dignidade e integridade, coloca sua saúde em risco, mostrando o potencial degradante do AMT.

A curto prazo, podemos observar o AMT gerando dor, ansiedade e preocupação, que se desdobram, a longo prazo em ansiedade extrema, depressão e até mesmo reações psicóticas. São observados em muitas vítimas comportamentos desesperados e erráticos. O isolamento a que a pessoa está sujeita reduz, gradualmente sua habilidade para lidar com as demandas cotidianas, o que a leva a comportamentos mais e mais disfuncionais, que por sua vez reforçam as atitudes contra ela, gerando maior vitimização e diminuição de sua autoestima e autoconfiança. Temos então as condições que levam ao desenvolvimento de problemas psicológicos severos e até mesmo ao suicídio (EINARSEN, MIKKELSEN, 2004).

Outro aspecto a ser destacado segundo os autores acima citados é que presumivelmente, quem testemunha o AMT também sofre seus efeitos, devido a uma inabilidade, percebida ou real, de ajudar o alvo, apesar de querer fazê-lo. Em geral as estratégias utilizadas são: confrontar o assediador, efetivar queixas com os superiores ou

organização, oferecer suporte à vítima para fazer a queixa, iniciativas que, em geral não funcionam e acabam por rotular as pessoas que tentam ajudar como causadoras de problemas. Apesar dos trabalhadores que não sofrem assédio afirmarem que ajudariam a vítima, esta afirma que lhe falta suporte social no trabalho. Em situação altamente estressante, o alvo pode se comportar de forma não apropriada no contexto laboral. A quebra de normas sociais nas relações interpessoais pode então resultar em menor ajuda e suporte dos colegas.

Antunes (2017) afirma então, que em um mundo orientado para a elevada competitividade é imperiosa a necessidade de legislações e práticas que inibam o AMT. A revisão realizada pelo autor evidencia que não existe um perfil típico, nem de vítimas nem de agressores, mas sim um problema a ser considerado como um conflito de poderes desequilibrados, o que dificulta a vítima, defender-se. Dessa perspectiva, a empresa deve ter participação ativa na prevenção do AMT, que só será efetiva se acompanhada por legislação que condene tais práticas e imponha às organizações o desenvolvimento de normas internas claras sobre a questão.

Assim, a literatura evidencia um consenso sobre a necessidade de legislações específicas, bem como do desenvolvimento de mais pesquisas na área, que abordem o AMT de uma perspectiva sistêmica, buscando compreender as culturas organizacionais em diferentes sociedades em seus diferentes perfis. Dessa perspectiva, colocamos o foco no fenômeno em Angola e no Brasil, buscando mapear o problema da perspectiva dos trabalhadores.

## **CAPÍTULO 3 – MÉTODO**

Trata-se de uma pesquisa quantitativa descritiva e exploratória, que teve por objetivo geral identificar a expressão do assédio moral dirigido para trabalhadores no mercado formal na cidade de Luanda, Angola e em Osasco e Carapicuíba, municípios localizados na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), Brasil.

A partir do objetivo geral foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Analisar o assédio moral no trabalho em relação a gênero, idade, estado civil e tempo de serviço.
- Comparar os resultados obtidos em Luanda e na RMSP para verificar se existem diferenças no grau de assédio moral no trabalho nos dois contextos.
- Avaliar o grau de assédio moral sofrido pelas pessoas no contexto laboral.

### **3.1 Instrumento**

Para atender aos objetivos propostos, foram levantados dados demográficos (sexo, idade, estado civil e tempo de serviço). Para aferir o assédio moral foi utilizada a Escala de Mobbing Portuguesa (EMP), construída por Vaz-Serra, Ramalheira, Ramos e Homem (2005). Trata-se de um instrumento destinado a medir o assédio moral no local de trabalho, constituído por 27 itens de resposta tipo Likert de cinco pontos:

1. Acontece-me todos os dias;
2. Acontece-me pelo menos um dia por semana;
3. Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês;
4. Acontece-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses;
5. Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses, sendo que a pontuação mais baixa corresponde aos aspectos mais negativos do que acontece ao indivíduo e as respostas nos níveis 1 e 2 representativas de assédio moral no trabalho.

O uso da escala se justifica em função da definição de assédio moral adotada no presente trabalho, conforme proposta de Leymann (1990), que releva frequência e duração de comunicação hostil dirigida a um indivíduo. Por outro lado a utilização da EMP, permitiu uma comparação com resultados anteriormente obtidos em Angola, (MATAMBA, 2015).

### **3.2 Participantes**

Por meio da estratégia de amostragem por bola de neve (PATTON, 2002), foi solicitado às pessoas que receberam o convite que indicassem outras pessoas que pudessem participar e assim sucessivamente. Foram aplicados em Luanda, Angola 46 escalas, sendo oito consideradas inválidas por não estarem completas, o que perfaz um total de 38 participantes. Na RMSP foram aplicadas 61 escalas, 6 consideradas inválidas, o que perfaz um total de 55 participantes. Os participantes estavam inseridos no mercado formal de trabalho.

A amostra em Luanda foi composta por 25 homens e 13 mulheres, com idade variando de 23 a 56 anos. A amostra na RMSP foi composta por 55 participantes, 19 homens e 36 mulheres com idade variando de 18 a 66 anos. O único critério de inclusão estabelecido foi a pessoa estar trabalhando em organizações públicas ou privadas no momento em que respondeu a EMP. Cabe ressaltar não se tratar de amostra aleatória, o que impediu a generalização de resultados.

### **3.3 Procedimento**

O instrumento foi aplicado presencialmente pelo pesquisador após a apresentação e assinatura, por cada participante, do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 1), entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020. Algumas perguntas foram levantadas pelos participantes em Angola em torno dos objetivos do estudo. Estando as dúvidas respondidas e o TCLE assinado, as escalas (Anexo 1) eram entregues, com as instruções impressas. Não foram observadas dúvidas e perguntas e as escalas foram respondidas dentro do prazo estimado de 20 minutos. As aplicações ocorreram nos locais de trabalho dos participantes.

### **3.4 Análise de resultados**

Os dados obtidos receberam tratamento estatístico, realizado por James Souza de Paiva, Mestre em Economia pela Fundação Getúlio Vargas. No primeiro momento foi realizada uma análise exploratória dos dados, que delineou o perfil dos participantes. Em seguida foi aferida a distribuição de respostas para cada pergunta da escala em cada uma das localidades, seguidas da distribuição de respostas por gênero e tempo de serviço.

Por meio de análise fatorial exploratória (AFE) as 27 respostas foram resumidas em um conjunto menor de fatores, o que permitiu comparar a distribuição das respostas nas duas

localidades. Inicialmente, foi avaliada a adequação de realização dos procedimentos de AFE. Tanto o resultado do teste de Kaiser-Meyer-Olkin, KMO, (0,86), que garante a suficiência dos dados para realização da análise fatorial, quanto ao teste de esfericidade de Bartlett (significativo ao nível de 0,001), que garante que exista suficiente correlação entre as variáveis para dar continuidade à análise, atestaram a adequação. Através da análise fatorial com rotação *oblimin*, que facilita a interpretação dos fatores, foram obtidos dois fatores que explicam 58% da variância total. E finalmente, para verificar se havia diferença entre as cidades, foi aplicado um teste para comparação de médias entre dois grupos independentes.

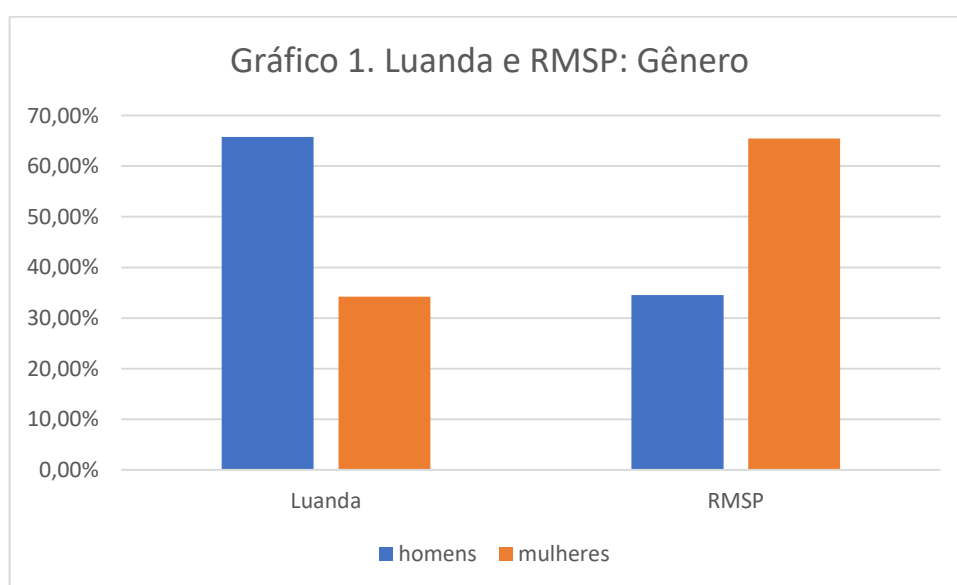
### 3.5 Considerações Éticas

O projeto foi desenhado respeitando os preceitos éticos para pesquisas com seres humanos ditados pelas Resolução do Conselho Nacional de Saúde 466/2012, complementada pela Resolução 510/2016, e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, CAAE: 2620737319.6.0000.5482. Ficaram então garantidos o respeito ao participante da pesquisa em sua dignidade e autonomia, sua livre vontade de participação, assim como o comprometimento do pesquisador com o máximo de benefícios e o mínimo de danos e riscos. No caso de ser observado desconforto, o pesquisador se comprometeu a encaminhá-lo para atenção psicológica, bem como em intervir pela minimização de eventuais prejuízos, caso necessário.

## CAPÍTULO 4 - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Perfil dos participantes

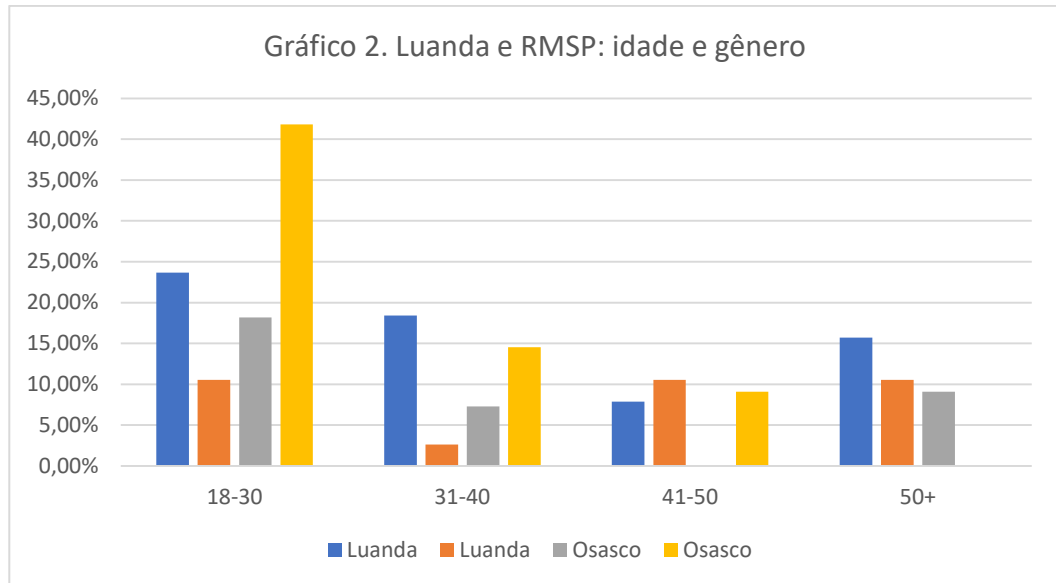
A análise exploratória dos dados nos permitiu traçar o perfil dos participantes. Pudemos observar que na RMSP houve um maior contingente de mulheres mais jovens, maior porcentagem de solteiros, que apresentam menor tempo de serviço em relação aos participantes de Luanda.



**Gráfico 1 - Luanda e RMSP: Gênero**

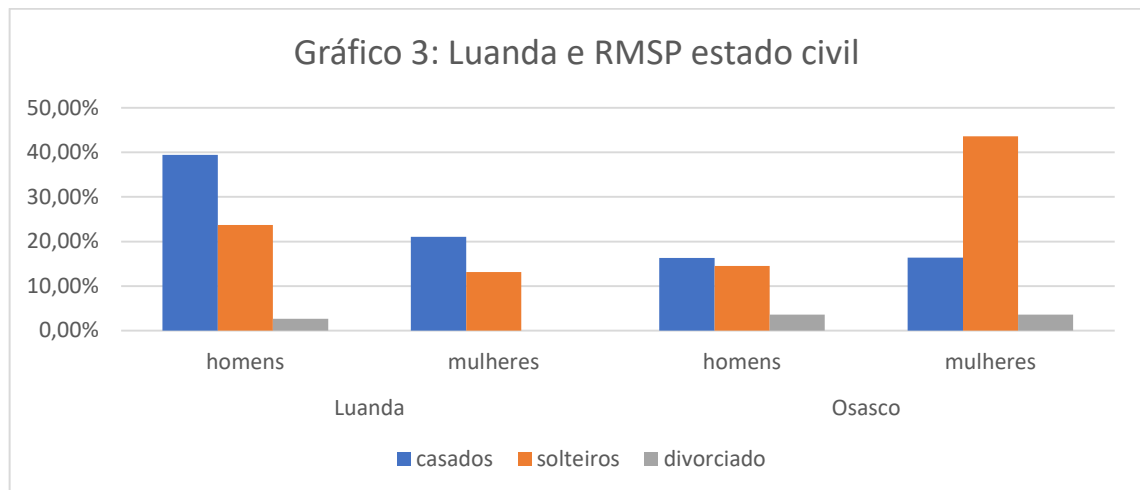
Considerando o total de participantes em Luanda (Gráfico 1) observamos a colaboração de 25 homens (65,78%) e de 13 de mulheres (34,21%). Entre os participantes na RMSP a situação se inverte, dado que temos uma maior participação feminina. Do total de 55 participantes, 65,45% são mulheres (36) e 34,54% (19) são homens. Fraley et al. (2011) levantam essa questão, ressaltando a alta proporção de mulheres em relação aos homens que participam de pesquisas, fator que não se confirma em relação à amostra em Luanda. Apesar das observações recorrentes que pesquisadores acumulam sobre o fato, o tamanho da nossa amostra não permite generalizar sobre tema, que fica em aberto para futuras investigações.

Ao analisarmos os dados referentes às duas amostras verificamos que a idade mediana da amostra em Luanda é de 39 anos. Na RMSP a idade mediana é 29, cabendo destacar a participação mais alta de jovens entre 18-30 anos (59,99%). O Gráfico 2 ilustra os dados apresentados e permite a comparação das amostras em diferentes faixas etárias.



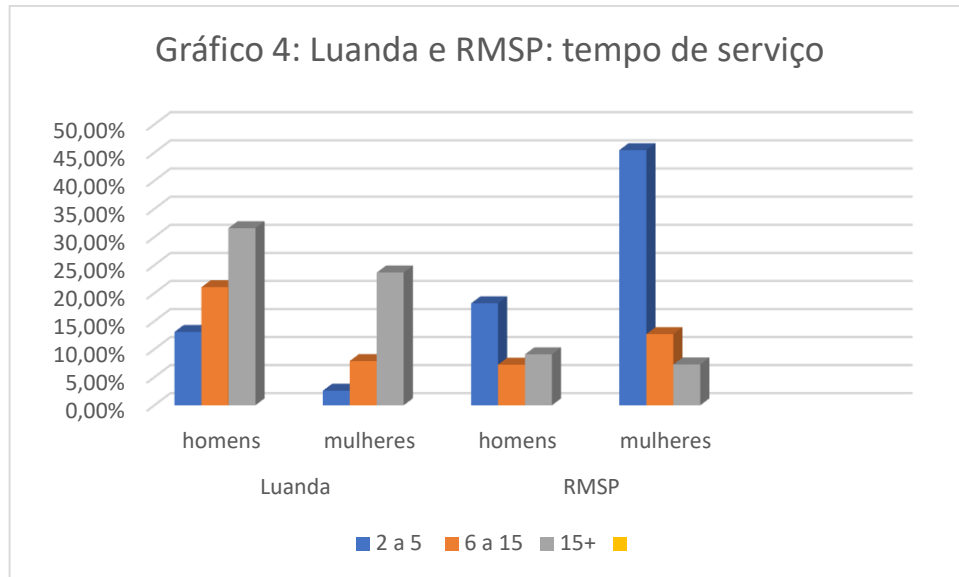
**Gráfico 2 - Luanda e RMSP: idade e gênero**

Em relação ao estado civil, conforme evidenciado no Gráfico 3, observamos na RMSP maior quantidade de solteiros, o que pode ser compreendido à luz da distribuição de nossas amostras por faixa etária, especialmente a maior proporção de mulheres jovens.



**Gráfico 3 - Luanda e RMSP: estado civil**

Quanto ao tempo de serviço, observamos maior concentração de mulheres na RMSP com menos tempo de serviço, o que pode relacionar-se à faixa etária mais jovem que caracterizou a amostra. No contexto angolano, os homens se destacam em empregos mantidos por mais de 15 anos, o que poderia estar relacionado a um setor formal dominado pelos homens, assim como à idade dos participantes (NZATUZOLA, 2013).

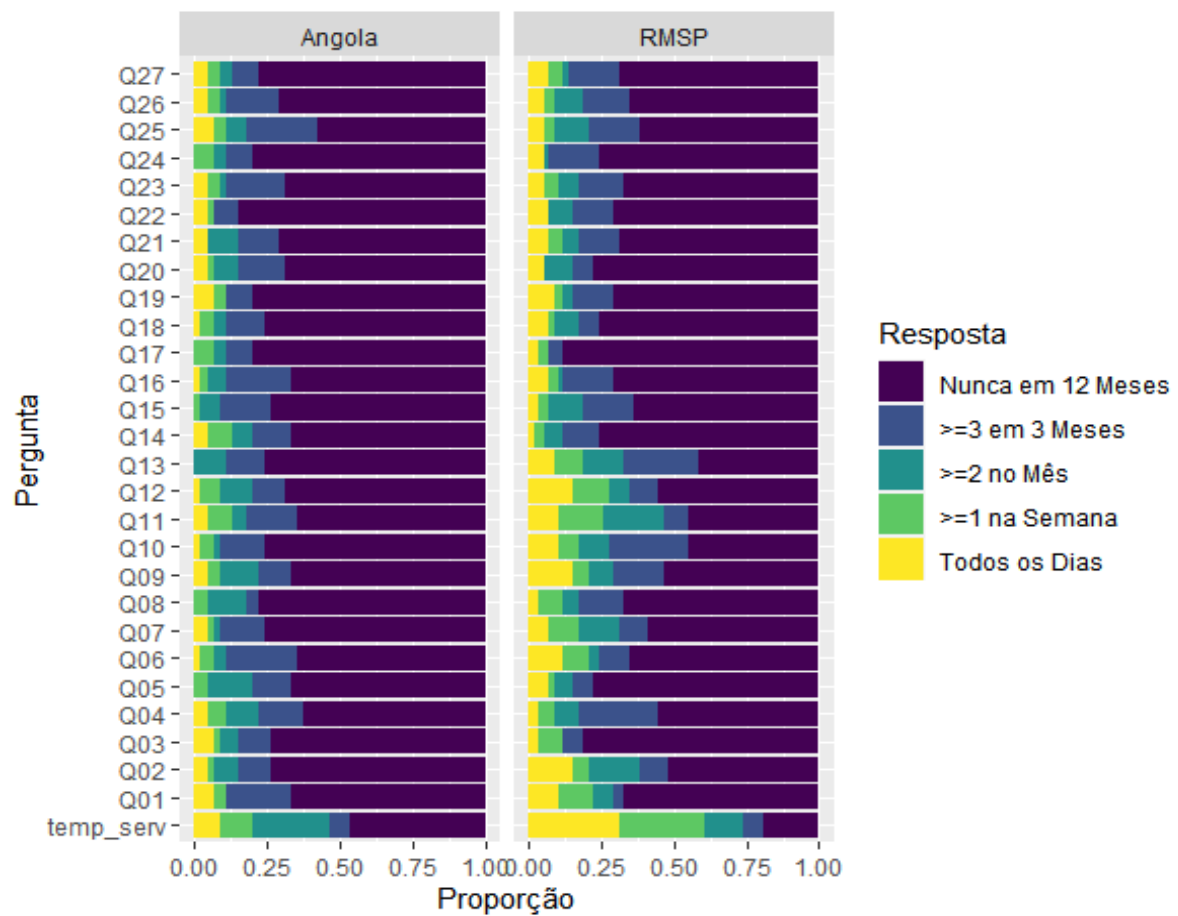


**Gráfico 4 - Luanda e RMSP: tempo de serviço**

#### **4.2 Distribuição de respostas em relação à localidade, gênero e tempo de serviço**

A análise dos resultados obtidos com a aplicação da EMP, permitiu determinar a distribuição das respostas em relação à localidade, gênero, e tempo de serviço. De maneira geral, observamos expressões de assédio moral (Todos os Dias /  $\geq 1$  na Semana) com mais frequência nos participantes da RMSP, onde se destacam as perguntas Q02 (Nos contatos de trabalho me ignoram por completo), Q06 (Andam sempre a mudar as tarefas que tenho para fazer, sem ter um trabalho fixo que oriente), Q09 (Põem-me a desempenhar tarefas para as quais não estou preparado) e Q12 (Ninguém me avisa quando há mudanças nas tarefas a realizar). Tais resultados parecem associar-se à idade e tempo de serviço (Figura 1), em uma tendência que aponta para maior assédio entre os mais jovens e com menor tempo de serviço. Também as respostas mais frequentes caracterizam o tipo de assédio sofrido, ao se traduzirem em um dos fatores que delineiam a expressão do assédio em ambas as localidades, conforme veremos adiante.

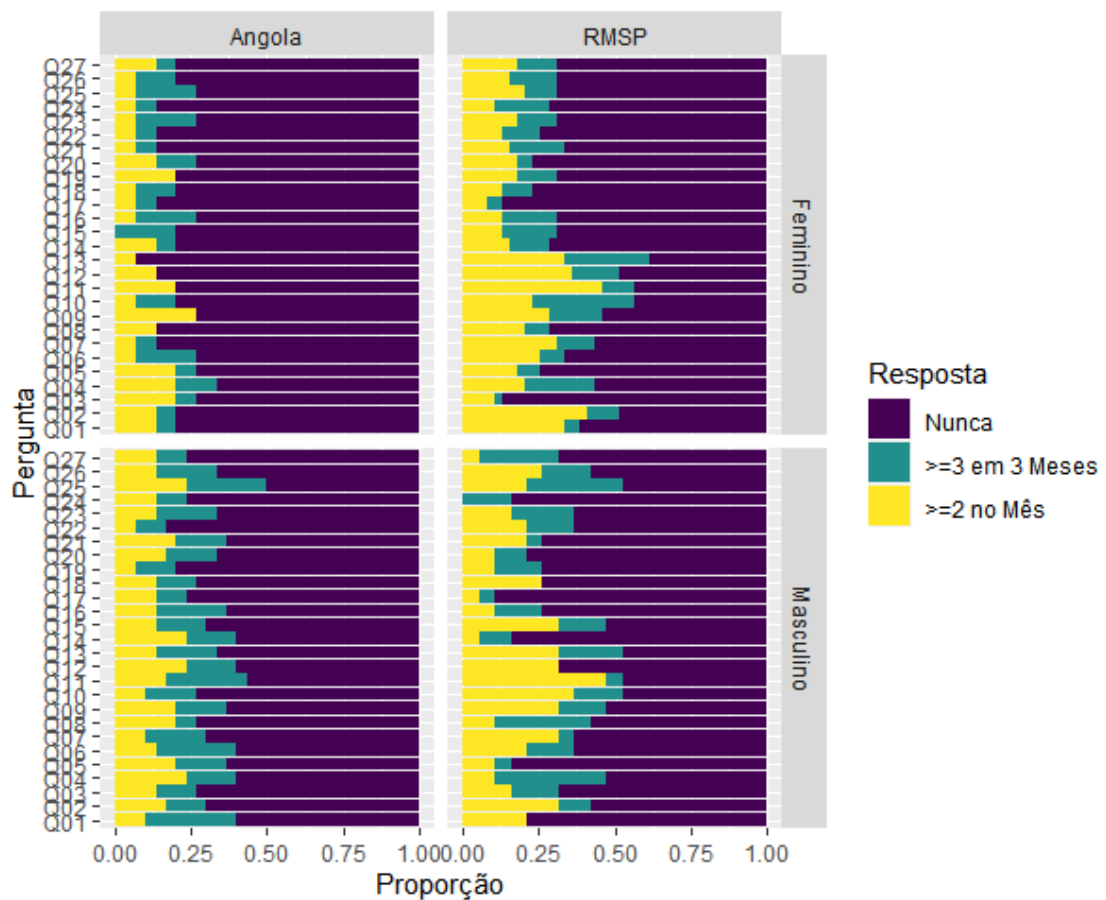




**Figura 1 - Distribuição das respostas por localidade**

Com o objetivo de comparar a distribuição das repostas por cidade e gênero e, posteriormente, por tempo de serviço, agrupamos as repostas “ $\geq 2$  no Mês”, “ $\geq 1$  na Semana” e “Todos os Dias”. Este agrupamento recebeu o nome de “ $\geq 2$  no Mês”.

A distribuição das respostas por cidade e gênero evidencia que as expressões de assédio moral se mostram mais frequentes tanto em relação às mulheres quanto aos homens na RMSP. No entanto, quando comparamos os resultados entre as duas localidades, em Luanda observamos maior frequência de assédio entre os homens e na RMSP entre as mulheres. Assim, os resultados da amostra paulista apresentam indicativos maiores de assédio dirigido às mulheres (Figura 2). Por outro lado a tendência observada por Matamba (2015) em seus resultados, se apresenta nesta pesquisa de forma mais clara, ou seja, na comparação entre gêneros, em Angola, os homens referem o AMT mais do que as mulheres.



**Figura 2 - Distribuição das respostas por cidade e gênero**

Tais resultados caminham também no sentido dos dados apresentados por Nzatzola (2013), quando descreve, em Angola, um mercado formal de trabalho dominado pelos homens. Por outro lado, em uma estrutura social que pode facilitar o abuso de poder (ALMEIDA, 2014) e onde se observa o conformismo entre colaboradores (RASGADO, 2019), parece que o AMT se torna mais visível aos homens, ao contrário das mulheres que percebem menos tais abusos por papéis femininos naturalizados (VIEIRA, 2018).

Assim, nossos resultados parecem confirmar aqueles observados na literatura em relação a questões de gênero em Angola. A maior presença masculina no trabalho formal em culturas organizacionais caracterizadas por relações hierárquicas e desiguais, sujeitaria mais os homens angolanos ao AMT do que as mulheres, que percebem menos o problema.

Em relação ao tempo de serviço (Figura 3), observamos uma grande disparidade em Luanda, dado que entre os respondentes com até 5 anos de serviço, as expressões de assédio moral são mais frequentes, o que poderia ser compreendido na cultura angolana pela distância hierárquica entre líderes e subordinados, cenário propício ao AMT (Rasgado, 2016).

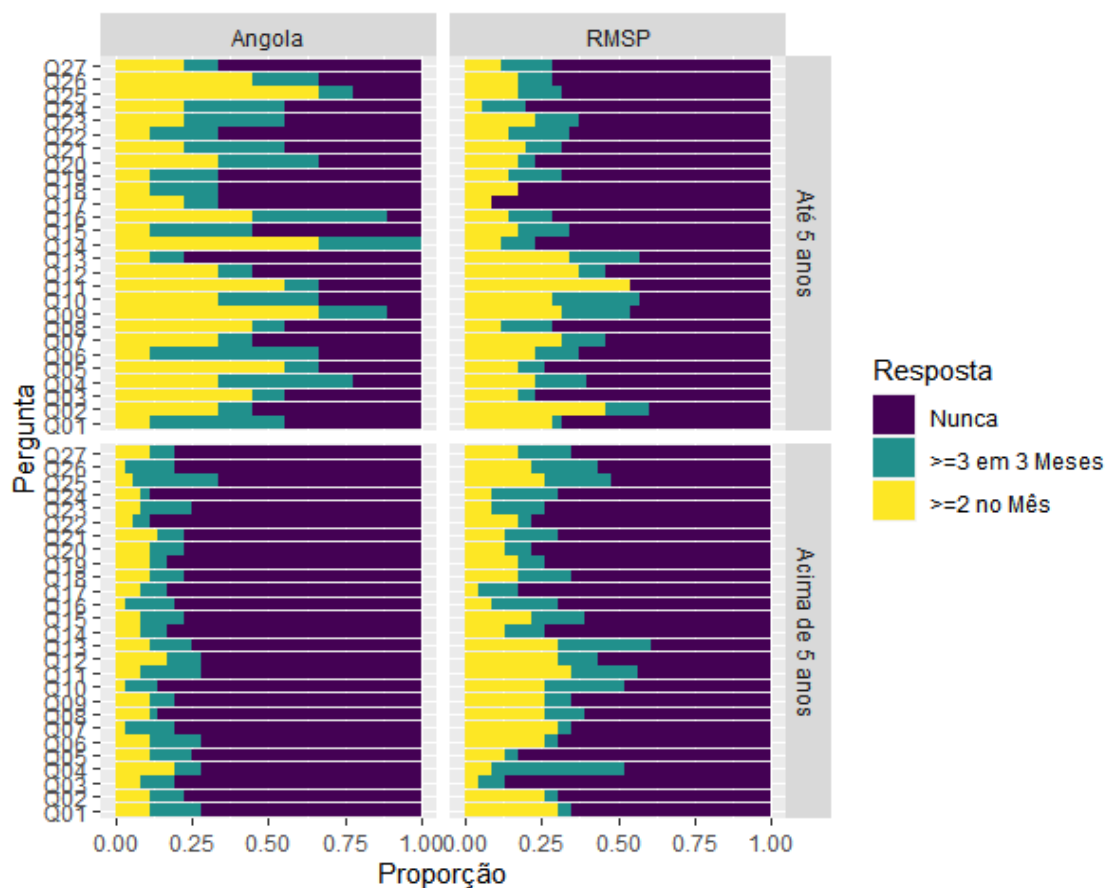


Figura 3 - Distribuição das respostas por cidade e tempo de serviço

#### 4.3 Resultados da Escala de Mobbing Portuguesa: a expressão do AMT

A análise dos resultados obtidos com a aplicação da EMP em Luanda, permitiu aferir um resultado médio de 122,23 pontos (com máximo possível de 135 e mínimo de 27), com desvio padrão de 13,65. A média masculina foi de 120,56 e a feminina de 125,46. A análise dos resultados obtidos com a aplicação da EMP na RMSP permitiu aferir para a amostra total um resultado médio de 114,81 pontos, com desvio padrão de 21,65. A média masculina foi de 115 e a feminina de 114,69. Assim, os resultados da amostra brasileira são mais baixos do que aqueles obtidos em Luanda. Temos uma variabilidade maior nos resultados brasileiros e indicativos maiores de assédio.

Utilizamos a análise fatorial exploratória (AFE) para resumir as 27 respostas num conjunto menor de fatores, de forma que pudéssemos comparar a frequência de assédio moral entre as duas localidades. Inicialmente, avaliamos a adequação de realização dos procedimentos de AFE. Tanto o KMO, teste de Kaiser-Meyer-Olkin (0,86) quanto o teste de esfericidade de Bartlett (significativo ao nível de 0,001) atestaram a adequação. Através da

análise fatorial com rotação oblímin, obtivemos 2 fatores que explicam 58% da variância total (Figura 4).

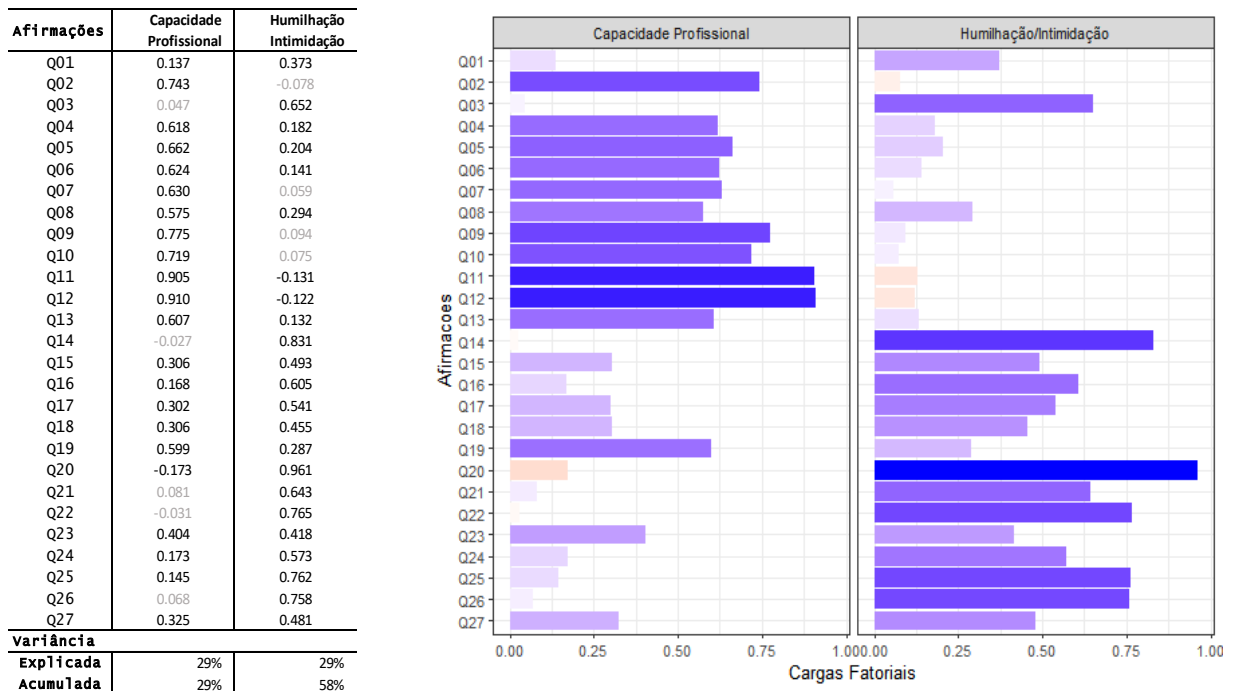
O Fator 1, que denominamos Capacidade Profissional, agrega afirmações que estão relacionadas com atitudes que humilham os profissionais em seu desempenho, representadas na presente pesquisa, em ordem decrescente, pelas questões:

- 12. Ninguém me avisa quando há mudanças nas tarefas a realizar.
- 11. Andam sempre a pressionar-me para que tudo acabe mais depressa.
- 09. Põem-me a desempenhar tarefas para as quais não estou preparado(a).
- 02. Nos contatos de trabalho me ignoram por completo.

O Fator 2, Humilhação/ Intimidação agrega as afirmações que se relacionam mais a exposição dos funcionários a humilhações, representadas na presente pesquisa, em ordem decrescente, pelas questões:

- 20. Tenho provas de que ninguém tem confiança em mim.
- 14. No meu emprego impedem os meus colegas de falar comigo.
- 22. Dizem que se me sinto mal no emprego que vá embora.
- 25. Tratam-me mal porque há outros que querem o meu lugar.

As cargas fatoriais de cada questão estão ilustradas na Figura 4. A partir dos escores gerados pelos dois fatores, comparamos as duas localidades em relação ao assédio moral, especificamente, relacionados a “capacidade profissional” (Fator 1) e “humilhação / intimidação” (Fator 2). Para facilitar a interpretação dos dados, os escores dos dois fatores foram padronizados na escala 0 a 100. Nesta, quanto menor o escore maior o assédio moral (Figura 4). A fim de verificar se houve diferença entre as cidades, aplicamos um teste t para comparação de médias entre dois grupos independentes. Constatamos que, com  $p < 0,05$ , existem evidências de uma diferença significativa entre os escores médios do fator 1. Portanto, os respondentes da RMSP sofrem mais com assédio relacionados a “capacidade profissional”. Em relação ao fator 2 não há diferenças significativas nas duas localidades. Também não há evidência de diferenças entre os escores médios dos fatores 1 e 2 quando consideramos gênero.



**Figura 4 - Escores gerados e cargas fatoriais para os fatores 1 e 2**

Os dois fatores gerados pelas respostas dos participantes à EMP se aproximam das categorias propostas por Duffy e Sperry (2018) ao exporem impedimento para o crescimento e sabotagem para determinar o fracasso no Fator 1, além de humilhações e intimidações no Fator 2. Observamos, especialmente na RMSP o assédio indicativo de uma gestão por humilhação, como apontam Aguiar (2015) e Barreto, em entrevista a Souza (2019). Tais culturas organizacionais enfatizam desempenho e lucros e colocam o trabalhador em papel secundário, vivenciando altos níveis de estresse e pressão para atingir metas, assim como em ambas as localidades o assédio por humilhação e intimidação.

#### 4.4 Características dos participantes e o grau do AMT

Visando compreender o AMT em relação a dados demográficos dos 16 participantes em Luanda que referem o assédio, observamos uma proporção maior de homens (52%) em relação às mulheres (23,07%), em um mercado de trabalho formal dominado pelos homens (NZATUZOLA, 2013). Metade desses 16 participantes, homens e mulheres, encontra-se na faixa etária de 18 a 30 anos, e a outra metade distribui-se entre 31 e 50+ anos. Parece haver aqui uma tendência de as pessoas mais jovens estarem mais sujeitas ao AMT, em acordo com os resultados de Martins (2011) no contexto português e de Andrade e Assis (2018) no

contexto brasileiro. Em relação ao estado civil não foram observadas regularidades entre os 16 participantes que pudessem associar-se ao AMT. Quanto ao tempo de serviço a maioria apresentava menos de 5 anos.

Como destacam Zapf et al. (2004), na Europa se observa a incidência de 1% a 4% de colaboradores que sofreram assédio grave e entre 8% e 10% que sofreram assédio ocasional. Entre 10% e 20%, ou até mais, podem eventualmente ser confrontados com comportamentos sociais negativos no trabalho, que não correspondem ao AMT, mas geram estresse. Cabe aqui ressaltar que os nossos números devem ser vistos com cuidado em função do pequeno tamanho da amostra, o que nos remete à necessidade de mais pesquisas, com amostras mais amplas da população.

Na amostragem em Luanda, 13,15% (5) em relação ao total de participantes estão sujeitos a 6 a 8 formas de expressão do AMT, todos os dias ou uma vez por semana. Os outros 11 (28,94%), sofrem assédio que se expressa de uma a três formas, todos os dias ou semanalmente. Observamos também entre os 38 participantes, nove, 23,68% da amostra total, que não referem nenhum tipo de assédio, o que é representado pela pontuação máxima na EMP. Os outros 13 participantes (34,21% do total da amostra) são confrontados ocasionalmente com comportamentos negativos no trabalho, o que é representado por respostas 3 e 4: acontece 2 vezes por mês; acontece 3 vezes nos últimos 3 meses e não representa AMT, apesar de gerar estresse (ZAPF et al. 2004).

Ao nos voltarmos a esses participantes que não sofrem assédio, observamos que, independente de gênero, idade ou estado civil, todos referem mais de 15 anos de tempo de serviço, o que nos remete às questões de poder, já que é possível levantar a hipótese de que um longo tempo de serviço permite atingir o topo da hierarquia nas organizações. Rasgado (2019), em sua descrição da sociedade angolana, pontua que a distância entre líderes e subordinados significa desigualdade de poder, o que oferece um cenário propício ao AMT. Temos aqui mais um exemplo, em acordo com a literatura, de que para além das relações interpessoais cabe contemplar a cultura organizacional, compreendida como valores, crenças e rituais que definem a organização (DUFFY; SPERRY, 2007).

Em relação aos participantes brasileiros, contabilizamos 9 homens (16,36%) e 24 mulheres (43,63%) alvos de AMT, ao contrário do que ocorre em Luanda. Entre os participantes que vivenciam o AMT, 7 homens e 16 mulheres, encontram-se na faixa etária de 18 a 30 anos, ou seja, 24 participantes, 43,63% da amostra total. Nove (16,36%) participantes encontram-se na faixa etária de 31 a 48 anos. Desenha-se aqui de forma mais acentuada do que em Luanda uma tendência: as pessoas mais jovens estariam mais sujeitas ao AMT. Tal

questão é referida na literatura por Martins (2011) no contexto português e de Andrade e Assis (2018) no contexto brasileiro. As autoras afirmam não haver indícios claros sobre a questão de gênero, como aqui observado. Em relação ao estado civil não foram detectadas regularidades entre os participantes que pudessem associar-se ao AMT.

No que concerne ao grau do assédio, os paulistas evidenciam maior grau em relação aos angolanos, o que se reflete nas médias mais baixas aferidas nos resultados do AMT. Assim, 24 participantes, 43% da nossa amostra brasileira total relatam de 1 a 5 formas de assédio sofrido no trabalho. Cinco (9,09%) relatam de 6 a 10 expressões de assédio. Dois, de 11 a 15 (3,63%). Um (1,8%) participante relata 16 formas e um (1,8%) participante relata 27 formas.

Observamos também entre os brasileiros sete participantes, 12,72% da amostra total, que não referem nenhum tipo de assédio, o que é representado pela pontuação máxima na EMP. Os outros 15 participantes (27,27% do total da amostra) são confrontados ocasionalmente com comportamentos negativos no trabalho.

Ao voltarmos a esses sete participantes observamos que, independente de gênero, idade ou estado civil, apenas um faz referência a mais que 15 anos de tempo de serviço, enquanto um homem e quatro mulheres referem menos que dois anos. Temos aqui um quadro diferente daquele observado em Luanda, pois além de pessoas mais velhas, observamos três jovens mulheres, entre 20 e 22 anos, que não referem nenhuma forma de AMT. Poderíamos supor que a vulnerabilidade ao AMT esteja relacionada, além da cultura organizacional, gênero e idade, aos jogos de poder nas organizações.

Houve avanços significativos ocorridos no Brasil relativos ao Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), no entanto não são observados no país os efeitos desse aumento sobre o nível das desigualdades sociais. Entre 2000 e 2010 houve uma redução das desigualdades associada à renda e trabalho, mas os avanços não se deram na mesma velocidade para homens e mulheres. Ficam mantidas disparidades de gênero, apesar de São Paulo ser uma das Unidades da Federação que apresenta os menores índices para as mulheres (ROCHA et al., 2017). Os resultados aqui obtidos, apesar de suas limitações, evidenciam as dificuldades do estabelecimento de perfis vulneráveis ao AMT, como bem demonstra a literatura. Assim Andrade e Assis (2018) evidenciam que a complexidade das relações de poder no trabalho acaba por ultrapassar hierarquias, relações de gênero e relações entre pares.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final desta jornada é possível afirmar que a presente pesquisa, quantitativa, exploratória e descritiva, atendeu aos objetivos propostos, a saber: identificar a expressão do assédio moral dirigido para trabalhadores no mercado formal, na cidade de Luanda, Angola e na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP) Brasil.

Nossos resultados revelam que a expressão do AMT, em consonância com o objetivo geral, se traduziu em dois fatores, capacidade profissional (fator 1) e humilhação/ intimidação (fator 2), que se aproximam das categorias descritas por Yamada, Duffy e Berry (2018), mais especificamente, ações privadas ou públicas que incluem, humilhações, hostilidades (fator 2) e impedimento para o crescimento e sabotagem para determinar o fracasso (fator 1). Esses tipos de assédio podem estar associados a gestões por humilhação, com foco no cumprimento de metas e produtividade (AGUIAR, 2015). Ao compararmos as duas localidades onde a pesquisa foi realizada, afere-se que os participantes da RMSP sofrem mais com assédio relacionado a “capacidade profissional”. Em relação ao fator 2 não há diferenças significativas nas duas localidades.

Cabe ressaltar que as formas de expressão do AMT, no presente estudo, ficaram restritas àquelas propostas pelo instrumento utilizado, mas que por sua vez também são observadas na literatura (AGUIAR, 2015; GOMES e LIMA, 2019; RODRIGUES, 2019; PRADO; SOUZA; CARVALHO, 2019). Nesse sentido as formas de expressão do AMT traduzem-se em humilhações, cuja expressão é semelhante em diferentes contextos.

Após análise dos dados em sua relação a gênero, idade, estado civil e tempo de serviço, comparando os resultados em ambas as localidades, observa-se que os resultados obtidos na EMP pela amostra brasileira são mais baixos do que aqueles obtidos em Luanda, o que é indicativo de maior percepção do assédio moral no trabalho na RMSP. No entanto diferenças de contexto não nos permitem afirmar que em Luanda haja menores índices de AMT, dado que parece que o fenômeno vem adquirindo maior visibilidade se comparamos os resultados atuais com aquele obtidos por Matamba em 2015.

Observamos diferenças de gênero entre os participantes dos dois grupos que referem o AMT. No que tange ao contexto angolano, levantamos a hipótese, em diálogo com a literatura, de que os homens referem maiores índices de assédio do que as mulheres, por um mercado formal de trabalho dominado pelos homens, que se constitui em uma estrutura social que enseja o abuso de poder, o que permite deduzir desigualdades de poder entre perpetrador e alvo e baixo custo para o perpetrador (NZATUZOLA, 2013; ALMEIDA, 2014). Rasgado



(2019) descreve em Angola relações interpessoais hierárquicas, compreendidas como desigualdades, onde há distância do poder que geram conformismo. Tais características, ao nosso ver, constituem um processo que pode mascarar a extensão do AMT pela naturalização dessa forma de relações interpessoais.

Essa questão se amplia ao abordarmos as mulheres angolanas que, apesar de muito contribuírem para os rendimentos familiares, têm pouca voz na esfera pública e grande dificuldade de romper com os limites impostos pelas instituições ao seu papel na sociedade (NASCIMENTO, 2014). Em uma cultura, em que os papéis masculinos e femininos são bem delimitados e naturalizados e na qual a questão de gênero é pouco visível, mesmo quando inseridas no mercado formal de trabalho, as mulheres poderiam minimizar mais do que os homens as agressões (ZAPF et al. 2004). Nesse sentido, as questões de gênero se fazem presentes no contexto estudado e pedem por investigações com foco mais específico.

Na RMSP a situação se inverte, pois as mulheres referiram o AMT de forma mais acentuada do que os homens. Desigualdades de gênero são bastante visíveis no Brasil, por movimentos feministas que se fizeram presentes desde o início do século XX. Mas, apesar da massiva entrada das mulheres no mercado de trabalho, observamos obstáculos por elas enfrentados nos ambientes organizacionais. Os avanços ocorridos no Brasil relativos à renda e trabalho não se deram na mesma velocidade para homens e mulheres e as disparidades de gênero poderiam estar refletidas nos índices de AMT referidos mais por mulheres do que pelos homens (ROCHA et al., 2017).

Em relação à idade verificamos que a idade mediana da amostra em Luanda é maior do que na RMSP. Tal diferença se deve a participação mais alta de jovens mulheres na amostra brasileira. Na RMSP, homens e mulheres que sofrem AMT concentram-se na faixa etária de 18 a 30 anos. Há aqui uma tendência, em acordo com dados da literatura, de as pessoas mais jovens estarem mais sujeitas ao AMT, tendência essa que se mostra mais acentuada na amostra paulista. Em acordo com Andrade e Assis (2018), as questões geracionais estão imbricadas em relações de poder conflitivas e com variações de força através do tempo: os mais antigos se consideram superiores e depreciam os mais jovens, mais acometidos pelo AMT.

Em relação ao estado civil não foram observadas regularidades entre os participantes de ambas as amostras que estivessem associadas ao AMT. No contexto angolano homens e mulheres que não referem o AMT, se mantêm em empregos por mais de 15 anos, o que nos conduz ao grau de assédio.

Na amostra em Luanda, as pessoas que sofrem assédio referem os dois fatores, capacidade profissional e humilhação/ intimidação, todos os dias ou uma vez por semana. Observamos também 9 participantes que não referem nenhum tipo de assédio e tinham mais de 15 anos de tempo de serviço. Ao voltarmos a esses participantes, retomamos as questões de poder, já que é possível levantar a hipótese de que um longo tempo de serviço permite atingir o topo da hierarquia nas organizações e não estar sujeito (a) a humilhações. Tal resultado pode ser observado na pesquisa realizada por Matamba (2015). Resultados mais altos na EMP, que indicam ausência de assédio, foram observados entre participantes com 56 anos de idade e mais de 15 anos de experiência.

Em relação aos participantes paulistas, os resultados médios na EMP são mais baixos do que aqueles obtidos em Luanda, o que se expressou como maior grau de assédio, especialmente no que tange ao fator capacidade profissional. Sete participantes, 12,72% da amostra, não referem nenhum tipo de assédio. Temos aqui um quadro diferente daquele observado em Luanda, pois além de pessoas mais velhas, observamos três jovens mulheres, entre 20 e 22 anos, que não referem nenhuma forma de AMT. Expõem-se, portanto, as dificuldades de traçar perfis de alvos do AMT.

Neste seguimento, observamos em Luanda e na RMSP o assédio moral no trabalho que se expressa de forma semelhante, mas em menor grau em Angola. Questões culturais permitem compreender as diferenças assim como as regularidades contempladas, que se constituem em diferentes sociedades na confluência da cultura organizacional com relações de poder.

Por outro lado, além da frequência de ocorrência do AMT, cabe levantar hipóteses sobre qual seria o impacto do grau de assédio ao qual a pessoa está sujeita, já que podemos supor que a associação entre frequência, duração e grau poderiam resultar em maiores disfunções psicológicas. Também considerar que apesar de não haver sido possível estabelecer um perfil típico nas duas amostras em relação às pessoas que sofrem o AMT, pudemos deduzir que o problema se condiciona a um jogo de poderes desequilibrados (ANTUNES 2017), no qual gênero e geração parecem assumir papel importante.

Aqui nos deparamos com os limites do presente estudo, em resultados que não podem ser generalizados em função do baixo número de participantes, selecionados de forma não aleatória. Por outro lado, uma concepção complexa do fenômeno exigiria um desenho de pesquisa que contemplasse outras variáveis. No entanto a realização de estudo exploratório e descritivo nos permitiu levantar hipóteses mais específicas sobre o tema, de forma a dar continuidade aos estudos sobre o assunto, aspecto bastante destacado na literatura, mas que

vem acompanhado de recomendações genéricas e pouco operacionalizáveis. Como afirmam Stephan et al. (2018) em artigo de revisão, há predominância de estudos quantitativos sobre o tema, com utilização de escalas, o que remete à necessidade de estudos qualitativos para melhor entender as experiências dos trabalhadores diante de situações de assédio moral no trabalho.

Fica aqui explícita a importância de uma abordagem sistêmica, que contempla a complexidade do fenômeno e busca entender processos. Foi possível visualizar o quanto a globalização e o neoliberalismo geraram uma competitividade no trabalho no sentido de produtividade, perseguição de metas e cortes de custos que, em certos contextos, podem tornar o ambiente laboral hostil. Nesse sentido o risco de ocorrência do AMT pode aumentar, na medida em que práticas mais autocráticas são adotadas.

As características da organização se articulam com o contexto social mais amplo, como observado em Luanda e na RMSP. No entanto, tal equação deve considerar como ocorrem os jogos de poder em contextos organizacionais específicos, centrais ao problema, aos quais se articulam as questões de gênero, geração, estado civil, tempo de serviço, formação educacional, história pregressa de vida, que podem ser considerados fatores que “autorizam” o AMT, mesmo em culturas organizacionais que se julgam imunes. Acreditamos que aqui resida a impossibilidade de traçar perfis, pois há que reconhecer que a forma de organização desses fatores não é previsível.

Os dados aqui apresentados foram coletados antes do estabelecimento do isolamento social nos dois países. Por outro lado, relatório publicado pela Organização das Nações Unidas (ONU), em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em junho de 2020, afirma que a pandemia de COVID-19 vem tendo efeitos dramáticos nos empregos, vidas e bem estar de trabalhadores e suas famílias. Tais efeitos se tornam mais graves para aqueles que vivem em países em desenvolvimento ou apresentam resiliência menor. O cenário nos leva a reafirmar a relevância da presente pesquisa, pois, a necessidade de sobrevivência e o medo do desemprego, tornam as relações laborais, horizontais e verticais mais frágeis e suscetíveis ao abuso.

O aumento da insegurança no emprego como o que vem sendo observado na atualidade, pode gerar uma diminuição na resistência dos funcionários às pressões exercidas, o que os tornaria menos desafiadores em relação a comportamentos agressivos e facilitaria o AMT. Nesse cenário reiteramos a necessidade de pesquisas que considerem as culturas organizacionais, que se constituem em diferentes contextos sociais, em estudos desenhados de forma a contemplar o entrelaçamento de fatores demográficos, na sua interação com valores,

crenças e rituais que definem a organização, que pode ou não ser ofensiva e hostil. Tal percurso permitiria melhor compreender o AMT no sentido do desenvolvimento de intervenções que visem a qualidade de vida dos trabalhadores e a saúde da organização.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. L. S. **O assédio moral e a precarização das relações de trabalho**. 2015. 296f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.
- ALMEIDA, L. M. R. C. **Assédio moral no ambiente de trabalho. Papel da gestão de pessoas: estudo de caso em uma organização angolana**. 2014. 50f. Monografia (Pós-Graduação Lato-Sensu em Gestão de Pessoas e Coaching) - Centro Universitário de Brasília, UniCEUB-ICPD, Brasília, 2014.
- ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, p. 1-13, 2018.
- ANTUNES, J. Assédio moral no trabalho: Revendo a evidência. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 18, n. 3, p. 669-680, 2017.
- BARRETO M. M. S. **Assédio Moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. xxf. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 544-561, 2015.
- CANIATO, A. M. P.; COSTA LIMA, E. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 2, p. 177-192, 2008.
- CUNHA, J. T. **Assédio sexual no âmbito das relações laborais**. 2017. 140f. Dissertação (Mestrado em Direito das Empresas) - Instituto Universitário de Lisboa, Escola de Ciências Sociais e Humanas, Departamento de Economia Política, Lisboa, 2017.
- D'ALMEIDA, C. H.; MARGUTI, B. O. **A Elaboração do plano e da governança da Região Metropolitana de São Paulo: premissas e escopo, metas e método, estratégias e resultados da primeira fase do processo**. IPEA, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8664>>. Acesso em: 1 Jun. 2020.
- DUFFY, M.; SPERRY, L. **Mobbing: causes, consequences, and solutions**. New York: Oxford University Press, 2012.

DUFFY, M.; SPERRY, L. Workplace mobbing: Individual and family health consequences. **The Family Journal**, v. 15, n. 4, p. 398-404, 2007.

EINARSEN, S., MIKKELSEN, E. G. Individual effects of exposure to bullying at work. In: EINARSEN, S. et al. Bullying and emotional abuse in the workplace. **International perspectives in research and practice**. New York: Taylor & Francis, 2004. p. 127-144.

EINARSEN, S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. **Aggression and violent behavior**, v. 5, n. 4, p. 379-401, 2000.

FRALEY, R. C. et al. The experiences in close relationships - Relationship Structures Questionnaire: A method for assessing attachment orientations across relationships. **Psychological assessment**, v. 23, n. 3, p. 615, 2011.

FREIRE, P. A. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 6, n. 2, p. 367-380, 2008.

GLINA, D. M. R.; SOBOLL, L. A. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 269-283, 2012.

HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE Eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 0-0, 2004.

GONCALVES, J.; SCHWEITZER, L.; TOLFO, S. R. Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 13, n. 1, p. 1-18, jan. 2020.

GOMES, L. F. G.; LIMA, M. E. A. O assédio moral no contexto universitário. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 1, p. 1-14, 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Atlas da vulnerabilidade social nos municípios e regiões metropolitanas brasileiras**. IPEA, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5257>>. Acesso em: 2 Jul. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Projeto: Governança Metropolitana no Brasil**, 2013. Disponível em: <[https://ipea.gov.br/redeipea/images/pdfs/governanca\\_metropolitana/rel\\_1\\_1\\_caracterizacao\\_rmsp.pdf](https://ipea.gov.br/redeipea/images/pdfs/governanca_metropolitana/rel_1_1_caracterizacao_rmsp.pdf)>. Acesso em: 28 Jun. 2020.

JUNIOR, JUAREZ G. B.; BARROS, N. J. G. Assédio moral organizacional no meio ambiente de trabalho: uma análise da utilização da Ação Coletiva Sindical como instrumento para prevenir e reparar o dano psíquico decorrente de assédio moral organizacional. **Revista Eletrônica de Direito da Faculdade Estácio do Pará**, v. 5, n. 7, p. 19-33, 2018.

LÁZARO C. M.; SOUSA, A., N.; GOULART, J., E. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v. 39, n. 2, p. 129-146, 2018.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

LORENZ, K. **Os fundamentos da etologia**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1995.

MACHADO, P. A. B.; AMAZARRAY, M. R.S. Assédio moral no trabalho. **Trabalho (En) Cena**, v. 5, n. 1, p. 75-93, 2020.

MARTINS, R. N. U. **Relação entre percepção de gênero e incidência de mobbing nas organizações**. 2011. 62f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais) - Faculdade de Psicologia, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa, 2011.

MATAMBA, J. **O mobbing em contexto laboral: um estudo no Ministério dos Petróleos**. 2015. 55p. Monografia (Licenciatura em Psicologia - Opção: Clínica) - Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Jean Piaget de Angola. Angola, 2015.

MENDONÇA, J. M. B.; SANTOS, M. A. F.; PAULA, K. M. Assédio Moral no Trabalho: Estado da arte e lacunas de estudos. **Gestão & Regionalidade**, v. 34, n. 100, p. 38-54, 2018.

MUCHINGECA, A. P. M. **Comunicação em sociedades cercadas: A formação de microesferas públicas críticas a partir das mediações comunicativas em Angola**. 2017. 190 f. Dissertação (Mestrado em Comunicação) - Faculdade de Informação e Comunicação (FIC), Programa de Pós Graduação em Comunicação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

NASCIMENTO, A. Obstáculos aos direitos humanos das mulheres deslocadas internamente: o caso angolano. **Revista Angolana de Sociologia**, n. 13, p. 49-66, 2014.

NZATUZOLA, J. B. Desemprego e crise social em Luanda “um esboço sobre alguns aspectos referentes à população e ao mercado de trabalho”. **VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais**. Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal, p. 1-33, 2004. Disponível em: <<https://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/JoaoBaptistaLukombo.pdf>>. Acesso em: 14 Out. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Desenvolvimento humano global pode cair pela primeira vez em 30 anos por causa da pandemia**, 2020. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/tags/indice-de-desenvolvimento-humano>>. Acesso em: 1 Jun. 2020.

PATTON, M. Q. **Qualitative research & evaluation Methods**. Thousand Oaks, Califórnia: Sage, 2002.

PRADO, T. S; SOUZA, A. V. G.; CARVALHO, J. N. Assédio moral no trabalho: uma reflexão sobre essa prática no setor bancário. **Revista Biosalus**, v. 4, n. 1, s/p. 2019.

PREVOST, C.; HUNT, E. Bullying and Mobbing in Academie: A literature review. **European Scientific Journal**, v. 14, n. 8, p. 15, 2018.

RASGADO, S. D. F. **Práticas de gestão de recursos humanos e cultura: um estudo exploratório de empresas em Angola**. 2019. 49 f. Mestrado (Gestão de Recursos Humanos) - Instituto Superior de Economia e Gestão. Universidade de Lisboa, 2019.

RISSI, V. et al. Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. **Temas em Psicologia**, v. 24, n. 1, p. 339-352, 2016.

ROCHA, B. N. et al. **A dimensão de gênero no índice de vulnerabilidade social (IVS): Alguns apontamentos teóricos e analíticos**, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7947>>. Acesso em: 10 Jul. 2020.

RODRIGUES, A. de G. F. **Assédio moral e relações de gênero: situações de constrangimento vivenciadas por gestoras na Universidade Federal de Uberlândia**. 2019. 81 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) - Pós-Graduação em Gestão Organizacional, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019.

RODRIGUES, C. U. **O trabalho dignifica o homem: estratégias de famílias em Luanda**. Lisboa: Colibri, 2006.

SCHULTZ, N. C. W. et al. A compreensão sistêmica do bullying. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 2, p. 247-254, 2012.



SILVA, A. K. L. et al. Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, p.1-13, São Paulo, 2019.

SILVA, G. R. S; OLIVEIRA, H. F. Assédio moral no trabalho: o terrorismo psicológico e a lei brasileira. **Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia - REIVA**, v. 3, n. 02, p. 25-25, 2020.

SILVA, S. O. M. **A qualidade de vida no trabalho**: estudo de caso em uma empresa na área de construção civil da cidade de Benguela-Angola. 2014. 98 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Empresariais) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2014.

SKUZIŃSKA A, PLOPA M, PLOPA W. Bullying at work and mental health: The moderating role of demographic and occupational variables. **Advances in Cognitive Psychology**, v.16, n.1, p.13-23, 2020.

SOARES, A. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 284-286, 2012.

SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 195-202, 2012.

SOUZA, E. Â. Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. **Revista Katálýsis**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 641-651, 2019.

SOUZA, R. L. Uma breve comentário do mercado de trabalho do Brasil. **Revista de Ciencias Empresariales y Sociales**, v. 2, n. 3, p. 26-41, 2020.

STEPHAN, F. et al. Assédio moral/mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 11, n. 2, p. 236-257, 2018.

TEIXEIRA, R. F.; REIS, M. C.; SANTOS, L. M. L. Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 6, n. 4, p. 658-671, 2013.

TOMÉ, F. M. **“Mobbing” (Assédio Psicológico) e qualidade de vida em professores do ensino superior em Portugal**. 2015. 70f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações) - Ciências Sociais e Humanas, Universidade da Beira Interior, Covilhã, 2015.

VAZ-SERRA, A. et al. Escala Potuguesa de Mobbing. **Psiquiatria Clínica**, v. 26, n.3, p.189-211, 2005.

VIEIRA, C. E. C.; LIMA, F. de P. A.; LIMA, M. E. A. E se o assédio não fosse moral? perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 256-268, dez. 2012.

VIEIRA, E. Y. S. S. **Relações de Género nas Organizações de Trabalho no Contexto Angolano**. 2018. 41f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, c) - Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra, 2018.

YAMADA, D. C.; DUFFY, M.; BERRY, P. A. Workplace bullying and mobbing: definitions, terms, and when they matter. In: DUFFY, M.; YAMADA, D. (Eds) **Workplace Bullying and Mobbing in the United States**, v. 1, California: Praeger, 2018. p. 3-23.

ZAPF, D. et al. Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In: EINARSEN, S. et al. Bullying and emotional abuse in the workplace. **International perspectives in research and practice**. New York: Taylor & Francis, 2004, p. 103-126.

## APÊNDICE 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Jacinto Matamba, aluno do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), venho convidá-lo(a) a participar da pesquisa *Assédio moral no trabalho em Luanda, Angola e na Região Metropolitana de São Paulo, Brasil*, que visa identificar de que forma o assédio moral se expressa para trabalhadores na cidade de Luanda e na Grande São Paulo.

Antes de iniciar gostaria que você soubesse que se trata de uma pesquisa de Mestrado por mim desenvolvida e orientada pela Profa. Dra. Ida Kublikowski. Sua participação é muito importante para nós e consiste em responder a um questionário, o que tomará em torno de 20 minutos do seu tempo.

Sua identidade será mantida em sigilo e você não receberá qualquer compensação financeira ou benefício direto pela participação na pesquisa, podendo abandoná-la se assim o desejar, sem por isso sofrer qualquer prejuízo. As despesas da coleta de dados serão por mim custeadas, não havendo qualquer forma de oneração ao(à) participante. A presente pesquisa apresenta baixo risco e pode beneficiar os participantes ao promover uma reflexão sobre o tema. No entanto, este termo garante meu comprometimento em manter-me atento a possíveis desconfortos, bem como em intervir pela minimização de eventuais prejuízos, caso necessário.

Os resultados não serão apresentados individualmente, mas sim relativos ao grupo de participantes e só serão divulgados para fins acadêmicos e científicos. Você poderá consultá-los após a defesa do trabalho bastando para isso acessar o link <<https://www.pucsp.br/biblioteca>> e preencher o campo de busca com o nome do pesquisador.

Dúvidas e denúncias relativas às questões éticas desta pesquisa, que envolve seres humanos, poderão ser esclarecidas pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) por meio dos seguintes contatos:

CEP – Sede Campus Monte Alegre. Rua Ministro Godói, 969 – Perdizes – São Paulo – SP. 05015-001. Edifício Reitor Bandeira de Mello - sala 63C – térreo. Tel./FAX (11)3670-8466. e-mail: [cometica@pucsp.br](mailto:cometica@pucsp.br)

Este termo foi apresentado em duas vias, ficando uma em posse do participante e outra em posse do pesquisador.

Aceita participar?

( ) Sim

( ) Não

---

**Assinatura do participante**

---

**Assinatura do pesquisador**

## ANEXO 1 - ESCALA DE MOBBING PORTUGUESA

Versão Original Portuguesa: Vaz-Serra, Ramalheira, Moura Ramos e Homem (2005)

Por favor, preencha ou assinale a alternativa que melhor se aplica a você.

**\*Obrigatório**

Idade\*

Sexo \*

**Estado Civil \***

☐ Casado(a)

☐ Solteiro(a)

☐ União de Fato

☐ Divorciado(a)

☐ Separado(a)

☐ Viúvo(a)

**Tempo de serviço \***

☐ Menos de 2 anos

☐ De 2-5 anos

☐ De 6-10 anos

☐ De 11-15 anos

☐ Mais de 15 anos

Este inquérito destina-se a conhecer as condições reais de trabalho. Cada uma das questões que a seguir se descreve representa situações concretas que podem ocorrer no ambiente de trabalho de qualquer pessoa. Não há respostas certas ou erradas. Há apenas a sua resposta. Por favor responda de forma rápida, honesta e espontânea. Assinale a alternativa que mais se aproxima daquilo que realmente lhe acontece.

### **1. Colocaram-me a trabalhar num local onde fico isolado dos outros.**

☐ Acontece-me todos os dias

☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana

☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês

☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses

☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

### **2. Nos contatos de trabalho me ignoram por completo**

☐ Acontece-me todos os dias

☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana

- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**3. O meu chefe só fala comigo aos berros**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**4. Andam sempre a dizer que o que eu faço nunca está perfeito**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**5. Põem-me sozinho (a) num canto, onde não me dão nada para fazer**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**6. Andam sempre a mudar as tarefas que tenho para fazer, sem ter um trabalho fixo que oriente**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**7. No meu trabalho nunca me deixam ter qualquer iniciativa pessoal**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**8. O meu chefe fala mal de mim em frente das outras pessoas**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês

- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**9. Põem-me a desempenhar tarefas para as quais não estou preparado (a)**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**10. Têm-me feito promessas de trabalho que nunca cumprem**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**11. Andam sempre a pressionar-me para que acabe tudo mais depressa**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**12. Ninguém me avisa quando há mudanças nas tarefas a realizar**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**13. Dão-me a entender que sou um(a) incompetente**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**14. No meu emprego impedem os meus colegas de falar comigo**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**15. Sinto que me querem pôr fora do meu emprego**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**16. Andam a dizer que sou “desarranjado(a) da cabeça”**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**17. O meu chefe ameaça que me há de fazer a vida negra**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**18. Dão-me coisas para fazer que só servem para me diminuir aos olhos dos outros**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**19. Acusam-me de faltas de que ninguém faz queixa**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**20. Tenho provas de que ninguém tem confiança em mim**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses



**21. Não me atribuem funções ou tarefas que me prometem**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**22. Dizem-me que, se me sinto mal no emprego, que vá embora**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**23. Os meus chefes e colegas não têm consideração por mim**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**24. Andam sempre a vigiar-me como se fosse um (a) inimigo (a)**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**25. Tratam-me mal porque há outros que querem o meu lugar**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**26. Por vezes elogiam os outros só para mostrar que não me apreciam**

- ☐ Acontece-me todos os dias
- ☐ Acontece-me pelo menos um dia por semana
- ☐ Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- ☐ Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- ☐ Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses

**27. Dão-me a entender que a minha vida privada não importa para nada**

- O Acontece-me todos os dias
- O Acontece-me pelo menos um dia por semana
- O Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- O Pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- O Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses