

Angelo Soares¹

As origens do conceito de assédio moral no trabalho

The origins of the concept of bullying at work

¹ Editor convidado. Membro do Conselho Editorial da RBSO. Professor no Departement d'Organisation et Ressources Humaines – École des Sciences de la Gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM), Montreal, Canadá.

“Assédio moral” é uma das inúmeras expressões utilizadas para nominar esse tipo de violência no trabalho, sendo esta consagrada em língua portuguesa. No entanto, em inglês, utilizam-se diferentes termos, algumas vezes tentando-se estabelecer diferenças entre eles, as quais, na verdade, não existem. Assim, vamos apresentar aqui alguns deles.

Brodsky (1976) utilizou o termo *harassment* emprestado do conceito de assédio sexual (*sexual harassment*), eliminando o caráter sexual e utilizando apenas o conceito de *harassment*, que em português traduzimos por *assédio*.

Em 1989, Leymann escreve seu primeiro livro utilizando a palavra *mobbing*. Trata-se de um livro em sueco, sem tradução (LEYMANN, 1989). Em 1993, ele publica originalmente em alemão o livro *Mobbing: psychoterror am arbeitsplatz*, traduzido e publicado em francês em 1996 (LEYMANN, 1996a) como *Mobbing: La persécution au travail (Mobbing: a perseguição no trabalho)*. O autor escolhe este termo para distinguir esta forma de violência psicológica entre adultos (*mobbing*) e adolescentes (*bullying*). Neste sentido, o autor nos sugere “guardar a palavra *bullying* para atividades entre crianças e adolescentes na escola e reservar a palavra *mobbing* para o comportamento adulto” (LEYMANN, 1996b, p. 167). Nesta época, outras palavras encontradas na literatura de língua inglesa para designar o assédio moral eram *harassment* e *psychological terror* (terror psicológico).

Zapf e Leymann (1996), no prefácio de um número especial do *European Journal of Work and Organizational Psychology*, dedicado ao assédio moral, discutem a questão da terminologia e indicam que alguns autores utilizam o termo *mobbing* como sugerido por Leymann e que outros autores preferem utilizar o termo *bullying* e afirmam que, com relação ao sentido, não existem diferenças e que *mobbing*, *bullying* ou *harassment* são termos intercambiáveis.

No Reino Unido, o termo utilizado é *bullying*, a partir da obra seminal de Adams e Crawford (1992), *Bullying at work: how to confront and overcome it*, que o definiu como “críticas persistentes e abusos pessoais, em público ou em privado, que humilham e inferiorizam a pessoa que é o alvo destes gestos” (p. 3). Andrea Adams, jornalista inglesa, contribuiu para a divulgação e foi responsável pelas primeiras pesquisas sobre assédio e uma série de documentários na BBC que obtiveram um enorme sucesso.

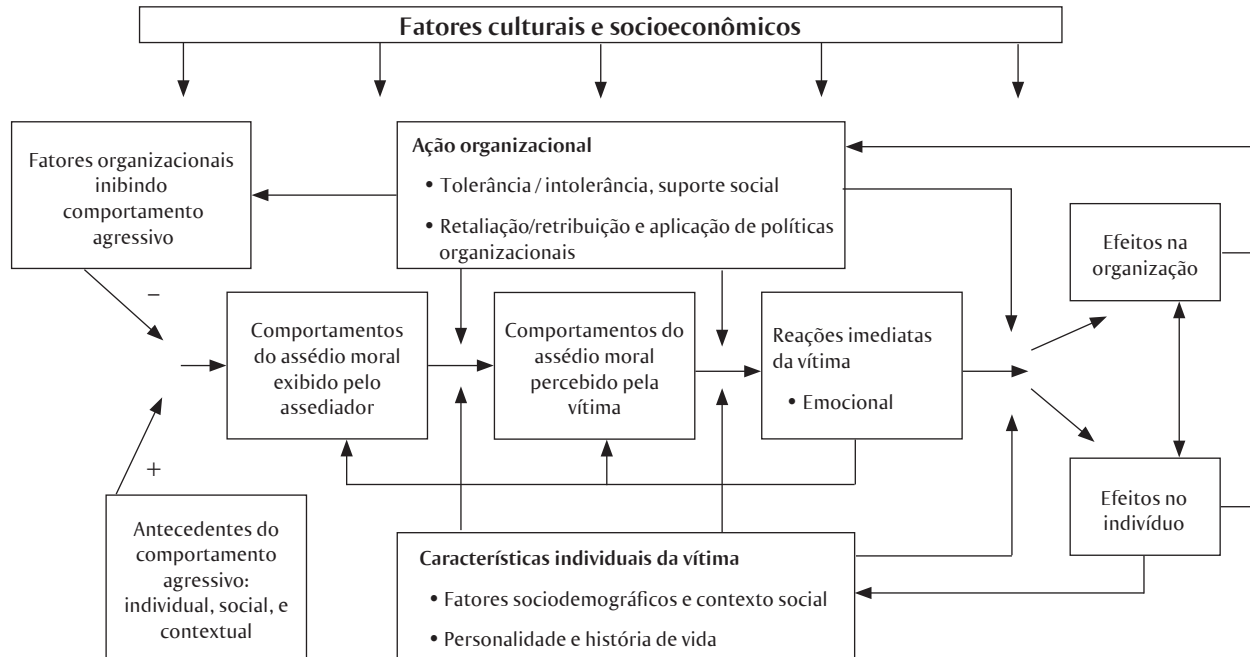
Na França, em 1998, Marie-France Hirigoyen publica: *Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* (HIRIGOYEN, 1998). Esse livro tem uma importância política muito grande, pois catalisou um movimento social determinante em torno dessa forma de violência no trabalho. A partir da história de vida de seus pacientes, a autora faz uma análise e coloca um nome nesse sofrimento: assédio moral. Um ano após a publicação desse livro, a França se dota de uma lei criminalizando essa forma de violência. O livro se torna um sucesso de vendas com mais de 550 mil cópias vendidas só em francês, sendo traduzido em 27 línguas. A tradução para o português se fez como: *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*; e para o espanhol: *El acoso moral: maltrato psicológico en la vida cotidiana*.

Desta maneira, podemos observar que, historicamente, o conceito foi batizado com nomes diferentes em seus respectivos países. Em consequência, conforme a pesquisa foi se desenvolvendo em outros países, dependendo da fonte primária, a utilização destes diferentes nomes, que descrevem o mesmo fenômeno, foi se propagando.

Atualmente se observa uma convergência conceitual de toda essa nomenclatura e uma utilização cada vez mais frequente do termo *bullying* em língua inglesa.² Em francês, *harcèlement moral*; em português, *assédio moral*; e em espanhol, *acoso moral*. Todos os termos denotando o mesmo fenômeno, como nos indicam Einarsen et al. (2003), segundo os quais a diferença na sua utilização é uma questão muito mais cultural do que conceitual.³

Finalmente, devemos ressaltar que o assédio moral é um processo multicausal com diferentes abordagens e análises que ora estão focalizadas no indivíduo, ora no contexto ou ainda em ambos, indivíduos e contexto. Não se trata de um viés, mas de métodos e abordagens diferentes. Assim, a abordagem psicológica será mais centrada sobre o indivíduo, enquanto uma abordagem sociológica será mais voltada para as relações sociais e o seu contexto. Mesmo assim, nas pesquisas sobre assédio moral, essa distinção, muitas vezes, é difícil e o melhor exemplo é a obra de Leymann, na qual o autor utiliza uma abordagem psicológica, mas incorporando o contexto organizacional, a organização do trabalho, não individualizando a questão.

Nas últimas décadas, a pesquisa sobre o assédio moral avançou muito, sobretudo em termos da compreensão de suas consequências para a saúde física e mental, de seus efeitos negativos para vítimas, testemunhas e organização. Seus antecedentes: mudanças organizacionais, tipos de lideranças, organização do trabalho. Einarsen et al. (2003) nos propõem o seguinte modelo teórico para pesquisas e gestão do assédio moral no trabalho (**Figura 1**).



Fonte: Einarsen et al. (2003, p. 23)

Figura 1 Estrutura teórica para estudo e gestão do assédio moral no trabalho

² Ver Branch, Ramsay e Barker (2012)

³ Ver também Di Martino, Hoel e Cooper (2003).

Nesse modelo, os autores indicam as principais variáveis a serem consideradas em pesquisas, na gestão e nas intervenções de casos de assédio moral. Trata-se de uma primeira tentativa de propor um modelo teórico para a compreensão do assédio moral no trabalho integrando fatores individuais, da vítima e do agressor aos fatores organizacionais e socioeconômicos, assim como os antecedentes e as consequências do assédio moral para o indivíduo e para a organização.

Entretanto, apesar do desenvolvimento das pesquisas sobre assédio moral, alguns aspectos fundamentais ainda merecem nossa atenção e servem de pistas para pesquisas futuras. Em primeiro lugar, um modelo teórico compreensivo visando explicar essa forma de violência ainda resta ser desenvolvido.⁴

Outra pista para pesquisas futuras seria o desenvolvimento de estudos sobre os assediadores. Muito se fala acerca dos assediadores sem nenhum fundamento científico, pois nenhuma pesquisa foi realizada com eles. Assim, todo o saber que temos sobre esse ator importante na dinâmica do assédio moral foi construído através do olhar da vítima. Rayner e Cooper (2003) se referem à falta de pesquisas a respeito desse assunto como sendo o “buraco negro” nas pesquisas acerca do assédio moral.

Finalmente, resta ainda desenvolver pesquisas que possam avaliar a eficiência das estratégias de prevenção desta forma de violência no trabalho e de intervenção que têm sido implementadas nas organizações.

Referências

- ADAMS, A.; CRAWFORD, N. *Bullying at work – how to confront and overcome it*. London: Virago, 1992.
- BRANCH, S.; RAMSAY, S.; BARKER, M. Workplace bullying, bobbing and general harassment: a review. *International Journal of Management Reviews*, 2012. Article first published online: 6 jun 2012, DOI: 10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x
- BRODSKY, C. M. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, 1976.
- DI MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. L. *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.
- EINARSEN, S. et al. The concept of bullying at work. The european tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Eds.). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis, 2003. p. xx-xx.
- HIRIGOYEN, M.-F. *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: Syros, 1998.
- LEYMANN, H. *Når Livet Slår Till*. Stockholm: Natur & Kultur, 1989.
- _____. *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Éditions du Seuil, 1996a.
- _____. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996b.
- RAYNER C.; COOPER, C. L. The black hole in bullying at work research. *International Journal of Management and Decision Making*, v. 4, n. 1, p. 47-64, 2003.
- ZAPF, D.; LEYMANN, H. Foreword. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 161-164, 1996.

⁴ Ver Branch, Ramsay e Barker (2012).