UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA SOCIAL E DO TRABALHO

MARIA TERESA BARBOZA

**Violência psicológica na cultura organizacional: representações em artigos
de periódicos científicos nacionais de 2002 a 2012**

São Paulo

2014

MARIA TERESA BARBOZA

**Violência psicológica na cultura organizacional: representações em artigos
de periódicos científicos nacionais de 2002 a 2012**

(Versão original)

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia
da Universidade de São Paulo como requisito
parcial para a obtenção do título de Mestre em
Psicologia.

Área de concentração:
Psicologia Social e do Trabalho

Orientador: Prof. Dr.
Luis Guilherme Galeão da Silva

São Paulo

2014

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Barboza, Maria Teresa.

Violência psicológica na cultura organizacional: representações em artigos de periódicos científicos nacionais de 2002 a 2012 / Maria Teresa Barboza; orientador Luis Guilherme Galeão da Silva. -- São Paulo, 2014.

136 f.

Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

1. Cultura Organizacional 2. Cultura contemporânea 3. Violência psicológica no trabalho 4. Análise de Conteúdo 5. Psicologia social 6. Psicologia organizacional I. Título.

H
F5500

MARIA TERESA BARBOZA

Violência psicológica na cultura organizacional: representações em artigos de periódicos científicos nacionais de 2002 a 2012.

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração:
Psicologia Social e do Trabalho

Aprovada em: ____ / ____ / 2014.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Luis Guilherme Galeão da Silva (orientador)

Instituição: USP – Instituto de Psicologia

Prof. Dr.

Instituição: _____

Prof. Dr.

Instituição: _____

Aos meus pais, Haroldo e Luzia (*in memoriam*),
com toda a saudade carregando os meus eternos
e infintos agradecimentos pela *VIDA*.

Concluir um ciclo nos remete a muitas memórias. Há sempre muito a agradecer a muitas pessoas que nos incentivam, auxiliam, criticam e nos oferecem carinho, nas boas horas e naquelas não assim tão tranquilas. Quero fazê-lo conforme certa cronologia de acontecimentos que concorreram para que eu esteja agora escrevendo esta página.

Em primeiro lugar, à minha caríssima amiga Silvana Górnaiak, por ter insistido para que eu buscasse a Pós-Graduação da Universidade de São Paulo, por acreditar que eu tivesse condições de fazê-lo, mesmo após tanto tempo longe da academia e mesmo trabalhando em tempo integral, e pelo apoio, indicações e torcida que a mim dedicou em todo o percurso.

À querida amiga Adriana Pagaimé que, abraçando a ideia comigo, torceu, vibrou e me fez recuar todas as vezes em que pensei desistir.

À Marialva Tavares por, gentilmente, ter me auxiliado logo no início desta empreitada.

Ao Professor Doutor Sigmar Malvezzi, a quem agradeço muito por ter possibilitado que eu participasse de suas disciplinas no Instituto de Psicologia como aluna ouvinte – aprendi muito e, definitivamente, encantei-me pela ideia desafiante de enfrentar a pós-graduação.

À Glória Maria dos Santos Pereira Lima, minha imensa gratidão pelo apoio pessoal e Institucional – em nome da Fundação Carlos Chagas, à qual estendo meus agradecimentos pela oportunidade que a mim concedeu – com que sempre me brindou e estimulou.

Ao meu orientador – Professor Doutor Luis Guilherme Galeão da Silva – pela generosidade, delicadeza e paciência da espera nas horas mais difíceis, agradeço afirmando que esses traços, para além da orientação, foram essenciais nesse meu trajeto.

Ao Professor Doutor Roberto Heloani e ao Professor Doutor Marcelo Afonso Ribeiro, minha gratidão pelas contribuições tão valiosas do Exame de Qualificação e pela brandura com que os apontamentos me foram feitos.

Às pessoas queridas (em ordem alfa, para não perder o costume!): Ada, Adriana Prado, Ana Helena, Ana Maria, Denyse, Edite, Isabel, Juliana, Ligia, Luiz Bassi e Meire pelo companheirismo, pelos incentivos, pelo carinho das palavras sempre gentis e, acima, de tudo pelo profissionalismo de cada um e de todos juntos.

Ao Adriano Moro, pelos auxílios com a preparação dos dados e pela gentileza de apresentar-me os primeiros passos com relação aos dados do Alceste e, mais do que tudo isso, pelo incentivo e apoio do amigo.

À Uda, pela gentileza do processamento dos dados com o Alceste.

À Professora Doutora Clarilza Prado de Sousa pelos valiosos ensinamentos com relação à interpretação dos dados do Alceste e à análise de conteúdo.

À Filomena Santoro por todo o carinho com que sempre me tratou, pelo profissionalismo com que pauta seu trabalho e pelo auxílio imprescindível com a diagramação desta dissertação.

À Célia Tobaldini e Ana Maria Tobaldini, com meus agradecimentos pelo auxílio generoso com o *abstract*.

Ao Aristóteles Angheben Predebon, pela valiosa contribuição com revisões do texto, no aspecto formal da linguagem e da normatização.

À queridíssima amiga Edméia Casimiro, por toda a “caça” aos livros dos quais eu precisava, além de tantos, tão importantes e inestimáveis pequenos grandes auxílios, com quem aprendi que a simplicidade das coisas e a amizade incondicional é essencial à vida. “No fim tudo dá certo!”

Às minhas sobrinhas e sobrinhos Giovanna, Giulia, Emanuela, Pedrinho, Layla e Fabinho, desejando a todos que possam trilhar uma pródiga vida acadêmica e que o sucesso dela advindo possa, acima de tudo, lhes presentear com frutos saborosos de felicidades corriqueiras do dia-a-dia. Que tudo seja flor!

As teorias tendem a ser recipientes claros e bem talhados feitos para receber os conteúdos limosos e lamacentos da experiência. Mas, para conservá-los aí, suas paredes precisam ser duras; tendem também a ser opacas. É difícil ver os conteúdos da experiência através das paredes da teoria. Muitas vezes se tem de furar as paredes – “desconstruí-las”, “decompô-las” – para ver o que elas escondem.

Zygmunt Bauman

RESUMO

BARBOZA, M. T. **Violência psicológica na cultura organizacional: representações em artigos de periódicos científicos nacionais de 2002 a 2012**. São Paulo, 2014. 136 p. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

O cenário da cultura contemporânea inclui elementos diversos, ao mesmo tempo raízes-produtos da complexidade da teia social globalizada neoliberalista, tecida num contexto temporal-paradigmático de transição. Imperam, dentre outros aspectos: operacionalização incessante de uma cultura de urgências mediante o racionalismo instrumental capitalista, volatilidade, individualismo, fragmentação, competição exacerbada, consumismo desenfreado a esmo, violência social, violências psicológicas (visíveis e invisíveis) e culto à alta *performance*. Tal panorama pode exercer influências significativas na esfera das organizações, na Cultura Organizacional das instituições-espaco de trabalho e na saúde psíquica do trabalhador. O objetivo geral da pesquisa concentra-se em identificar características da cultura contemporânea, em especial da “Violência Psicológica” na Cultura Organizacional, enunciadas nos periódicos científicos brasileiros de 2002 a 2012, referentes às áreas de Administração, Psicologia e Multidisciplinares. Para a consecução do estudo, foi eleita a pesquisa qualitativa, com estratégia metodológica da análise de conteúdo, tendo como *conteúdo* os artigos de periódicos científicos. A coleta de dados foi executada no ano de 2013 por meio das bases de dados *Web of Science*, Index Psi, SciELO e Portal de Periódicos Capes. Os descritores utilizados, em diversas combinações e seus respectivos correspondentes em inglês, foram: cultura organizacional, comportamento organizacional, violência psicológica e violência psicológica no trabalho. Após leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, foram pré-selecionados 35 artigos: *Web of Science* (n=2), Index Psi (n=21), SciELO (n=10) e Portal de Periódicos Capes (n=2). Aplicados os critérios de inclusão/exclusão pré-definidos para a coleta de dados, obteve-se uma amostra de 18 artigos. Os dados primários (artigos científicos) foram seccionados em três *corpora*: *corpus* 1-Psicologia (n=9); *corpus* 2-Administração (n=2) e *corpus* 3-Multidisciplinar (n=7). Cada *corpus* foi preparado, conforme demanda exigida para tratamento de dados, para processamento da análise padrão do *software* Alceste. Realizou-se análise de conteúdo após material processado. Os resultados apontam, para a área de Psicologia, que os artigos revelam tendências de teorização ideologizada do fenômeno da violência psicológica no trabalho. Quanto à área de Administração, os dados indicam o caráter funcionalista das pesquisas, na direção de buscar conhecer o fenômeno da violência psicológica no trabalho para imprimir tratos de enfraquecê-la por meio das estratégias de âmbito instrumental-gerencialista da cultura organizacional. A área Multidisciplinar opera no sentido da denúncia da ocorrência do fenômeno. A análise da fusão das três áreas revela um fazer funcionalista das pesquisas, no sentido lato, sem indícios de superação das evidências imediatas obtidas nas pesquisas que possibilitem um salto qualitativo para novas proposições à Ciência, indicando o caráter reificado de abordagem do fenômeno da violência psicológica no trabalho.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Cultura contemporânea. Violência psicológica no trabalho. Análise de Conteúdo. Psicologia social. Psicologia organizacional.

ABSTRACT

BARBOZA, M. T. Psychological violence in organizational culture: representations of national articles in scientific journals from 2002 to 2012. São Paulo, 2014. 136 p. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

The scenario of contemporary culture includes different elements, at the same time root and product of the complexity of the globalized neoliberal social fabric, woven in a transitional temporal-paradigmatic context. Reign, among others: the incessant operationalization of a culture of emergency through the capitalist instrumental rationality, volatility, individualism, fragmentation, heightened competition, aimless rampant consumerism, social violence, psychological violence (visible and invisible) and worship of high *performance*. This scenario can exert significant influence in the organizations' scope, in the Organizational Culture of the institutions/workspace and workers' mental health. The overall purpose of the research focuses on identifying characteristics of contemporary culture, especially of Psychological Violence in Organizational Culture, described in Brazilian scientific journals from 2002 to 2012, referring to Administration, Psychology and Multidisciplinary areas. To achieve the study, qualitative research with methodological strategy of content analysis was elected, taking the articles in the scientific journals as *content*. Data collection was performed in 2013 through *Web of Science* databases, INDEXPsi, SciELO and Portal de Periódicos Capes. The descriptors used, in different combinations and their corresponding Portuguese, were: organizational culture, organizational behavior, psychological violence, and psychological violence at workplace. After reading the titles, abstracts and keywords, 35 articles were selected: *Web of Science* (n=2), INDEXPsi (n=21), SciELO (n=10) and Portal de Periódicos Capes (n=2). Previously defined criteria of inclusion/exclusion were applied and a 18-article sample was obtained. The primary data (scientific papers) were partitioned into three *corpora*: 1- Psychology *corpus* (n=9); 2-Administration *corpus* (n=2) and 3-Multidisciplinary *corpus* (n=7). Each *corpus* was prepared, as required, in order to process the standard analyses of Alceste *software*. Content analysis was performed after processed material. For the Psychology area, the results point that the articles reveal trend to the ideological theorization of the psychological violence issue in the workplace. Regarding the Administration area, the data indicate the functionalist nature of the studies, in the direction of seeking to know the phenomenon of psychological violence at work in order to weaken it through instrumental-managerial strategies of the organizational culture. The Multidisciplinary area operates to denounce the occurrence of the phenomenon. The merge of three areas analysis exposes a functionalist doing in the researches, in a broad sense, with no indication of overcoming the immediate evidences gotten from the research that enables a qualitative leap to new propositions to Science, indicating the reified trait of the approach to psychological violence phenomenon at work.

Keywords: Organizational Culture. Contemporary culture. Psychological violence at work. Content analysis. Social psychology. Organizational Psychology.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Níveis de Cultura conforme Schein	41
Figura 2 – As “camadas de uma cebola” ou os diferentes níveis de manifestação de uma cultura, segundo Hofstede.....	42
Figura 3 – Classificação Hierárquica Descendente representativa da Psicologia em relação aos conceitos de cultura organizacional e violência psicológica no trabalho enunciados nos artigos científicos, conforme resultados produzidos pelo Alceste	84
Figura 4 – Classificação Hierárquica Descendente representativa da Administração em relação aos conceitos de cultura organizacional e violência psicológica no trabalho enunciados nos artigos científicos, conforme resultados produzidos pelo Alceste.....	91
Figura 5 – Classificação Hierárquica Descendente representativa da área Multidisciplinar em relação aos conceitos de cultura organizacional e violência psicológica no trabalho enunciados nos artigos científicos, conforme resultados produzidos pelo Alceste	97

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese dos procedimentos de coleta e preparação de dados primários para processamento	55
Quadro 2 – Síntese de cada <i>corpus</i> e seus respectivos artigos, com citação de títulos, descrição, objetivos e ano de publicação	66
Quadro 3 – Síntese dos principais enunciados sobre cultura contemporânea, conceitos de Cultura Organizacional (CO) e Violência Psicológica no Trabalho (VPT) encontrados nos artigos científicos	69
Quadro 4 – Síntese das metodologias, principais achados e enunciados das conclusões dos artigos	74
Quadro 5 – Síntese do trajeto realizado nesta pesquisa.....	103

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resumo de seleção da amostra para estudo.....	59
Tabela 2 – Síntese do ano de publicação dos artigos.....	68
Tabela 3 – Presença ou ausência de relações entre cultura contemporânea, cultura organizacional (CO) e violência psicológica no trabalho (VPT) nos artigos	72
Tabela 4 – Referências metodológicas	78
Tabela 5 – Categorias representativas do <i>corpus</i> P.....	87
Tabela 6 – Categorias representativas do <i>corpus</i> A	94
Tabela 7 – Categorias representativas do <i>corpus</i> M.....	100

LISTA DE ABREVIATURAS

A	Artigos da área de Administração
CDH	Classificação Hierárquica Descendente
CO	Cultura Organizacional
C1, C2, C3	Critérios de inclusão/exclusão na amostra
M	Artigos da área Multidisciplinar
OMS	Organização Mundial da Saúde
P	Artigos da área de Psicologia
UCE	Unidade de Contexto Elementar
UCI	Unidade de Contexto Inicial
VPT	Violência Psicológica no Trabalho

LISTA DE SÍMBOLOS

f da estatística Significa frequência de ocorrências de determinado evento

khi2 da estatística Significa qui-quadrado

n da estatística Significa o tamanho da amostra

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 OBJETIVOS E JUSTIFICATIVAS	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1 Cultura Contemporânea, <i>modernidade líquida</i> e violência.....	22
2.2 Cultura Organizacional.....	34
2.3 Violência Psicológica no Trabalho.....	45
3. METODOLOGIA.....	54
3.1 Delineamento da Pesquisa.....	54
3.2 Coleta de Dados.....	54
3.2.1 Descrição dos passos da 1ª etapa – planejamento da coleta de dados.....	56
3.2.2 Descrição dos passos da 2ª etapa – operacionalização da coleta de dados	58
3.2.3 Descrição dos passos da 3ª etapa – pré-análise e organização do <i>corpus</i> investigativo	60
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	64
4.1 Descrição dos dados obtidos: entrando na “casa” dos <i>corpora</i> para reconhecimento do terreno	64
4.2 Análise das representações presentes nos textos dos artigos científicos das Áreas de Psicologia, Administração e Multidisciplinar sobre as dimensões da cultura organizacional e da violência psicológica no trabalho	81
4.2.1 Representações acadêmicas da Psicologia	84
4.2.2 Representações acadêmicas da Administração.....	90
4.2.3 Representações acadêmicas da área Multidisciplinar.....	96
4.3 Síntese compreensiva	102
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	105
REFERÊNCIAS	109
APÊNDICES	119

INTRODUÇÃO

A partir do término da Guerra Fria e essencialmente em consequência da globalização, profundas transformações no cenário econômico internacional passaram a fazer parte do cotidiano em todo o globo, incluindo modificações estruturais na produtividade de diversos países e, conseqüentemente, no plano brasileiro. Houve derrubada de fronteiras, intensificação do comércio e investimentos mundiais nos mais diversos setores. Todo um novo cenário foi-se descortinando no mundo, seja na cultura ou no mundo do trabalho.

Surgiu um *modus operandi* diferente e mais complexo nas questões afetas à gestão organizacional. Comparece intensamente o culto à alta *performance*, desenfreada corrida contra o tempo, incluindo execução das tarefas nos processos que envolvem o chamado “capital intelectual”, ou seja, na esfera da gestão da produção de intangíveis e não tão-somente nas linhas de produção de tangíveis.

Nesse sentido, Crochík (2000, p. 531) indica que: “Se, no século passado, era possível pensar a contradição entre relações de produção e forças produtivas, na defesa da tese que o avanço dessas últimas transformaria as relações de produção, neste século, tornou-se visível que esse avanço reproduz as contradições sociais, quase se fundindo às relações de produção, tornando-as invisíveis.” Depreende-se, portanto, que as relações de produção são tão hegemônicas hoje em dia que deixam de ser perceptíveis e, por isso mesmo, deixam de ser contestadas, como outrora, de alguma maneira, o foram.

Para Bauman (2001, p. 10), “os tempos modernos encontraram os sólidos pré-modernos em estado avançado de desintegração”, o que significa que havia movimentos no sentido de contestar a ordem estrutural rígida de uma civilização [ocidental] que limitava a liberdade em nome de uma suposta defesa à regulamentação e racionalidade do progresso técnico do trabalho industrializado e suas metas de eficiência da produção para o consumo massificado.

A gama de inter-relação multicomplexa entre esses fatores do panorama social contemporâneo descrito influenciam a relação homem-trabalho, inseridos nessa cultura da *modernidade líquida*, termo que tomamos emprestado de Bauman (2001, p. 8-9):

A extraordinária mobilidade dos fluidos é que os associa à ideia de “leveza”. [...] Associamos “leveza” ou “ausência de peso” à mobilidade e à inconstância [...] Essas são razões para considerar “fluidez” ou “liquidez” como metáforas adequadas quando queremos captar a natureza da presente fase, *nova* de muitas maneiras, na história da modernidade.

Com o neoliberalismo, a partir dos anos 1980, na passagem do período do fordismo para pós-fordismo, as organizações passaram a adotar o modelo japonês (toyotismo) de gestão da produção e da qualidade para fazer frente à competitividade do contexto dos negócios. O toyotismo é um modelo de produção carregado de controles explícitos e implícitos, em que se promove a padronização de subjetividades, como uma das formas de regulação de conflitos (HELOANI, 2003).

Praticam-se, em larga escala, estratégias organizacionais sob a insígnia de “missão” da empresa, tais como, a título de um mero e fictício exemplo: *rápido e excelente não é o bastante*. A competição entre organizações, por osmose, passa a ocorrer internamente à organização. Os modelos de gestão vão, assim, sendo lapidados pelas estratégias da Cultura Organizacional. Em termos metafóricos, a organização opera como numa arena com trabalhadores-gladiadores ou trabalhadores-atletas em disputas olímpicas cronometradas em milésimos de segundos.

Um cenário organizacional desse tipo pode levar a conflitos invisíveis e, justamente por causa disso, com consequências muito perigosas, irracionais e incontrolláveis, não somente para as esferas do ambiente organizacional, mas também na densa teia de intersecções sociais a que todos os indivíduos estão fatal e involuntariamente sujeitos.

Há, segundo Hofstede (2003, p. 34), uma literatura que “começou [a partir da década de 1980] a popularizar a noção de que a ‘excelência’ de uma organização estava contida nas formas comuns de pensar, sentir e agir de seus membros” as quais moldam e, ao mesmo tempo, são moldadas pela Cultura Organizacional. Schein (2009, p. 3) afirma que “se não entendermos a operação dessas forças, nos tornamos suas vítimas”, pois que a lógica do capitalismo contemporâneo, como adverte Heloani (2003, p. 175), apresenta modos de intervenção “mais sutis, mais bem maquiados, e, portanto, mais perigosos.”

Nesse contexto da *modernidade líquida*, a violência produzida extramuros da organização também passa a operar internamente. Gómez (2005, p. 242), nessa linha, refere que:

Pelo seu papel central na sociedade, o mundo do trabalho sofre os influxos das mudanças e de todos os problemas que ocorrem na sociedade e também gera transformações e desagregações, como é o caso da violência: a que acontece na dinâmica das relações sociais e a que se exerce nas relações de produção. A violência nas relações e nos ambientes de trabalho faz parte da dinâmica da violência social brasileira, constituindo, em suas mais diversas expressões, um problema que ultrapassa as fronteiras do setor.

Segundo o Manual do Ministério da Saúde do Brasil (BRASIL, MS, 2001), em *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde – Trans-*

tornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho (BRASIL, MS, 2001, p. 161), temos que “segundo estimativa da OMS [Organização Mundial da Saúde], os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%”. Neste contexto é relevante a citação, não obstante longa, do referido Manual (BRASIL, MS, 2001, p. 161):

Em nossa sociedade, o trabalho é mediador de integração social, seja por seu valor econômico (subsistência), seja pelo aspecto cultural (simbólico), tendo, assim, importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas. [...] O atual quadro econômico mundial, em que as condições de insegurança no emprego, subemprego e a segmentação do mercado de trabalho são crescentes, reflete-se em processos internos de reestruturação da produção, enxugamento de quadro de funcionários, incorporação tecnológica, repercutindo sobre a saúde mental dos trabalhadores. [...] Por outro lado, o trabalho desprovido de significação, sem suporte social, não reconhecido ou que se constitua em fonte de ameaça à integridade física e/ou psíquica, pode desencadear sofrimento psíquico. [...] O processo de comunicação dentro do ambiente de trabalho, moldado pela cultura organizacional, também é considerado fator importante na determinação da saúde mental.

Seligmann-Silva *et al* (2010, p. 187) aponta que “os aspectos sociais, econômicos e organizacionais, assim como os processos psicossociais em suas repercussões sobre a subjetividade do trabalhador, são minimizados ou ignorados.” Não trabalharemos, neste estudo, com o conceito de subjetividade. Entretanto, vale mencionar que a violência psicológica no trabalho, ao se pensar nos empuxos entre homem-organização, implica, direta ou indiretamente, reflexões acerca dos reflexos na subjetividade do trabalhador.

Ante o contexto apresentado, depreende-se que pesquisar a díade Cultura Organizacional-Violência Psicológica no Trabalho, face ao cenário da *modernidade líquida*, propiciará contribuição à Psicologia Social e do Trabalho.

Minayo (2012, p. 12 e passim) nos explica que “o objeto das Ciências Sociais é *histórico*”, o que implica dizer que o dinamismo do mundo e suas ideologias estão presentes nos processos de investigação, sendo a realidade social o laboratório do pesquisador, o que torna esse objeto das Ciências Sociais *essencialmente qualitativo*.

Miranda & Hedler (2011, p. 314) apontam que “a pesquisa científica em psicologia social está interessada em compreender como os pensamentos, sentimentos e comportamentos dos indivíduos são influenciados pela presença real, imaginada ou implícita dos outros.” Logo, a relação homem-trabalho, em quaisquer das suas facetas, é inerente ao escopo da pesquisa social.

Estima-se que a presente pesquisa possa fornecer colaboração de caráter científico, na medida em que trará ocasião de auxiliar no entendimento crítico de processos atrelados à esfera da cultura organizacional e da violência psicológica no trabalho no mundo da modernidade

líquida. Leitão & Nicolaci-da-Costa (2003) advertem que é fundamental que se conheça com propriedade o novo contexto mundial para que a Psicologia seja capaz de compreender os impactos desse cenário no plano psicológico.

Os capítulos desta relatoria da pesquisa estão estruturados da maneira proposta abaixo.

O primeiro capítulo circunscreve os objetivos, o problema e as justificativas desta pesquisa.

O segundo capítulo traz à baila o referencial teórico, subdividido em: i) contextualização da cultura contemporânea, da *modernidade líquida* e da violência, conforme pressupostos teóricos centrados em Bauman; ii) conceituação e caracterização de Cultura Organizacional, revendo contribuições de autores do cenário científico brasileiro atinentes ao debate crítico do tema, uma vez que esta pesquisa limita-se a trabalhar com dados primários da literatura científica nacional referentes às áreas de Psicologia, Administração e áreas Multidisciplinares; iii) fundamentação teórica referente à violência psicológica no trabalho, trazendo as contribuições mais significativas do cenário acadêmico internacional, e tal qual o capítulo segundo, de autores/pesquisadores brasileiros.

O terceiro capítulo será constituído das estratégias metodológicas utilizadas na presente pesquisa, incluindo delineamento, coleta de dados e técnicas da análise de conteúdo auxiliadas por instrumental informatizado.

O quarto capítulo apresenta e analisa os resultados, tecendo-se, em seguida, o capítulo das considerações finais.

1 OBJETIVOS E JUSTIFICATIVAS

Neste capítulo apresentamos o objetivo geral, o problema de pesquisa, a hipótese subjacente à pergunta, os objetivos específicos, bem como as justificativas que norteiam o desenvolvimento desta investigação.

O objetivo geral da pesquisa concentra-se em identificar características da cultura contemporânea, em especial da “Violência Psicológica” na Cultura Organizacional, enunciadas nos periódicos científicos brasileiros de 2002 a 2012, referentes às áreas de Administração, Psicologia e Multidisciplinares.

Tendo como âncora a relação Cultura Organizacional-Violência Psicológica no Trabalho, conceitos estes mergulhados e dinamizados pela carga das insígnias do tempo histórico-cultural contemporâneo, configura-se o seguinte problema de pesquisa:

A Cultura Organizacional interfere na presença-ausência de Violência Psicológica no Trabalho. Como a dinâmica Cultura Organizacional-Violência Psicológica no Trabalho vem sendo abordada pela academia?

A hipótese subjacente à problematização é a de que, não obstante as inter-relações multicomplexas que se poderiam evidenciar, os conteúdos expressarão evidências de conexões pouco significativas entre Cultura Organizacional e Violência Psicológica no Trabalho, privilegiando abordagens monocategóricas.

Para a consecução do estudo, foi eleita a pesquisa qualitativa, com recurso à estratégia metodológica de análise de conteúdo, tendo, por sua vez, como *conteúdo* os artigos de periódicos científicos coletados em bases de dados *on-line*, conforme descrição pormenorizada que se faz nos procedimentos metodológicos.

Acredita-se que esta pesquisa poderá contribuir com os seguintes objetivos específicos: i) identificar quais conceitos de Cultura Organizacional e de Violência Psicológica no Trabalho são enunciados nos periódicos científicos nacionais de 2002 a 2012; ii) identificar como a literatura sobre cultura organizacional trata a questão dos conflitos a

respeito das condições do trabalhador nos ambientes organizacionais; iii) identificar como a literatura científica sobre violência psicológica no trabalho lida com as questões da cultura organizacional; e iv) analisar criticamente se e como a literatura científica sobre a cultura organizacional e a violência psicológica no trabalho questiona inter-relações entre os padrões de ambientes organizacionais competitivos da cultura contemporânea e a violência psicológica no trabalho.

Os dois conceitos que compõem a díade de estudo afetam o campo do trabalho nas organizações e, portanto, configuram fenômenos que a Psicologia Social e do Trabalho tem interesse em estudar.

Ante as definições dos objetivos e do problema a ser investigado, esta pesquisa inscreve-se numa orientação crítica da Psicologia Social. Nesse sentido, no enfrentamento do tema – trazendo como eixo motriz a relação entre a Cultura Organizacional e a Violência Psicológica do Trabalho, não há como se desembaraçar dos embates com os dilemas e problemas estruturais do tempo histórico, razão pela qual Zygmunt Bauman será interlocutor central no diálogo que se buscará tecer para configurar as características essenciais da cultura contemporânea – ou da *modernidade líquida*, como ele a denomina.

Bauman não foi eleito ao acaso para operarmos esta exposição sobre a contemporaneidade. Ele faz parte, como um dos principais protagonistas, conforme nos elucidam Leitão & Nicolaci-da-Costa (2003, p. 422, grifo das autoras), de uma corrente acadêmica que procura discutir com maior ênfase as questões ligadas às “*condições de produção da ordem capitalista contemporânea*”, marcadamente influenciado pelas teorias marxistas. Isto significa dizer que os autores dessa corrente “ênfatizam o modo de produção capitalista como principal categoria de análise” (LEITÃO; NICOLACI-DA-COSTA, 2003, p. 423).

Tomando a ciência como parte integrante da cultura globalizada, carregada, portanto, dos reflexos de uma *acumulação flexível* (HARVEY, 2012), é salutar que essa mesma ciência, por meio de seus atores com diversos posicionamentos teórico-epistemológicos, seja inquirida, como objeto de reflexão, na busca da compreensão crítica de seu fazer, na “tentativa de superar o *círculo vicioso* das interdeterminações autosservientes do capital” (MÉSZÁROS, 2011, p.243, grifo do autor).

A *acumulação flexível* de Harvey (2012) tem como características, dentre outras também expressivas, o fortalecimento de regimes instáveis de trabalho, do subemprego e da instabilidade. Logo, não é difícil deduzir que tais características podem induzir a climas de sel-

vagerias maquiadas nas organizações, como forma de buscar garantir alguma estabilidade possível.

Nunes (2005) interroga a teoria, a cultura e a ciência nesses espaços e conhecimentos, como uma “*arena* em que se jogam as tensões entre os impulsos regulatórios e emancipatórios” (p. 302, grifo do autor). Reproduzimos aqui a pergunta: “Quanto custa o (não) saber sobre as tramas ideológicas do capitalismo?” (LARA JR, 2012, p. 219). Cabe aqui outra pergunta, da pesquisadora: a ciência da cultura contemporânea é regulatória ou emancipatória? Não fará parte do escopo desta pesquisa responder às duas perguntas, servindo apenas como estímulos subjacentes convidados à reflexão, uma vez que vamos investigar os dados da literatura científica.

Essas questões contemporâneas incidem, de alguma maneira, sobre o campo do trabalho e este sobre a saúde do trabalhador (BARRETO; HELOANI, 2013), na medida em que fazem perpetrar uma precarização estrutural e a consequente corrosão do trabalho (ANTUNES, 2013) e corrosão do caráter (SENNETT, 1999). Daí decorre a escolha de Cultura Organizacional e da Violência Psicológica no Trabalho como diáde de conceitos para a realização deste estudo.

Inquirir, pesquisar, escarafunchar dados, analisar as facetas dessas *leituras do contemporâneo em exercícios críticos* (ROCHA, 2008) é tarefa inerente ao pesquisador das ciências sociais e, no caso deste estudo, justifica o interesse da investigação da Psicologia Social e do Trabalho, apostando com Rocha (2008) que “o papel contemporâneo do intelectual talvez seja o de introduzir uma *pausa* crítica e reflexiva em meio à vertigem do cotidiano globalizado” (p. 13, grifo do autor).

A essa “pausa” é que se propõe esta pesquisa, visitando as *veredas da Psicologia Social* (LANE; SAWAIA, 2006), na medida em que busca compreender os sentidos do intercâmbio vivo e dinâmico entre o fazeres-saberes da ciência multiconectados com a práxis (des)estruturante da cultura contemporânea.

Com esta investigação, acredita-se poder contribuir, de algum modo, com a ciência, no âmbito da Psicologia Social e do Trabalho, bem como com a sociedade e organizações brasileiras e, acima de tudo, com os trabalhadores – (des)encaixados de tudo isso.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Cultura Contemporânea, *modernidade líquida* e violência

O conceito de cultura foi socialmente produzido, fez-se e refez-se ao longo da História. Há diversos conceitos de cultura para as diversas áreas de interesse de estudos, desde a História, perpassando pela Antropologia, Política, Economia, Sociologia, Administração, Psicologia, dentre outras.

É possível depreender que o conceito de cultura imiscui-se e perpassa um sem-fim de temáticas relacionadas ao homem/sujeito subjetivo e suas inter-relações intercambiáveis com o mundo nos corredores do tempo-espço. A partir de revisão bibliográfica de cultura no contexto de relações intergrupais, Miranda & Hedler (2011, p. 314) referem que há na literatura muitos conceitos, “confusos e redundantes”, sobre o fenômeno da cultura, que pode ser “definida como o modo de pensar, sentir e agir em determinado grupo de indivíduos”.

Lévi-Strauss (2012, p. 59) refere que “a cultura consiste no conjunto das relações que os homens de uma civilização determinada mantêm com o mundo.” Bauman (2012), em *Ensaaios sobre o conceito de Cultura*, originalmente publicado em 1975, expõe sua tese, desenvolvendo-a criticamente com relação ao trajeto histórico-filosófico-social do conceito de cultura, conferindo-lhe *status* epistemológico. Quando da primeira edição, o autor sustentava o argumento de que o termo cultura, em suas múltiplas ambivalências¹, não autoriza seu emprego sem que seja avaliado como “conceito”, como “estrutura” e como “práxis”. Para Bauman (2012, p.18-19), “a ambivalência central do conceito de cultura reflete a ambiguidade da ideia de construção da ordem”, que é “inimaginável sem a liberdade humana de escolher”, cuja liberdade “deverá ser empregada a serviço de sua própria anulação.” Parece-nos, aqui, um campo fértil para uma interlocução dialética.

Em reedição mais recente, de 1999, o autor (BAUMAN, 2012, p.11) acrescentou uma introdução, na qual explicita as razões pela quais retoma sua tese e a integra no contexto atual,

¹ Na introdução de *Modernidade e ambivalência*, de 1991, o autor esclarece o que considera “ambivalência”: a simultaneidade de duas ideias com relação a um mesmo evento e que se opõem mutuamente. Nota-se tal sentido nesta síntese: “Com efeito, ordem e *caos*, ponto.” (BAUMAN, 1999b, p. 14)

mencionando que caberia a ele próprio a tarefa de “remodelar algumas das ideias agora [em tempos mais atuais] incorporadas à “rotina”.

Bauman analisa três aspectos diferentes da materialidade da cultura nas ciências sociais e nas mudanças históricas do século XX. Essa análise se divide em três entendimentos sobre o tema da cultura: como conceito, como estrutura e como práxis.

Como conceito, Bauman (2012, p. 130-131) discute a cultura em três contextos distintos: i) a cultura como conceito hierárquico, que evidencia a antinomia “entre formas de cultura *requintadas* e *grosseiras*, assim como a ponte educacional entre elas”; ii) a cultura como conceito diferencial, que “é ao mesmo tempo um produto e um sustentáculo da preocupação com as oposições incontáveis e infinitamente multiplicáveis entre os modos de vida dos vários grupos humanos”; e iii) o conceito genérico de cultura, construído “em torno da dicotomia mundo-humano-mundo natura”, ou ainda, “tem a ver com as fronteiras do homem e do humano”.

Trata-se de três universos distintos de discurso, os quais legitimam a multiplicidade de ambiguidades paradigmáticas relativas ao conceito de cultura e revelam enunciado ao mesmo tempo dicotômico e ordenado.

Analizando a “cultura como estrutura”, o autor (BAUMAN, 2012, p. 157) dá acolhimento, como condição ontológica e epistemológica da estrutura, ao fato de que esta “é um antônimo de estado de desordem”. Ou, para facilitar, sinônimo do estado de ordem. Bauman (2012, p. 178) assim apresenta:

[...] a estrutura buscada pela compreensão estruturalista da cultura é o conjunto de regras geradoras, historicamente selecionadas pela espécie humana, que governam a um só tempo a atividade mental e prática do indivíduo humano visto como ser epistêmico, assim como o conjunto de possibilidades em que essa atividade pode operar. De vez que esse conjunto de regras se condensa nas estruturas sociais, ele parece ao indivíduo uma necessidade transcendental semelhante à lei; graças à sua inexaurível capacidade de organização, é vivenciado pelo mesmo indivíduo como sua liberdade criativa.

Uma estrutura pode produzir conjuntos de incidências muito diversificados e, em modo recíproco, um conjunto de incidências pode gerar estruturas diversas; eis que “qualquer conjunto de acontecimentos empíricos pode ser considerado como um *output* de estruturas subjacentes”. Logo, pode-se depreender que, para o autor (BAUMAN, 2012, p. 186), não há uma relação “um a um” entre uma dada estrutura e um conjunto de acontecimentos empíricos.

Por fim, no capítulo sobre a “cultura como *práxis*”, Bauman (2012, p. 227) refere que a experiência humana é intuitiva, pré-teórica e só pode ser acessada cognitivamente quando

revestida por uma sucessão de conceitos explicativos. Desta feita, o seguinte trecho prende a atenção:

O conceito de cultura é a subjetividade objetificada; é um esforço para compreender o modo como uma ação individual é capaz de possuir uma validade supraindividual; e como a realidade dura e consistente existe por meio de uma multiplicidade de interações individuais.

Isso significa que ações individuais podem ter legitimidade no que diz respeito à pluralidade da sociedade, ainda que uma *sociedade alienada*. As ações individuais podem, com efeito, construir “uma realidade dura e implacável” (BAUMAN, 2012, p. 259). Para Bauman (2012, p. 343), o homem, transversalmente à cultura, se depara com “um estado de revolta constante, uma revolta que é uma ação” contra o estado paralisador voltado unicamente para o privado. Bauman (2012, p. 302), ao finalizar sua tese, elucida que:

A práxis não distingue entre o é, que está “lá fora”, poderoso e não problemático, e o deve ser, que está “aqui dentro”, frágil e cheio de dúvidas. Também não distingue entre o conhecimento louvável e fidedigno, e o interessante, mutilado e infame.

Bauman (2012, p. 13) apresenta a Cultura como “autoconsciência” da sociedade moderna. Com o destino “desacoplado” (as aspas aqui são do referido autor) do passado e das determinações divinas, o mundo “assumiu uma forma cada vez mais humana”, ou seja, “multiforme, instável e instabilizante, caprichoso e cheio de surpresas”. O ritmo veloz – e cada vez mais acelerado – das mudanças contemporâneas revela “a temporalidade de todos os arranjos mundanos”.

Na defesa da Cultura como consciência da sociedade moderna, o argumento de Bauman (2012) é de que o destino humano está em mãos humanas. A consciência da cultura, tensionada que está nas forças de um sistema que provoca ao extremo compressões, dilatações e cisalhamentos, obscurece a própria cultura. O risco de perder a cultura por essas pressões gera ainda mais tensão e caos, diminuindo ainda mais a consciência, o que provoca impulsos dinâmicos para modificar esse estado no sentido de preservação da cultura. “Para resumir, a cultura, como tende a ser vista agora, é tanto um agente da desordem quanto um instrumento da ordem; um fator tanto de obsolescência quanto de atemporalidade.” (BAUMAN, 2012, p. 28)

No espaço do discurso cultural da modernidade, Bauman (2012, p. 20-21) refere que emerge um paradoxo entre *autonomia* e *vulnerabilidade*, proposições em que o ser humano tende a ter a sensação de autonomia sem de fato tê-la, pois que “o ser humano autônomo só pode ser frágil”, oscilando entre “capacidade e incapacidade, desenvoltura e falta de expedi-

ente, poder e falta de poder de autoafirmação”, ou seja, há uma percepção de “liberdade como uma benção dúbia, uma modalidade saturada de ambivalência”.

Nos postulados do autor, a cultura apresenta ao mesmo tempo a tendência à conservação e também à mudança de padrões. Toda esta dinâmica é volátil. Volatilidade que desvela a fragilidade humana na cultura da sociedade moderna, que pode justamente solapar a consciência da cultura como possibilidade de preservação. Isto é, pode-se pensar que, se o destino do homem está em mãos humanas, há uma autonomia que se advoga para si, mas que se revoga diante da vulnerabilidade ante a volatilidade da sociedade moderna. Enfim, novamente aqui se apresenta um convite ao debate dialético.

Estes apontamentos de Bauman sobre o paradoxo da autonomia/vulnerabilidade carregam um sentido de alerta, pois que a autonomia é uma meta/mito (da ordem da determinação divina) a ser perseguida, enquanto a vulnerabilidade é um fantasma que deve ser ocultado (forma cada vez menos humana), mais expressivamente ainda no espaço-trabalho – nas organizações.

Definido o conceito de cultura, passaremos aos postulados de Bauman a respeito da cultura contemporânea. Bauman (2001) se ocupa em circunstanciar as transformações pelas quais a sociedade contemporânea vem passando, nas suas diversas esferas, desde o nível do individual/subjetividade, perpassando pelos relacionamentos na vida privada e pública.

O autor (2001, p. 9) aborda a questão do esfacelamento do sistema social e consequentes reflexos na amplitude dos relacionamentos humanos por meio da metáfora da fluidez dos líquidos, pois considera que *liquidez* e *fluidez* são “metáforas adequadas quando queremos captar a natureza da presente fase, nova de muitas maneiras, na história da humanidade”. A solidez das mais diversas instâncias sociais derrete-se, de modo cada vez mais acelerado e aparentemente irreversível, quando se contrapõe às transformações líquidas/fluidas da vida em amplas esferas, incluindo instituições sociais e mundo do trabalho.

Para fins de contextualização, interessa remontar, brevemente, ao cenário histórico que afetou o campo da organização do trabalho.

Entrementes à Primeira Grande Guerra (1914-1918) e à Segunda Guerra Mundial (1939-1945), houve, ironicamente, um imenso avanço em termos tecnológicos. Tendo em conta tais avanços, no início daquele século, o engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor, estudando as ciências da administração, passa a propor a divisão do trabalho em tarefas específicas, com execução repetitiva e contínua, no ritmo das máquinas das linhas de

produção, com a finalidade de controlar a produção, o desperdício, a morosidade e a ociosidade operária. Muitas indústrias adotaram os métodos da administração taylorista.

Na nascente indústria automobilística (1903), em Detroit/USA, Henry Ford adota o processo taylorista-fordista, que se traduz na produção de automóveis em série com custo reduzido, modelo que perdurou até o final da Segunda Grande Guerra.

Antunes (2011, p. 84), referindo-se ao trabalho taylorista-fordista, assevera que este “tinha (a ainda tem) um caráter *maquinal, parcelar, fragmentado, fetichizado, coisificado e alienado*.” (grifos do autor).

Em análise sobre o processo de industrialização e capitalismo, Marcuse (1998, p. 118) menciona que há um “cálculo capitalista da rentabilidade e da eficiência matematizadas”. Como se nota, há uma contabilização do desenvolvimento do racionalismo industrial-tecnológico da sociedade moderna, não obstante tenha tão somente a aparência de eficiente forma de controle de produção num cenário competitivo da hegemonia capitalista, levando à alienação da subjetividade e da coletividade no universo da cultura e da sociedade.

Neste mesmo período, mas mais acentuadamente a partir dos anos 1970-1980 e desta vez no Japão, surge, no segmento da indústria automobilística, o toyotismo ou *acumulação flexível*, cujo modo de produção ocorre de acordo com a demanda, objetivando a não acumulação de insumos, matérias-primas e produtos em estoque. Esse modelo rompeu, portanto, com a produção em série. Surgem plantas (fábricas ou unidades de produção) descentralizadas, interconectadas por meio de complexos e eficientes sistemas de informação, nas quais se implantou o processo de produção denominado de *team-work*, além do surgimento do conceito inovador de qualidade total. Esse processo de produção era mais enxuto e permitia que se atendesse ao consumidor de maneira mais personalizada, surgindo, a partir daí, uma relação de consumo diferente, que passava a valorizar o desejo desse consumidor.

Antunes (2011) refere que se trata *aparentemente* de um espaço de trabalho mais *participativo* (grifo do autor) e menos despótico. No entanto, é crivado de metas e competências para as equipes, o que faz sobressair um mundo de competição sem precedentes entre os trabalhadores. Antunes (2011, p.85) acrescenta que o “toyotismo e as novas formas de empresa flexível só podem se desenvolver com base no envolvimento, na expropriação do intelecto do trabalho”, em que

as empresas procuram, de todos os modos e usando todos os instrumentos degradantes de que dispõem, converter voluntariamente os trabalhadores e trabalhadoras em déspotas de si mesmos! (ANTUNES, 2011, p. 86)

Nos anos 1980 surge a Era da Informação, em que a busca pela inovação, no contexto do processo produtivo nas organizações, gera uma competitividade cada vez mais crescente no mercado globalizado e também cada vez mais globalizada. Ocorre o advento das redes de computadores; em pouco tempo, a internet e o uso do correio eletrônico passam a ser um método de comunicação adotado por empresas e pelos indivíduos, que já dispõem da possibilidade de adquirir seus próprios equipamentos móveis, como os celulares e os computadores portáteis.

Nos anos 1990, há uma irrefreável explosão globalizada do uso de tecnologias de comunicação e utilização de mídias de modo cada vez mais personalizado.

Nessa linha de pensamento, convém mencionar que, a partir da década de 1990, nota-se uma imensa preocupação por parte das empresas com a utilização de estratégias e práticas específicas de gestão, no sentido de levar vantagem competitiva no mercado. Antunes (2013) refere que, a partir do ano de 2008, podemos perceber uma “nova fase da crise estrutural do capitalismo”, quando se observa “ampliação da precarização do trabalho em escala global” (p. 21).

Ocorre, assim, a implantação e a reestruturação de processos produtivos que se sustentam em sistemas de elevado padrão de desempenho, incluindo exigências de padrão de alta *performance* dos trabalhadores, os quais têm que alcançar metas preestabelecidas cada vez mais rígidas, num espaço-tempo cada vez mais escasso. Essas práticas de trabalho intensamente competitivas podem ser relacionadas à “adesão do trabalhador aos programas de elevação de produtividade”, o que “se transformou em uma questão de importância fundamental” (HELOANI, 2011, p. 93).

Fundamental, pois, construindo uma ponte entre paradoxo da autonomia/vulnerabilidade, conforme enunciado por Bauman e já descrito anteriormente, e as práticas atuais do processo produtivo nas organizações, pode-se perceber o quanto a autonomia é, de fato, cada vez mais enfraquecida. Ao mesmo tempo, em função das pressões dinâmicas em busca dessa autonomia, seja no âmbito pessoal ou no coletivo, a vulnerabilidade tende a emergir para um nível aparente e com uma força paralisante. Ao aderir aos programas de elevação de produtividade, o trabalhador é bonificado com uma vulnerabilidade mascarada de autonomia, que oscila entre capacidade e incapacidade de cumprir com o propósito do programa ao qual aderiu.

Nessa sociedade líquido-moderna, as instituições impõem ao trabalhador, atualmente também conhecido como *capital intelectual/força de produção*, e à sua capacidade laborativa, as exigências de um mercado predador. Logo, o trabalhador, e não importa a que preço, deve se desdobrar para se ajustar às tais solicitações mercadológicas. Aqui se enxergam os “objetivos cada vez mais fora de alcance” referidos por Bauman.

Ou seja, a constante tensão entre o materialismo-idealismo não tece por si só a possibilidade de transcender à objetificação da subjetividade ou à autonomização da vulnerabilidade, tendo em vista a ampla cadeia de interações permeadas pelas circunstâncias histórico-culturais da sociedade, circunstâncias estas naturais/sociais/econômicas que se refletem na subjetividade de que se quer autônoma.

Neste ponto, pode-se estabelecer um diálogo com Marcuse (1997, p. 97), quando discorreu, em 1965, sobre o caráter afirmativo da cultura, explicitando que cultura afirmativa é aquela cultura na qual:

O indivíduo abstrato, que com o início da época burguesa se apresenta como sujeito da práxis, se converte, até mesmo pela nova formação da frente social, também em portador de uma nova exigência de felicidade. [...] como uma individualidade própria, cada indivíduo deve agora tomar em suas próprias mãos o provimento de sua existência, a satisfação de suas exigências, situando-se de modo imediato em relação à sua “destinação”, suas finalidades e suas metas [...].

Essa postulação de Marcuse dá ensejo a regressarmos, uma vez mais, ao paradoxo da autonomia/vulnerabilidade de Bauman, tendo em conta que o indivíduo abstrato, que se quer sujeito da práxis, é autônomo para decidir seu destino e prover-se para o atingimento de metas que ele próprio elege para si. A felicidade (o *que está “lá fora”, poderosa e não problemática* – como apontara antes Bauman sobre a práxis), no entanto, pode ao mesmo tempo ser uma exigência/meta da autonomia ou aquela que traz à luz do dia o fantasma da vulnerabilidade (o *que está “aqui dentro”, frágil e cheio de dúvidas*), pois esta forma cada vez mais humana de resolução do próprio destino é da ordem do caráter afirmativo da cultura (MARCUSE, 1997, p.96), cujo

traço decisivo é a afirmação de um mundo mais valioso, universalmente obrigatório, incondicionalmente confirmado, eternamente melhor, que é essencialmente diferente do mundo de fato da luta diária pela existência, mas que qualquer indivíduo pode realizar para si “a partir do interior” [...] (aspas do autor)

Castells (1999, p. 17), contíguo a tais diversidades de circunstâncias, interpreta a instituição dessa fase da seguinte maneira:

A revolução da tecnologia da informação e reestruturação do capitalismo introduziram uma nova forma de sociedade, a sociedade em rede. Essa sociedade é caracterizada pela globaliza-

ção das atividades econômicas decisivas do ponto de vista estratégico; por sua forma de organização em redes; pela flexibilidade e instabilidade do emprego e a individualização da mão de obra. Por uma cultura de virtualidade real construída a partir de um sistema de mídia onipresente, interligado e altamente diversificado.

A propósito, Castells (1999) analisa a sociedade altamente conectada por meio da confluência dos aparatos tecnológicos das telecomunicações, redes e computadores cada vez mais portáteis, que congregam o real e o virtual. Põe ênfase no fato de que é necessária a compreensão da contradição da pluralidade, pois justamente o multiculturalismo é fator plausível da transformação tecnoeconômica globalizada.

No que tange a toda essa complexa gama de mudanças, Harvey (2012, *passim*) aponta sua “tese” de que, além de racionalidade tecnológica e tecnocêntrica, de fragmentação, de efemeridade, de individualismo, há “novas maneiras dominantes pelas quais experimentamos o tempo e o espaço”, ou seja, na “emergência de modos mais flexíveis de acumulação de capital” ocorre a “*compressão do tempo-espaço* na organização do capitalismo”. No campo do trabalho, desenvolve-se uma *cultura empreendedimentista*, há encorajamento da flexibilização e ênfase no processo, na *performance*, no *happening*.

Logo, a compressão tempo-espaço, o efêmero, a fragmentação, os discursos totalizantes, o tecnocapitalismo, e todas as mudanças frenéticas inscrevem, na contemporaneidade, profundas mudanças no papel da cultura na sociedade. Este cenário todo revela aquilo que Bauman (2001) descreve como *modernidade líquida*.

Para citar apenas uma metáfora, Bauman (2000, p. 161) toma por empréstimo de Ernest Gellner a expressão “homem modulado”, menção alusiva à mobília modulada que não tem formato predeterminado, mas sim um infinito de expansões e formas concebíveis: “o homem modulado não tem perfil nem função predeterminados... é um homem com qualidades móveis, disponíveis e cambiáveis”.

Bauman (1998, p. 9) afirma que “nossa hora, contudo, é a da desregulamentação”. Ora, a ideia de desregulamentação remete a um cenário de abertura para a liberdade. A ideia de liberdade, por sua vez, uma linha contínua que atravessa os argumentos do autor, passou a ser, para muito além de ambição, constante obstinação que abastece renovadamente as inquietações contemporâneas.

Contudo, na mesma proporção em que a liberdade é demasiada, assim também o são as incertezas com relação à insegurança. A todo esse processo, o autor (BAUMAN, 1998, p. 33) dá o nome de “a *nova desordem do mundo*”. Logo, é possível depreender que, para regu-

lar e administrar a ordem, as forças de mercado – e a inexorável liberdade provida ao capital – terminam por fecundar infindáveis desordens responsáveis pela constante sensação contemporânea de incerteza e desconfiança – para fazer menção a alguns dos muitos mal-estares dessa *modernidade líquida*.

O relacionamento eu/outro qualquer contrai atmosfera de mercantilização, na qual a cultura do Eu sobrepõe-se à do Nós. Nas inter-relações, os laços se fragilizam e qualquer diminuto descontentamento provoca ruptura. Os relacionamentos são, portanto, voláteis, fluidos e descompromissados, o que remete à ideia associada à liberdade individual. Nesse ambiente de fragmentação generalizado, irrompem, epidemicamente, patologias próprias dessa modernidade líquida, tais como ansiedade, solidão, depressão, compulsões diversas, desamparo, isolamento. Na esfera social, há exclusões de toda sorte, sintoma de percepção de desterritorialização e de liberdade.

Em termos de *comunidade* (BAUMAN, 2003), os indivíduos pressupõem ter algumas garantias de proteção frente ao caos dos efeitos do mundo globalizado, destacando-se três valores – certeza, segurança e proteção – que são individualmente árdios de se obter nesse cenário de colapsos da sociedade. No entanto, o autor aponta que há uma tensão inerente à relação comunidade/individualidade, pois tal tensão remete à outra, qual seja, aquela pertinente à segurança/liberdade, haja vista que “não somos humanos sem segurança ou sem liberdade; mas não podemos ter as duas ao mesmo tempo e ambas na quantidade que quisermos.” (2003, p.11).

A sociedade, cada vez mais assimilada como “rede”, é uma matriz, ao mesmo tempo, de conexões e desconexões fortuitas, que também, de modo simultâneo, são retroalimentadas infinitamente, e em volume inextricável de probabilidade de permutações. Isso também se dá com relação ao medo e às inseguranças. Bauman (2003, p. 13) assevera que tudo isso é parte dos efeitos colaterais da “globalização negativa – ou seja – uma globalização seletiva do comércio e do capital, da vigilância e da informação, da violência e das armas, do crime e do terrorismo [...]”.

O autor (2008a, *passim*) reflete sobre as incessantes ansiedades do indivíduo pós-moderno: de ser atingido por alguma grande catástrofe natural, dos crimes de todo tipo e da violência urbana, de perder o emprego, da exclusão, do “horror do inadministrável”, do “terror global”, dentre outros. Frente a tal enredo, há um excitante “espetáculo midiático-burocrático” – conforme análise de Loic Wacquant retomada por Bauman –, que cotidianamente alimenta o grande público com a lembrança indelével de que cada um está absoluta-

mente imerso nesse oceano dinâmico de acontecimentos totalmente incontrolláveis. Instala-se, portanto, um derradeiro quadro de “temores existenciais”, que solapam a confiança subjetiva.

Tendo como pano de fundo toda essa situação existencial marcada – no foco central da modernidade líquida – pela ansiedade e pela desconfiança, nessa prisão da realidade vertiginosamente instável e nessa ordem social etiquetada com o código de barras da violência multifacetada e generalizada, passamos a abordar o conceito de violência, em termos mais genéricos, no sentido de fenômeno social, haja vista nossa estratégia de, mais à frente, dedicar tratamento específico à violência psicológica no trabalho.

Há, sabidamente, referências históricas sobre violência desde a época do homem das cavernas, enquanto luta por sobrevivência. Embora muito antiga, a violência passou a ser discutida a partir do século XIX, sendo caracterizada como um fenômeno social. Não obstante tratar-se de termo com uma vastidão de significados – assim como o conceito de Cultura –, violência é, em altíssimo grau, um substantivo imbricado com a realidade contemporânea. Despertou a preocupação do poder público, de estudiosos e de especialistas de várias áreas, tais como da História, da Filosofia, das Ciências Sociais, da Psicologia, do Direito, dentre outras.

Nesse sentido, Rosário, Neto & Moreira (2011, p. 9) afirmam que a violência é um “complexo fenômeno”, que “pode ser objeto de uma multiplicidade de interpretações”:

Historicamente, sabe-se que guerras sempre existiram, assim como outros modos de violência nas civilizações, porém hoje a rapidez da comunicação traz a violência para dentro de nossas casas todo o tempo. Temos como questão contemporânea a violência globalizada e também banalizada.

O fenômeno da violência é, internacional e nacionalmente, questão de ordem social, de segurança e saúde pública. Na tentativa de conceituação genérica, Faria (2013, p.121) refere que:

Em um primeiro momento, pode-se considerar que em termos gerais a violência é a forma de ação que resulta da opressão e da injustiça, enquanto abuso de poder, a qual se manifesta através da força física, da coação psíquica, moral e normativa, exercida pelos sujeitos individuais ou coletivos.

Bauman (2007) refere-se à insegurança desses *tempos líquidos*, mas uma insegurança de caráter existencial, advinda de todo um processo de desregulamentação, de enfraquecimento das relações humanas, na busca do esclarecimento por meio da liberdade. Bauman (2007, p. 15) faz também menção à violência urbana, um efeito desse cenário que gera ainda mais incerteza e, portanto, mais medo e, potencialmente, mais violência:

A vida social se altera quando as pessoas vivem atrás de muros, contratam seguranças, dirigem veículos blindados, portam porretes e revólveres, e frequentam aulas de artes marciais. O problema é que essas atividades reafirmam e ajudam a produzir o senso de desordem que nossas ações buscam evitar.

Isto é, tendo em vista o cenário da sociedade global, o “espetáculo midiático-burocrático” – mencionado anteriormente – sobre a violência a banaliza e, como consequência, esta passa a fazer parte da rotina da sociedade, sendo tratada até com certo grau de indiferença.

Lipovetsky (2005, p. 179) denomina a violência contemporânea – ou a “era do vazio”, como ele postula – de *hard*, uma violência *nonsense*, executada por indivíduos acometidos pelo medo e sem determinação – “desesperada, sem projeto, sem consistência”. Assim refere o autor (LIPOVETSKY, 2005, p. 146):

Conceitualizar a violência: longe das leituras mecânicas, sejam elas políticas, econômicas ou psicológicas, devemos nos aplicar no sentido de estabelecer a violência como comportamento dotado de sentido articulado com o todo social. Violência e história: para além do ceticismo erudito e do alarmismo estatístico do jornalismo, é preciso recuar o mais distante possível no tempo e pôr em dia as lógicas da violência [...]

Numa derivação, essa “era do vazio”, ao mesmo tempo em que provoca, também produz o solipsismo² do indivíduo vazio – Lipovetsky (2005, p. 178) fala da eclosão da hiperindividualização – e influencia o processo civilizacional pelo isolacionismo atomizante de cada pessoa. Enquanto isso, os indivíduos praticam agressões absurdas, sem razão, nem finalidade, e esta violência

[...] é o ponto culminante da desestabilização e da desintegração pós-moderna, a escalada aos extremos, dessocializada e cínica, ligada à liquefação dos princípios, enquadramentos e auto-controles; ela é a manifestação *hard* da ordem *cool*.

Ou seja, a violência na cultura contemporânea é parte integrante dos padrões sociais dominantes. Castells (1999) analisa que há uma mudança no controle da violência pelo Estado. O aparato estatal não detém mais o monopólio do uso da violência. Isto é, todo o aparato tecnológico que pode ser usado pelo Estado para dissipar a violência e impor a *ordem* pode igualmente ser utilizado por qualquer um assim intencionado para difundi-la e instalar o *caos*.

Discorrendo sobre violência, Bauman (2008b, *passim*) afirma que “a violência é um conceito contestável”, porque uma “coerção ilegítima”, ou seja, “a coerção ilegítima, como lembramos, é violência.” Relevante atentar para o fato de que a simples “suspeita de violência

² Na acepção sob a rubrica da filosofia, solipsismo significa, conforme Houaiss (2009, *sub voce*), “doutrina segundo a qual só existem, efetivamente, o eu e suas sensações, sendo os outros entes (seres humanos e objetos), como partícipes da única mente pensante, meras impressões sem existência própria”.

é ela mesma uma ampla fonte de ansiedade”. O autor afirma ainda que “é bastante difícil definir violência”. No entanto, Bauman (2008b, p. 259) acrescenta que,

[...] sim, violência significa aterrorizar as pessoas para fazê-las atuar contra a vontade delas e assim privá-las de seu direito de escolha; e sim, para atingir tais efeitos, danos são impostos ao corpo humano [...].

Ao refletirmos sobre o excerto, podemos inferir que, se *danos são impostos ao corpo humano*, temos diversos danos: à saúde – física e psicológica –, aos direitos, à esfera moral, dentre outros.

Minayo, Souza *et al* (2003, p. 13.) apontam que:

A violência hoje aparece como preocupação de alta relevância em todas as instâncias públicas, em todos os discursos, em propostas políticas e em agendas de ação. [...] Ela [a violência, tal como se está configurando no Brasil], se nutre e se reproduz no cenário de grandes interesses econômicos, de negócios milionários, de propostas de corrupção, de envolvimento dos mais diferentes agentes sociais, gestando-se dentro de instituições acima de qualquer suspeita [...].

Este apontamento remete à sensação de incertezas/inseguranças no que se refere ao planejamento de longo prazo. Nas reflexões acerca dos tempos líquidos, o achatamento do pensamento, do planejamento, das ações a longo prazo, bem como o esvaecimento das estruturas sociais, impelem o indivíduo para projetos episódicos que não se coadunam com desenvolvimento e maturação. Flexibilidade é a palavra de ordem, bem como o aproveitamento de oportunidades a qualquer custo. Para burlar todas essas sensações perversas do mundo contemporâneo, o indivíduo busca satisfação imediata, instantânea, com a finalidade de abafar a pressão e a sensação de sufocamento.

Constata-se uma globalização mais negativa do que positiva, com toda a volatilidade que perturba os indivíduos. Em ciências como a química e a física, o termo volatilidade refere-se a uma grandeza que está relacionada à facilidade de passar do estado líquido ao estado de vapor ou gasoso. Essa facilidade depende do referencial. Por isso, a volatilidade é sempre relativa: leva em conta duas substâncias, sendo uma delas a substância, digamos, referencial. É um eterno *vir a ser*, *que não é mais ser o que se era*, visitando a árdua e ao mesmo tempo tão poética dialética hegeliana. E o referencial é sempre, simples e inexoravelmente, a História. Tendo isso em conta, mostra a história que o contemporâneo, seja quando for, é sempre um *dever* contraditório e tenso, propício para um embate da dialética de cada próprio tempo histórico.

No próximo capítulo, abordaremos como essa compreensão do mundo social como líquido-volátil permite observar a relação homem-trabalho nas organizações mais pormenorizadamente.

2.2 Cultura Organizacional

O fulcro aqui será trazer à baila o conceito de cultura organizacional, suas funções e seus elementos. Implicações da cultura contemporânea na cultura organizacional, com a crítica que se faz acerca dessa temática, também serão objeto de considerações.

Organizações, para os propósitos deste estudo, em acordo com Clegg & Hardy (2012) são *locais de ações sociais*, com estruturação de recursos e agentes organizados, com capacidades específicas diversas, para fins de produção. Nesse sentido, organizações são empresas formal e legalmente constituídas que, por força do trabalho de seus agentes/atores diversos, produzem algo – bens materiais ou imateriais (imateriais como conhecimento, por exemplo) e/ou serviços. Logo, pode-se tirar por conclusão que as ações sociais são, nas organizações, direcionadas ao fluxo produtivo.

Srour (2012, p. 69) menciona que “as organizações podem ser definidas como coletividades especializadas na produção de um determinado bem ou serviço”. Em assim sendo, organizações fazem parte da esfera do trabalho, esta imersa na cultura contemporânea. No tocante à *modernidade líquida*, para Bauman (2001, p. 159) o trabalho

escorregou do universo da construção da ordem e controle do futuro em direção do reino do jogo; atos de trabalho se parecem mais com as estratégias de um jogador que se põe modestos objetivos de curto prazo, não antecipando mais que um ou dois movimentos.

Trabalhar é um ato humano e com o propósito deliberado de produzir resultados no sentido de garantir a satisfação de necessidades primárias relativas à sobrevivência (alimentação, abrigo, dentre outras), bem como de carências outras, tais como sociais e culturais, estas últimas, por assim dizer, criadas pelo próprio Homem (RANIERI, 2011).

É no início do século XX que se delineiam, então, novas formas de organização do trabalho. Surge, como já mencionado, o projeto de *administração científica* ou taylorismo, cuja finalidade era proporcionar o aumento do ritmo industrial, buscando aproveitar todo o

tempo de produção possível, aumentando a pressão sobre o ritmo de trabalho de cada célula/tarefa específica, com o objetivo primeiro de obter o máximo de produção e, por conseguinte, de lucro.

Heloani (2011, p. 25), a respeito do ideário do taylorismo, explica que, a partir da instalação e consolidação do departamento de planejamento de organização de tarefas ou trabalho, no âmbito das fábricas, “o discurso de cientificidade se constitui num elaborado enunciado de poder”, uma vez que o objetivo primeiro era a captação da força de trabalho, visando o atingimento de metas da organização, de modo que o trabalhador tinha de submeter-se às tarefas planejadas e organizadas.

À mesma época, Henry Ford funda a linha de montagem na gestão da produção em série do automóvel, processo que ficou amplamente conhecido como fordismo. Ford buscou aumentar os salários dos trabalhadores e diminuir a carga horária de trabalho, com o intuito de que seus operários ficassem satisfeitos e pudessem consumir os automóveis fabricados. O lema fordista era: *produção em massa para consumo em massa*. Harvey (2012) distingue o taylorismo do fordismo, asseverando que Ford trazia consigo a visão de uma política renovada e racionalizada de controle e gestão do trabalho.

Harvey (2012, p. 140) produziu extensa análise sobre o fordismo, na qual menciona que “as décadas de [19]70 e [19]80 foram um conturbado período de reestruturação econômica e reajustamento social e político”, culminando num regime que ele denomina de *acumulação flexível*, contrário ao de rigidez do fordismo, que “se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”. Nessa transição do fordismo para a acumulação flexível, houve, segundo o autor (HARVEY, 2012, p. 257):

[...] nas duas últimas décadas [1969-1989] uma intensa fase de compressão de tempo-espaço que tem tido um impacto desorientado e disruptivo sobre as práticas político-econômicas, sobre o equilíbrio do poder de classe, bem como sobre a vida social e cultural. [...] A transição para a acumulação flexível foi feita em partes por meio da rápida implantação de novas formas organizacionais e de novas tecnologias produtivas.

Nesse processo de transição para a acumulação flexível, destacou-se a implementação do modelo japonês ou toyotismo, sistema de produção que implantou outras novas políticas de organização e de gestão do trabalho. Na década de 1950, o engenheiro Taiichi Ohno realizou na indústria de automóveis Toyota – por isso toyotismo – as experiências de implantação dessa nova forma de produção, cujas principais características são: descentralização do processo produtivo, em vez de manutenção de grandes e onerosas

estruturas verticalizadas; eliminação do desperdício; melhoria contínua (*kaizen*); estoque mínimo, produção *on demand* e sincronização da produção (*just in time* ou JIT); economia de escopo; células de produção; simplicidade tecnológica; e controle de qualidade (HELOANI, 2011).

Essas mudanças na organização do trabalho demandaram uma transformação bastante radical no perfil esperado do trabalhador. Aquele que antes deveria ser o superespecialista adaptado à manutenção rígida e controlada dessa sua especificidade teve que transmigrar – e rapidamente – para um perfil de trabalhador superqualificado, flexível, generalista, multifuncional, dentre outras características desejáveis. Antunes (2002, p. 50) afirma que tais mudanças “são expressão da reorganização do capital, com vistas à retomada do seu patamar de acumulação e ao seu projeto global de dominação”.

Alves (1999) aponta que, mediante os modos de produção do toyotismo, os quais exigem, cada vez mais, qualificação polivalente do trabalhador, incorreram mecanismos de controle da produção que despojam o trabalho de qualquer conteúdo concreto.

Antunes (2002, p. 50) acrescenta tempero à racionalização toyotista e sua forma de organização, para fins de aumento do processo produtivo, asseverando que:

Como a noção de tempo e também a de espaço se convulsionam nesta nova fase dos capitais cada vez mais mundializados, o processo de liofilização organizacional³ também se intensificou enormemente.

Com Heloani (2003) pode-se notar umas das mais nefastas consequências do modelo toyotista. Acumulam-se tensões advindas da administração de todo esse complexo de fatos, exigindo maior adaptabilidade física e mental do trabalhador. No entanto, tendo em vista a competitividade e pressão exacerbadas, o autor (HELOANI, 2003, p.108) refere que

o indivíduo tende a depender cada vez mais da organização, num processo de fusão afetiva, que passa a reproduzir o paradigma maternal: como “protetora”, a empresa deve receber “fidelidade e competência” do trabalhador no exercício de suas funções (indução a uma economia de reciprocidades) [...].

O autor (2003) elucida que são internalizados mecanismos de controle – dessa dominação do capital das organizações – como *gramáticas inconscientes* ou *gestão do inconsciente*. Concede-se “autonomia” aparente enquanto se buscam cooptar as “virtudes” do

³Antunes (2002, p. 50) retoma nesta citação, já utilizada em seu livro *Os sentidos do trabalho*, tal expressão de Juan J. Castilho, com o sentido de “eliminação, transferência, terceirização e enxugamento de unidades produtivas”.

trabalhador (saber tácito, atenção, dedicação, novas responsabilidades e qualificações, dentre outras), retomando-se, desta maneira,

a fusão afetiva “empresa-mãe” protetora que se identifica com o trabalhador – fruto direto da empresa – numa lógica em que a gestão dos códigos atinge o plano das representações. Dessa forma, implicitamente, o trabalho subordina-se ao capital em três dimensões: afetiva, subjetiva e psicológica. (HELOANI, 2003, p.109, aspas do autor).

Tendo em vista essa tessitura tensa da relação homem-trabalho, pode-se aqui revisitar o paradoxo da autonomia/vulnerabilidade, dispondo Bauman (2012) em diálogo com Heloani (2003, *passim*). A empresa-mãe (*que está “lá fora”, poderosa e protetora*) pode ser quem dá e, concomitantemente, solapa uma autonomia aparente (adulação das virtudes e competências), reforçando a vulnerabilidade (*que está “aqui dentro”, frágil e cheia de inseguranças*), configurando “expropriação da capacidade intelectual do trabalhador”, de uma forma até consentida por ele, haja vista que as angústias dessa tensão levam sempre o indivíduo vulnerável aos tentáculos da empresa-mãe, fazendo com que o trabalhador compartilhe não somente suas competências, que maquiadamente lhe conferem autonomia, mas também a própria dominação a esta empresa-mãe, protetora das vulnerabilidades frente à corrosão da globalização negativa.

Ante esse cenário, é possível aduzir que, construída ao longo da história, a configuração contemporânea do trabalho produz, por meio de planejamento articulado, consequências nocivas na relação homem-trabalho, no âmbito das organizações.

Na fatura desse conjunto de transformações nos modos de configuração das organizações produtivas, é possível interrogar: onde está situada a Cultura Organizacional nisso tudo? É nessa direção que vamos procurar progredir.

Silva & Zanelli (2004, p. 408) referem que, na derivação do “conceito de cultura para os estudos organizacionais”, pode-se notar que o assunto começou a ganhar força “a partir do início dos anos 80 do século XX”. Nessa linha, também Freitas (2007a, XIV), acrescentando que tais estudos sobre a cultura organizacional “se popularizaram com muita rapidez” e que esta “continua tendo sua importância reconhecida”, até mesmo revigorada por força da busca de uma gestão que privilegie a sustentabilidade.

Muzzio & Costa (2012, p. 151) afirmam que, em meio a diversas outras perspectivas, desde meados dos anos de 1980, a cultura organizacional tornou-se “uma lente privilegiada” que possibilita “analisar como as práticas e os comportamentos organizacionais são afetados por padrões sociais”.

A cultura organizacional tem sido, então, objeto de inúmeras conceituações e múltiplas apropriações político-ideológicas, inscrevendo-se, portanto, em matriz teórica multifacetada. Freitas (2007a) afirma que alguns autores se consagraram com os estudos organizacionais envolvendo a cultura organizacional; dentre eles, pode-se destacar: i) Petigrew, em 1979, publica um artigo cujo título é *On studying organizational cultures*; ii) Hofstede, em 1980, publica um livro, fruto de pesquisa em 53 países, denominado *Culture's consequences: International differences in work-related values*; iii) em 1984, Schein, considerado um dos principais e mais reconhecidos autores da temática, publicou o artigo *Coming to a new awareness of organizational culture*.

Nesse sentido, perante o contexto da *modernidade líquida* e das consequências do neoliberalismo, já descritas anteriormente, Freitas (2000) elucida que as empresas buscaram métodos de reorganizar suas estruturas e recursos, incluindo nestes o capital humano. Métodos que exercessem controles mais sutis, deslocados do exterior (da empresa-mãe) para o interior, ou seja, para o próprio sujeito-trabalhador. Assim, Freitas (2000, p.75) explica que “a cultura organizacional assume a *tarefa* de ser o veículo” dessa “nova estética organizacional” (grifo da autora). Daí, pode-se então tirar por conclusão o interesse crescente de diversos autores acerca da temática da cultura organizacional, como um “discurso forte” conforme afirma a autora (FREITAS, 2007a, p. 2).

Freitas (2007a, p. 12, *passim*) explicita que a cultura organizacional pode ser vista de duas maneiras: i) como metáfora – algo que a organização é, reconhecendo “o papel dos indivíduos na construção da realidade organizacional”; os estudos nessa linha tendem à exploração de questões político-conceituais e inscrevem-se numa perspectiva mais crítica; ii) como uma variável – algo que a organização tem; definida como mais uma estratégia de controle instrumentalizado da direção, passível de alterações convenientes a qualquer tempo, visando à consecução dos mais variados objetivos; aqui, as pesquisas referem-se à abordagem funcionalista.

Nesta pesquisa, coadunamo-nos com a perspectiva crítica, que busca escarafunchar os métodos da cultura organizacional funcionalista e seus efeitos sobre os indivíduos na organização.

Carrieri (2008, p. 20) evidencia que, a partir da década de 1990, muitos estudos foram realizados sobre a temática da cultura organizacional, com diversas definições e metodologias, alertando que “nenhuma manifestação cultural nunca pode ser compreendida fora de um contexto, sem levar em consideração a biografia, a história, a percepção e a interpretação dos atores”.

Ou seja, a cultura organizacional ajusta-se ao conjunto infinito de circunstâncias do meio sociocultural e histórico no qual está inserida, cujos atores (funcionários, colaboradores e/ou capital intelectual, conforme comumente se denominam os trabalhadores nas organizações atualmente) influenciam e são influenciados por essa mesma cultura.

Para Motta (2010), raças, etnias, classes sociais, instituições e organizações, e suas combinações, produzem culturas. Essas combinações também provocam alterações, em maior ou menor grau e ritmo, nas organizações. Nessa interlocução, Motta (1995, p. 21) assevera que “as organizações são parte de uma sociedade e, portanto, parte de sua cultura. Nesse sentido, elas são subculturas de uma sociedade”.

Schein (2009, p. vii), em prefácio a seu livro originalmente publicado em 2004, escreve que “a cultura organizacional chega à maturidade” e que se trata de construto “essencial para entender o conflito intergrupal” nas organizações. Motta (1999, p. 25), referindo-se a Schein, semelhante à Freitas (2000), menciona que a organização “constrói e repassa um imaginário próprio que se enraíza no inconsciente dos participantes e que, para Schein, os pressupostos básicos ou padrão de suposições básicas são o “núcleo central da cultura e, por natureza, inconscientes”.

É relevante, por conseguinte, beber na fonte do próprio Schein (2009, *passim*) quanto ao conceito de Cultura Organizacional:

Cultura é um fenômeno dinâmico que nos cerca em todas as horas, sendo constantemente desempenhada e criada por nossas interações com outros e moldada por comportamento de liderança, e um conjunto de estruturas, rotinas, regras e normas que orientam e restringem o comportamento. [...] A cultura de um grupo pode agora ser definida como um padrão de suposições básicas compartilhadas, que foi aprendido por um grupo à medida que solucionava seus problemas de adaptação externa e de integração interna. Esse padrão tem funcionado bem o suficiente para ser considerado válido e, por conseguinte, para ser ensinado aos novos membros como o modo correto de perceber, pensar e sentir-se em relação a estes problemas.

A crítica que se faz é que, conforme já se viu com Bauman (2012) e Heloani (2003), com o advento da acumulação flexível, os gestores passaram a manipular a cultura organizacional, tácita ou explicitamente, por meio de estratégias, de políticas, de normas, de procedimentos, com a finalidade precípua de fazer valer os seus interesses primeiros de acumulação *inflexível* ante um *oceano vermelho*⁴ de competição de mercados. Portanto, é passível admitir que os líderes moldam a cultura organizacional à sua moda, considerando os interesses da organização em primeira instância.

⁴ *Oceano vermelho* é designação cunhada pelos autores Kim e Mauborgne, no ano de 2005, para exemplificar ambiente de competição acirrada, no qual concorrentes disputam desenfreadamente um mesmo mercado, realizando ações praticamente idênticas: ou seja, é um cenário de um oceano vermelho, sangrento, povoado por tubarões e local de constantes batalhas.

Esboçaremos uma síntese apurada acerca de alguns enunciados da obra de Schein sobre a cultura organizacional, para fins de melhor apreensão.

Conforme Schein (2009, p. 13), a Cultura Organizacional pode ser apreendida e compreendida a partir de estudos que revelem os *pressupostos ou suposições básicas de cultura*. “Cultura é a parte mais profunda, frequentemente inconsciente, de um grupo. Assim, é menos visível e menos tangível do que outras partes.” Tais pressupostos são ordenados em cinco dimensões/categorias da cultura.

As primeiras *suposições sobre questões de adaptação externa* especificam o ciclo de confronto que qualquer sistema deve ser capaz de manter em relação a seu ambiente mutante, cujos elementos essenciais são: missão e estratégia; metas; meios; mensuração; correção (SCHEIN, 2009, p. 82).

A segunda dimensão refere-se às *suposições sobre o gerenciamento da integração interna*, considerando que os processos que permitem essa integração refletem os principais problemas internos enfrentados por qualquer grupo. São questões de integração interna: criar uma linguagem e categorias conceituais comuns; definir as fronteiras do grupo e os critérios de inclusão e exclusão; distribuir poder e *status*; desenvolver normas de intimidade, amizade e amor; definir e alocar recompensas e punições; explicar o inexplicável – ideologia e religião. (SCHEIN, 2009, p. 104)

O terceiro tipo de categoria é concernente às *suposições culturais mais profundas sobre realidade e verdade*. São dimensões mais profundas em torno das quais são formadas as suposições básicas compartilhadas: natureza da realidade e da verdade; natureza do tempo; natureza do espaço; natureza da natureza humana; natureza da atividade humana; natureza dos relacionamentos humanos (SCHEIN, 2009, p. 128).

Em quarto lugar, há outro tipo de *suposições sobre a natureza do tempo e do espaço*. São específicas sobre o tempo: orientação básica do tempo; tempo monocrômico e tempo policrômico; tempo de planejamento e tempo de desenvolvimento; horizontes de tempo discricionários e graus de “precisão”; simetria temporal, adequação de andamento e agrupamento. São suposições sobre a natureza do espaço: distância e colocação relativa; simbolismos do espaço; linguagem corporal; tempo e espaço e interação de atividade (SCHEIN, 2009, p. 139-155).

Por fim, há as *suposições sobre a natureza, a atividade e os relacionamentos humanos*. Schein (2009, p. 163-173) refere que há variações conforme as relações Culturais

onde as organizações estão inseridas, apresentando as seguintes: “orientação de fazer; orientação de ser; orientação entre ser e fazer; relações organização/ambiente; individualismo e grupismo; distância do poder; relacionamentos entre papéis – orientação das atividades e definição dos papéis; papéis de interação – o efeito conjunto das suposições de tempo, espaço e relacionamento”.

Schein (2009, p. 159) adverte que todas as suposições estão inter-relacionadas e a divisão que apresenta é meramente didática. Previne também (SCHEIN, 2009, p. 175): “devemos evitar a tentação e estereotipar os fenômenos organizacionais em termos de uma ou duas dimensões salientes”.

O autor defende que há três principais níveis de análise de cultura, conforme a Figura 1.

Figura 1 – Níveis de Cultura conforme Schein.

Fonte: Schein, 2009, p. 24.

Em síntese, o *nível dos artefatos* corresponde aos aspectos objetivos da cultura que estão ao nível da superfície. Os artefatos referem-se às instalações, aos processos, à estrutura organizacional e de poder, aos produtos, aos equipamentos etc. O *nível de crenças e valores expostos* relaciona-se com as regras de ação, normas e valores que direcionam as decisões, o comportamento, as atitudes dos indivíduos. São as regras que formam a identidade do grupo. O *nível das suposições básicas* é “a essência da cultura de um grupo” (SCHEIN, 2009, p. 33). Conforme o autor, “para entender a cultura de um grupo, deve-se tentar obter suas suposições básicas compartilhadas e entender o processo de aprendizagem pelo qual as suposições básicas ocorrem” (SCHEIN, 2009, p. 34).

No caso de Hofstede (2003), a cultura organizacional pode ser definida como uma programação coletiva da mente que distingue os membros de uma organização de outros. O modelo deste autor consiste em cinco dimensões (variáveis) autônomas, formuladas após uma pesquisa empírica efetuada em mais de cinquenta países: 1) distância hierárquica, 2) tendência para o coletivismo ou individualismo, 3) tendência para a masculinidade ou feminilidade, 4) controle de incerteza, e 5) orientação a longo e curto prazo.

Hofstede (1991/2003, p. 18-20) postula que “cada um de nós transporta consigo padrões de pensamento, de sentimentos e de ação potencial” e que há três níveis de *programação mental humana*: natureza humana (herdada e universal), cultura (aprendida e específica ao grupo ou categoria) e personalidade (herdada e aprendida, específica ao indivíduo).

O autor também enuncia que há variados termos para descrever as diversas *manifestações de cultura*, dentre os quais os mais significativos: *símbolos*, *heróis*, *rituais* e *valores*. A Figura 2 (HOFSTEDE, 1991/2003, p. 23) ilustra tais termos “representados sob a forma de camadas de uma cebola, indicando que os símbolos representam as manifestações mais superficiais da cultura, os valores, as mais profundas, e os heróis e rituais, uma situação intermediária”.

Figura 2 – As “camadas de uma cebola” ou os diferentes níveis de manifestação de uma cultura, segundo Hofstede.

Fonte: Hofstede, 2003, p. 23.

A esta altura, podemos já deduzir que a cultura contemporânea da modernidade líquida, talvez mais fortemente que a de qualquer outro tempo histórico, influencia a cultura organizacional, seus *símbolos* e *ritos*, e esta, por sua vez, influencia fortemente os indivíduos da organização, ao trabalhar no nível das suposições básicas, fazendo a *gestão do inconsciente* (ou a manipulação psicológica no mundo do trabalho), conforme prenunciou Heloani (2003).

Freitas (2007a) elucida que valores, crenças e pressupostos, ritos, rituais e cerimônias, sagas e heróis, histórias, tabus e normas são elementos da cultura organizacional, todos eles artefatos culturais ligados entre si, exercendo múltiplas influências nos grupos e nos indivíduos que interagem socialmente na organização. Para Aktouf (apud FREITAS, 2007a, p. 83), todos esses elementos, visíveis ou invisíveis, conscientes ou inconscientes, “se entrecruzam e colidem desordenadamente”, havendo um “controle behaviorista”, exalando “certo odor de manipulação” da organização na busca de tentar homogeneizar a “identidade coletiva”.

A compreensão desse “modelo organizacional como uma estrutura de controle do sistema inconsciente” é mencionada por Freitas (2007a, *passim*) como uma significativa contribuição dos psicossociólogos franceses: i) Max Pagès, para quem a empresa passa a ser associada com a “figura feminina”, do tipo maternal, mobilizando “o medo da perda do amor”; ii) Eugène Enriquez manifesta que “a organização é um sistema ao mesmo tempo cultural, simbólico e imaginário” para fins de, penetrando nas instâncias psíquicas dos indivíduos, “modelar os pensamentos”; iii) Vicent de Gaulejac e Nicole Aubert, que reconstroem o “culto da excelência”, sendo este um dos temas mais relevantes e massificantes da cultura organizacional nestes *tempos líquidos*.

Nesse sentido, aponta Freitas (2000, *passim*) que os indivíduos se conectam às organizações por vínculos outros, que não somente os materiais, haja vista que as empresas modernas, *sedutoras* e *carismáticas*, “exercem enorme força gravitacional sobre o indivíduo”, como se fosse cada qual “uma caixa de ressonância de desejos”, “um lugar de *transferência*⁵”, espontânea ou induzida, no sentido de que os indivíduos projetam e reproduzem na organização relações idealizadas inconscientemente, “como se a empresa fosse o palco onde se desvenda uma fantasia central”.

⁵ *Transferência*, segundo o *Vocabulário de Psicanálise* de Laplanche & Pontalis (1991, p. 514), “designa em psicanálise o processo pelo qual os desejos inconscientes se atualizam sobre determinados objetos no quadro de um certo tipo de relação estabelecida com eles”.

A cultura organizacional, em nosso entendimento, galvaniza um microcosmo simbólico com o intuito de “hollywoodizar” a organização, para fins de impor civilizadamente o racionalismo tecnológico-instrumental que serve ao capitalismo neoliberal.

Podemos aqui retormar a ideia de Bauman (2001) mencionada no início deste tópico, de que, no teatro da organização, os atos do trabalho são estratégias de um jogador, que é o indivíduo instrumentalizado para encenar *performances*. O trabalhador é, então, a nosso ver, um “robocop” da organização líquida, brutal e constantemente trucidado. O satírico é que, no famoso filme, o “indivíduo” por trás do robocop leva o sobrenome de Murphy. Se lembrarmos, a Lei de Murphy é um adágio da cultura ocidental, cujo significado abreviado é “se algo pode dar errado, dará”. O ponto onde se quer chegar, ao fazermos essa conexão lúdica, é que não importa o quão ciberneticamente o trabalhador robocop esteja instrumentalizado, pois a cultura organizacional, a todo momento, o fará lembrar que ele nada mais é do que apenas um Murphy e qualquer erro pode ser fatal. Consequentemente, ainda que cibernético, ele certamente perderá a proteção da empresa-mãe.

Conforme Freitas (2007a, p. 91-92), citando Aubert e De Gaulejac, a ressonância dessas características no indivíduo tem, para ele, um custo extremamente elevado. O trabalhador se vê na obrigação persistente de perseguir “*performances* cada vez mais espetaculares”, levando-o, possivelmente, à “redução da vida ao emprego”, ao “medo permanente de não ser capaz”, o que, por sua vez, pode levá-lo ao “estresse permanente”, às “depressões”, ao “*burnout*”⁶, à “obsessão pelo desempenho e pelo sucesso”.

Freitas (2007a, p. 95) faz lembrar que “o trabalho é uma parte importante da vida” e “só isso: uma parte”. No entanto, a autora adverte que tomar a “parte pelo todo é investir no empobrecimento da vida e no risco de uma crise de identidade se uma demissão ocorrer”.

A cultura organizacional, como categoria de estudos, não pode nem deve, consequentemente, ser reduzida a uma abordagem meramente funcionalista, que a tome tão somente como uma ferramenta da estratégia organizacional visando disseminar missão, visão e valores para o crescimento dos ativos da empresa. Como vimos, a cultura organizacional, com suas formas de gestão do trabalho e políticas de regulação, pode ser instrumento que viabiliza a veiculação de violências psicológicas, temática que abordaremos no próximo tópico.

⁶ Síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, trata-se de um distúrbio de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, definido por Herbert J. Freudenberger, em 1974. “A síndrome da estafa constitui um quadro bem definido, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal” (SOARES; CUNHA, 2007, p.505).

2.3 Violência Psicológica no Trabalho

Na atualidade, a temática da violência constitui foco de análise habitual a variados fenômenos psicossociais, na via sócio-histórica. Dentre as inúmeras razões para que isso ocorra, nota-se que há uma articulação dinâmica íntima entre violência e saúde, tendo em vista que esta última é fortemente afetada pela primeira, uma vez que acarreta traumas e lesões físicas e/ou emocionais e um sem-número de agravos mentais. A temática violência-saúde, de maneira ainda mais assídua, passou a frequentar a agenda da saúde pública, exigindo atuação inter e multiprofissional, bem como intersetorial (MINAYO, 2006).

Surge, então, a instância da violência psicológica, com a seguinte definição do Ministério da Saúde (Ministério da Saúde do Brasil, apud SILVA; COELHO; CAPONI, 2007, p. 96, grifo dos autores):

Violência psicológica é toda ação ou omissão que causa ou visa causar dano à autoestima, à identidade ou ao desenvolvimento da pessoa. Inclui: ameaças, humilhações, chantagem, cobranças de comportamento, discriminação, exploração [...]. Dentre as modalidades de violência, é [a violência psicológica] a mais difícil de ser identificada. Apesar de ser bastante frequente, ela pode levar a pessoa a se sentir desvalorizada, sofrer de ansiedade e adoecer com facilidade, situações que se arrastam durante muito tempo e, se agravadas, podem levar a pessoa a provocar suicídio.

Nesta pesquisa, o recorte do estudo recai especificamente sobre a violência psicológica no trabalho. A definição do fenômeno, aproximações teóricas e síntese das implicações sobre a saúde do trabalhador serão objeto deste tópico.

É lugar-comum arrazoar que a violência no trabalho é um fenômeno que se conserva desde quando a relação homem-trabalho passou a ser, de alguma maneira, institucionalizada. Entretanto, nos últimos anos, mais centradamente na última década, a violência psicológica nos ambientes e relações laborais passou a ser alvo de estudos e de algumas intervenções. Nesses tempos da modernidade líquida, a existência de uma gramática dinâmica nas organizações, para fins de ajustar o trabalhador ao ritmo polivalente e flexível, faz com que as empresas funcionem como “máquinas de vulnerabilizar e excluir” (LIMA, 2011, p. 315), o que tem levado a inúmeras ocorrências de vitimização do trabalhador por meio da violência psicológica.

Na gestão de empresas e negócios, meandros pelos quais se movimentam os moinhos da acumulação (in)flexível, o planejamento estratégico deve ser pensado e formulado para

garantir o atingimento máximo de metas. Tudo deve ser avaliado pelos gestores: as variáveis externas – nacionais e internacionais –, e as variáveis internas. *Stakeholders*⁷ vigiam. Ações podem despencar.

Variáveis externas: além daquelas de âmbito mais amplo e mais afetas ao negócio, há que se considerar os fatores que correspondem às características contemporâneas da modernidade líquida, já circunscritas anteriormente. Variáveis internas: além daquelas relacionadas aos controles tecnocratas para a gestão do negócio em si, há toda a trama da cultura organizacional, seus pressupostos básicos, seus símbolos, seus ritos, seus incidentes críticos, suas crenças, seus princípios, seus valores. Os líderes organizacionais devem estar *alinhados* com todo esse *front* do mundo da gestão.

No contexto da gestão da cultura organizacional, sobremaneira, considerando os mais variados nichos, o capital intelectual deve ser considerado em alta conta pelas organizações, as quais buscam engajar-se com o desenvolvimento sustentável, atendendo às premissas do mercado regulatório, visando obter lucro. No entanto, as suscetibilidades do mercado permitem que profissionais vorazes – os tubarões de plantão do oceano vermelho – invadam fronteiras, dissimulem e ludibriem, sitiando os desatentos em favor dos interesses da competitividade. Freitas (2007b, p. 283), citando De Gaulejac, ilustra bem tal situação, com o relato do caso de um presidente do grupo francês Danone que, em 2001, optou por fazer um “plano ofensivo de demissões para antecipar-se às evoluções do mercado”. Por esse motivo, embora as unidades fechadas tivessem bom desempenho e fossem rentáveis, foram demitidos 2500 empregados.

O resultado disso é previsível: cenário de conflitos, tensões e pressões permanentes, intra e extramuros das organizações. Em razão disso, prolifera a literatura do tipo *sun tzuniana* (em referência ao livro *Sun Tzu – A Arte da guerra*), cuja ideia central é a de que as batalhas devem ser vencidas pela organização que disponha da melhor e maior vantagem competitiva e cometa o menor número de erros possível. Há um sem-fim de *best-sellers* de autoajuda para líderes organizacionais, que pregam, em resumo, que os *líderes eficazes* seriam aqueles que conseguiriam promover mudanças nas pessoas (neste caso, trata-se da metáfora *homem é coisa*, ou o trabalhador como apenas mais um mero recurso do líder). Esse tipo de literatura carrega a metáfora da guerra que justifica e desculpa excessos em prol da

⁷ *Stakeholder* (em português, “parte interessada ou interveniente”) é um termo usado em áreas de gestão. Refere-se às partes interessadas que devem estar de acordo com as práticas de governança corporativa executadas pela empresa. Exemplos de *stakeholders*: acionistas, investidores, órgãos normativos, dentre muitos outros.

produtividade, embrutecendo as pessoas e as relações, transformando a organização em arena de gladiadores (FREITAS, 2007b).

Contudo, ocorre que muitas pessoas simplesmente não mudam (ou não se amoldam ou não se submetem) em função dos tais líderes eficazes das organizações. Justamente daí advém um nascedouro de violências diversas – dentre elas as psicológicas – que são perpetradas nos ambientes de trabalho organizacionais.

Bendassolli & Soboll (2011, p. 69), a respeito da influência de fontes de literatura voltadas “ao incremento da *performance* e da eficiência no trabalho”, alertam que o sofrimento no trabalho, advindo muito provavelmente de violências diversas é, muitas vezes, reduzido à versão do estresse, ou seja, a violência no trabalho é fenômeno tratado como um problema de menor relevância, se é que é tratado como um fator problematizador, o que é bastante preocupante.

Sobre este tipo de cenário do trabalho contemporâneo, Mattos (2009, p. 91-92) enuncia que o trabalhador contemporâneo ideal “é aquele apto a realizar ‘metas’ e, para isso, deve estar 24 horas por dia e em período integral trabalhando, o que é viabilizado pelas novas tecnologias, dos celulares à internet portátil”, ideário que promove “a cultura do ódio” e a “ferocidade supostamente favorecedora dos melhores”.

Nesse sentido, Davis (2003, p. 221-224) tece um comentário muito interessante sobre aquilo que denomina de Quociente de Desempenho (QD):

Ter um quociente alto de desempenho humano (um QD alto) é uma meta importante no século XXI. [...] A corrida pelo aperfeiçoamento pessoal criou uma cultura de livros e seminários de autoajuda. [...] Pilhas de livros de aperfeiçoamento pessoal estão cobrindo mesas de cabeceira no mundo inteiro. [...] Há programas de aperfeiçoamento pessoal de imersão total, como acampamentos, seminários e *spas*.

A ideia de QD reúne duas características contemporâneas. A primeira é a individualização da obrigação da *performance*. É a maquiagem de controles externos do desempenho, em geral mensurável nas organizações, como algo individual e sem relação com as circunstâncias. A segunda característica é a valorização do desempenho e, conseqüentemente, da produção, em detrimento de outras medidas, como responsabilidade e dedicação ao trabalho.

Além da meta para melhorar o QD, a autora menciona que há empresas líderes no mercado, em diversos ramos, que inscrevem seus líderes em programas de treinamento para *amplificação do eu*, que significa aprender a contar com a colaboração de *avatares*, ou seja,

uma espécie de dublê no ciclo de vida virtual, uma espécie de agente de inteligência para colher informações personalizadas (DAVIS, 2003).

Em *O Discurso da Servidão Voluntária*, Étienne de La Boétie ([1552] 1982, p. 14) afirma que “são os próprios povos que se deixam, ou melhor, se fazem dominar; [...] é o povo que se sujeita, que se degola, que, tendo a escolha entre ser servo ou ser livre, abandona sua franquia e aceita o jugo; que consente seu mal – melhor dizendo, persegue-o”. É possível inferir, partindo-se dessa ideia de La Boétie – originalmente relativa à diferença entre as sociedades livres e as sociedades caracterizadas pela figura do Estado, que é o repositório desse poder advindo da servidão voluntária (aqui análogo à organização) –, que diversos trabalhadores servem, hoje em dia, à tirania da nova forma de capitalismo mencionada por Sennett (1999, p. 33), em que “o comportamento flexível” que traz sucesso enfraquece “o caráter de um modo para o qual não há remédio prático”, sendo a corrosão de caráter um sintoma do caos da sociedade fragmentada que, tanto quanto se percebe, está completamente subjugada a essa economia hegemônica que tiraniza. Mas, ainda assim, os profissionais parecem perseguir essa tiranização com especial devoção.

A busca pelos elevados coeficientes de desempenho, incluindo algum provável desejo recôndito de tornar-se a si próprio um avatar, ou um agente de inteligência com poderes extracorpóreos, ou um robocop, num movimento simultâneo de violentar-se (inconscientemente?) a si próprio, tem sido uma tendência cultuada nos ambientes organizacionais, incentivada pelas estratégias da cultura organizacional, aplicada como ferramenta de gestão.

Essas dinâmicas da relação homem-trabalho podem desembocar, na mesma medida ou até em proporções mais frenéticas, em violências psicológicas, num ambiente organizacional cuja cultura esteja imersa numa rede de violências invisíveis que se configuram de modo pernicioso e sutil, vitimizando indivíduos, grupos e organizações (HELOANI, 2003, 2004).

Invisíveis, no sentido de que há uma prática disfarçada por dissimulações discursivas (FARIA, 2013) e uma luta de forças manipulatórias para levar ao aumento de tais e tão aclamadas vantagens competitivas da organização, muito embora práticas compareçam no sentido de cultuar o sucesso individual e reprimir o fracasso. As violências psicológicas no trabalho, visíveis e invisíveis, incluindo as que estão relacionadas ao culto da alta *performance*, podem ser inscritas nas premissas de Bauman acerca do paradoxo – sempre presente – da autonomia/vulnerabilidade. Na relação homem-trabalho, o culto à alta *performance* tem a carga de “objeto de desejo” do mundo corporativo, pois que aparentemente leva

à autonomia. Mas essa é uma autonomia que ao mesmo tempo escraviza o indivíduo nas teias da organização, num empréstimo de Enriquez (2000, p. 23), como “um indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica”.

Abordamos até aqui algumas das possíveis gêneses da violência psicológica no trabalho, tal como se configura nos tempos líquidos modernos. Passemos então à definição do fenômeno, às aproximações teóricas mais concorridas e a uma síntese de possíveis implicações sobre a saúde do trabalhador.

Leymann (1990), a partir dos anos de 1980, passou a investigar o sofrimento no trabalho provocado pela violência psicológica no trabalho. Em 1990, publica artigo intitulado *Mobbing and psychological terror at workplaces*, referindo que o comportamento *mobbing* resulta em graves consequências psicológicas para as vítimas. O termo *mobbing* é proveniente do verbo inglês *to mob* e significa “atacar”, “rodear”, “maltratar”, “reunir-se em grupo”. O autor explica que: i) uma primeira publicação, de Brodsky em 1976, referia-se ao “trabalhador assediado” (*the harassed worker*); ii) o termo *mobbing* foi usado pelo etólogo Konrad Lorenz, em 1991, chamando de *mobbing* os ataques de um grupo de pequenos animais a um único animal de maior porte; iii) Heinemann, anos após, tomou de empréstimo esta terminologia de Lorenz ao descrever o comportamento muito destrutivo de pequenos grupos de crianças contra (na maioria das vezes) uma única criança; e iv) seguindo essa tradição, ele próprio, Leymann, tomou de empréstimo o termo *mobbing* no início dos anos de 1980, quando encontrou um tipo semelhante de comportamento nos locais de trabalho.

No contexto organizacional, a definição operacional de *mobbing* significa terror psicológico, comunicação hostil e antiética, prática deliberada, persecutória e repetida de violência psicológica por um empregador ou por superiores hierárquicos diretos, por colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico ou até por aqueles de nível hierárquico subalterno, em confronto com um trabalhador, com o objetivo de lhe provocar um estado de profundo mal-estar, isolamento e terror psicológico, com intenção de causar dano notável ao seu equilíbrio psicofísico. São ações que se repetem quase todos os dias, durante um longo período (pelo menos por seis meses), e, por causa dessa frequência e duração, ocasionam sofrimento psíquico, psicossomático e social (LEYMANN, 1990).

A pesquisadora francesa Hirigoyen (2012) cunhou, em 1998, o termo *Le Harcèlement moral*, ou assédio moral, como é conhecido no Brasil até os dias de hoje. Para a autora, assédio moral é o fenômeno circular que se refere a todo e qualquer comportamento abusivo (gestos, palavras e/ou atitudes) que, por sua repetição, ameaçam a integridade física ou psíquica

de uma pessoa, deteriorando o clima no ambiente de trabalho. Trata-se de microagressões, quase nada importantes ou graves se tomadas isoladamente. No entanto, justamente por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas.

O problema começa normalmente com críticas constantes do agressor ao trabalho de um agredido-alvo, que se vê sobrecarregado de tarefas ou impedido de trabalhar adequadamente. Ao impedir o agredido de trabalhar, o agressor mais facilmente pode criticá-lo. Em seguida, esse agressor rompe as alianças que o agredido porventura tenha no ambiente e o isola, não lhe dirigindo mais a palavra. Caso o agredido tente se defender, o agressor o humilha ainda mais, critica até mesmo sua vida privada e faz pouco caso de suas opiniões. A essa altura, a saúde dessa pessoa já está fortemente afetada, o que pode levá-lo até mesmo ao suicídio (HIRIGOYEN, 2009, 2012).

Hirigoyen (2012, *passim*) esclarece que o assédio moral trata-se de uma “perversidade no sentido de perversão moral”. Explica que perversão provém do “latim *per-vertere*: virar ao contrário, revirar”. Perversão remete, por conseguinte, à noção clara de abuso, que pode começar como um abuso de poder e prosseguir com outras características, como o abuso que denomina de narcísico, em que o agressor tem, como principais características, sentimento de grandeza, egocentrismo extremado e avidez por obter admiração.

Segundo a autora (HIRIGOYEN, 2009, 2012), nas organizações, há vários tipos de assédio: i) assédio horizontal – em relação à horda (ou grupo), em que colega agride colega; ii) vertical descendente – em relação ao chefe, quando subordinado é agredido por superior (casos mais frequentes); iii) assédio ascendente – quando superior é agredido por subordinados (casos mais raros); iv) assédio misto – que pode mesclar quaisquer dos casos, mas mais frequentemente é o caso do bode expiatório do grupo, incluindo superiores hierárquicos. O assédio moral perfaz diversas etapas, em manobras perversas de abuso de poder, mas o denominador comum é uma “recusa à comunicação”. Há atitudes de desqualificação praticamente permanentes do agressor para com o agredido; de descrédito, quando o agressor o ridiculariza, humilha e cobre de sarcasmos; indução ao erro; vexamento. Isolamento é uma medida frequente dos dirigentes, para fins de levar à demissão, mas o isolamento pode ocorrer também por parte dos colegas. Há casos em que o assediador recorre ao assédio sexual, que é mais um passo da perseguição moral.

Hirigoyen (2009) descreve diferentes termos ou visões do fenômeno do assédio sexual: i) o *mobbing*, já mencionado anteriormente; ii) *bullying* – termo utilizado na Inglaterra e alguns outros países de língua inglesa, refere-se às intimidações, ameaças, opressões e às

agressões que ocorrem no local de trabalho; iii) *harassment* – termo mais utilizado nos Estados Unidos da América, refere-se a perseguições ou ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra para fins de atormentar o agredido; iv) *whistleblower* – que se refere àquele que toma para si a decisão de denunciar problemas de funcionamento da organização e sofre, em consequência disso, represálias por parte do próprio sistema; v) *ijime* – assédio, em japonês, termo que se refere a ofensas, humilhações, pressões de grupos para “iniciar” os novatos nas empresas ou reprimir os indivíduos desadaptados ao grupo e que perturbam a ordem.

Para Hirigoyen (2009, p. 85), “o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência.” Ela defende que (HIRIGOYEN, 2009, p. 17) “qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia” e muito “destrutiva”, acrescentando que (HIRIGOYEN, 2009, p. 18) “nos setores de produção, a violência é mais direta, verbal ou física”, ao passo que, “quanto mais se sobe na hierarquia e na escala sociocultural, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar”.

Zabala (2003) refere que o *mobbing*, ou *acoso psicológico* (espanhol) ou assédio psicológico no trabalho é a nova chaga trabalhista do século XXI, cujos efeitos, que descreve pormenorizadamente, vão desde reflexos na saúde física, como cognitivos e hiper-reação psíquica, com diversos sintomas, tais como: psicossomáticos de estresse; de desajuste do sistema nervoso autônomo; de desgaste físico provocado por estresse prolongado; transtornos do sono; efeitos psicológicos (EPT-Estresse Pós-Traumático e ECC-Estresse por Coação Continuada); e SFC-Síndrome da Fadiga Crônica.

No Brasil, Freitas, Heloani & Barreto (2009, p. 37) assinalam que, para eles, o assédio moral

é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente do trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Os autores asseveram que ambientes organizacionais, nos quais o clima e a cultura organizacionais são permissivos, negligentes ou omissos, tornam-se “palco” ou terreno fértil para que ocorra o assédio moral, que causa prejuízos: i) em nível individual – para o trabalhador, com impactos à saúde física e mental, podendo evoluir para desordens psicossociais, na medida em que o fenômeno ultrapassa os muros da organização e passa a respingar nas relações socioafetivas do trabalhador (familiar, por exemplo), podendo vir até a desestruturar sua

vida; ii) em nível organizacional – há diversos efeitos, tais como redução da produtividade, afastamentos por doenças, número elevado de absenteísmo, demissões e consequente rotatividade das vagas. Efeitos como esses causam impactos significativos às empresas, incluindo riscos de imagem e valor da marca e, consequentemente, econômicos; iii) em nível social – os altos índices de afastamento do trabalho, de utilização de seguro-saúde, de benefícios previdenciários decorrentes de doenças ocupacionais, dentre outros índices, acarretam custos econômicos com os quais arca toda a sociedade contribuinte (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2009).

Soboll (2008) remete ao fato de que assédio moral/organizacional são práticas de violência psicológica no trabalho que se referem a estratégias abusivas de gestão, descrevendo a *gestão por injúria* (meta central: conseguir obediência e submissão), a *gestão por estresse* (meta central: melhorar desempenho, eficiência e rapidez) e a *gestão por medo* (meta central: gerar adesão do trabalhador aos objetivos organizacionais). Essas práticas são – conforme a autora, a partir de referenciais da Organização Mundial da Saúde (OMS) – permeadas por “condicionantes individuais, grupais, organizacionais e sociais” (SOBOLL, 2008, p. 217).

Berenchtein Netto (2011, p. 156-157), analisando os nexos histórico-sociais das categorias suicídio e trabalho, adverte que, ante a hegemonia destrutiva da acumulação flexível, “o trabalho também desumaniza, bestializa e faz perecer o homem”, na medida em que lhe impõe a morte, por meio de “outros sujeitos que em geral não os reconhecem como iguais, como pares, como humanos, mas os veem como peças, descartáveis e facilmente substituíveis”.

Infelizmente, este é todo um quadro para o qual não se enxergam muitas alternativas com relação à hegemonia do neoliberalismo. Nesse diapasão, Trombetta & Zanelli (2011, p. 20) mencionam que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS), as próximas duas décadas têm perspectivas preocupantes e serão um período de “mal-estar da globalização”,

quando predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos relacionados com as políticas de gestão das organizações.

Certamente porque, em concordância com Ferreira (2009, p. 12), nesta globalização negativa dos tempos líquidos, “o trabalho inclui e exclui o sujeito de suas possibilidades de ser”. Há aqui uma dialética das mais perversas da modernidade líquida.

Bauman (2007b), em entrevista, alude que a vida líquida traz incertezas, medos e ameaças imprevisíveis, concluindo que essas condições constantes favorecem o jogo “com os sentimentos de insegurança e os medos resultantes” dessas incertezas, medos e ameaças, e isso “se torna hoje o principal veículo de dominação política”.

Não obstante o quadro preocupante da violência psicológica no trabalho, Freitas, Heiloani & Barreto (2009) apontam a necessidade de agenda que atue com: i) prevenção, no sentido de construir mentalidade, nos ambientes organizacionais, que supere o tratamento conferido às pessoas, recaindo na metáfora do *homem-coisa*, apenas como instrumentos de eficácia e *performance*; e ii) combate, que carece, no plano imediato, de mecanismos de controle e punição aos praticantes dos jogos perversos das violências psicológicas no trabalho.

3. METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos deste estudo serão apresentados neste capítulo. Nesse caminho, discorre-se sobre: i) delineamento da pesquisa; ii) procedimentos adotados para a coleta de dados; iii) pré-análise descritiva dos dados obtidos, com leitura integral dos artigos; iv) configuração e preparação do *corpus* da pesquisa para processamento por meio do *software* Alceste; e v) descrição dos recursos do Alceste.

3.1 Delineamento da Pesquisa

Como já dissemos, este estudo tem como objetivo geral identificar características da cultura contemporânea, em especial da “Violência Psicológica” na Cultura Organizacional, enunciadas nos periódicos científicos brasileiros de 2002 a 2012, referentes às áreas de Administração, Psicologia e Multidisciplinares.

Trata-se de pesquisa qualitativa descritiva, uma vez que se teve como objetivo coletar informações sobre a literatura científica em bases de dados *on-line*, as quais foram processadas e analisadas, em exercício de inferências explicativas para extrair o significado da comunicação expressa e latente contida no *corpus* investigativo, por meio da modalidade da análise de conteúdo, e descritas neste relatório do estudo (MINAYO, DESLANDES, GOMES, 2012; RICHARDSON, 2012; CHIZZOTTI, 2013).

3.2 Coleta de Dados

A coleta de dados primários foi adaptada do modelo de coleta sugerido por Botelho, De Almeida Cunha & Macedo (2011), visto que se pretendia investigar a interdisciplinaridade

e conexões possíveis entre a Cultura Organizacional e a Violência Psicológica no Trabalho, tendo como objetivos específicos: i) identificar quais conceitos de Cultura Organizacional e de Violência Psicológica no Trabalho são enunciados nos periódicos científicos nacionais de 2002 a 2012; ii) identificar como a literatura sobre cultura organizacional trata a questão dos conflitos a respeito das condições do trabalhador nos ambientes organizacionais; iii) identificar como a literatura científica sobre violência psicológica no trabalho lida com as questões da cultura organizacional; e iv) analisar criticamente se e como a literatura científica sobre a cultura organizacional e a violência psicológica no trabalho questiona inter-relações entre os padrões de ambientes organizacionais competitivos da cultura contemporânea e a violência psicológica no trabalho.

Esclarece-se: foram adaptadas para este estudo as etapas 1 a 3 referidas por Botelho, De Almeida Cunha & Macedo (2011, p. 129), as quais sintetizamos no Quadro 1 e passamos a descrever a seguir.

Quadro 1 – Síntese dos procedimentos de coleta e preparação de dados primários para processamento

Coleta de dados			
	1ª etapa	2ª etapa	3ª etapa
PASSO 1	Definição da estratégia de busca.	Estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão ou filtro 2 da busca.	Pré-análise, leitura fluente e definição da amostra (BARDIN, 2011).
PASSO 2	Definição dos descritores.	Busca nas bases de dados definidas.	Organização e preparação do <i>corpus</i> investigativo por área: administração, psicologia e multidisciplinar.
PASSO 3	Estabelecimento dos critérios do filtro 1 da busca.	Leitura do título, palavras-chave e resumo das publicações.	Processamento do <i>corpus</i> investigativo por meio do Alceste.
PASSO 4	Definição das bases de dados.	Filtro com base nos critérios do filtro 1 da busca definidos.	
PASSO 5	Definição de Protocolo de busca.	Seleção da amostra com base nos critérios do filtro 2 inclusão e exclusão	

Fonte: Adaptado, pela autora, do modelo de Botelho, De Almeida Cunha & Macedo (2011, p. 129).

3.2.1 Descrição dos passos da 1ª etapa – planejamento da coleta de dados

A estratégia de busca, definida em função da consecução dos objetivos gerais e específicos desta pesquisa, delineou-se de forma a qualificar as evidências científicas. Para tanto, planejou-se coletar periódicos científicos nacionais indexados em bases de dados com acesso em meio eletrônico *on-line*, no período compreendido entre 01 de janeiro de 2002 até 31 de dezembro de 2012. Esta opção foi escolhida em função de que os periódicos científicos, como fontes de informação para pesquisas, “constituem o meio mais importante para a comunicação da ciência atualmente” (MUELLER, 2000, p. 93). Como fonte de comunicação, a pesquisa social apoia-se em dados sobre o mundo social, dados estes que expressam os resultados construídos nos processos de comunicação (BAUER; GASKELL; ALLUM, 2012). O período de busca foi definido com fins a retratar dados que expressam os resultados mais recentes e atuais das pesquisas referentes aos objetivos deste estudo. Assim, via de regra, é atualmente consenso, entre os pesquisadores e agências de fomento, que os resultados das pesquisas científicas são comunicados, e validados, principalmente por meio da publicação em periódicos científicos.

Os descritores foram definidos com base na terminologia BVS-Psi-ULAPSI, e seus respectivos correspondentes em inglês⁸. São eles: cultura organizacional, comportamento organizacional, violência psicológica no trabalho e violência psicológica. A utilização do descritor “comportamento organizacional” se deu em função de indicação à consulta da terminologia mencionada, uma vez que, em princípio, não estava planejado tal uso pela pesquisadora. No Brasil, “cultura organizacional” é terminologia corriqueira na interdisciplinaridade das áreas de administração, psicologia e/ou multidisciplinares. Por esta razão, a pesquisadora optou por não incluir, no protocolo de busca, a terminologia “comportamento organizacional” sem que estivesse integrada com pelo menos um dos outros descritores definidos.

Como critérios de busca para o filtro 1, optou-se por pesquisa nas bases de dados por meio de formulários avançados de busca, na forma de registros completos, o que implica dizer que os descritores definidos para a busca poderiam constar nos títulos, nas palavras-chave ou nos resumos dos periódicos científicos brasileiros, disponíveis em língua portuguesa.

⁸ Conforme Protocolo de Registro de Coleta – Filtro 1, disponível no Apêndice A.

No filtro 1⁹, planejaram-se dez passos, com combinações pré-definidas entre os descritores. Foram definidos operadores booleanos e/ou caracteres curinga para os passos #1 até #7, sendo que nos passos #8 até #10 não houve este tipo de definição. Esclarece-se, no entanto, que a utilização de operadores booleanos e/ou caracteres curinga varia conforme o campo de busca e base de dados, recomendando-se, por isso, consulta ao índice “regras de pesquisa” em cada base de dados que se for pesquisar, para fins de operacionalizar a padronização corretamente. Em cada uma das quatro bases de dados definidas, foi seguido rigorosamente cada um dos passos do protocolo, na sequência #1 até #10.

As bases de dados foram definidas em função da representatividade, em termos de relevância quanto à qualidade/quantidade de cada uma delas no universo das fontes de informação. As bases de dados, que apresentam referências bibliográficas ou resumos ou texto completo de artigos de periódicos, são:

- 1) Web of Science: a única base pesquisada com acesso restrito, por meio de conexão *Virtual Private Network* (VPN/USP), uma rede particular virtual disponibilizada gratuitamente aos estudantes regulares da Universidade de São Paulo, rede esta instalada no computador pessoal da pesquisadora e que necessita de *login* válido para acesso. A *Web of Science* é a designação comum que é dada a um conjunto de bases de dados também conhecidas como *Science Citation Indexes*, compiladas pelo ISI (*Institute for Scientific Information*). Permite a recuperação de trabalhos publicados nos mais importantes periódicos internacionais. O período de abrangência estende-se de 1900 até o presente. Acrescente-se que esta foi a única base em que a pesquisadora utilizou os descritores em inglês. O portal geral de acesso à base é: <http://thomsonreuters.com/thomson-reuters-web-of-science>.
- 2) Index Psi: base que permite acesso a referências e resumos em Psicologia e áreas afins, caracterizando-se como uma biblioteca virtual de acesso gratuito, sendo possível acessar mais de 35 mil referências e resumos de artigos de mais de 160 revistas brasileiras publicadas desde 1949 até o presente. Quando disponível, podem-se também acessar textos completos. Portal de acesso: <http://newpsi.bvs-psi.org.br>.
- 3) SciELO: sigla de *Scientific Electronic Library Online* (Biblioteca Científica Eletrônica em Linha). Conforme informações no portal em setembro de 2013, “indexa e publica em acesso aberto na internet uma coleção selecionada de periódicos cien-

⁹ Apêndice A.

tíficos brasileiros com o objetivo de aumentar a sua visibilidade, acessibilidade, qualidade, uso e impacto”. Iniciado em 1997, é hoje um “modelo de publicação eletrônica de periódicos científicos adotado na publicação de coleções nacionais de periódicos nos países da América Latina e Caribe, Espanha, Portugal e África do Sul”. Portal de acesso no Brasil: www.scielo.br.

- 4) Portal de Periódicos Capes: Conforme informações do próprio sítio eletrônico em setembro de 2013, o “Portal de Periódicos da Capes foi lançado em novembro de 2000 e é uma das maiores bibliotecas virtuais do mundo, reunindo conteúdo científico de alto nível disponível à comunidade acadêmico-científica brasileira. Portal de acesso: <http://www.periodicos.capes.gov.br/>.

Os resultados brutos da coleta, já pré-selecionados pela pesquisadora em função da leitura dos títulos, palavras-chave e resumos dos artigos científicos de acordo com o escopo desta pesquisa, para cada passo de #1 a #10 e em cada uma das bases de dados, estão registrados no Apêndice A: Protocolo de Registro de Coleta – Filtro 1.

O repositório dos artigos coletados foi o disponível pelo Sistema Operacional Windows (MS 8.0), por meio da organização de pastas para cada base de dados.

3.2.2 Descrição dos passos da 2ª etapa – operacionalização da coleta de dados

Estabeleceram-se, *a priori*, os critérios (C1, C2 e C3) de inclusão e exclusão, ou filtro 2 da busca, que correspondem a: i) C1: WebQualis/Capes A ou B (A2; B1; B2; B3; B4; B5); ii) C2: pesquisa com dados brasileiros; e iii) C3: reiteração de que os artigos referiam-se ao escopo do presente estudo.

Esclarece-se que sistema Qualis é um conjunto de procedimentos adotados pela agência de Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), fundação do Ministério da Educação (MEC). Afere a qualidade dos artigos científicos e os classifica em estratos indicativos da qualidade – A1; A2; B1; B2; B3; B4; B5; C. Na definição da amostra, excluiu-se os artigos classificados no estrato C. A pesquisadora acessou a lista completa dis-

ponível no Portal Capes na data de 01 de dezembro de 2013, para fins de verificação do C1, filtro 2 da busca.

O passo seguinte foi a operacionalização da busca nas bases de dados definidas, busca essa realizada pela própria pesquisadora, seguindo os passos definidos. À medida que se obtinham os resultados nas bases de dados em cada passo, efetuou-se a leitura do título, palavras-chave e resumo das publicações, salvando no repositório todos os resultados de cada busca, para cada passo e cada base. Os artigos de interesse, conforme os critérios definidos no filtro 1, foram salvos no repositório, bem como suas respectivas referências foram salvas no Protocolo Filtro 2 – Operacionalização dos critérios de inclusão, disponível no Apêndice B.

O Apêndice C traz o Quadro-síntese dos dados quantitativos da coleta, incluindo as datas/períodos de buscas em cada uma das bases de dados, que ocorreram no período de 11 a 30 de novembro de 2013, resultando em 35 artigos: *Web of Science* (n=2), Index Psi (n=21), SciELO (n=10) e Portal de Periódicos Capes (n=2). Aplicados os critérios C1 + C2 + C3, obteve-se uma amostra de 18 artigos, conforme mostra a Tabela 1.

Tabela 1 – Resumo de seleção da amostra para estudo

Resumo de seleção	Geral
Artigos para seleção da amostra	35
Artigos excluídos após C1+C2+C3: total	17
Artigos incluídos na amostra: total	18
% de aproveitamento para amostra do estudo	51,43%
n Psicologia (P)	9 (50%)
n Administração (A)	2 (11%)
n Multidisciplinar (M)	7 (39%)

A amostra é constituída de nove artigos da área de Psicologia (50%), dois da área de Administração (11%) e sete da Multidisciplinar (39%). Na área Multidisciplinar, a amostra é composta de dois artigos da Saúde Pública (29%), um de Trabalho, Educação e Saúde (14%); um de Ciências da Saúde-Enfermagem (14%) e três de Saúde Ocupacional (43%). Convencionaremos que, doravante, ao nos referirmos à área 1-Psicologia, a denominaremos como P, sendo seus respectivos artigos P1 até P9. Quando tratarmos da área 2-Administração, a denominaremos com A, tendo A1 e A2 como os respectivos artigos. Por fim, ao nos referirmos à área 3-Multidisciplinar, a denominaremos como M, sendo seus respectivos artigos M1 até M7.

A pesquisadora esclarece, como depoimento colaborativo de pesquisa, que efetuou buscas anteriores que resultaram em muita inconsistência. Procedeu, então, à leitura de artigos publicados sobre revisão bibliográfica sistemática, para adaptar este modelo de busca. Botelho, De Almeida Cunha & Macedo (2011) apresentam proposta bastante elucidativa a respeito das diferentes formas de revisão de literatura, a partir da qual a pesquisadora sistematizou a estratégia definitiva de coleta. Optou por desprezar todos os dados coletados anteriormente, por entender que os passos que haviam sido definidos estavam frágeis em termos de rigor e padronização das evidências científicas para a etapa de coleta de dados da pesquisa.

3.2.3 Descrição dos passos da 3ª etapa – pré-análise e organização do *corpus* investigativo

Definidos os documentos, a pré-análise, com leitura flutuante, é parte do método proposto por Bardin (2011) para a análise de conteúdo. A leitura flutuante é um primeiro contato para conhecer os textos completos.

Para a constituição de um *corpus* investigativo, que é o “conjunto de documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (BARDIN, 2011, p.126), a autora sugere quatro regras: i) *regra da exaustividade*: definido o campo, nenhum elemento deve ser deixado de lado por quaisquer dificuldades. No caso desta pesquisa, todos os textos dos 18 artigos que compõem a amostra foram objeto de composição do *corpus*; ii) *regra da representatividade*: pode-se optar por trabalhar com amostras representativas. Nesta pesquisa, tratou-se de todo o universo coletado, conforme descrição das etapas 1 e 2; iii) *regra da homogeneidade*: significa que os documentos retidos devem obedecer a critérios precisos de escolha. Neste estudo, esta etapa se cumpriu nos passos 1 e 2; e iv) *regra da pertinência*: as fontes de informação, neste caso, os artigos científicos, devem ser adequados aos objetivos da análise, regra que a pesquisadora entende ter cumprido desde o delineamento da pesquisa e estratégia desenhada com fins à coleta de dados para a pesquisa.

Conforme já mencionado, os artigos científicos foram seccionados em três: *corpus* 1-Psicologia (n=9); *corpus* 2-Administração (n=2) e *corpus* 3-Multidisciplinar (n=7), considerando que n=nº de artigos que compõem cada *corpus*.

Esse *corpus* investigativo foi preparado pela pesquisadora para ser processado por meio do *software* Alceste (versão 2010, no caso deste estudo), cumprindo com demandas de preparação para a entrada de dados exigida pelo manual do aplicativo. O Alceste (*Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de Texte* ou Análise Lexical Contextual de um Conjunto de Segmentos de Texto) exige uma preparação bastante precisa e exaustiva de cada *corpus* a ser processado. Resumidamente, descrevem-se alguns dos passos exigidos, o que não dispensa a consulta ao manual operacional do *software*:

- os artigos científicos, que são disponibilizados pelas bases de dados em formato de arquivo eletrônico PDF (extensão de arquivo em um formato proprietário pertencente à empresa norte-americana *Adobe*), devem ser convertidos para a extensão de arquivo de texto (exemplo: .doc, no caso do editor de texto MS Word);
- uma vez disponível o artigo no formato de editor de texto, é preciso excluir os formatos de tabelas, gráficos, quadros, referências, *abstracts*, notas de rodapé. No caso deste estudo, a pesquisadora ocupou-se de converter em texto dados de tabelas, gráficos, quadros em textos ou notas de rodapé, para aqueles artigos em cujo texto este tipo de informação não estava descrita e que traziam informações significativas ao artigo/*corpus*;
- diversos caracteres muito frequentes em textos de artigos não são reconhecidos pelo Alceste, como aspas (“”), apóstrofo (’), cifrão (\$), percentagem (%), asterisco (*), dentre outros. Nestes casos, deve-se substituir cada caractere pelo caractere *underline* (exemplo: a palavra “salvá-lo” deve ser grafada como salvá_lo) ou excluir o caractere desnecessário, conforme decisão do pesquisador, desde que não venha a prejudicar o *conteúdo* do *corpus* que deverá ser processado;
- há demandas específicas com relação à fonte que deve ser utilizada, número máximo de palavras para cada linha, espaçamento simples, texto justificado; e
- deve ser incluído o caractere *underline* aos termos que o pesquisador julgue que necessariamente devam ser analisados como *uma expressão* ou *terminologia* ou *descriptor*, segundo os objetivos da pesquisa. No caso desta pesquisa, o descriptor “cultura organizacional”, dentre muitos outros termos ou expressões, consta em cada *corpus* como cultura_organizacional. O mesmo para violência_psicológica ou violência_psicológica_no_trabalho, haja vista que são descritores mandatórios da análise de conteúdo, neste estudo.

Cumprida a etapa de preparação de cada *corpus* para processamento, deve-se converter o arquivo para a extensão de arquivo de texto, “txt” (caso seja tratado pelo sistema operacional Windows).

O Alceste é um *software* de análise de dados textuais, utilizado para fins de análise de conteúdo em pesquisas qualitativas, objetivando quantificar um texto para extrair as estruturas mais significativas. Surgiu, na década de 1970, no Centro Nacional Francês de Pesquisa Científica (CNRS), originalmente concebido por Max Reinert, com apoio da Agência Nacional Francesa de Valorização à Pesquisa (Anvar), sendo uma técnica computadorizada que investiga a distribuição de vocábulos (léxicos) em um texto escrito e também uma metodologia para análise de textos. O *software* cria uma *análise padrão*, utilizando parâmetros padrão definidos por ele, podendo-se utilizá-lo também configurando formas adicionais e mais refinadas de análise, o que certamente exige experiência avançada do pesquisador, tanto no manuseio das técnicas do *software*, quanto da análise de conteúdo em si.

Nesta pesquisa utilizou-se a análise padrão, por meio da qual se obtêm, em resumo, dentre outros resultados acessórios: i) uma árvore de classificação com as classes obtidas ou dendrograma; ii) um resumo de perfis de presenças e ausências para cada classe, conforme o chi-quadrado decrescente, sendo que, quanto maior o valor do chi-quadrado, mais significativa é determinada palavra para a construção estatística de uma classe; iii) as UCEs ou Unidades Elementares de Contexto; iv) as CHDs ou Classificações Hierárquicas Descendentes; e v) cada AFC ou Análise Fatorial de Correspondências.

Kronberger & Wagner (2012) fazem uma descrição elucidativa, em detalhes, sobre o Alceste. O *software* realiza Classificação Hierárquica Descendente (CHD) e integra métodos estatísticos complexos. Não se trata de técnica para testar hipóteses *a priori* e sim de “um método para exploração e descrição” (KRONBERGER; WAGNER, p. 427), objetivando “distinguir classes de palavras que representam diferentes formas de discurso a respeito do tópico de interesse” (KRONBERGER; WAGNER, p. 427). Os autores (KRONBERGER; WAGNER, p. 435) também evidenciam que há “alta correspondência entre a análise de conteúdo automática e a tradicional” representando “uma validação mútua dos diferentes métodos”. Tais fatores foram decisivos para a escolha do Alceste, enquanto técnica e método para fins de exploração e descrição do *corpus* desta pesquisa.

O processamento do *corpus* investigativo por meio do Alceste é praticamente instantâneo, leva cerca de poucos segundos, em geral. Esclarece-se que a pesquisadora contou com o auxílio de uma operadora experiente do *software*, não tendo operado diretamente a

entrada dos dados para processamento. Cada *corpus* desta pesquisa – 1-Psicologia (n=9); 2-Administração (n=2) e 3-Muldisciplinar (n=7) – gerou um relatório específico de resultados processado pela análise padrão do Alceste, como já mencionado, sendo aquele tipo de processamento em que não há qualquer interferência do pesquisador ou operador, a partir da entrada do *corpus*.

Os resultados devem ser interpretados pelo pesquisador, de forma teórica e empiricamente justificada, procurando “fornecer conteúdo semântico à informação puramente estrutural do espaço discursivo produzido pelo Alceste” (KRONBERGER; WAGNER, 2012, p. 435). Justamente nessa direção é vamos procurar materializar a análise dos resultados em si, objeto do próximo capítulo, na consecução dos objetivos específicos desta pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresenta-se neste capítulo a análise dos resultados obtidos por meio dos artigos coletados¹⁰. Está organizado em três partes, para as quais os dados serão apresentados conforme a configuração, já explicitada no capítulo anterior, das áreas P, A e M. A primeira parte busca situar o leitor quanto aos dados descritivos brutos, depurados pela pesquisadora a partir de leitura flutuante e, após, leitura vertical, as quais permitem elaborar esquemas de interpretação para que se estabeleçam relações entre os dados, tornando possíveis as interpretações, a partir dos objetivos do estudo (BARDIN, 2011).

A segunda parte do relatório é dedicada à apresentação das análises a partir dos dados processados pelo Alceste, a partir dos quais a pesquisadora elaborou categorias de análise, também sistematizados em três grupos de informes, para cada um dos *corpus* P, A e M. Ressalte-se que, na preparação de cada *corpus* para entrada no Alceste, cada um dos artigos que compõe cada *corpus* foi utilizado na íntegra, sequer artigos e conectivos foram retirados dos textos originais. Conforme explicitado no capítulo anterior, foram eliminados apenas palavras-chave, *abstract*, tabelas e gráficos (quando não descritos/interpretados no artigo) e referências bibliográficas. No mais, os artigos foram mantidos na íntegra, sem interferências da pesquisadora.

Na parte três faz-se uma síntese dos dados discutidos, complementando a análise.

4.1 Descrição dos dados obtidos: entrando na “casa” dos *corpora* para reconhecimento do terreno

A palavra *casa* nos remete a diversas acepções. Duas delas fornecem a alegoria que pretendemos imprimir nesta visita. A primeira é a *casa* como um lugar destinado a encontros, à reunião de certas categorias de personalidades, cujos interesses, origens e cultura por vezes representa ou expressa. A segunda alegoria refere-se à casa como cada uma das divisões dos

¹⁰ As fontes deste estudo, por *corpus*, estão disponíveis no Apêndice D.

tabuleiros de xadrez. Assim é que, dialogando com as personalidades e *jogando* com elas nas casas do tabuleiro de xadrez, vamos procurar aproveitar o encontro na casa dos achados da pesquisa, partindo das primeiras impressões, percorrendo os cômodos da casa, buscando avançar às características mais basilares que representam a edificação.

Silva (2012) pontua que é relevante entender as representações como constituidoras da realidade – espelho ou reflexo – pois que produzem sentidos gerados na dinâmica social. Cada *corpus* investigativo é como uma casa do tabuleiro de xadrez que vamos explorar, como um personagem, na dinâmica da casa que estamos a visitar. Necessário esclarecer que optamos por corporificar os elementos dispersos que cada artigo poderia significar, aglutinando-os por campo de conhecimento, no intuito de buscar evidenciar como cada campo trata o fenômeno que estudamos. Logo, nenhum dos artigos que compõem a amostra foi tratado individualmente em momento algum como um *corpus* investigativo.

Para esta seção, em uma primeira visita à casa dos achados do estudo, optamos por construir quadros que evidenciam sínteses para fins de captar as primeiras impressões, materializando a reunião de ideias que compreendemos como as mais centrais. Esclarece-se que, nesses quadros-síntese, poderá haver trechos dos artigos, porém, por vezes, mesclados às composições da pesquisadora, pois procurou-se a apreensão e compreensão dos achados. Tanto quanto possível, reproduziram-se textos originais de cada periódico. Nesse sentido, cada quadro especificará exatamente de qual é o artigo que se extrai o dado para cada célula, razão pela qual serão desprezadas, nesses quadros específicos pertencentes a este tópico, as regras acadêmicas de citação.

Trata-se, primeiramente, de exercícios circulares de leitura flutuante, menos aderente, para fins de estabelecer relações entre os dados coletados, a fim de construir um caminho de reconhecimento das representações, contradições e antagonismos que possam permear o conteúdo. Promove-se, após, uma leitura vertical para buscar realçar os sentidos dos resultados brutos significativos, captar tais sentidos, propor as inferências mais embrionárias (GUERRA, 2006; GIBBS, 2009; BARDIN, 2011; FRANCO, 2012; MINAYO, 2012).

Consideramos relevante contextualizar esta primeira etapa dos resultados com dados brutos extraídos dos próprios artigos. Isto partiu de uma dificuldade particular da própria pesquisadora ao vasculhar estudos que contemplam a análise de conteúdo, com ou sem auxílio de *softwares*. Em geral, percebeu-se que se parte para a discussão dos resultados, sem que seja fornecido um panorama sobre os dados brutos obtidos e analisados. Com a intenção de minimizar este déficit, elaboramos os Quadros 2, 3 e 4, nos quais forneceremos, como dito, dados

brutos de cada um dos artigos, condensando-os para evidenciar os primeiros achados. Tal exercício exploratório e organizativo, por si só, constitui um método eficiente de sistematização e apropriação dos dados qualitativos, o qual já dá início a um caminhar nas pistas “flutuantes” dos dados para instigar discussões e aprofundamentos.

O Quadro 2 apresenta a síntese de cada *corpus* e seus respectivos artigos, com descrição de títulos, objetivos e ano de publicação.

Quadro 2 – Síntese de cada *corpus*¹¹ e seus respectivos artigos, com citação de títulos, descrição, objetivos e ano de publicação.

<i>Corpora</i>	Artigos ¹²	Título	Objetivo	Ano de Publicação
P	P1	O assédio moral no trabalho na visão de operadores do Direito.	Analisar a concepção de operadores do Direito acerca do assédio moral no trabalho, sua avaliação nas instâncias jurídicas, o perfil dos trabalhadores vitimados atendidos, assim como o papel do Direito e da Psicologia em relação ao fenômeno.	2011
	P2	Liderança e produção de subjetividade na era da <i>performance</i> .	Discorrer sobre estratégias de dominação organizacional, manipulação do indivíduo pela cultura e relações de poder.	2011
	P3	Cultura, subjetividade e as organizações na contemporaneidade.	Abordar operadores conceituais (cultura, subjetividade e microcultura organizacional) relacionados à dinâmica e aos atuais modos de funcionamento das organizações.	2010
	P4	Cultura organizacional e saúde: contribuições da psicodinâmica do trabalho.	Apresentar definições relativas à cultura organizacional, à saúde, saúde organizacional, saúde no trabalho e bem-estar nas organizações.	2009
	P5	Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro.	Examinar as variáveis que compõem o mal-estar no trabalho correlacionando-os com aspectos da cultura/cultura organizacional e com uma perspectiva taxonômica dos fatores constituintes de um contexto de trabalho.	2009
	P6	“Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional.	Descrever, em revisão, as várias denominações dadas ao fenômeno do <i>mobbing</i> , suas diferentes definições e características, visando a uma delimitação teórico-conceitual.	2006
	P7	A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia.	Discutir alguns aspectos relativos ao envolvimento dos indivíduos com o trabalho na sociedade contemporânea.	2006
	P8	Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto.	Relatar a adaptação e as características psicométricas de medidas de assédio moral no trabalho: a Escala de Percepção da Frequência e a Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho.	2011
	P9	Sofrimento psíquico nas relações de trabalho.	Investigar aspectos geradores de sofrimento psíquico nas relações de trabalho, buscando conhecer sua origem e os sintomas emergidos dessas relações.	2006

¹¹ Conforme convencionado no capítulo anterior, denominaremos como P o *corpus* 1-Psicologia, sendo seus respectivos artigos P1 até P9. Quando tratarmos do *corpus* 2-Administração, denominaremos com A, tendo A1 e A2 como os respectivos artigos. Por fim, ao nos referirmos ao *corpus* 3-Multidisciplinar, denominaremos como M, sendo seus respectivos artigos M1 até M7.

¹² Ordenação segundo a sequência da composição de cada *corpus* para processamento no Alceste.

<i>Corpora</i>	<i>Artigos</i>	<i>Título</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Ano de Publicação</i>
A	A1	Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas.	Analisar o processo de assédio moral nas organizações e do papel da área de gestão de pessoas, principalmente quanto às práticas adotadas para a identificação e gerenciamento de fatores situacionais no ambiente de trabalho, que possam propiciar o surgimento do fenômeno assédio moral.	2008
	A2	Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo.	Levantar e descrever as características dos processos de assédio moral no Estado do Espírito Santo.	2011
M	M1	Repercussões da violência na saúde mental de trabalhadores do Programa Saúde da Família.	Descrever formas de violência externa e indireta que afetam a saúde mental de trabalhadores de programa de saúde da família, bem como as Estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores para viabilizar seu trabalho e se proteger psicologicamente.	2009
	M2	Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística.	Analisar os discursos sobre assédio moral veiculados na mídia jornalística.	2012
	M3	Assédio moral e saúde mental do trabalhador.	Discutir a hipótese de assédio moral como fator de risco para saúde física, mental e social dos trabalhadores, bem como os danos causados ao ambiente de trabalho, atingindo os direitos difusos e coletivos do trabalhador, aviltando-lhes seus direitos humanos fundamentais.	2008
	M4	Violência psicológica na prática profissional da enfermeira.	Analisar a presença da violência psicológica na prática profissional da enfermeira; caracterizar o tipo de violência e o agressor; identificar as reações da vítima após a agressão.	2011
	M5	Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características.	Analisar a magnitude e algumas características do fenômeno do assédio moral no trabalho no setor saúde do Rio de Janeiro.	2008
	M6	Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro.	Realizar reflexão sobre as mudanças ocorridas no setor público e a violência psicológica no trabalho.	2009
	M7	Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará.	Mostrar o modo como as práticas organizacionais e a cultura dos locais de trabalho podem levar a experiências de humilhação e a situações constrangedoras no trabalho.	2010

Verifica-se que nos anos de 2002 a 2005 e em 2007 não houve nenhuma publicação nas fontes de informação e com os descritores pesquisados. A Tabela 2 mostra que houve maior concentração de publicações de artigos sobre a temática deste estudo nos anos de 2008 a 2012, com maior incidência da área P (50%), seguida da área M (39%) e, por último, a área A (11%). Esses dados permitem inferir que o tratamento dado ao fenômeno do assédio moral no Brasil principalmente por Freitas, Heloani & Barreto (2009), a partir do ano 2000, com maior concentração a partir de 2003, pode ter levado outros pesquisadores a se debruçarem

sobre a temática, estudando o fenômeno da violência psicológica no trabalho. No entanto, no que se refere aos descritores pesquisados neste estudo, pode-se notar uma carência de publicações sobre o tema nas bases de dados pesquisadas.

Tabela 2 – Síntese do ano de publicação dos artigos

Ano	f	%
2002	00	00
2003	00	00
2004	00	00
2005	00	00
2006	03	16,66
2007	00	00
2008	03	16,66
2009	04	22,22
2010	02	11,11
2011	05	27,77
2012	01	5,55
	18	100

Não obstante haja um número pouco expressivo de artigos científicos neste estudo, se comparado ao universo de publicações científicas, um aspecto que se pode apontar, a partir dessas primeiras impressões, é que parece haver alguma preocupação de alguns autores-pesquisadores, ao menos introdutória, em correlacionar aspectos da cultura contemporânea, seus modos de produção e práticas da cultura organizacional com o fenômeno da violência psicológica e sua influência na saúde, relações tais referenciadas nos artigos como: “assédio moral no trabalho” (P1); “estratégias de dominação organizacional, manipulação do indivíduo pela cultura” (P2); “cultura, subjetividade e microcultura organizacional relacionadas à dinâmica e aos atuais modos de funcionamento das organizações” (P3); “cultura organizacional e saúde” (P4); “Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional” (P5); “*Mobbing* no Trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional” (P6); “relação do homem com o trabalho na contemporaneidade” (P7); “formas de violência externa e indireta que afetam a saúde mental de trabalhadores” (M1); “hipótese de assédio moral como fator de risco para saúde física, mental e social dos trabalhadores” (M3); “reflexão sobre as mudanças ocorridas no setor público e a violência psicológica no trabalho” (M6); “modo como as práticas organiza-

cionais e a cultura dos locais de trabalho podem levar a experiências de humilhação e a situações constrangedoras no trabalho” (M7). Note-se que não comparecem como objetivos, nessa preocupação, os artigos da área A.

Mantendo a mesma estrutura do quadro anterior, o Quadro 3 relaciona as possíveis inter-relações entre os conceitos de cultura contemporânea, cultura organizacional e violência psicológica no trabalho enunciados nos artigos científicos.

Quadro 3 – Síntese dos principais enunciados sobre cultura contemporânea, conceitos de Cultura Organizacional (CO) e Violência Psicológica no Trabalho (VPT) encontrados nos artigos científicos

Corpora	Artigos	Cultura contemporânea	CO	VPT
P	P1	Menciona ligeiramente que há 3 formas de compreender o fenômeno, sendo a terceira uma análise em função das características do ambiente laboral e social.	Não conceitua. Elucida que o modelo de análise que enfatiza fatores organizacionais e psicossociais destaca que o fenômeno da violência psicológica no trabalho pode estruturar-se a partir de estratégias de gestão.	Reproduz conceito de Hirigoyen, citando autores como Leymann, Soboll, Freitas, Heloani, Barreto, dentre outros.
	P2	Trabalha o cenário da globalização econômica e do paradigma neoliberal como constituintes do ideário hegemônico que serve à lógica reproduzida em vigor.	Não conceitua. Desenvolve o tema de que a questão estratégica nas organizações e instituições brasileiras, seguindo uma tendência global, têm se especializado no desenvolvimento de estratégias psicossociais de controle de desempenho, com referenciais simbólicos de <i>performance</i> ideal para agradar à “grande mãe” [empresa].	Não conceitua. Menciona ligeiramente que cultura exerce controle de forma invisível e que esta “sedução” organizacional/institucional estabelece os signos e sintomas do caos e da violência.
	P3	Cultura com conceito reacionário, que segmenta as atividades semióticas, as padroniza e capitaliza para o modo de semiotização dominante. Globalização.	Não conceitua. A organização opera com micropolíticas para gerenciamento de processos produtivos, como instrumento de poder que cultua o padrão à excelência.	Não conceitua. Menciona ligeiramente adoecimento físico e mental como sintomas que emergem do sofrimento do trabalhador.
	P4	Nada menciona.	Conceitua CO como construto multidimensional, com valores e significados que influenciam o comportamento humano e práticas organizacionais. Menciona Schein, Pettigrew, Hofstede, Aktouf, Freitas, Fleury & Fischer, dentre outros.	Não conceitua. Menciona CO enquanto antecedente de estresse ocupacional e tece possibilidades de articulações investigativas entre CO e saúde.
	P5	Cultura como indissociabilidade entre simbolismo e prática social (Levi-Strauss, Goodenough).	Conceito de CO proposto por Freitas (1997): “... um conjunto de representações imaginárias sociais ..., construídas e reconstruídas nas relações cotidianas dentro da organização, que são expressas em termos de <u>valores</u> , <u>normas</u> , <u>significados</u> e <u>interpretações</u> , visando a um sentido de direção e unidade, e colocando a organização como fonte de <u>identidade</u> e de <u>reconhecimento</u> para os seus membros”. (p. 294-295) grifos dos autores do <i>paper</i> .	Não conceitua. Apenas pontua que mal-estar no trabalho é um dado comum na literatura das ciências do trabalho.

Corpora	Artigos	Cultura contemporânea	CO	VPT
P	P6	Apenas menciona que a violência no ambiente laboral é resultante de uma combinação de causas relativas à pessoas, ao meio ambiente, ao Ambiente de trabalho e às condições organizacionais e contratuais do trabalho.	Nada menciona.	Apresenta diversas expressões que têm sido utilizadas para designar o fenômeno. Define e delimita o conceito de <i>mobbing</i> . Fala de epidemiologia, de tipos e fases de <i>mobbing</i> , fatores de risco, efeitos adversos à saúde, prevenção, que se dá a partir de uma visão sistêmica, global e dinâmica.
	P7	Apresenta ligeiramente a “Fórmula”: economia liberal+mercado globalizado e competitivo+avanço tecnológico+velocidade na transmissão e comercialização de tecnologia traz como resultado a necessidade das organizações passarem a se apoiar nas pessoas como solução para obter um diferencial de competitividade.	CO como um conjunto de modos de pensar, sentir e agir – originado a partir de uma aprendizagem coletiva- o qual tem uma função integradora, que envolve subjetividades e diferenças, formando um todo complexo e multi-dimensional composto por elementos que estão em relação dialética constante e que tem um sentido de identidade sustentado e mantido por elementos universais.	Não conceitua. Menciona que os consultórios estão cheios de pessoas angustiadas com seus trabalhos, suas escolhas profissionais. Adoecidas pelo trabalho.
	P8	Menciona que a precariedade e a seletividade de trabalho favorecem a competição entre trabalhadores, mas, ao mesmo tempo, a organização realiza discursos de cooperação e de necessidade de trabalho em equipe, gerando um grande paradoxo (HELOANI, 2004).	Nada menciona.	Assédio moral no trabalho como um fenômeno manifestado por violência psicológica extrema, exercida de maneira sistemática e recorrente por uma pessoa ou por grupo de pessoas sobre outra no local de trabalho (LEYMANN, 1990). Traz Barreto, Freitas, Heloani, Hirigoyen, dentre outros.
	P9	Menciona que a revolução industrial e o processo de industrialização influenciaram profundamente a experiência e os modelos de tempo de trabalho, nas organizações produtivas.	Nada menciona.	Trabalha Hirigoyen (2002). <i>Mobbing</i> consiste em manobras hostis, frequentes e repetidas, no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa (Leymann).
A	A1	Menciona, introdutoriamente, cenário de aumento de competitividade no mercado nacional e internacional, a precariedade do emprego, a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo acelerado da economia, o interesse em reduzir custos de trabalho, o crescimento do desemprego e o setor informal, a terceirização, a tendência à contratação por tempo determinado.	Não conceitua. Menciona que a área de gestão de pessoas, para promover a prevenção ao assédio moral, precisa se preocupar com a CO, que também parece ser importante fator para a prevalência do assédio moral. Refere que, em algumas empresas, o assédio moral pode estar institucionalizado como parte da liderança e das práticas gerenciais e pode, inclusive, ser encarado como eficiente método para cumprimento das tarefas.	Menciona Leymann. Define assédio moral ou violência moral no trabalho com Barreto (2003) como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho. Traz Freitas e Hirigoyen, dentre outros.
	A2	Apresenta ligeiramente, em nível introdutório, a ideia de que o trabalho, na atualidade, parece associado a esforço e realização, em um contexto de produtividade e de atividades cotidianas que permitem a sobrevivência do trabalhador.	Cita ligeiramente que o movimento de busca pelo ressarcimento dos danos por assédio parece ir de encontro ao que vem ocorrendo no ambiente organizacional, no qual predomina o poder diretivo do empregador ao qual o trabalhador parece submeter-se.	Cita Freitas, Barreto e define com Hirigoyen (2002): assédio moral é qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Corpora	Artigos	Cultura contemporânea	CO	VPT
M	M1	Apresenta, introdutória e ligeiramente, que estudos da União Europeia revelam que 4% da população economicamente ativa afirmam ter sofrido algum tipo de violência no trabalho e que os ambientes de maior risco concentram-se no setor de serviços (saúde, transporte, comércio varejista e educação).	Nada menciona.	Violência no trabalho envolve relação com chefias, pares, clientes e o público no exercício das atividades, com incidentes relacionados a comportamentos abusivos e ameaças ou ataques. Violência psicológica como formas de agressão verbal, ameaças, intimidações, abuso psicológico e insultos.
	M2	Nada menciona.	Nada menciona especificamente sobre CO. Não conceitua operacionalmente. Menciona violência organizacional como algumas estratégias de gestão que se sustentam de formas abusivas, como injúria, estresse e medo, baseadas em desrespeito, ameaças constantes e clima de conflito, bem como competitividade entre os trabalhadores, gerando comportamentos eticamente inadequados.	Apresenta violência praticada no trabalho como assédio moral, sexual, estratégias de gestão inadequadas, práticas discriminativas e outros comportamentos que ferem a dignidade humana. Leymann, Hirigoyen & Barreto são citados.
	M3	O modo de produção capitalista traz à cena uma nova forma de gerir recursos humanos no interior das empresas. Essa nova gestão se compõe por uma série de exigências, fundamentadas por gestores como exigências de um mercado cada vez mais competitivo, significadas o cotidiano por uma maior pressão por metas, cobranças personificadas em resultados quantitativos crescentes.	Não conceitua. Menciona que é um fenômeno relacionado com a cultura; as estratégias de reestruturação produtiva adotadas pelas empresas para sobreviver nesse mercado competitivo trazem à cena uma nova forma de gerir recursos humanos, tornando mais abrupta a vulnerabilidade do trabalhador, pois o ambiente se torna hostil.	Assédio moral no ambiente de trabalho como um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando riscos para a saúde e segurança. Traz Hirigoyen, OMS, dentre outros.
	M4	Nada menciona.	Nada menciona.	Não conceitua. Apresenta definição da violência psicológica presente na Lei Maria da Penha e que a possibilidade de mulheres serem vítimas da violência psicológica nos diversos setores do espaço público se deu em função da presença delas no mundo do trabalho.
	M5	Nada menciona.	Nada menciona.	Violência no trabalho é definida como incidentes em que o trabalhador sofre abuso, ameaça ou ataque em circunstâncias relacionadas ao trabalho. Cita Leymann, Hirigoyen, Barreto, dentre outros.
	M6	Ideologia de feição neoliberal, na qual a acumulação capitalista se faz premente e dominante. Exigências diversas decorrentes destes novos modelos, principalmente em termos de ampliação das competências dos trabalhadores e de desempenho, fizeram modificar o perfil dos recursos humanos no serviço público.	Não conceitua. Apresenta definição em disfunções presentes em organizações acometidas por <i>patologia organizacional</i> , onde prevalecem modos de organização do trabalho que favorecem o adoecimento e o sofrimento. Não é incomum nas organizações públicas.	Violência no trabalho de J. Galtung, autora que analisa a violência sob quatro perspectivas: estrutural (características organizacionais); repressiva (negação dos direitos dos trabalhadores); alienação (privação do reconhecimento e dos sentimentos de prazer no trabalho); clássica (violência física e verbal entre os diferentes atores)
	M7	Apresenta, introdutória e ligeiramente, que a explicação para o aumento das ocorrências de VPT se encontra nas implicações da própria modernidade: <i>cultura do novo capitalismo</i> (SENNET, 2006), volatilidade das relações sociais. Sociedade do desempenho.	Não conceitua. Apresenta que experiências de humilhação que embasam o assédio moral estão relacionadas à estrutura das empresas, à organização e ao gerenciamento do trabalho. Ainda, que diferentes grupos ocupacionais compartilham características ou culturas organizacionais que podem apresentar fatores precursores de assédio moral. Cita Freitas, Heloani e Barreto (2008).	A violência moral, ou assédio moral no trabalho, implica sofrimento psíquico. A base dessa forma de violência são as situações de humilhação e constrangimento no trabalho. Traz Hirigoyen, Leymann, Einarsen, dentre outros.

Tendo por base o Quadro 3, elaboramos uma síntese quantitativo-exploratória das inter-relações que observamos entre conceitos cultura contemporânea, cultura organizacional e violência psicológica no trabalho enunciados nos artigos científicos, que pode ser observada por meio da Tabela 3.

Tabela 3 – Presença ou ausência de relações entre cultura contemporânea, cultura organizacional (CO) e violência psicológica no trabalho (VPT) nos artigos

Presença/ausência de relações	Caracteriza Cultura contemporânea		Conceitua/caracteriza CO		Conceitua/caracteriza VPT	
	f	%	f	%	f	%
presença	06	33	3	17	12	67
presença rasa	08	45	8	44	04	22
ausência	04	22	7	39	02	11
	18	100	18	100	18	100

A análise dos dados do Quadro 3, relacionada aos dados da Tabela 3, nos permite afirmar que, muito embora as análises da macroestrutura sócio-histórica sejam importantes para o contexto das pesquisas em ciências sociais, cerca de metade dos artigos científicos apresentou uma abordagem superficial (45%) a respeito das características da cultura contemporânea que afetam o mundo do trabalho nas organizações e a violência psicológica no trabalho, como é o caso de P1, P6, P7, A2, M1 e M7. Além disso, 22% (P4, M2, M4, M5) não apontam nenhuma relação sobre a cultura contemporânea e trabalho.

No que se refere às inter-relações entre características da cultura organizacional que influenciariam o aparecimento da violência psicológica no trabalho nas organizações, os dados demonstram situação mais preocupante, visto que nenhuma abordagem é realizada em 39% dos artigos, como em P6, P8, P9, M1, M2, M4 e M5. Este dado, somado à abordagem superficial (44%), com P1, P2, P3, A1 e A2, perfaz 83% dos dados dos artigos que analisam a violência psicológica no trabalho como que descolados da leitura das situações perversas que predominam nos ambientes organizacionais, as quais podem agravar ainda mais a ocorrência do fenômeno nas empresas.

A ausência, em grande medida, de inter-relações mais acirradas entre conceitos de cultura contemporânea, cultura organizacional e violência psicológica no trabalho enunciados

nos periódicos científicos pode denotar alienação de correlações teóricas. Esta ausência pode caracterizar um olhar oblíquo em relação às referências epistemológicas *apriorísticas*, postas de lado ou desprezadas pela academia, o que pode conduzir a um discurso ideologizado, liofilizado, como aduz Antunes (2002, 2011, 2013).

O dialético – enquanto movimento incessante e contraditório de tese, antítese e síntese – instiga-nos a rever o passado, sob a égide do que está acontecendo no presente, para questionar dado fenômeno neste presente em nome do futuro. Isso posto, podemos admitir que, ante o conjunto dos dados levantados neste estudo até aqui, o discurso acadêmico apresenta, em parte, conteúdo pasteurizado, estéril no sentido de que pode tornar condicionado, em nome de uma sistematização, o científico. Na medida em que a consciência histórica é desplugada do método investigativo, a compreensão pode se transformar apenas em uma “tarefa” (MINAYO, 2002) que não esclarece seus vínculos, muito embora isso seja próprio e desejável para o fazer da ciência.

Alcadipani & Crubellate (2003), sobre Cultura Organizacional brasileira, concluíram que a heterogeneidade dessa cultura não foi considerada nos artigos publicados em periódicos e congressos nacionais, no período por eles estudado, ou seja, 1991 a 2000, apontando que as abordagens, em sua maioria, revelam que ainda predomina na administração brasileira um viés fortemente gerencialista e pretensões de engenharia social, constituindo instrumento a favor de grupos dominantes ou privilegiados, de algum modo. Conforme procuramos demonstrar anteriormente é limitador da análise acadêmica desconsiderar a cultura brasileira, seus símbolos e ritos, nos estudos que se utilizam de Cultura Organizacional como categoria. Notoriamente, não obstante o intervalo de tempo decorrido, podemos observar que a mesma característica apontada pelos citados autores repete-se em nosso estudo, o que pode ser revelador de uma assimetria acadêmica com relação aos objetivos da ciência, no sentido de conhecimento atento e aprofundado de algo.

Quanto à conceituação e/ou caracterização em si da violência psicológica no trabalho, pode-se verificar que *assédio moral no trabalho* e *mobbing* são os descritores que estão mais associados ao fenômeno da violência psicológica no trabalho, embora alguns poucos autores admitam que a violência psicológica, seja *do* trabalho ou *no* trabalho, não deveriam estar circunscritas somente a tais descritores, podendo implicar, talvez, em fenômeno de maior abrangência. Eis, então, uma possível outra fonte de problematização para investigar o fenômeno em pauta.

Pode-se observar ainda, por meio do Quadro 3, que os autores mais citados nos textos dos artigos, em ordenação do mais citado para menos, são: Hirigoyen e Leymann, do universo internacional; Barreto, Freitas, Heloani e Soboll, do universo de autores que estudam o fenômeno no Brasil.

Os apontamentos feitos até este ponto deram conta de identificar quais conceitos de CO e de VPT são enunciados nos artigos da amostra analisada, um dos objetivos deste estudo.

Com a finalidade de identificar como a literatura científica sobre violência psicológica no trabalho e cultura organizacional trata a questão de conflitos a respeito das condições do trabalhador nos ambientes organizacionais, outro dos objetivos desta pesquisa, elaboramos o Quadro 4, que poderá nos fornecer pistas mais concentradas acerca desta intenção.

Quadro 4 – Síntese das metodologias, principais achados e enunciados das conclusões dos artigos.

<i>Corpora</i>	<i>Artigos</i>	<i>Procedimentos metodológicos</i>	<i>Principais achados</i>	<i>Conclusões</i>
P	P1	Estudo qualitativo, exploratório, com entrevistas semiestruturadas junto a seis operadores do Direito e análise de conteúdo das entrevistas.	Tendência dos entrevistados de perceber a natureza organizacional do fenômeno e medo dos trabalhadores em denunciar eventos de assédio moral no trabalho.	Os entrevistados percebem que as políticas organizacionais são importantes para se pensar o assédio moral; o medo do desemprego dificulta a denúncia por parte dos trabalhadores; não há um conceito unívoco de assédio moral entre os entrevistados; aponta-se para interlocução entre Psicologia e Direito, pouco valorizada, para fins de prevenção e fixação do nexos causal entre assédio moral e transtorno psíquico.
	P2	Reflexões teóricas.	Crítica ao “banho de loja” terminológico, ideologia e estratégias dominantes ligadas ao paradigma da performance.	Para enfrentamento das questões suscitadas nas reflexões, a Psicologia precisa urgentemente se confrontar com todas as questões, não pode trancar-se no consultório ou achar que não há vida além do divã.
	P3	Reflexões teóricas.	Estabelece conjunção do político e do social no mundo do trabalho, entre cultura, subjetividade e organizações; aponta configurações da microcultura organizacional na contemporaneidade.	Indaga, com Guattari (1996): como produzir novos agenciamentos que trabalhem pelas transformações sociais em nível dos grandes conjuntos econômicos e sociais.
	P4	Reflexões teóricas.	Apresenta definições relativas a CO e saúde, revisando e articulando contribuições teóricas e empíricas relativas às duas dimensões.	Propõe diretrizes de pesquisa e delineamentos metodológicos no âmbito da psicodinâmica do trabalho, para as duas dimensões.

Corpora	Artigos	Procedimentos metodológicos	Principais achados	Conclusões
P	P5	Pesquisa empírica em um contexto organizacional, com 1.164 bancários do serviço público brasileiro, com tratamento dos dados por meio do <i>software</i> Alceste.	Os resultados evidenciaram 5 núcleos temáticos e dois eixos estruturadores do discurso dos bancários que revelaram traços da CO.	A visão dos bancários sobre a temática do mal-estar no trabalho fundamenta-se em 3 dimensões complementares: elementos da produção simbólica da CO; focos principais do mal-estar no trabalho (insatisfação, desengajamento e descomprometimento) e taxonomia dos principais indicadores críticos que atuam como fontes do mal-estar no trabalho.
	P6	Revisão e delimitação teórico-conceitual, definições e características do <i>mobbing</i> .	Apresentação da definição; de formas de expressão (central: manipulação); de alguns dados epidemiológicos; de tipos de <i>mobbing</i> ; das fases do <i>mobbing</i> , dos fatores de risco; dos efeitos adversos à saúde e prevenção.	Conclui-se que o <i>mobbing</i> ou assédio psicológico no trabalho é uma síndrome psicossocial multidimensional: <i>síndrome</i> porque se apresenta como um complexo de sintomas físicos e psíquicos; <i>psicossocial</i> porque afeta o indivíduo o grupo de trabalho e a organização; <i>multidimensional</i> porque permeia e afeta diversos níveis da organização e também há importantes repercussões externas.
	P7	Partindo de uma breve reconstituição histórica da evolução do mundo do trabalho e das organizações, faz uma análise teórica de modelos de gestão participativa nas organizações, abordando as variáveis comprometimento e CO.	Sugere que a gestão participativa redunde em um processo de controle e disciplinação que age nos níveis mais sutis, promovendo uma gestão dos afetos, que homogeneiza condutas e sentimentos em relação ao trabalho e à organização.	Propõe agenda de trabalho clínico aos psicólogos, com referenciais da Gestalt-Terapia, a fim de possibilitar aos indivíduos uma relação mais construtiva e prazerosa com o trabalho.
	P8	Metodologias psicométricas para adaptar e validar o <i>Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo-CHPT</i> (de Fornés e cols., 2008) para uma amostra (208, sendo 135 mulheres e 67 homens, idade entre 17 a 61 anos, ocupantes de funções diversas) de trabalhadores brasileiros, pois as autoras do artigo consideram o instrumento conceitualmente bastante abrangente.	Traduzidas para a língua portuguesa, as escalas receberam as denominações de Escala de Percepção do Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e Escada de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT). A pesquisa contribui com a validação de instrumentos (válidos e confiáveis, em termos de características psicométricas) de medida de assédio moral no trabalho no Brasil, para colaborar com a ampliação dos estudos sobre o fenômeno.	O enfoque na caracterização do assédio moral, internacionalmente tem sido na <i>frequência</i> e <i>periodicidade</i> de ocorrência de atos hostis. Neste estudo, propôs-se e confirmou-se a distinção entre <i>percepção</i> e <i>sentimento</i> (impacto afetivo), que ainda não possui força nos estudos estrangeiros e é nova no Brasil. O estudo forneceu dois instrumentos para diagnósticos que permitem à organização tomar medidas para evitar a deterioração do ambiente de trabalho.
	P9	Método de investigação qualitativa, de modalidade etnográfica. Para a coleta de dados, utilizou-se de observação participante, diário de campo e entrevistas semiestruturadas (100 trabalhadores do setor gráfico cearense).	Os depoimentos apontam que as origens e os sintomas do sofrimento psíquico surgem a partir das relações com os superiores, mas também com os colegas que possuem o mesmo nível hierárquico na organização. A identidade organizacional (missão, visão de futuro, valores e princípios) era pouco conhecida pelo trabalhadores, inclusive chefias. A questão está diretamente ligada à cultura dos trabalhadores e à da organização, o que significa que muitas tentativas de modelos utilizados pelas organizações não têm sido satisfatórias.	Constatou-se que todos os trabalhadores – chefias e subordinados – argumentam não participarem da gestão da organização; sentem-se distantes dos processos, não conhecem claramente as regras e/ou os objetivos principais da organização; comunicação fragilizada; centralização no diretor presidente; falta de padronização das normas e procedimentos, ausência de clareza na identidade organizacional.

Corpora	Artigos	Procedimentos metodológicos	Principais achados	Conclusões
A	A1	Pesquisa qualitativa, com entrevistas semiestruturadas dirigidas ao segmento de gestores de uma grande instituição financeira do Brasil, que respondem pela estratégia corporativa. Foram entrevistados cinco gestores que atuam diretamente na área de gestão de pessoas, nove das áreas de negócios, um da área jurídica, um da auditoria interna e um da ouvidoria interna, totalizando 17 gestores. O segmento gerencial foi definido como objeto de pesquisa, pois é composto por funcionários de carreira que já passaram pelos diversos níveis hierárquicos da organização e conhecem profundamente cultura da empresa.	<u>Sobre caracterização do assédio moral:</u> no assédio moral está sempre presente a humilhação e a falta de respeito, além de um interesse mais ou menos consciente por parte do assediador de prejudicar a vítima. Práticas de gestão pouco claras constituem-se em autorização implícita às atitudes perversas individuais. <u>Quanto às vítimas do assédio moral nas organizações:</u> qualquer um pode ser vítima do assédio moral no ambiente de trabalho, mas um dos principais fatores desencadeantes é o fato de não se aceitar a diferença no outro. Os inflexíveis, os de “espírito crítico em excesso” e “menos produtivos”, ou seja, aqueles que não se adaptam à lógica do grupo são os principais alvos. <u>Papel dos gestores:</u> estimular a comunicação com compreensão recíproca; educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho; deixar claro quais situações não são toleradas pela organização; prevenir e punir casos comprovados de assédio moral.	Pretendeu-se incentivar o desenvolvimento de ações preventivas relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho, pois as organizações precisam aceitar que esse é um problema que pode estar ocorrendo em suas unidades e enfrentá-lo de maneira corajosa. Embora se perceba um crescente interesse das organizações, das entidades sindicais e até dos governos por meio de elaboração de leis específicas, a literatura sobre o tema ainda está muito centrada em relatos das vítimas, criando uma lacuna em termos de aspectos gerenciais. A análise do fenômeno na percepção dos gestores de uma grande empresa financeira, procurou-se contribuir para a diminuição dessa deficiência.
	A2	Dimensão quanti-qualitativa. Dados obtidos por meio de pesquisa documental (acórdãos – que são os julgamentos proferidos pelos tribunais – e processos sobre o fenômeno do assédio moral) e de entrevistas semiestruturadas com 4 advogados que militam na área trabalhista e têm experiência em processos de assédio moral. 51 processos entre 2002-2008 do Tribunal Regional do Trabalho/ES compuseram a amostra. O enfoque de tratamento dos dados foi a análise de conteúdo.	No que se refere ao pedido de assédio moral, 39,2% (20 casos) conseguiram provar o assédio, sendo que 49% dos trabalhadores que abriram processo obtiveram sucesso. O advogado A esclarece que existe uma grande dificuldade em provar os fatos, pois na maioria das vezes o assédio ocorre de forma dissimulada. <u>Tipos de empresa:</u> 1/empresa de transporte; 1/saúde; 1/segurança; 1/sindicato; 1/condomínio; 2/cartório; 3/fábrica; 4/ensino; 5/órgão público; 5/telecomunicações; 12/bancos; 15/comércio. 96% assédio moral vertical (todos por chefia imediata), sendo 84,3% do sexo masculino. Dentre os mais significativos métodos de assédio moral estão 1) Exclusão e humilhação=45,2% e 2) constrangimentos, humilhação e trabalho além da capacidade=17,8%.	O artigo é muito rico em dados. Em síntese: no estudo, a maior parte dos assediadores é do gênero masculino e igualmente as vítimas. Maior parte configura assédio vertical descendente, sendo a chefia imediata o assediador. Formas de agressão utilizadas sozinhas ou em conjunto com outras. Conclui-se que ainda existe nos tribunais falta de clareza sobre o que caracteriza o assédio moral e outros tipos de assédio, como o assédio ambiental ou institucional.
M	M1	Estudo qualitativo do processo de trabalho no Programa Saúde da Família, realizado nos municípios de São Paulo, Ribeirão Preto e Embu (SP), em 2005. Foi utilizada a abordagem teórica da psicodinâmica do trabalho, que propõe a criação de grupos de reflexão com os trabalhadores. Buscou-se identificar aspectos subjetivos do trabalho, situações de sofrimento psíquico e estratégias utilizadas pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento e continuar a trabalhar.	A organização do trabalho no Programa expôs os trabalhadores a: situações de violência, por vezes invisível; sentimentos de impotência frente às situações de precariedade; não reconhecimento dos esforços realizados; falta de fronteiras entre aspectos profissionais e pessoais; convívio intenso com situações de violência doméstica e social; medo do risco de exposição; sensação de integridade moral e física ameaçadas e temor de represália. Foram observadas situações de sofrimento psíquico decorrente da violência no trabalho, intensificados no Programa Saúde da Família pelo convívio cotidiano com situações de violência que geram medo e sentimento de vulnerabilidade.	As repercussões psicológicas geradas pela violência no trabalho, nem sempre expressas sob a forma de transtornos psíquicos, foram observadas em situações de elevado sofrimento. Os trabalhadores desenvolvem estratégias para minimizar esse sofrimento, protegem-se psicologicamente e continuam a trabalhar; buscam construir redes de solidariedade e de proteção com a população visando à diminuição da vulnerabilidade. Aprendem, na experiência acumulada, a detectar situações de risco evitando aquelas que acreditam serem ameaçadoras.

Corpora	Artigos	Procedimentos metodológicos	Principais achados	Conclusões
M	M2	Estudo documental referente ao assédio moral no trabalho, no qual foram analisadas as matérias jornalísticas veiculadas em três jornais de grande circulação do estado de São Paulo, no período de 1990 a 2008. A partir da metodologia de análise do discurso foram reconhecidas as práticas discursivas que configuram o fenômeno do assédio moral na sociedade atual, as explicações para sua ocorrência e a repercussão para a saúde dos trabalhadores.	O surgimento do tema nos veículos de comunicação deu-se por meio da divulgação de livros, de produções acadêmicas e de legislações. Ocorreu em editoriais que tratam de assuntos gerais e, posteriormente, migrou para as editoriais de emprego e/ou de caráter econômico-financeiro. Os discursos de natureza indenizatória, de precaução empresarial e as estratégias de enfrentamento são amplamente difundidos. A promoção da saúde se esvai pela lógica patrimonial. Há um espaço permissivo nas organizações para prática do assédio moral, potencializando os conflitos para atingir as metas e resultados. Indiferença, constrangimentos, desqualificações e ridicularizações foram comuns nas matérias.	As explicações sobre o assédio tendem a uma interpretação psicológica do fenômeno, acentuando o caráter individualista e minimizando uma abordagem coletiva. Os discursos banalizam o assédio ao criarem caricaturas para os atores envolvidos. O conteúdo psicológico e a estigmatização produzem sentido na sociedade, contribuindo para naturalizar o assédio moral no trabalho e banalizar a violência no trabalho.
	M3	Reflexões teóricas.	Conceitua assédio e suas formas de expressão. Discute o assédio moral no Brasil. Discute a precarização do trabalho e seus corolários. Discute o assédio moral e suas consequências para a saúde mental do trabalhador.	A conclusão é que os custos sociais do assédio moral são inúmeros. Atinge a vítima em seus vários domínios e papéis sociais na vida, incluindo custos médicos. Atinge a sociedade e governo, em geral, incluindo custos da saúde pública, previdenciários e perda de capacidade produtiva. Atinge empresas com custos de alto <i>turn-over</i> (rotatividade de empregados), seleção e treinamentos, baixa motivação e queda de produtividade, o que pode induzir em risco de imagem às empresas.
	M4	Pesquisa descritiva realizada de abril a julho de 2008, na Universidade Federal do Paraná, em três instituições hospitalares, uma unidade acadêmica de ensino superior e uma de ensino médio. Foram entrevistadas 161 enfermeiras, com idade entre 22 a 57 anos, prevalecendo a cor branca.	Constatou-se que a violência psicológica acontece no ambiente hospitalar e acadêmico; os agressores em sua maioria são mulheres, com destaque para as colegas de trabalho, seguidas do médico e outros profissionais da equipe de saúde; as enfermeiras com menos de um ano de graduação foram as que sofreram maior grau de agressão e com maior intensidade. Entre os fatores resultantes da agressão, a irritabilidade está em primeiro lugar, seguida da raiva, tristeza e diminuição da autoestima.	A pesquisa mostrou que a violência psicológica é uma realidade na prática profissional das enfermeiras, tanto no ambiente hospitalar quanto no acadêmico, e que a maioria expressa já tê-la sofrido <i>mais de uma vez</i> (n=70). A violência psicológica é mais um dos riscos ocupacionais de agravo à saúde que as enfermeiras desta pesquisa estavam sujeitas em seu ambiente laboral. Constatou-se, também, que as enfermeiras sofreram repetidas agressões vindas de um mesmo agressor, e isso pode caracterizar casos de assédio moral e não simplesmente violência psicológica.
	M5	Pesquisa descritiva. Foram analisados dados de pesquisa desenvolvida em 2001 como parte do programa “Violência no Trabalho no Setor Saúde”, resultantes de um inquérito anônimo. Os dados da pesquisa foram levantados por meio de um inquérito confidencial com questionário padronizado, respondido por 1.569 profissionais de saúde, na cidade do Rio de Janeiro.	Dos 1.425 trabalhadores que responderam à subdivisão CII do questionário sobre o assédio moral, 963 eram mulheres e 462 eram homens. Das 963 mulheres, 16,2% responderam já ter sido vítima de assédio moral, e dos 462 homens, 18,0% deram uma resposta afirmativa a essa questão. O auxiliar de enfermagem apresentou a maior frequência de vítimas desse tipo de violência. 48,7% dos agredidos moralmente relataram ter sido vítimas de seus colegas de trabalho.	Percebeu-se que esse tipo de violência atinge um número importante de trabalhadores, como se pode constatar não só nos resultados da pesquisa, mas também em outros estudos com os quais buscaram dialogar.

<i>Corpora</i>	<i>Artigos</i>	<i>Procedimentos metodológicos</i>	<i>Principais achados</i>	<i>Conclusões</i>
M	M6	Ensaio. Reflexão sobre as mudanças ocorridas no setor público e a violência psicológica no trabalho. Serviram como subsídio teórico alguns dos estudos desenvolvidos por integrantes do ECoS/UnB (Núcleo de Estudos em Ergonomia da Atividade, Cognição e Saúde), bem como outros estudos realizados em organizações públicas – específicos ou não – de violência no trabalho.	Descreveu-se um contexto produtivo propício ao desgaste e ao sofrimento daqueles nele inseridos: um ambiente de mudanças, com processos de avaliação individual, com pressões e exigências de diferentes ordens e origens, com condições de trabalho e treinamento precários, onde ainda práticas clientelistas e relações de poder prevalecem.	Menciona propostas de mudanças organizacionais, no sentido de organização, condições e relações de trabalho, para prevenção e redução da violência psicológica no trabalho, incluindo assédio moral.
	M7	Pesquisa qualitativa em três unidades fabris de grande porte de dois grupos empresariais calçadistas, oriundos da região Sul do país e instalados no Ceará a partir de 1995. Entrevistas estruturadas realizadas em 2007 com 20 trabalhadores, entre 22 e 39 anos. Análise de conteúdo foi empregada para discussão dos resultados.	Apesar da humilhação e do constrangimento serem formas de violência conduzidas por indivíduos investidos de poder e autoridade na empresa, essas práticas transcendem as relações interpessoais e estão relacionadas às políticas de gestão organizacional centradas no estabelecimento de metas de produção a serem cumpridas pelos trabalhadores. As políticas determinam <i>quanto</i> e <i>como</i> produzir e, ao mesmo tempo, as relações interpessoais que se estabelecem dentro das fábricas.	Os aspectos abordados indicam que as empresas adotam medidas de controle sobre os trabalhadores, visando, fundamentalmente, atingir a capacidade máxima de produção que suas máquinas comportam. O exercício desse controle pode se expressar tanto no aumento da velocidade de uma esteira rolante – que os trabalhadores são forçados a acompanhar –, quanto no controle das idas ao banheiro ou da visita ao ambulatório da empresa em busca de alívio para dores ou mal-estares e nas ameaças de demissão.

Tendo por base o Quadro 4, elaboramos uma síntese do tipo de pesquisa, que pode ser observada por meio da Tabela 4.

Tabela 4 – Referências metodológicas

Tipo	f	%
qualitativa	8	44
reflexão teórica	7	39
descritiva	2	11
quantitativa	1	6
	18	100

Pode-se observar, a partir dos dados do Quadro 4, que a pesquisa qualitativa abrange 44% dos métodos investigativos.

Para a área P deste estudo, as reflexões teóricas constituem 56% das propostas e certamente contribuem positivamente para o debate da temática que envolve o fenômeno da violência psicológica no Brasil. Entretanto, é viável suscitar que o conhecimento científico foi

enriquecido a partir de dados empíricos, o que pode ser verificado, nos achados deste estudo, a partir dos resultados das pesquisas qualitativas (44%), descritivas (11%) e uma quantitativa (6%). As reflexões de P4 parecem igualmente apontar uma preferência por estudos teóricos.

Inobstante as limitações apontadas, os resultados e conclusões dos artigos aglutinados no Quadro 4 permitem associação com dados de autores brasileiros. Soboll (2008, p. 217) indica que “o assédio moral e o assédio organizacional são práticas de violência no trabalho, definidas por condicionantes individuais, grupais, organizacionais e sociais”. Nesse sentido, A2 apresenta formas de proteção quanto ao assédio moral individual; M1 e M4 descrevem características grupais; M6 e M7 indicam ocorrência de assédio organizacional e P6 aponta para a síndrome psicossocial multidimensional, revelando a amplitude social do fenômeno da violência psicológica no trabalho.

Foi possível constatar que, nos estudos analisados, a violência psicológica no trabalho é muito frequente e mais fortemente associada a ocorrências de assédio moral nos ambientes organizacionais. Soboll & Heloani (2008) apontam diferenças entre o assédio moral e o assédio organizacional, sendo que as análises pressupõem articulações deveras complexas entre os aspectos individuais, os interpessoais, a organização do trabalho e o sistema produtivo. Os estudos de P3, P6 e M3 apresentam considerações em direção semelhante às dos autores clássicos do cenário acadêmico brasileiro mencionados. Nos artigos deste estudo há uma tendência de tratar *Mobbing*-Psicoterror, *Bullying*, Assédio Moral (*harassment*) como assédio moral no trabalho. No entanto, Soboll (2008) apresenta diferenças conceituais e nuances específicas de cada uma dessas formas de violência psicológica no trabalho.

Pode-se constatar que, acerca da questão dos conflitos a respeito das condições do trabalhador nos ambientes organizacionais, os textos dos artigos reproduzem – repetitivamente – os conceitos de autores de referência teórica para o fenômeno da VPT, sinalizando para fatos, tais como consta em M2: “a promoção da saúde se esvai pela lógica patrimonial. Há um espaço permissivo nas organizações para prática do assédio moral, potencializando os conflitos para atingir as metas e resultados”. No entanto, apesar dessa reprodução sistemática e repetitiva dos conceitos de VPT no meio acadêmico, é bastante contraditório que encontremos achados de ocorrência de VPT, tais como exposto em M4: “A pesquisa mostrou que a violência psicológica é uma realidade na prática profissional das enfermeiras, tanto no ambiente hospitalar quanto no acadêmico”. Ou seja, a ciência, nesses casos, não auxilia o próprio ambiente acadêmico.

Um outro aspecto discrepante que se pode apontar refere-se ao fato de que, em artigo publicado em 2011, A2 aponte que o fazer da ciência não está alcançando os meios regulatórios, haja vista que, para processos analisados de 2002-2008, “conclui-se que ainda existe nos tribunais falta de clareza sobre o que caracteriza o assédio moral e outros tipos de assédio, como o assédio ambiental ou institucional”. Novas agendas de pesquisa com objetivos similares ou mais abrangentes ao de A2 poderão indicar se esse tipo de defasagem nos meios regulatórios foi superado ou, ao menos, minimizado.

Até aqui, a síntese que se pode enunciar é que os estudos que se filiaram à busca de evidências não realizaram uma ponte com a análise da cultura contemporânea, haja vista que 66% dos achados superficialmente ou nada mencionaram sobre este aspecto. Com relação a um elo entre análise da cultura organizacional e a violência psicológica no trabalho, a proporção de semiausência ou ausência de dados sobre CO é ainda maior (83%).

Em outra angular, por meio do Apêndice A, pode-se verificar, nos registros de coleta dos artigos nas bases, que a associação entre os descritores “cultura organizacional ou comportamento organizacional” e o descritor “violência psicológica no trabalho” retornou somente dois artigos, que foram selecionados e compuseram o *corpus* A. Esta simples associação pode denotar, neste estudo, que somente a área de administração tenha feito alguma conexão entre as dimensões da CO e da VPT durante a fase de planejamento das pesquisas. Já nos estudos teóricos, abordaram-se bem ambas as dimensões, no entanto, as abordagens sobre violência psicológica no trabalho são embrionárias. Características como estas podem revelar um caráter reducionista das pesquisas, haja vista que, com Soboll e Heloani (2008), há um processo dialético e dinâmico para a compreensão das dimensões envolvidas com o fenômeno da violência psicológica no trabalho.

Por fim, ainda que com alguma inscrição para aspectos de contribuição teórico-epistemológica, conclusões como “a Psicologia precisa urgentemente se confrontar com todas as questões, não pode trancar-se no consultório ou achar que não há vida além do divã” são esvaziadas do sentido da ciência, ainda que seja apenas funcionalista. Castoriadis (1999, p.47) nos conta que “sentido e validade são criações social-históricas”. No entanto, esse mesmo autor (CASTORIADIS, 1999, p. 294, aspas do autor) nos adverte que “o questionamento das ‘verdades estabelecidas’ não é, nem pode ser jamais, questionamento no vazio”.

4.2 Análise das representações presentes nos textos dos artigos científicos das áreas de Psicologia, Administração e Multidisciplinar sobre as dimensões da cultura organizacional e da violência psicológica no trabalho

No tópico anterior, verificamos como a literatura científica sobre a violência psicológica no trabalho e cultura organizacional questiona, ainda que de modo incipiente, inter-relações entre os padrões de ambientes organizacionais competitivos da cultura contemporânea e a violência psicológica no trabalho.

Com o propósito de investigar mais a fundo a temática, realizamos a análise de cada *corpus* com o apoio instrumental do *software* Alceste, conforme já descrito no capítulo dos procedimentos metodológicos.

Kelle (2012) refere que é possível pensar em analisar os dados produzidos com auxílio de *softwares* e evitar alienação dos dados de modo a elaborar codificação com função referencial, isto é, a codificação funcionará como sinalizadora para evidenciar passagens do *corpus*, em estilo indutivo aberto, empregada para uma análise interpretativa dos dados, na tradição dos enfoques da hermenêutica. Minayo (2002) explica que a hermenêutica movimenta-se no sentido de ter, na *compreensão*, o pilar desse movimento na atitude de investigação, acionando todo e partes como uma força nesse movimento.

Gibbs (2009, p. 16) enuncia que “a ideia de análise sugere algum tipo de transformação”. Evidencia, obviamente, que um SADQ (*software* de análise de dados qualitativos) não *pensa* pelo pesquisador. Na interpretação dos dados, portanto, visões diferentes da situação “x” podem sugerir ou esclarecer conflitos, a depender do aporte e da experiência acumulada do pesquisador. O autor afirma que os dados produzidos por um SADQ (quantificados estatisticamente) não substituem a reflexão, mas podem ajudar nos sentido de facilitar com que a análise seja mais confiável. Richardson (2012, p. 21) adverte, nessa toada, que “a Estatística está a serviço do homem, e não o homem a serviço da Estatística”. Este mesmo autor lembra que a análise de conteúdo, a partir de dados produzidos por um SADQ, trabalha sobre as mensagens, visando manipulá-las para compreender e interpretar.

Focaremos nossa atenção em uma das possíveis formas de examinar os resultados do Alceste, com predomínio da análise favorecida pela Classificação Hierárquica Descendente (CHD), que apresenta a frequência das palavras mais significativas ao criar as classes hierár-

quicas, bem como as Unidades de Contexto Elementares (UCEs) de cada classe, com a *força* da presença das palavras em suas respectivas classes. Este enfoque é justificado por tratar-se da forma de análise mais relevante em função dos resultados produzidos pelo *software*, sendo, portanto, o mais frequentemente abordado pelos pesquisadores ao lidar com os dados do Alceste, de acordo com os temas estudados sobre o tema.

No processamento de um *corpus*, sendo que cada *corpus* é uma Unidade de Contexto Inicial (UCI), o Alceste realiza cálculos de coocorrência da palavra *plena*, suposta como significativa, que se diferencia das palavras instrumentais, tais como conjunções, pronomes etc. (CAMPOS; ZIVIANE; SILVA; ROQUE, 2013). Nesse pacote de cálculos, classifica as palavras, por meio de um método denominado Classificação Hierárquica Descendente (CHD), segmentando o texto, estabelecendo semelhanças entre os segmentos e hierarquias de classes de palavras.

O Alceste sonda no texto as ressonâncias de sentidos que se ordenam em função das coocorrências de palavras plenas que aparecem reunidas em certas regiões do texto tomado como discurso (CAMPOS; ZIVIANE; SILVA; ROQUE, 2013).

A representação gráfica (ou árvore ou dendrograma) das posições das classes é realizada, no processamento do Alceste, por meio de Análise Fatorial de Correspondência (AFC), ou seja, um determinado tratamento estatístico para o qual o *software* está programado. As classes, ou estruturas temáticas, estão estreitamente ligadas à distribuição das palavras em um texto, que raramente ocorre de forma aleatória (SOUSA; RODRIGUES; ROCHA; MARTINS, 2009).

Cada uma das classes tem em si um número de Unidades de Contexto Elementar, as UCE's. Dentro de cada UCE, há um procedimento de análise, processado pelo *software*, de recorrência de palavras extraídas do *corpus* analisado. Examinando onde há significativa recorrência e altos valores de Khi2 (ou qui-quadrado¹³), é possível ao analista qualitativo inferir que existe um significado potencialmente válido ali. Isso implica examinar e reexaminar os dados para alcançar as interpretações, para além das estatísticas. Ao longo da exposição, exemplificaremos com uma UCE (ou mais, conforme o caso) típica de cada classe, tal como gerada pelo processamento, sem qualquer interferência da pesquisadora.

¹³ Muito usado em pesquisas sociais, o teste de qui-quadrado é um método estatístico usado para comparação entre frequências que permite testar a significância de associação, não necessariamente de causalidade. Um valor alto de qui-quadrado “sinaliza que as diferenças entre as frequências não devem ser meramente casuais, ou seja, deve haver *associação*” entre as variáveis representadas pelo alto Khi2 (BARBETTA, 2006, p. 232, grifo e itálico do autor).

Destacamos que os dados estatísticos que envolvem essa classificação não são o objetivo em si dos estudos, no entanto, auxiliam o pesquisador qualitativo a estabelecer pressupostos ou trajetórias de interpretação (CAMPOS; ROQUE, 2012). Uma outra nota digna de menção é que há uma terminologia própria no relatório de processamento deste *software* (como, por exemplo, UCI, CHD etc.) que vamos introduzindo à medida da apresentação, para favorecer a compreensão do leitor.

Queremos afirmar que foi intencional expor essas informações sobre o processamento e resultados do Alceste nesta parte introdutória da apresentação dos resultados, pois entendemos que isso auxiliaria a compreensão. Acreditamos que, por experiência própria com diversas leituras sobre resultados produzidos pelo Alceste, se os apresentássemos nos procedimentos metodológicos, o entendimento – aqui neste tópico – poderia ficar truncado, dificultando o entendimento das evidências nas quais a pesquisadora procurará basear-se para construir as interpretações.

Nesse sentido, partindo da análise desses elementos estatísticos e do conjunto dos resultados processados, o analista deve caminhar no sentido da compreensão e construção dos sentidos subjacentes ao processo interpretativo (SOUSA; RODRIGUES; ROCHA; MARTINS, 2009).

Nossa análise dos resultados neste tópico não terá a pretensão de desenvolver interpretação ortodoxamente hermenêutica. Buscaremos, sim, nesse esforço interpretativo, conjugar aproximações no sentido da compreensão das *forças* que se movimentam nos dados produzidos. A ideia central é, nesse movimento de compreensão, imprimir esforços, conforme explica Richardson (2012), na investigação das contradições da realidade, pois estas são carregadas de forças propulsoras do desenvolvimento da natureza.

Isso posto, passaremos a descrever e analisar os resultados processados pelo *software* na busca da compreensão das características mais basilares que representam a edificação da casa que cada *corpus* representa, procurando variações que afetam o fenômeno da violência psicológica no trabalho nas relações com a cultura organizacional na cultura contemporânea, perquirindo os *sentidos* do texto a partir da Unidade de Contexto Inicial (UCI). No caso deste estudo, cada *corpus* – P, A e M – é uma UCI. Seguindo a lógica que já vimos desenvolvendo, primeiramente trabalharemos com os dados do *corpus* P, seguido de A e, por último, M.

4.2.1 Representações acadêmicas da Psicologia

Para o *corpus* P, o *software* Alceste, aproveitou 87% desta Unidade de Contexto Inicial (UCI) para fins da classificação processada, tendo desprezado 13%, o que pode ser considerado um bom aproveitamento. Por meio da análise hierárquica descendente, classificou as Unidades de Contexto Elementares (UCEs) e organizou seis classes, que são as estruturas temáticas (também poderiam ser chamadas de categorias ou rubricas), formando dois grupos: um deles inclui a classe 2; o outro é formado pelas classes 1, 3, 4, 5 e 6. Este segundo grupo subdividi-se, como podemos verificar na Figura 3.

Figura 3¹⁴ – Classificação Hierárquica Descendente representativa da Psicologia em relação aos conceitos de cultura organizacional e violência psicológica no trabalho, enunciados nos artigos científicos, conforme resultados produzidos pelo Alceste.

¹⁴ A Figura 3 ampliada está disponível no Apêndice E.

O processamento do *corpus* P produziu uma árvore, ou dendrograma, conforme nomenclatura do relatório dos resultados produzido pelo *software*. Nota-se, na figura, que as classes 1 e 5 formam um agrupamento. Este agrupamento, por sua vez, relaciona-se com a classe 4, podendo-se daí inferir que há um entrelaçamento de sentidos entre essas classes. Com esse mesmo tipo de raciocínio, observa-se que as classes 3 e 6 formam um outro agrupamento na árvore. O agrupamento das classes 1-5-4 relaciona-se com o grupo das classes 3-6, formando um grande agrupamento.

Examinando os dados de presença de palavras plenas e valor do Khi2 de cada palavra no dendrograma, associando esses dados aos dados das UCEs de cada classe fornecida no relatório do Alceste, a pesquisadora atribuiu um nome a cada classe, conforme a proximidade e relevância de sentidos, em sua articulação com o quadro referencial teórico deste estudo, já, portanto, imprimindo pressupostos ou trajetórias de interpretação dos dados, na busca de evidenciar os achados.

Assim, na Classe 1, pode-se interpretar que as UCEs reúnem-se em torno do sentido de SUJEITO E TRABALHO NO MUNDO ATUAL, com 241 UCES, representando 24% da UCI, sendo, portanto, como se verifica na Figura 3, a classe mais significativa do *corpus* P. São UCEs significativas desta classe, dentre outras:

uce n° 838 Khi2 = 28

no bojo dessas (mudancas) (podemos) (observar) (um) (movimento) crescente de (envolvimento) (das) pessoas com (o) (seu) trabalho e a (vida) profissional. algumas (vezes) (podemos) notar (ate) certa devocao de alguns (individuos) (ao) trabalho e a empresa, que (nos) (faz) (pensar) em lacos relacionais similares (aqueles) (mantidos) com (suas) igrejas, por fanaticos fieis.

uce n° 886 Khi2 = 28

de (um) sujeito que (pode) estar (se) alienando de (suas) (proprias) necessidades para tentar satisfazer (o) outro. A introjecao, para a (gestalt_terapia), refere_se a (um) (processo) de aceitacao passiva, (sem) discriminacao, de elementos estranhos (ao) (individuo), que tomam, para (ele), (uma) (conotacao) de (verdade) absoluta e (aos) quais (ele) segue criteriosamente, alvim, 2000.

uce n° 900 Khi2 = 27

A (existencia) inautentica (faz) parte da (vida) cotidiana e tem (sua) (linguagem) e lei (proprias). Mas (ela) despersionaliza e (faz) (aquele) que vive de (modo) heteronomo (viver) no ostracismo (das) massas, no (mundo).

Na Classe 5, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de PRODUTIVIDADE E QUALIDADE COMO IDEOLOGIA NEOLIBERALISTA, com 96 UCES, representando 9% da UCI, tais como as abaixo.

uce n° 241 Khi2 = 55

sao como cercos (simbolicos) (e) (ideologicos) ao que (poderia) vir a tornar_se uma (critica) emancipadora ou militante. pode_se afirmar que se (trata) de um (programa) de (controle) politico_cognitivo_afetivo do comportamento_organizacional, (tendo) como objetivo o incremento (da) (produtividade) (e) a manutencao (da) (competitividade),

uce n° 322 Khi2 = 48

fruto (da) influencia conjugada de fatores (políticos) (e) sociais, o lucro (capitalista) (e), essencialmente, (producao) de poder subjetivo. portanto, o que nos chega pela linguagem, pela familia (e) pelos (equipamentos) que nos rodeiam sao (produtos) (da) subjetivacao capitalista, (e) tratam-se de (sistemas) de conexao (direta) entre as (grandes) (maquinas) (produtivas),

uce n° 225 Khi2 = 47

O poderoso marketing (da) (qualidade) (e) (produtividade) ignora, muitas vezes, a existencia do problema epistemologico. ao trabalhar sutilmente com o (controle) do (desempenho), a (maximizacao) do (desempenho) lida, (necessariamente), com o processo de (construcao) (e) (desenvolvimento) do conhecimento, do comportamento (e) (da) (consciencia) do individuo, pois (formacao) de conceitos, (ideias),

uce n° 230 Khi2 = 46

cognitivas (e) (afetivas) hegemonicas. na (busca) por uma (gestao) (da) (maximizacao) do (desempenho), o (cliente) (e) o individuo competente (e) disciplinado que se encaixa na cultura do (sucesso) (e) (da) (competicao) consumista.

uce n° 211 Khi2 = 42

E no (cenario) (da) (busca) (da) (excelencia) por (meio) (da) gestao_da_qualidade (e) (produtividade) que nasce a (lideranca) contemporanea, espremida entre a cooptacao, a manipulacao, a impotencia (e) o individualismo.

Na Classe 4, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de CULTURA ORGANIZACIONAL E SOFRIMENTO NO TRABALHO, com 181 UCES, representando 17% da UCI, tais como esta:

uce n° 510 Khi2 = 46

(analisar) (a) (relacao) (entre) (valores) (organizacionais) e (vivencias) de (prazer) e (sofrimento); discutir (a) (relacao) (entre) (co) e (sau) (na) (empresa) (em) (estudo). (considerando) que (a) (psicodinamica) do (trabalho) dispoe de solido arcabouco teorico e (metodologico) para (lidar) com (a) (dimensao) (inconsciente) das organizacoes, (no) (estudo) da (dimensao) (cultura_organizacional), propoe-se considerar as variaveis:

Na Classe 3, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de INSTÂNCIAS JURÍDICAS, com 133 UCES, representando 13% da UCI, tais como esta:

uce n° 53 Khi2 = 39

2. (configuracao) (do) (assedio) (moral) por (operadores) (do) (direito): analisa os elementos importantes (para) configurar o (assedio_moral_no_trabalho) na (pratica) de (operadores) (do) (direito). 3. (trabalhadores) (vitimizado) e (instancias) (juridicas:) (apresenta) um (perfil) dos (trabalhadores) vitimas de (assedio_moral) (que) (buscam) auxilio nas diferentes (instancias) (juridicas).

Na Classe 6, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de ANÁLISE DAS SÍNDROMES DECORRENTES DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO TRABALHO, com 216 UCES, representando 21% da UCI, sendo, portanto, a segunda classe mais significativa, com as seguintes UCEs, dentre outras:

uce n° 682 Khi2 = 41

alem de (graves) sequelas que (podem) levar a (outros) (problemas) (relacionados) a saude (ocupacional), o (mobbing) tem (afetado) (signi)? cativamente a saude (mental) e (fisica) da populacao ativa e, tambem, a saude organizacional. denominacoes: (diversas) (expressoes) tem (sido) utilizadas em (diferentes) (paises) para designar o fenomeno.

uce n° 801 Khi2 = 35

(estas) elencam os principais efeitos adversos da (violencia_psicologica) na saude: (ansiedade), (depressao), (sintomas) (psicossomaticos), agressividade, descon? anca, (prejuizos) cogni-

tivos, tais como, (di)? culdade de concentracao (ou) de pensar claramente, reduzida capacidade para a (resolucao) de (problemas), isolamento e solidao, (deterioracao) das relacoes (inter-pessoais) e (transtorno) (por) (estresse) pos_traumatico.

uce n° 462 Khi2 = 33

assim, a falta de saude no trabalho estaria (associada) a (experiencias) (negativas) que levariam a (pessoa) a sofrer de (ansiedade), (depressao), (transtornos) (psicossomaticos), (estresse) e (síndrome) do (burnout), entre (outros).

uce n° 707 Khi2 = 28

nalidade de destruir as redes de (comunicacao) da (vitima) (ou) (vítimas), destruir sua (reputacao), perturbar a (execucao) de seu trabalho e (conseguir)? nalmente que essa (pessoa) (ou) (pessoas) acabe abandonando o (local) de trabalho, (Ieymann), 1990, p. 121.

uce n° 24 Khi2 = 25

entre (outros) exemplos. (finalmente), no quarto (grupo) de (comportamentos), utilizam_se (ameacas) de (violencia) (fisica) (ou) (mesmo) se agride a (vitima) fisicamente, fala_se com ela aos gritos, invade_se a sua privacidade, assedia_se sexualmente,

Por fim, para a Classe 2, as UCEs reúnem-se em torno do sentido dos RESULTADOS DE UMA PESQUISA que compõe o *corpus*, com 168 UCES, representando 16% da UCI, tais como as abaixo. Note-se que aparece num galho da árvore distante separado dos demais, haja vista que não se coaduna com o sentido mais homogêneo do outro eixo estrutural do dendrograma, razão pela qual ficará à parte das análises.

uce n° 528 Khi2 = 98 uci n° 1 : *ord_01 *psic_01

(os) (resultados) evidenciaram (cinco) (nucleos) (tematicos) e (dois) (eixos) (estruturadores) do (discurso) (dos) (bancarios) que (revelaram) (tracos) da cultura_organizacional. esses (elementos) (foram) correlacionados (com) as nocoas de bem_estar_no_trabalho, (bet), e de (contexto_de_producao_de_bens_<) (cpbs), e serviram de (base) para (delinear) (os) (principais) (focos) do (mal_estar) no trabalho.

Observando o dendrograma e analisando os sentidos das palavras plenas de cada classe e seus respectivos Khi2, foi possível reunir as classes construídas pelo Alceste em categorias, como se pode verificar na Figura 3, cuja composição também está representada na Tabela 5, para fins de clarificar as evidências que nos levaram a formar as categorias.

Tabela 5 – Categorias representativas do *corpus* P

CATEGORIA P: Psicologia: perspectivas teóricas da relação sujeito-trabalho-produtividade

Categorias	Sentido	Classes incluídas	% UCEs reunidas	Exemplos de palavras plenas das classes
SUBCATEGORIA 1	Relação sujeito-capitalismo	1 e 5	33	Mundo, homem, sociedade, produtividade, qualidade, capitalista, ideologia, capitalismo, excelência, tecnologia
SUBCATEGORIA 2	Perspectivas sujeito-produtividade-organização	1, 5 e 4	50	Mundo, homem, sociedade, produtividade, qualidade, capitalista, ideologia, capitalismo, CO, saúde, sofrimento
SUBCATEGORIA 3	Relação sujeito-saúde-direitos	3 e 6	34	Direito, juiz, assédio moral, advogado, depoimento, <i>mobbing</i> , vítima, comportamento síndrome, violência

No caminho interpretativo que traçamos, a partir dos dados sistematizados e expostos até este ponto, podemos inferir que, na SUBCATEGORIA 1, *Relação Sujeito-Capitalismo*, composta pela classe 1/*Sujeito e trabalho no mundo atual* (241 UCEs, 24%) e a classe 5/*Produtividade e qualidade como ideologia neoliberalista* (96 UCEs, 9,0%), apreendem-se as vivências na relação Homem-Trabalho. Pelas palavras plenas que aparecem com mais força nas duas classes, pode-se deduzir que esta subcategoria traduz o sentido de um mundo em que o homem espelha-se na sociedade capitalista. A sociedade contemporânea estaria conectada com as questões da produtividade/qualidade e da ideologia capitalista. A realização do novo por esse homem, no modo de agir contemporâneo, seria uma realização carregada de sentidos dessa ideologia neoliberalista, na medida em que comparecem maximização (Khi2=59), sucesso (Khi2=49) e excelência (Khi2=49) como variáveis de crescimento pessoal. A liberdade (Khi2=23) seria vista como uma entonação muito menor com relação às ideologias do sistema capitalista, o que evoca a ambiguidade autonomia/vulnerabilidade enunciada por Bauman, conforme prenunciamos nos referenciais teóricos. O sucesso seria escravizante de uma liberdade maquiada pelos modos de produção da acumulação flexível (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2009).

As UCEs de cada classe que reproduzimos anteriormente como exemplos significativos pretendem explicitar os sentidos do discurso extraído dos artigos que buscamos traduzir nesta análise.

Na SUBCATEGORIA 2, *Perspectivas sujeito-produtividade-organização*, exploramos as relações das classes 1 e 5 correlacionadas à classe 4/*cultura organizacional e sofrimento no trabalho* (181 UCEs, 17%). É possível inferir que comparecem as pressões do ambiente da cultura organizacional relacionadas a essa relação sujeito-capitalismo, na qual as variáveis saúde (Khi2=64) e sofrimento (Khi2=64) poderiam estar associadas, negativamente, ao fator bem-estar (Khi2=53), conforme exemplifica a UCE da classe 4.

Quando presentes os dilemas da cultura organizacional da SUBCATEGORIA 2, com um possível comprometimento da saúde do trabalhador, observamos conexão, por meio do dendrograma, com a SUBCATEGORIA 3/*Relação Sujeito-Saúde-Direitos*, composta pela classe 3/*Instâncias jurídicas* (133 UCEs, 13%) associada à classe 6/*Análise das Síndromes decorrentes da Violência Psicológica no Trabalho* (216 UCEs, 21%). A perversidade que se pode inferir aqui, com base nos dados evidenciados pelo Alceste para o *corpus P*, é que o capitalismo, para continuar engendrando suas teias por meio dos pressupostos da cultura organizacional nos ambientes empresariais, cria instâncias regulatórias, que, no entanto, servem a

essa mesma ideologia, na medida em que a saúde é tratada como síndrome (Khi2=31) decorrente de uma violência (Khi2=28) e não como direito (Khi2=273).

A contradição que se pode apontar, em termos de análise amplificada para o social, é que, no Brasil, constitucionalmente, saúde é um direito fundamental, bem como há outros direitos correlacionados ao bem-estar do trabalhador (seguro-saúde, benefícios previdenciários e instâncias jurídicas gratuitas). Entretanto, depreende-se que são remédios pontuais (UCE que representa apenas 13% do *corpus*) para corrigir a VPT e sofrimentos decorrentes produzidos na organização, conforme exemplificam as UCEs já anteriormente apresentadas.

A reunião das três subcategorias discutidas, com base nos dados das classes a elas atinentes, leva à produção da CATEGORIA P, enunciada como *Psicologia: perspectivas teóricas da relação sujeito-trabalho-productividade*, cuja força está em revelar a Psicologia e, no caso deste estudo a Psicologia Social, como uma instância que busca apreender as produções teóricas no sentido de desvelar os discursos predominantes nas dimensões apontadas, isto é: i) *relação sujeito-capitalismo*, ii) *perspectivas sujeito-productividade-organização* e iii) *relação sujeito-saúde-direitos*.

Se fizermos uma ponte com os dados descritivos da produção acadêmica do *corpus* P, conforme tópico anterior, podemos evidenciar que as produções acadêmicas pretendem explicitar conexões teóricas entre as dimensões da cultura organizacional e da saúde, expressadas na forma da violência psicológica no trabalho.

Contudo, uma crítica que se pode retomar aqui (tal como também enunciamos no tópico descritivo) é que, nesse movimento de tratar as perspectivas teóricas, a Psicologia parece comprometer-se *apenas* com as questões epistemológicas. Isso, por si só, não seria pouco. No entanto, em termos do movimento psicossocial dinâmico e fortemente dialético dos tempos líquidos, podem sobressair lacunas relativas aos modos de contribuição quanto à prevenção e intervenção do fenômeno da violência psicológica no trabalho.

No que se refere aos dados deste estudo, as análises descritivas apontaram diretivas da Psicodinâmica do Trabalho, como forma de contribuir com intervenções positivas que reduzam sofrimento na relação sujeito-trabalho, tal como este dado se confirma na análise da classe 6 do dendrograma, que, conforme já expusemos, é a segunda classe mais significativa do *corpus* P, com 21 das UCEs.

Uma outra incoerência que se pode apontar, emergente da CATEGORIA P, diz respeito às dinâmicas das relações *Sujeito-Capitalismo*, *Sujeito-Productividade-Organização* e *Sujei-*

to-Saúde-Direitos. Tais dinâmicas, por assim dizer, estão infectadas pela macroestrutura ideologizante, o que pode significar que os mecanismos reguladores (instâncias jurídicas) e os mecanismos cuidadores (instâncias das saúde) podem igualmente comparecer, neste contemporâneo líquido da acumulação flexível, com suas limitações paralisantes.

Nesse sentido, o jurista é um trabalhador que cumpre as tais metas da *performance*, tal qual os diversos trabalhadores da saúde. Também essas são instâncias que podem ser permeadas pelas simbologias da cultura organizacional de cada área, bem como podem ser consideradas as nuances da cultura brasileira – ainda elitista e funcionalista – para cada uma das instâncias. São áreas sujeitas, portanto, às metáforas de guerras e violências no mundo do trabalho, conforme a abordagem de Freitas (2007), tal qual apreendemos nos referenciais teóricos sobre a cultura organizacional.

Em síntese, tomando a cultura como práxis, não em oposição à teoria, lembramos de Bauman (2012) nos contando que essas relações sociais [objeto da Psicologia Social, portanto] são o núcleo duro da interação concreta, ou seja, padrões pouco sujeitos a mudanças. Neste diapasão, se considerarmos que o núcleo duro do discurso acadêmico da área de Psicologia deste estudo é composto pela classe 1/*Sujeito e trabalho no mundo atual*, mais a classe 5/*Produtividade e qualidade como ideologia neoliberalista*, mais a classe 4/*cultura organizacional e sofrimento no trabalho* (logo, 50% das UCEs reunidas), seria importante que a Psicologia pudesse avançar com agendas que ultrapassassem as teorizações acadêmicas acerca da VPT, no sentido de intervir nessa realidade mesma, a fim de superar a absolutização da acumulação flexível, haja vista as ambivalências da autonomia e da vulnerabilidade por essa acumulação produzidas e que predominam nestes tempos líquidos.

Para o trabalho de análise das UCIs A e M, vamos prosseguir com este mesmo tipo de encadeamento interpretativo.

4.2.2 Representações acadêmicas da Administração

Para o *corpus* A, o *software* Alceste, aproveitou 80% desta Unidade de Contexto Inicial (UCI) para fins da classificação processada, tendo desprezado 20%, o que pode ser consi-

derado também um bom aproveitamento do *corpus*. Por meio da análise hierárquica descendente, classificou as Unidades de Contexto Elementares (UCEs) e organizou cinco classes, formando dois grupos: um deles inclui as classes 1, 3 e 4; o outro é formado pelas classes 2 e 5. O primeiro grupo subdivide-se, como podemos verificar na Figura 4:

Figura 4¹⁵ – Classificação Hierárquica Descendente representativa da Administração em relação aos conceitos de cultura organizacional e violência psicológica no trabalho, enunciados nos artigos científicos, conforme resultados produzidos pelo Alceste.

¹⁵ A Figura 4 ampliada está disponível no Apêndice E.

O processamento do *corpus* A produziu um dendrograma em que as classes 1 e 3 formam um agrupamento. Este agrupamento, por sua vez, relaciona-se com a classe 4, podendo-se daí inferir que há uma associação de sentidos entre essas classes. As classes 2 e 5 formam um outro agrupamento na estrutura. O agrupamento das classes 1-3-4 relaciona-se formando um agrupamento maior.

Repetem-se os procedimentos de análise. Examinando a presença de palavras plenas e valor do Khi2 de cada palavra nas classes e associando esses dados aos dados das UCEs de cada classe fornecida, atribuímos um nome a cada classe, de acordo com a proximidade e relevância de sentidos, sempre tendo em conta a articulação com o referencial teórico desta investigação, partindo para a interpretação dos dados, na busca de procurar basear esta pesquisa qualitativa em evidências.

Assim, na Classe 1, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de ASSÉDIO MORAL E DETERIORAÇÃO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL, com 67 UCES, representando 19% da UCI, tendo como UCEs significativas desta classe, dentre outras:

uce nº 59 Khi2 = 27

(alem) de representar alto (risco) (para) o (surgimento) do (assedio_moral) (no) (ambiente) de (trabalho). as (pressoes) (e) as avaliacoes de resultados baseadas, primeiramente, em (volume) de (producao) (podem) ter (efeito) negativo na coesao do grupo (e) (levar) a elevada (competicao) interna _klein.

uce nº 53 Khi2 = 14

mesmo aqueles que nao/ se (sentem) ameacados por (situacoes) de (assedio_moral) (precisam) se preocupar com o/ assunto, (pois), como vimos, esse (fenomeno) (contribui) (para) a deterioracao do/ (ambiente) de (trabalho).

uce nº 69 Khi2 = 13

punido (e) socialmente condenado. alguns pesquisadores perceberam, ainda, uma relacao entre o (assedio_moral) (no) (trabalho) (e) estilos de (lideranca). (lideranca) fraca ou inadequada nos altos (niveis) da (organizacao) (parece) (ser) (importante) condutor do (assedio_moral) entre colegas.

Na Classe 3, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de GESTÃO DAS QUESTÕES DA VPT, com 39 UCES, representando 11% da UCI, tais como as abaixo.

uce nº 104 Khi2 = 19

nao e o excesso de trabalho o (responsavel) pelo assedio_moral, pois se pode assediar em atividades nas quais as (pessoas) (estao) subempregadas. O que favorece o assedio e, acima de (tudo), o ambiente (onde) nao (existem) (regras) (internas), nem para (os) comportamentos, nem para (os) (metodos), (tudo) parece permitido, o poder dos chefes nao (tem) limites.

uce nº 142 Khi2 = 19

tambem sao (mais) suscetiveis as (pessoas) que (passam) por (problemas) particulares e acabam ficando vulneraveis. alem (disso), as (pessoas) com (baixa) (auto_estima) tambem sao suscetiveis. (portanto), para (os) (gestores) (entrevistados), as principais vitimas do assedio moral nas organizacoes sao aquelas que nao se adaptam a logica do (grupo) e que, geralmente, (estao) em posicoes (mais) (baixas) na escala hierarquica.

uce nº 183 Khi2 = 18

A federacao (nacional) dos (bancos) ja admitiu que pode (estar) ocorrendo assedio_moral (nos) (bancos) e instituiu um (grupo) de trabalho para discutir o (assunto). (portanto), a (area) de (gestao_de_pessoas) (deve) (fazer) acoes pedagogicas e preventivas por (meio) de (treinamentos) e palestras.

uce n° 125 Khi2 = 17

com a justificativa de que esta atrapalhando o desempenho coletivo. todos (os) (gestores) (entrevistados) consideraram que e (mais) (difícil) (trabalhar) com alguem que pensa ou age de forma (diferente) ou que (tem) espirito critico, em excesso.

Na Classe 4, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de ANÁLISE DA DIFICULDADES E DISTÚRBIOS E COMO A GESTÃO PRESCREVE O ENFRENTAMENTO DA VPT, com 173 UCES, representando 48% da UCI, como abaixo se exemplifica. Note-se antes, no entanto, que esta é a classe mais significativa desta UCI, representando sozinha praticamente metade das representações deste *corpus*.

uce n° 218 Khi2 = 12

A partir dai, verifica_se a presenca do (medo) (nessas) (relacoes), (que) deve ser neutralizado a fim de (que) o (trabalhador) possa continuar desempenhando (suas) atividades (sem) (sofrimento).

uce n° 219 Khi2 = 8

assim, (se) por (um) lado o trabalho ganhou novas dimensoes, trazendo a ideia de independencia, (realizacao) e desenvolvimento intelectual, por (outro) o (trabalhador) (ainda) (sofre) em razao das (exigencias) (que) (lhe) (sao) feitas para manter (seu) posto laboral.

uce n° 352 Khi2 = 25

martins, 2007. de (modo) geral, independentemente de (culpa), o (empregador) responde pelos (danos) causados. (mas), (se) (eles) forem praticados por (seus) (empregados), o (empregador) (possui) o (direito) de dar_lhes justa (causa) para a extincao do contrato de trabalho, com fundamento no artigo 482, alinea j, da clt, (que)

uce n° 222 Khi2 = 14

essas (relacoes) podem (criar) para o (sujeito) (sentimentos) de seguranca (ou) de inseguranca, constituindo (suas) referencias de (comportamento) (nesse) (contexto), uma (vez) (que) (elas) podem (ocorrer) em diversos niveis de desigualdade,

Na Classe 2, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de INSTÂNCIAS JURÍDICAS, com 45 UCES, representando 13% da UCI, tais como:

uce n° 383 Khi2 = 40

(quanto) (ao) (tipo) de (assedio), (foi) possivel (observar) que 49 (processos), (o) equivalente a 96 (por) (cento), (eram) de trabalhadores que sofreram assedio_moral (vertical) (descendente) vindo do (superior).

uce n° 379 Khi2 = 18

(pode_se) (verificar), ainda que (em) poucos (casos), que (houve) divergencia sobre (o) tema (entre) os legisladores e que (o) que (foi) (caracterizado) (em) (primeira) (instancia) ficou des-caracterizado (em) (segunda), ou vice-versa.

Em último, na Classe 5, as UCEs reúnem-se também em torno do sentido das INSTÂNCIAS JURÍDICAS, com 31 UCES, representando 9% da UCI, tais como esta:

uce nº 209 Khi2 = 46

os (quais) poderao contribuir para um (melhor) (conhecimento) (sobre) o tema e suas implicacoes (nas) organizacoes. assedio_moral: uma (analise) (dos) (acordados) (do) (tribunal) (regional) (do) trabalho (do) (espírito) (santo).

Conforme o dendrograma e analisando os sentidos das palavras plenas de cada classe e seus respectivos Khi2, reunimos as classes em categorias, como se pode observar na Figura 4, cuja composição também está representada na Tabela 6, para fins de ressaltar as evidências que nos levaram a formar as categorias.

Tabela 6 – Categorias representativas do *corpus A*

CATEGORIA A: Administração: gestão prescritiva-regulatória-defensiva

Categorias	Sentido	Classes incluídas	% UCEs reunidas	Exemplos de palavras plenas das classes
SUBCATEGORIA 1	Relação organização-assédio moral	1 e 3	30	Trabalho, ambiente, clima organizacional, organização, assédio moral, gestor, ouvidoria, treinamento, funcionário,
SUBCATEGORIA 2	Perspectivas gestão-enfrentamento prescritivo do fenômeno da VPT	1, 3 e 4	78	Vítima, empregado, lei, emprego, trabalhador, medo, dignidade, demissão, sofrimento

Na SUBCATEGORIA 1, *Relação Organização-Assédio Moral*, composto pela classe 1/*Assédio moral e deterioração do ambiente organizacional* (67 UCEs, 19%) e a classe 3/*Gestão das questões da violência psicológica no trabalho* (39 UCEs, 11%), depreendem-se os meandros da relação Organização-Assédio Moral. Avaliando as palavras plenas que aparecem mais significativamente nas duas classes, pode-se deduzir que as lideranças (khi2=21) combatem (khi2=17) os riscos de surgimento de assédio moral (khi2=22) na cultura (khi2=26) das organizações (khi2=29), por meio da gestão (khi2=56) estratégica da cultura organizacional e operacional do clima (khi2=31) de ambiente (khi2=57) de trabalho (khi2=70). Nas duas classes, percebe-se que a palavra *funcionário* (khi2=14 para classe 1 e 12 para a classe 2) evidentemente tem muito menos força em comparação às palavras *gestor* (khi2=6) e *ambiente organizacional* (khi2=57) e, por meio das UCEs, pode-se compreender que a gestão cuida da manutenção do ambiente coletivo como produtor eficiente, em detrimento de possíveis sofrimentos individuais.

Ao correlacionarmos SUBCATEGORIA 1 à Classe 4/*análise das dificuldades e distúrbios e como a gestão prescreve o enfrentamento* (173 UCEs, 48%) formamos a SUBCATEGORIA 2: *perspectivas gestão-enfrentamento prescritivo do fenômeno da VPT*. Conforme já apontamos, percebe-se que a classe 4 (48%) *sozinha* tem muito maior pronunciamento em relação às outras duas da SUBCATEGORIA 2, pois as classes 1+3 correspondem a 30% em relação ao total de UCEs da árvore. A compreensão que se faz aqui, em consonância como os enunciados dos autores trabalhados no referencial teórico, é que as perspectivas da gestão da Cultura Organizacional evidentemente sobrepujam-se em relação à ocorrência do fenômeno, no sentido de enfrentamento prescritivo para lidar com a violência psicológica no trabalho. Pode-se enxergar a evidenciação da gestão do medo (Khi=9) maquiada de gestão de (khi=56) sucesso, para obter a maximização do desempenho. Ao punir um trabalhador (khi=13) que exerce assédio moral (khi=22), provavelmente para obter essa maximização a qualquer custo (khi=17), a organização (khi=28) pratica gestão reducionista, levando a supor que combate (khi=17) a ocorrência do fenômeno (khi=20) em seu ambiente (khi=57) organizacional, quando, na verdade, pode-se supor que pune o agressor isoladamente para tipificar exemplo de má conduta, passando a ser exemplo a ser seguido pelos demais. Ou seja, o empregado (khi=15) que não tiver conduta (khi=8) padrão será punido pela organização, seja o funcionário (khi=14), que deve se esforçar para maximizar seu desempenho, seja o gestor (khi=66), que, na liderança (khi=21), deve se esforçar para maximizar o desempenho da organização (khi=28), sem cometer excessos de comportamentos que poderiam tipificar o assédio moral (khi=22) no trabalho. Constata-se, assim, uma dialética nesse movimento.

A SUBCATEGORIA 1-*Relação Organização-Assédio Moral* (classes 1 e 3) e SUBCATEGORIA 2-*Perspectivas Gestão-Enfrentamento Prescritivo do Fenômeno da Violência Psicológica no Trabalho* (classe 1, 3 e 4) relacionam-se com a classe 2 (45 UCEs, 13%) e classe 5 (31 UCEs, 9%), que juntas tratam das instâncias jurídicas, formando a CATEGORIA A: *Administração: Gestão Prescritiva-Regulatória Defensiva*.

Da reunião dos elementos analisados, os dados levam a crer que é possível compreender um movimento da Administração em relacionar os sentidos da cultura organizacional aos do fenômeno da violência psicológica no trabalho, entretanto, para fins de controles meramente gerencialistas.

Ao fazermos a ponte com os dados descritivos da produção acadêmica do *corpus* A, recuperaremos o fato de que somente os dois artigos que compõem o *corpus* fazem associação entre os descritores cultura organizacional ou comportamento organizacional e o descritor

violência psicológica no trabalho. Associando este dado com os resultados ora analisados, pode-se aduzir que o movimento científico da administração teria feito conexões planejadas entre tais dimensões. Pode-se levantar a hipótese de que o tenha feito para estruturar estratégias de combate à queda de produção que a violência psicológica no trabalho pode provocar, tanto individualmente como no ambiente organizacional. É uma problematização que se deve enfrentar, no caso dos pesquisadores sociais que estudam as diversas facetas do fenômeno da violência psicológica no trabalho.

Nesse diapasão, são aqui lembrados os postulados de Freitas, Heloani & Barreto (2009) de que os conflitos da competição econômica são um álibi propício para que as empresas se utilizem de estratégias predadoras, ainda que isso gere um ambiente de trabalho no qual a violência fará “morada permanente”.

Tudo isso nos remete à modernidade líquida, às premissas baumanianas, tomadas de empréstimo a Marcuse, de que o potencial histórico da cultura é a negação da sociedade alienada, pois a cultura só existe como crítica intelectual e prática da realidade social (BAUMAN, 2012).

4.2.3 Representações acadêmicas da área Multidisciplinar

Para o *corpus* M, o Alceste, aproveitou 85% desta Unidade de Contexto Inicial (UCI) para fins da classificação processada, tendo desprezado 15%, também um aproveitamento positivo do *corpus*. A análise hierárquica descendente classificou as Unidades de Contexto Elementares (UCEs) e organizou seis classes, formando dois grupos: um deles inclui as classes 1, 3, 5, 6 e 2. O outro grupo é formado pela classe 4. O primeiro grupo subdivide-se, como podemos verificar na Figura 5.

Figura 5¹⁶ – Classificação Hierárquica Descendente representativa da área Multidisciplinar em relação aos conceitos de cultura organizacional e violência psicológica no trabalho enunciados nos artigos científicos, conforme resultados produzidos pelo Alceste.

O processamento da UCI A produziu um dendrograma em que as classes 1 e 3 formam um agrupamento. Este agrupamento, por sua vez, relaciona-se com as classes 5 e 6, podendo-se daí inferir que há uma associação de sentidos entre essas classes. Essas quatro classes, associadas à classe 2, formam um outro grande agrupamento na estrutura da árvore. A classe 4 está isolada e distante das demais.

¹⁶ A Figura 5 ampliada está disponível no Apêndice E.

Procedendo aos mesmos passos de análise das UCIs anteriores e analisando as presenças de palavras plenas e valor do Khi2 de cada palavra nas classes, associando esses dados aos dados das UCEs de cada classe, igualmente atribuímos um nome a cada classe, em função da proximidade e relevância de sentidos, articulando com o referencial teórico desta análise qualitativa, partindo para a interpretação dos dados baseada em evidências.

Assim, na Classe 1, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de **PROCESSOS DE PRODUÇÃO COMO GERADORES DE VPT**, com 167 UCES, representando 24% da UCI, sendo a segunda mais representativa classe desta UCI, tendo como UCEs desta classe, dentre outras:

uce n° 736 Khi2 = 30

(nas) (fabricas), (essas) (metas) de (produtividade) sao definidas (pela) (gerencia), e (cabe) aos (supervisores) da (producao) (cobrar) (dos) (trabalhadores) sob (seu) comando que elas (sejam) (cumpridas).

uce n° 801 Khi2 = 28

(ao) (contrario), (precisa) agir (em) favor de (seus) (empregadores), (portanto), (em) favor da (produtividade) e da lucratividade da (empresa). (nessa) condicao, nao e (somente) a pessoa do (trabalhador) (investida) de (poder) que esta (em) questao quando (cobra) e (exige) (producao) ou quando expoe (seus) (subordinados) a situacoes de (humilhacao),

uce n° 720 Khi2 = 27

(um) compromisso de todos, (empregadores) e (empregados), funcionam como (uma) forma poderosa e eficaz de (controle). (esse) (modo) de comprometimento (dos) (trabalhadores) faz (parte) do que antunes, 2000, chamou de (envolvimento) manipulatorio, que (implica) a adesao (ao) projeto de crescimento e lucratividade da (empresa).

uce n° 193 Khi2 = 24

(um) (processo) de violencia_psicologica extremado contra o (trabalhador), causando_lhe (uma) (serie) de danos psicologicos. introducao: O (modo) de (producao) (capitalista) (traz) a cena (uma) (nova) forma de (gerir) (recursos) humanos no (interior) das (empresas).

Na Classe 3, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de **PRÁTICAS DE GESTÃO QUE GERAM VPT**, com 89 UCES, representando 12% da UCI, como abaixo.

uce n° 504 Khi2 = 43

(exigencias) (diversas) decorrentes (destes) (novos) (modelos), (principalmente) em (termos) de ampliacao das (competencias) dos trabalhadores (e) de (desempenho), (fizeram) modificar o perfil dos_recursos_ (humanos) no (setor)

uce n° 511 Khi2 = 43

repercutindo diretamente sobre a (qualidade) do (servico) de (atendimento) (publico) (prestado) aos (cidadaos). por sua (vez), (as) punicoes (relativas) ao _mau atendimento_ recaem, (principalmente), sobre o (servidor), atendente, sendo a (avaliacao) de (desempenho) (utilizada) mais para punir (e) controlar que para reconhecer o trabalho realizado.

uce n° 601 Khi2 = 40

(desta) forma, englobaria (aspectos) (importantes) (presentes) (neste) (contexto) (produtivo) que se (constituem) como violencia, mas que (muitas) (vezes) sao naturalizados pelos (diferentes) atores sociais envolvidos.

Na Classe 5, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de PESQUISAS SOBRE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, com 43 UCES, representando 6% da UCI, como abaixo se exemplifica.

uce n° 88 Khi2 = 162

2 (assedio_moral_no_trabalho) e suas representacoes (na) (midia) (jornalistica). objetivo: (analisar) os (discursos) (sobre) assedio_moral (veiculados) (na) (midia) (jornalistica) (impressa). (procedimentos) (metodologicos:) estudo documental (referente) ao (assedio_moral_no_trabalho), no qual foram (analizadas) as (materias) (jornalisticas) veiculadas em (tres) (jornais) de grande (circulacao) do (estado) de (sao) (paulo), no (periodo) de 1990 a 2008.

uce n° 110 Khi2 = 88

(O) estudo teve por objetivo (analisar) os (discursos) (sobre) assedio_moral (veiculados) (na) (midia) (jornalistica) (impressa). (procedimentos) (metodologicos). foi desenvolvido um estudo documental (referente) ao (assedio_moral_no_trabalho), baseado em (fontes) primarias.

Na Classe 6, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de TRABALHADORES E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, com 224 UCES, representando 33% da UCI, conforme abaixo. Esta é a classe mais significativa desta UCI.

uce n° 6 Khi2 = 39

foram observadas (situacoes) de (sofrimento) (psiquico) (decorrente) (da) (violencia_no_trabalho), intensificados (no) (programa) (saude) (da) (familia) pelo (convivio) (cotidiano) com (situacoes) de (violencia) que (geram) (medo) e (sentimento) de (vulnerabilidade).

uce n° 83 Khi2 = 21

A (violencia), nas (suas) diferentes (formas), (como) as relatadas pelos trabalhadores (do) (psf), e (expressa) (no) (medo) (do) (risco) de (exposicao), na (integridade) ameaçada e (no) (temor) de (represalias).

uce n° 297 Khi2 = 18

(no) (brasil), ha (registro) de (incidentes) de (violencia) (fisica) (ou) (psicologica) (no) (trabalho), (porem), ha (a) subnotificacao (como) fulcro (para) repensa_la. as estatisticas (revelam) que as (violencias) nos setores de (saude) vao alem das agressoes e ofensas (individuais), (pois) colocam em perigo (a) produtividade, (a) qualidade (da) assistencia e o (desenvolvimento) das (atividades/) cotidianas e profissionais,

Na Classe 2, as UCEs reúnem-se também em torno do sentido de PRÁTICAS DE GESTÃO QUE GERAM VPT, com 131 UCES, representando 18% da UCI, tais como abaixo:

uce n° 446 Khi2 = 40

levando a conflitos (mais) (frequentes) (entre) (profissionais) de nivel (superior). (quem) sao (os) (agressores)? (quanto) a (caracterizacao) dos (agressores), (nossos) (resultados) mostram que 48, 7 (por) (cento) dos agredidos moralmente (relataram) (ter) (sido) (vítimas) de seus/ (colegas) de trabalho, (colegas) de trabalho, (colegas) de trabalho externo e chefe,

uce n° 288 Khi2 = 37

as (enfermeiras) (com) (menos) de um (ano) de (graduacao) (foram) as que (sofreram) (maior) (grau) de (agressao) e (com) (maior) (intensidade). (entre) (os) fatores resultantes da (agressao), a (irritabilidade) esta em primeiro lugar, seguida da (raiva), (tristeza) e diminuicao da (auto_estima).

E, por fim, na Classe 4, as UCEs reúnem-se em torno do sentido de VIVÊNCIAS DE VPT NO COTIDIANO, com 53 UCES, representando 7% da UCI, a exemplo:

uce nº 754 Khi2 = 136 uci nº 1 : *ord_01 *mult_01

(se) extrapolar (cinco) (minutos), vao (buscar) (voce) no banheiro. (pra) beber (agua), (tem) (que) (chamar) um reserva, (armando), empresa (B). (A) regra (pra) (ir) no banheiro e duas vezes por jornada, carlos, empresa (C). (antes) (era) horrivel! (se) (eu) te disser (que) (teve) (gente) la (que) chegou a (fazer) xixi na/ roupa (porque) (nao) (tinha) como (ir) no banheiro, (francisca), empresa (A).

uce nº 767 Khi2 = 90

(muito) mal! (tem) pessoas (que) dizem (que) (tem) dia (que), (quando) acordam, (nao) (tem) (nem) coragem de vir (trabalhar), (antonia), empresa (A), (comando). (E) (desse) (jeito) mesmo, (eles) acham (que) a pessoa la e sujeita a (tudo), (ne)? (muitos) supervisores la sao (muito) rigorosos, falam com a pessoa gritando, chegam (pra) (voce) gritando.

uce nº 753 Khi2 = 85

(funciona) (desse) (jeito:) (cinco) (minutos) (pra) cada (funcionario). (cinco) (minutos), menos de estourar (cinco) (minutos). (se) (voce) passar, (alguem) (vai) lhe (buscar) no banheiro, (nao) importa o (que) (voce) (esteja) (fazendo).

uce nº 717 Khi2 = 81

(se) a (gente) (nao) (conseguir), (eles) (chamam) a atencao da (gente) (pra) (ser) mais rapido. (quando) (eu) entrei, (eu) vi (que) a pessoa (tinha) (que) (trabalhar) mesmo, duro mesmo (ali); (que) (tinha) a meta (pra) (gente) acompanhar, fabiana, empresa (C).

De acordo com o dendrograma e analisando os sentidos das palavras plenas de cada classe e seus respectivos Khi2, foi possível reunir as classes em categorias, como se pode observar na Figura 5, cuja composição também está representada na Tabela 7, para fins de evidenciar os dados que nos levaram a formar as categorias.

Tabela 7 – Categorias representativas do *corpus* M

CATEGORIA M: Análises Multidisciplinares: relação saúde/VPT/denúncia

Categorias	Sentido	Classes incluídas	% UCEs reunidas	Exemplos de palavras plenas das classes
SUBCATEGORIA 1	Processos e práticas de gestão/produção como geradores de VPT	1,3 e 2	54	Fábrica, produção, trabalhador, empresa, humilhação, mudança, administração, produtivo, transformação, agressão, agressor, sofreram, vítima
SUBCATEGORIA 2	Perspectivas da Ciência como forma de denúncia da VPT	5, 6 e 4	46	Mídia, veiculado, emprego, assédio moral, comunicação, saúde, violência, mental, risco, social, sofrimento, trabalho, funcionario, empresa

Na SUBCATEGORIA 1, *Processos e práticas de gestão/produção como geradores de VPT*, composto pela classe 1/*Processos de produção como geradores de VPT* (167 UCES, 24%) e pelas classes 2 e 3/*Práticas de Gestão que geram VPT* (131 UCES e 18%, 89 UCES, 12%, respectivamente), apreendem-se as práticas de gestão e os modos de controle de produ-

ção nas organizações/empresas que geram violência psicológica no trabalho. As palavras plenas mais significativas nessas três classes nos permitem inferir que o controle (khi2=30) da produção (khi2=90) exigida nas empresas/organizações (khi2=56 e 34, respectivamente) possibilita práticas de assédio moral em que o trabalhador sofre humilhações (khi2=43), constrangimentos (khi2=33), cobranças (khi2=24), exigências de desempenho (khi2=32) por meio da adoção (khi2=41) de políticas (khi2=34) de metas (khi2=36). Mudanças (khi2=93) na produção (khi2=93) submetem o trabalhador a práticas de desumanização.

Desta forma, confirma-se aqui, como na literatura de referência para o fenômeno da violência psicológica no trabalho, que as exigências da produção são colocadas em primeiro plano pela gestão em detrimento do trabalhador, que permanece vulnerável às ocorrências de violência psicológica no trabalho. As práticas de gestão são elas mesmas produtoras de diversos tipos de violência, sob a égide das exigências de mercado.

Embora a tenhamos categorizado na SUBCATEGORIA 1, observamos no dendograma que a classe 2 */Práticas de Gestão que geram VPT* tanto se conecta com as classes 1-3 quanto às classes 1-5. Reúne, portanto, argumentos que focalizam as relações dos sujeitos na organização e apresenta práticas de disfunções no ambiente organizacional, as quais podem ocasionar dificuldades de construção de identidade profissional. As práticas manipuladoras de poder e controle (mando/khi2= 22; controlar/khi2=30) são denunciadas como forma de violência psicológica no trabalho (assédio moral/khi2=46). Com tais associações, optamos por incluir a classe 2 na SUBCATEGORIA 1, muito embora a árvore apresente essa classe a uma certa distância das classes 1 e 3.

Na segunda SUBCATEGORIA, *Perspectivas da Ciência como forma de denúncia da VPT*, composta pela classe 4/*Vivências de VPT no cotidiano* (53 UCEs, 7%), 5/*Pesquisas sobre trabalho e assédio moral no trabalho* (43 UCEs, 6%) e a classe 6/*Trabalhadores e assédio moral no trabalho* (224 UCEs, 33%), depreendem-se as perspectivas da ciência como produtora de conhecimento que visa denunciar práticas relacionadas à violência psicológica no trabalho. Esta SUBCATEGORIA refere-se a denúncias [comunicação/khi2= 39; jornalística/khi2=62] quanto à presença do assédio moral no trabalho, suas formas de causar danos (khi2=21) e riscos (khi2=23) à integridade (khi2=22) e dignidade (khi2=22) individuais (khi2=22), por meio do assédio moral no trabalho [assédio moral/khi2=46 e 22]; violência/khi2=40] ou violência psicológica no trabalho (khi2=15), fenômeno que causa sofrimentos (khi2=18) e agravos à saúde (khi2=54), tanto física (khi2=15) quanto mental (khi2=31).

A classe 4/*Vivências de VPT no cotidiano*, no dendograma, se conecta com qualquer uma das classes, uma vez que apresenta vivências de trabalhadores de produção a respeito da violência psicológica no trabalho. Reúne argumentos que privilegiam as vozes dos sujeitos [gente/khi2=139; você/khi2=137; funcionário/khi=80] na organização e apresenta práticas contundentes de degradação (agressão/khi2=74) e desumanização (humilhação/khi2=43) no ambiente organizacional, razão pela qual a exposição dos fatos (mídia/khi2=109) funciona como forma de denúncias das práticas de violência psicológica no trabalho. Com estes argumentos, optamos por incluir a classe 4 nesta segunda subcategoria, não obstante a árvore iconográfica apresente a classe a uma certa distância das classes 5 e 6.

A análise de categorias da área Multidisciplinar, a partir deste estudo, resultou na CATEGORIA M: *Análises multidisciplinares: relação saúde/VPT/denúncia*, que reúne evidências quanto aos *Processos e práticas de gestão/produção como geradores de VPT* (SUBCATEGORIA 1) e argumentos das *Perspectivas da Ciência como forma de denúncia da VPT* (SUBCATEGORIA 2).

Freitas, Heloani e Barreto (2009, *passim*), em coro com essas denúncias da área multidisciplinar, evidenciam que a violência é um processo objetivo que deixa marcas explícitas e que o assédio moral é uma das facetas da violência denunciada no mundo do trabalho. Violência esta que, como vimos, provoca sofrimento e impactos na vida pessoal, familiar, organizacional e social dos envolvidos, razão pela qual estudos e práticas que busquem minimizar ou eliminar a violência psicológica no trabalho na cultura organizacional devem ser forjados em perspectivas interdisciplinares e multidisciplinares.

Nesse sentido, encerramos nossas considerações da análise da área M em concordância com Turato, quando refere:

Qualquer que seja o pesquisador que aprofunde seus estudos e direcione sua práxis (ação) de modo interdisciplinar, estará contribuindo com esta relevante etapa histórica do desenvolvimento do conhecimento científico geral e de sua epistemologia, que consiste justamente em fazer a 'sua' disciplina se interpenetrar com tantas outras sempre num incessante processo, remando contra a fragmentação do saber (2010, p.86, *aspas do autor*).

4.3 Síntese compreensiva

Nesta seção de análise de resultados e discussão das representações acadêmicas das áreas de Psicologia (*corpus P*, com n=9 artigos), de Administração (*corpus A*, com n=2 artigos) e Multidisciplinar (*corpus M*, com n=7 artigos) foi possível verificar como a dinâmica

Cultura Organizacional-Violência Psicológica no Trabalho vem sendo abordada pela academia. Optamos por apresentar uma representação sintética e integral do estudo realizado, conforme demonstra o Quadro 5.

Quadro 5 – Síntese do trajeto realizado nesta pesquisa.

Problema da pesquisa		A Cultura Organizacional interfere na presença-ausência de Violência Psicológica no Trabalho. Como a dinâmica Cultura Organizacional-Violência Psicológica no trabalho vem sendo abordada pela academia?				
Hipótese subjacente		A hipótese subjacente à problematização é a de que, não obstante as inter-relações multicomplexas que se poderiam evidenciar, os conteúdos expressarão evidências de conexões pouco significativas entre Cultura Organizacional e Violência Psicológica no Trabalho, privilegiando abordagens monocategóricas.				
Objetivos		Referencial Teórico	Pontos de Investigação	Coleta de dados	Análise dos dados	Relato capítulo
Geral	Específicos					
Identificar características da cultura contemporânea, em especial da “Violência Psicológica” na Cultura Organizacional, enunciadas nos periódicos Científicos brasileiros de 2002 a 2012, referentes às áreas de Psicologia, Administração e Multidisciplinares	Identificar quais conceitos de CO e de VPT são enunciados nos periódicos científicos nacionais de 2002 a 2012	CO	Conceito Operativo	Revisão de literatura; busca de artigos nas bases de dados, definição do <i>corpus</i> investigativo e preparação dos <i>corpora</i>	Análise descritiva dos dados brutos e dos dados produzidos pelo <i>software</i> Alceste no processamento do <i>corpus</i> P, A e M; análise de conteúdo com prioridade atribuída a interpretação dos dados da Classificação Hierárquica Descendente-CHD de cada <i>corpus</i> e respectivas coocorrências	2 e 4
		VPT	Conceito Operativo			
	Identificar como a literatura sobre CO trata a questão dos conflitos a respeito das condições do trabalhador nos ambientes organizacionais	CO	Abordagens e características de CO			
	Identificar como a literatura científica sobre VPT lida com as questões da CO	CO	Achados dos artigos			
		VPT	Achados dos artigos			
	Analisar criticamente se e como a literatura científica sobre CO e a VPT questiona inter-relações entre os padrões de ambientes organizacionais competitivos da cultura contemporânea e a VPT	CO	Articulação dos Conceitos Operativos de cultura contemporânea, CO e VPT; Descrição e interpretação dos achados dos artigos			
		VPT				
	Cultura Contemporânea					

Fonte: Autora, a partir da Matriz de Mazzon citada por Freitag (2012).

Do total de 18 artigos da amostra, 84% das publicações concentram-se nos anos de 2008 a 2012. O fenômeno da Violência Psicológica no Trabalho é identificado, pela grande maioria dos artigos das áreas pesquisadas, como Assédio Moral de Trabalho. Quanto à cultura contemporânea, nota-se a presença de enunciados a respeito em 33% da amostra. No que se refere à conceituação e/ou caracterização de CO, verifica-se presença desse tipo de dado em

apenas 17% dos artigos, sendo que, no que tange à conceituação e/ou caracterização de VPT, essa proporção sobe para 67% de presença. Nesse sentido, a ausência de correlação entre dados a respeito de cultura contemporânea e de CO em associação ao fenômeno da VPT revela-se preocupante, haja vista que este último faz interface dinâmica e dialética com essas duas variáveis.

A pesquisa qualitativa comparece com 44% de presença, seguida de 39% de reflexões teóricas sobre a temática da VPT. Quanto à análise de conteúdo, favorecida por meio de processamento dos corpora P, A e M, com prioridade atribuída à interpretação compreensiva, foi possível evidenciar que os textos dos artigos da área de Psicologia comparecem com perspectivas teóricas sobre a relação sujeito-trabalho-productividade. A. Por sua vez, os textos dos artigos da área de Administração exploram o manejo da CO com vistas a empregar gestão prescritiva, regulatória e defensiva com relação ao fenômeno da VPT. Já os textos dos artigos da área de Multidisciplinar fazem frente a uma denúncia a respeito da relação do fenômeno da VPT e a saúde do trabalhador.

As proporções de ausência ou coexclusão evidenciadas, a respeito de tratativas com relação aos conceitos e/ou caracterizações sobre cultura contemporânea (67%) e CO (83%) indicam que pode haver tendência de tratar o fenômeno da VPT de modo monocategórico, desconsiderando a pluralidade de variáveis intervenientes ao fenômeno, o que poderia denotar caráter instrumental dos estudos. Essa dinâmica de presença-ausência de análise-síntese multifacetada é dialética e pode ser reveladora da força motriz da cultura contemporânea na área acadêmica, uma vez que a autonomia dos pesquisadores pode estar sendo influenciada pelas ambivalências instrumentalistas da ciência na contemporaneidade líquida, o que poderia, a longo prazo, comprometer a visão das múltiplas realidades, incorrendo em reificação¹⁷ do fazer da ciência.

É possível depreender que alguns pesquisadores – vozes por detrás das cortinas dos periódicos – articulam em seus artigos a presença de fenômeno de grande espectro espreitando – visível e invisivelmente – o microcosmo do trabalho (microcosmo entendido como o trabalhador). Esses trabalhadores lidam com pressões dos multifenômenos da modernidade líquida, no mundo das organizações (macrocosmo). Estas estão estruturadas de tal forma a instrumentalizar a CO para fins de fazer frente à competitividade do capitalismo hegemônico globalizado. Entretanto, essas articulações, quando comparecem, são, em grande maioria, superficiais e destituídas da criticidade própria da ciência.

¹⁷ Reificação, *grosso modo*, significa coisificação. Conceito largamente utilizado pelos estudiosos afiliados à Teoria Crítica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gramática da cultura contemporânea inclui fenômenos multifacetados, ao mesmo tempo raízes-produtos da complexidade da teia social globalizada neoliberalista, tecida num contexto temporal-paradigmático de transição – não obstante as controvérsias acadêmicas sobre esta transição – entre o pós-moderno e o emergente. Imperam, dentre outros aspectos: operacionalização incessante de uma cultura de urgências mediante o racionalismo instrumental capitalista, volatilidade, individualismo, fragmentação, competição exacerbada, consumismo desenfreado a esmo, violência social, violências psicológicas (visíveis e invisíveis) e culto à alta *performance*. Essa gama de características é analisada por diversos atores do mundo acadêmico, dentre eles Bauman, que denomina os tempos atuais de modernidade líquida: os tempos são líquidos, a vida é líquida. Ou seja, há uma metáfora que condiz com a situação, sobre uma avalanche de fenômenos do macrocosmo (cultura contemporânea ou modernidade líquida) que influem no microcosmo (organização e trabalhador). O panorama descrito pode exercer influências significativas na esfera das organizações, na Cultura Organizacional das instituições-espço de trabalho e na saúde psíquica do trabalhador.

O mercado globalizado gera mecanismos predatórios nas organizações, que manejam a CO no sentido de obter mais e melhor desempenho dos trabalhadores, em menor prazo, a fim de obter vantagem competitiva no oceano vermelho da globalização. Esse manejo produz violência psicológica no trabalho, fenômeno que vem sendo estudado no Brasil pelos acadêmicos das áreas de Psicologia, Administração e Multidisciplinar como Assédio Moral no Trabalho.

Neste estudo, a partir desse contexto, buscou-se contribuir com a literatura da Psicologia Social e do Trabalho, investigando como a dinâmica Cultura Organizacional-Violência Psicológica no trabalho vem sendo abordada pela academia, tendo como objetivo geral identificar características da cultura contemporânea, em especial da “Violência Psicológica” na Cultura Organizacional, enunciadas nos periódicos científicos brasileiros de 2002 a 2012, referentes às áreas de Administração, Psicologia e Multidisciplinares. Para fazer frente a essa proposta, enunciamos quatro objetivos específicos, para os quais percorremos caminhos metodológicos.

Para a consecução do primeiro objetivo – identificar quais conceitos de Cultura Organizacional e de Violência Psicológica no Trabalho são enunciados nos periódicos

científicos nacionais de 2002 a 2012 –, buscamos apreender os conceitos operativos de cultura contemporânea, CO e VPT na literatura de referência para cada qual. A coleta de artigos para este estudo foi realizada em quatro bases de dados: Web of Science, Index Psi, SciELO e Portal de Periódicos Capes, selecionando uma amostra de 18 artigos.

Tendo em vista os outros três objetivos – identificar como a literatura sobre cultura organizacional trata a questão dos conflitos a respeito das condições do trabalhador nos ambientes organizacionais; identificar como a literatura científica sobre violência psicológica no trabalho lida com as questões da cultura organizacional; e analisar criticamente se e como a literatura científica sobre a cultura organizacional e a violência psicológica no trabalho questiona inter-relações entre os padrões de ambientes organizacionais competitivos da cultura contemporânea e a violência psicológica no trabalho –, subdividimos os artigos e preparamos três *corpora* para análise descritiva e também para análise de conteúdo favorecida pelo processamento por meio do *software* Alceste de análises lexicais.

Os resultados foram analisados e discutidos no Capítulo 4 desta dissertação cuja síntese compreensiva aponta para a tendência de tratar o fenômeno da VPT de modo monocategórico, desconsiderando em certa medida os conceitos da cultura contemporânea e da CO, o que faz com que tenhamos a hipótese subjacente deste estudo relativamente confirmada.

Note-se, porém, que a amostragem desta pesquisa é reduzida, em comparação ao universo da produção acadêmica das áreas investigadas. A decisão da pesquisadora de realizar a busca nas bases de dados com os descritores “cultura organizacional”, “comportamento organizacional”, “violência psicológica e violência psicológica no trabalho” talvez tenha influenciado negativamente o tamanho da amostra. Em função disso, é possível hipotetizar que os dados, as análises e as interpretações serão diferentes em investigações com outros contornos teórico-metodológicos e com levantamentos de dados de maior vulto.

Logo, a ausência de articulações mais fortemente construídas entre conceitos operativos de cultura contemporânea, CO e VPT não pode ser considerada tão linear que permita pensar em generalizações, ficando este enunciado circunscrito aos resultados particulares deste estudo. Com base nisso, pode-se apontar para a necessidade de novas agendas investigativas que incluam, por exemplo, uma revisão sistemática com outros descritores, sendo que um deles deveria ser “assédio moral no trabalho”, já que este, conforme constatamos neste estudo, é o descritor mais largamente utilizado no Brasil quando se quer fazer referência à VPT.

Sugere-se busca com uma varredura maior de base de dados, incluindo triangulação com outras investigações qualitativas e/ou quantitativas (métodos mistos), multidisciplinares,

para melhor perquirir o fenômeno da VPT. Outros *softwares* de apoio à análise de conteúdo podem ser utilizados, podendo-se pensar em cruzar e analisar os resultados. Outras problematizações poderão ser associadas a objetivos que incluam demandas mais amplas, incluindo outros tipos de documentos no *corpus* investigativo para fins de análise. Poder-se-ia, por exemplo, pensar em trabalhar com outros aportes teóricos.

Outra agenda que gostaríamos de enunciar seria a elaboração de um tratado de análise de conteúdo assistida pelo *software* Alceste e mais outros SADQ (*softwares* de análise de dados quantitativos) que viessem a ser convenientes, tratado este alinhado com os propósitos da Psicologia Social, uma vez que a pesquisadora encontrou dificuldades em reunir referências neste sentido. Há diversos artigos científicos com análise de conteúdo favorecida por meio do Alceste, na área de enfermagem, educação, até mesmo nos artigos da amostra. No entanto, a dificuldade consiste em entender os conceitos estatísticos que são subjacentes ao *software* para poder interpretar os dados do extenso relatório que produz. Nesse sentido, esta sugestão de agenda específica se dá em função de que observamos que os artigos que estudamos, filiados às ciências humanas ou às ciências sociais, em certa medida, parecem afastar-se de evidências científicas empíricas, incorrendo em movimento de estudos apenas teóricos da questão.

A VPT parece ser um fenômeno ativo e operante na CO, causando transtornos de ordem individual, organizacional e social. Um fenômeno que pode “matar” inclusive a motivação para o trabalho cooperativo. Nesse sentido, pensamos que exige esforços de microinterpretação (voltados para o indivíduo-trabalhador) e de macrointerpretação (voltados seja para a organização e/ou para a sociedade) dos significados, em função da multidisciplinaridade de aporte de conhecimentos que se faz necessária para lidar com as causas, os efeitos e o manejo do fenômeno.

A Psicologia Social, em consecução a uma agenda definida, a partir das sugestões aqui referidas, poderá beneficiar e beneficiar-se de interlocuções interdisciplinares, na busca de elaborar uma teoria interpretativa da VPT que aborde uma *Verstehen* – ou descrição densa –, aqui lembrando e sugerindo o aporte de Clifford Geertz, citado por Bauman (2012).

Diante de tudo quanto apresentado, concluímos que ter investigado os entrelaçamentos entre os conceitos operativos de cultura contemporânea, cultura organizacional e violência psicológica no trabalho nos trouxe mais indagações do que antes tínhamos. Porém, a despeito das fraquezas já comentadas, chegamos ao termo de que este estudo contribui com a descrição de um método de pesquisa que buscou calçar-se em sistematização e realce de evidências científicas, desde o método de coleta de dados até a utilização de apoio da tecnologia para fins

de caracterização semiótica da análise de conteúdo. Nossos esforços quanto a essas escolhas metodológicas caminharam no sentido de não nos dissociarmos da pesquisa qualitativa e tampouco dos parâmetros investigativos da Psicologia Social.

Concluimos que os objetivos da pesquisa foram cumpridos. Nas relações que buscamos movimentar, desde o desenho da coleta de dados até a interpretação compreensiva, visávamos contribuir, ainda que a conta-gotas, para o fortalecimento de uma perspectiva epistemológica da Psicologia Social baseada em evidências.

REFERÊNCIAS¹⁸

ALCADIPANI, Rafael; CRUBELLATE, João Marcelo. Cultura organizacional: generalizações improváveis e conceituações imprecisas. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 43, n. 2, June 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902003000200005&lng=en&nrm=iso>. access on 27 June 2011. doi: 10.1590/S0034-75902003000200005.

ALVES, G. **Trabalho e Mundialização do Capital: A Nova Degradação do Trabalho na Era da Globalização**, 2. ed. Práxis, Londrina, 1999. Arquivo *free edition* em PDF disponível em: <<http://editorapraxis.cjb.net>>. Acesso em: em 17 nov. 2012.

ANTUNES, Ricardo. O toyotismo e as novas formas de acumulação de capital. In: ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. O sistema de metabolismo social do capital e seu corolário. In: JIN-KINGS, Ivana; NOBILE, Rodrigo. (orgs.). **István Mészáros e os desafios do tempo histórico**. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. A corrosão do trabalho e a precarização estrutural. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia. (orgs.). **O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas**. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2013.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 6. ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia. (orgs.). **O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas**. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2013.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George; ALLUM, Nicholas C. Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento – evitando confusões. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. (orgs.); tradução de Pedrinho A. Guareschi. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som – um manual prático**. 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

¹⁸ De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas NBR 6023.

BAUMAN, Zygmunt. Introdução: o mal-estar – moderno e pós-moderno. In: BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

_____. Introdução: a busca da ordem. In: BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade e ambivalência**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

_____. A segunda reforma e o surgimento do homem modulado. In: BAUMAN, Zygmunt. **Em busca da política**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

_____. **Modernidade líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

_____. Uma introdução ou bem-vindos à esquiva comunidade. In: BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade: a busca por segurança no mundo atual**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

_____. Estado, democracia e administração dos medos. In: BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007a.

_____. O homem que inspirou Matrix: depoimento. [11 de março, 2007b]. São Paulo: *Mais! FOLHA*, Entrevista concedida à Marcos Flamínio Peres Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs1103200706.htm>>. Acesso em: 30 Jan. 2014.

_____. O horror do inadministrável. In: BAUMAN, Zygmunt. **Medo líquido**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008a.

_____. Violência – antiga e nova. In: BAUMAN, Zygmunt. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008b.

_____. **Ensaio sobre o conceito de cultura**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2012.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 14, n. 1, jun. 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172011000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 nov. 2012.

BERENCHTEIN NETTO, Nilson. A morte proibida do trabalhador – análise histórico-social das relações entre suicídio e trabalho. In: BARRETO, Margarida; BERENCHTEIN NETTO, Nilson; PEREIRA, Lourival Batista. (orgs.). **Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho**. 1. ed. São Paulo: Matsunaga, 2011.

BOTELHO, Louise Lira Roedel; DE ALMEIDA CUNHA, Cristiano Castro; MACEDO, Marcelo. O MÉTODO DA REVISÃO INTEGRATIVA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS. **Gestão e Sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/10515/o-metodo-da-revisao-integrativa-nos-estudos-organizacionais/i/pt-br>>. Acesso em: 21 set. 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. In: BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, p.161-194, 2001. Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/editora/produtos/livros/pdf/02_0388_M1.pdf> Acesso em: 25 out. 2012.

CAMPOS, G.H.B. de; ROQUE, G.O. Atribuição de significado a partir da análise qualitativa de respostas dos alunos, através da criação de classes para estudo. V.11. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**. São Paulo, ABED, 2012. Disponível em: <http://www.abed.org.br/revistacientifica/Revista_PDF_Doc/2012/artigo_01_v112012.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2014.

CAMPOS, G.H.B de; ZIVIANI, C.; SILVA, E. de C.; ROQUE, G.O. Diáde mediador-aluno: Relações de cooperação. **Tecnologias, sociedade e conhecimento**. Vol. 1, n.1, nov/2013. Nied-UNICAMP. Disponível em <http://www.nied.unicamp.br/ojs/index.php/tsc/article/view/110/98>. Acesso em: 27 fev. 2014.

CARRIERI, A. de Pádua. A opção teórico-metodológica para pesquisas sobre culturas nas organizações. In: CARRIERI, A. de P.; CAVEDON, N.R.; SILVA, A.R.L. da. **Cultura nas organizações: uma abordagem contemporânea**. Curitiba: Juruá, 2008.

CASTELLS, Manuel. **O Poder da Identidade – a era da informação: economia, sociedade e cultura**; v.2. Tradução de Klauss Brandini Gerhardt. São Paulo: Paz e Terra, 1999, 7ª reimpressão.

CASTORIADIS, Cornelius. **Feito e a ser feito: as encruzilhadas do labirinto V**. Tradução Lilian do Valle. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia. Introdução: Organização e estudos organizacionais. In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (organizadores da edição original). CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia (organizadores da edição

brasileira). **Handbook de estudos organizacionais**. V.1. Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. – 1. ed. – 6. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2012.

CROCHÍK, José Leon. Tecnologia e individualismo: um estudo de uma das relações contemporâneas entre ideologia e personalidade. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 18, n. 4, nov. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312000000400008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 27 out. 2012.

DAVIS, Melinda. **A nova cultura do desejo**. Rio de Janeiro: Record, 2003.

ENRIQUEZ, Eugène. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: Motta, F.C.P.; FREITAS, M.E. de. (orgs.). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

FARIA, José Henrique de. Dissimulações Discursivas, Violência no Trabalho e Resistência Coletiva. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia; MORAES, Rosângela Dutra de. (orgs.). **O Sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia**. Curitiba: Juruá, 2013.

FERREIRA, João Batista. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho**. Rio de Janeiro: 7Letras, 2009.

FRANCO, Maria Laura P.B. **Análise de Conteúdo**. 4. ed. Brasília: Liber Livro, 2012.

FREITAG, B. F. **Talentos em Gestão e gestão de talentos: análise da literatura acadêmica e de práticas corporativas**. 2012. 177 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma?** 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

_____. **Cultura Organizacional: evolução e crítica**. São Paulo: Thomson Learning. (Coleção debates em administração), 2007a.

_____. A metáfora da guerra e a violência no mundo do trabalho. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; SARAIVA, Luiz Alex Silva. (orgs.). **Simbolismo organizacional no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2007b.

_____; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning (Coleção debates em administração), 2009.

GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos**. Tradução Roberto Cataldo Costa, consultoria supervisão e revisão técnica Lorí Viali. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GÓMEZ, Carlos Minayo. Violência no Trabalho. In: Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Impacto da violência na saúde dos brasileiros** / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde. – Brasília : Ministério da Saúde, 2005. 340 p. – (Série B. Textos Básicos de Saúde). Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/impacto_violencia.pdf>. Acesso em: 13 set. 2012.

GUERRA, Isabel Carvalho. **Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo – sentidos e formas de uso**. 1. ed. 2006. 3.reimp 2012. Cascais, Portugal: Princípia Editora, 2006.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Tradução Adail Ubirajara e Maria Stela Gonçalves. 23. ed. São Paulo: Loyola, 2012.

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

_____. Violência invisível. Seção: Fator Humano. **RAE** Publicações. GV-executivo. São Paulo, vol. 2, n. 3, ago-out 2003, Disponível em: <<http://rae.fgv.br/gv-executivo/vol2-num3-2003/violencia-invisivel>>. Acesso em: 20 nov. 2012.

_____. Assédio Moral - um Ensaio Sobre a Expropriação da Dignidade no Trabalho. **RAE** - eletrônica, São Paulo, vol. 3, n. 1, janeiro-junho 2004, Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol3-num1-2004/assedio-moral-ensaio-sobre-expropriacao-dignidade-no-trabalho>>. Acesso em: 20 nov. 2012.

_____. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução Maria Helena Kühner. 14 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

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

HOFSTEDE, Geert. Introdução – Os níveis de cultura. In: HOFSTEDE, G. **Culturas e Organizações** – Compreender a nossa programação mental. Traduzido a partir da 1ª edição inglesa, 1991. Tradução: António Fidalgo. Lisboa: Edições Sílabo, 2003.

HOUAISS, A. **Houaiss eletrônico** – versão monousuário 2009.3. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

KELLE, Udo. Análise com auxílio do computador: codificação e indexação. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. (orgs.); tradução de Pedrinho A. Guareschi. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som – um manual prático**. 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

KRONBERGER, Nicole; WAGNER, Wolfgang. Palavras-chave em contexto: análise estatística de textos. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. (orgs.); tradução de Pedrinho A. Guareschi. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som – um manual prático**. 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

LA BOÉTIE, Étienne de. **Discurso da Servidão Voluntária**. Tradução de L. G. dos Santos. São Paulo: Brasiliense, 1982.

LANE, Silvia T. Maurer; SAWAIA, Bader Burihan. (orgs.) **Novas veredas da Psicologia Social**. São Paulo: Brasiliense, 2006.

LAPLANCHE, Jean; PONTALIS, J.B. **Vocabulário da Psicanálise**. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

LARA JUNIOR, Nadir. Quanto custa o (não) saber sobre as tramas ideológicas do capitalismo? In: LIMA, Aluísio Ferreira de (org.). **Psicologia Social Crítica: paralaxes do contemporâneo**. Porto Alegre: Sulina, 2012.

LEITÃO, Carla Faria; NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. A Psicologia no novo contexto mundial. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 8, n. 3, Dec. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2003000300009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 fev. 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2003000300009>.

LÉVI-STRAUSS, Claude. “Nossas sociedades são feitas para mudar.” In: LÉVI-STRAUSS, Claude. **A Antropologia diante do mundo moderno**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**. Springer Publishing Company. v. 5, n. 2, pp. 119-126, 1990. Disponível em: <
<http://www.ingentaconnect.com/content/springer/vav/1990/00000005/00000002/art00005>>
 Acesso em: 29 jan. 2014.

LIMA, Silvana Mendes. Produção de conhecimento sobre a tríade saúde, trabalho e subjetividade. In: MINAYO GOMEZ, Carlos; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes. (orgs.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

LIPOVETSKY, G. Violências selvagens, violências modernas. In: LIPOVETSKY, G. **A era do vazio: ensaios sobre o individualismo contemporâneo**. Barueri, SP: Manole, 2005.

MARCUSE, Herbert. Sobre o Caráter Afirmativo da Cultura. In: MARCUSE, Herbert. **Cultura e Sociedade**. Vol. I. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

_____. Industrialização e capitalismo na obra de Max Weber. In: MARCUSE, Herbert. **Cultura e Sociedade**. Vol. II. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

MATTOS, Olgária. O mal-estar na contemporaneidade: performance e tempo. In: MATTOS, Olgária. **Contemporaneidades**. São Paulo: Lazuli Editora; Companhia Editora Nacional, 2009.

MÉSZÁROS, István. A reconstrução necessária da dialética histórica. In: JINKINGS, Ivana; NOBILE, Rodrigo. (orgs.). **István Mészáros e os desafios do tempo histórico**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MINAYO, M.C.S. Hermenêutica-dialética como caminho do pensamento social. In: MINAYO, M.C.S DESLANDES, S.F. (orgs). Caminhos do pensamento: epistemologia e método. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2002.

MINAYO, M.C.S; SOUZA, E.R. [orgs.]. Apresentação. In: MINAYO, M.C.S; SOUZA, E.R. [orgs. et al]. **Violência sob o olhar da saúde: infrapolítica da contemporaneidade brasileira**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.

MINAYO, M. C. S. **Violência e saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2006.

MINAYO, M. C. S., DESLANDES, S. F. & GOMES, R.. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade** (26. ed.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

MIRANDA, Onofre Rodrigues de; HEDLER, Helga Cristina. Cultura, valores humanos e comunicação nas relações intergrupais. In: TORRES, Cláudio Vaz; NEIVA, Elaine Rabelo [organizadores]. **Psicologia Social: principais temas e vertentes**. Porto Alegre: Artmed, 2011.

MOTTA, F. C. P. Cultura Nacional e cultura organizacional. **Revista da ESPM**. São Paulo, v. 2, n. 2, 1995. Disponível em: <<http://sumario-periodicos.espm.br/index.php/espm/search/titles?searchPage=18>> Acesso em: 18 dez. 2012.

MOTTA, F. C. P. Os pressupostos básicos de Schein e a fronteira entre a Psicanálise e a Cultura Organizacional. **RELATÓRIO DE PESQUISA Nº 6**, EAESP/FGV/NPP – NÚCLEO DE PESQUISAS E PUBLICAÇÕES. 1999. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10438/303>>. Acesso em: 18 dez. 2012.

MOTTA, F. C. P.; CALDAS, M. P. (orgs.). **Cultura Organizacional e cultura brasileira**. 1. ed. – 9ª Reimp. São Paulo: Atlas, 2010.

MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. O periódico científico. In: CAMPELLO, Bernadete Santos; CENDÓN, Beatriz Valadares; KREMER, Jeannete Marguerite. (orgs.). **Fontes de informação para pesquisadores profissionais**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2000.

MUZZIO, Henrique, & COSTA, Francisco José da. Para além da homogeneidade cultural: a cultura organizacional na perspectiva subnacional. **Cadernos EBAPE.BR**, 10(1), 146-161. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167939512012000100010&lng=pt&tlng=pt. 10.1590/S1679-39512012000100010. Acesso em: 25 nov. 2013.

NUNES, João Arriscado. Teoria crítica, cultura e ciência: O(s) espaço(s) e o(s) conhecimento(s) da globalização. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). **A Globalização e as ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

RANIERI, Jesus. **Trabalho e dialética: Hegel, Marx e a teoria social do devir**. São Paulo: Boitempo, 2011.

RICHARDSON, Roberto Jarry. (et al) **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. 14. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

ROCHA, João Cezar de Castro. **Exercícios críticos: leituras do contemporâneo**. Chapecó: Argos, 2008.

ROSÁRIO, Ângela Buciano do, NETO, Fuad Kyrillos, MOREIRA, Jacqueline de Oliveira [orgs.]. **Faces da violência na contemporaneidade**: sociedade e clínica. Barbacena, MG: EDUEMG, 2011.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura Organizacional e liderança**; tradução Ailton Bomfim Brandão. São Paulo: Atlas, 2009.

SELIGMANN-SILVA, Edith et al . O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, Dec. 2010 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 out. 2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200002>.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 3. ed. Trad. De M. Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, Jackson Ronie Sá da. **“Homossexuais são...”: revisitando livros de medicina, psicologia e educação a partir da perspectiva queer**. 2012. 400 f.il. Tese (Doutorado) – Universidade do Vale Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Educação, 2012.

SILVA, Luciane Lemos da; COELHO, Elza Berger Salema; CAPONI, Sandra Noemi Cucurullo de. Violência silenciosa: violência psicológica como condição da violência física doméstica. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v. 11, n. 21, Apr. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832007000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 nov. 2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-32832007000100009>.

SILVA, N.; ZANELLI, J.C. Cultura Organizacional. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (orgs.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SOARES, Hugo Leonardo Rodrigues; CUNHA, Carlos Eduardo Camargo. A síndrome do "burn-out": sofrimento psíquico nos profissionais de saúde. **Rev. Dep. Psicol.,UFF**, Niterói , v. 19, n. 2, Dec. 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-80232007000200021&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 fev. 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-80232007000200021>.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HELOANI, Roberto. A origem das discussões sobre assédio moral no Brasil e os limites conceituais. In: **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUSA, E.S.; RODRIGUES, M.A. dos S.; ROCHA, F.E. de C.; MARTINS, C.R. **Guia de utilização do software Alceste: uma ferramenta de análise lexical aplicada à interpretação de discursos de atores na agricultura**. Planaltina, DF : Embrapa Cerrados, 2009. Disponível em <http://www.cpac.embrapa.br/publicacoes/search_pbl/1?q=Software>. Acesso em 20 fev. 2014.

SPURK, J. A noção de trabalho em Karl Marx. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (orgs.) **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

SROUR, Robert Henry. O lugar da organização. In: SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. **Características do assédio moral**. 1. ed. (ano 2010), 1ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2011.

TURATO, Egberto Ribeiro. **Tratado de Metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas**. 4. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

ZABALA, Iñaki Piñuel y. **Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Loyola, 2003.

APÊNDICES

APÊNDICE A

PROTOCOLO DE REGISTRO DE COLETA – FILTRO 1 Protocolo de registro de coleta de dados nas bases de dados Filtro 1: verificação do ano de publicação + língua portuguesa + leitura de títulos, resumos e palavras-chave dos artigos científicos					
Descritores	Resultado bruto de buscas nas bases de dados				
Step	Web of Science ¹⁹		Index Psi periódicos técnicos- científicos	SciELO	Portal Periódicos CAPES
	Português	Inglês			
#1 (“cultura organizacional” OR “comportamento organizacional”) AND “violência psicológica no trabalho” (“organizational culture” OR “organizational behavior”) AND “ <i>psychological violence in the workplace</i> ”	0	0	0	0	19 (2)
#2 (“cultura organizacional” OR “comportamento organizacional”) AND “violência psicológica” (“organizational culture” OR “organizational behavior”) AND “ <i>psychological violence</i> ”	0	0	0	0	0
#3 (“cultura organizacional” OR “violência psicológica no trabalho”) (“organizational culture” OR “ <i>psychological violence in the workplace</i> ”)	0	13 ²⁰ (0)	91 (7)	231 (9) (10-01rep)	122 (0)
#4 “comportamento organizacional” OR “violência psicológica no trabalho” (“organizational behavior” OR “ <i>psychological violence in the workplace</i> ”)	0	0	155 (14) (20-6rep)	137 (0-8rep)	0
#5 “violência psicológica no trabalho” “ <i>psychological violence in the workplace</i> ”	0	0	27 (0-4rep)	23 (0-6rep)	1 (0-1r)
#6 “violência psicológica” “ <i>psychological violence</i> ”	0	11 (0)	81 (0-4rep)	110 (0-6rep)	10 (0)
#7 cultura organizacional OR violência psicológica no trabalho organizational culture OR <i>psychological violence in the workplace</i>	0	27 (0-2r)	91 (0-14rep)	idem #3	0
#8 violência psicológica no trabalho <i>psychological violence in the workplace</i>	0	3 ²¹ (2-1r)	27 (0-4rep)	idem #5	1 (0-1r)
#9 cultura organizacional organizational culture	0	24 (0)	64 (0-6r)	208 (1) (3-2rep)	96 (0)
#10 violência psicológica <i>psychological violence</i>	0	57 (0-2r)	81 (0-4rep)	Idem #6	10 (0)
TOTAL	0	135	617	709	259

Legenda dos caracteres:

- 1) Descritores entre aspas (exemplo: “cultura organizacional”): busca por expressão (ou frase exata) que compõe o descritor e não das palavras isoladamente;
- 2) Descritores entre aspas e entre parênteses com operador booleano OR [exemplo: (“cultura organizacional” OR “comportamento organizacional”)]; busca por meio de um ou outro descritor e não das palavras isoladamente.

Legenda dos operadores booleanos:

- 1) OR: busca para um ou outro descritor;
- 2) AND: busca para um descritor + outro descritor.

¹⁹ Única base de dados na qual houve coleta com os descritores em inglês.

²⁰ Significa, como exemplo para todos demais casos anotados: 13 artigos retornados na busca com os descritores da linha correspondente, porém zero proveito.

²¹ Significa, como exemplo para todos demais casos anotados: 3 artigos retornados na busca com os descritores da linha correspondente, com 2 artigos aproveitados, sendo 1 repetido.

APÊNDICE B

Protocolo Filtro 2 – Operacionalização dos critérios de inclusão
e Quadro-síntese – artigos coletados no filtro 1

Nº	Coleta nº	Base de dados	Electronic Document Format (APA)	ano	Nome do periódico	QUALIS-CAP	Critérios de inclusão no estudo		
							C1	C2	C3
A1	1	Web of Science	Lancman, Selma, Ghirardi, Maria Isabel Garcez, Castro, Eliane Dias de, & Tuacek, Tatiana Amodeo. (2009). Repercussions of violence on the mental health of workers of the Family Health Program. <i>Revista de Saúde Pública</i> , 43(4), 682-688. Epub June 05, 2009. Retrieved November 13, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102009000400015&lng=en&tlng=en . 10.1590/S0034-891020090005000036.	2009	<i>Revista de Saúde Pública</i>	B3 administração	OK	OK	OK
A2	1	Web of Science	Garbin, Andréia De Conto, & Fischer, Frida Marina. (2012). Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística. <i>Revista de Saúde Pública</i> , 46(3), 417-424. Epub 24 de abril de 2012. Recuperado em 15 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000300003&lng=pt&tlng=pt . 10.1590/S0034-891020120005000035.	2012	<i>Revista de Saúde Pública</i>	B3 administração	OK	OK	OK
A3	2	Index Psi	Battistelli, Bruna Moraes, Amazarray, Mayte Raya, & Koller, Silvia Helena. (2011). O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. <i>Psicologia & Sociedade</i> , 23(1), 35-45. Retrieved November 15, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100005&lng=en&tlng=pt . 10.1590/S0102-71822011000100005.	2011	<i>Psicologia & Sociedade</i>	A2 psicologia	OK	OK	OK
A4	2	Index Psi	Oliveira, Sidney Nilton de. (2011). Liderança e produção de subjetividade na era da performance. <i>Rev. psicol</i> ;2(2):120-126, jul.-dez.2011. Retrieved November 15, 2013, from http://www.revistapsicologia.ufc.br/images/pdf/ano2_edicao2/ano2edicao2008	2011	<i>Revista Psicologia</i>	B3 psicologia	OK	OK	OK
A5	2	Index Psi	Silva, Regina Coeli Araujo da, & Francisco, Ana Lúcia. (2010). Cultura, subjetividade e as organizações na contemporaneidade. <i>Revista Mal Estar e Subjetividade</i> , 10(3), 735-756. Recuperado em 15 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482010000300003&lng=pt&tlng=pt .	2010	<i>Revista Mal Estar e Subjetividade</i>	B1 psicologia e administração	OK	OK	OK
A6	2	Index Psi	Peçanha, Dóris Lieth Nunes. (2009). Cultura organizacional e saúde: contribuições da psicodinâmica do trabalho. <i>Boletim - Academia Paulista de Psicologia</i> , 29(2), 329-344. Recuperado em 15 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2009000200010&lng=pt&tlng=pt .	2009	<i>Boletim - Academia Paulista de Psicologia</i>	B2 psicologia	OK	OK	OK
A7	2	Index Psi	Ferreira, Mário César, & Seidl, Juliana. (2009). Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. <i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> , 25(2), 245-254. Retrieved November 15, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000200013&lng=en&tlng=pt . 10.1590/S0102-37722009000200013.	2009	<i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i>	B2 psicologia	OK	OK	OK

Nº	Coleta nº	Base de dados	Electronic Document Format (APA)	ano	Nome do periódico	QUALIS-CAP	Critérios de inclusão no estudo		
							C1	C2	C3
A8	2	Index Psi	Guimarães, Liliã Andolpo Magalhães, & Rimoli, Adriana Odalia. (2006). "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. <i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> , 22(2), 183-191. Retrieved November 15, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&tlng=pt . 10.1590/S0102-37722006000200008.	2006	<i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i>	B2 psicologia	OK	OK	OK
A9	2	Index Psi	Alvim, Mônica Botelho. (2006). A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na gestalt-terapia. <i>Estudos e Pesquisas em Psicologia</i> , 6(2), 122-130. Recuperado em 15 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000200010&lng=pt&tlng=pt .	2006	<i>Estudos e Pesquisas em Psicologia</i>	B3 psicologia	OK	OK	OK
A10	2	Index Psi	Andrade, Alexsandro Luiz de, & Frossard, Vívian Louzada. (2013). Produção científica sobre fatores humanos no trabalho: análise a partir de periódicos brasileiros. <i>Revista Psicologia</i> , 13(1), 89-98. Recuperado em 17 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000100008&lng=pt&tlng=pt .	2013	<i>Revista Psicologia</i>		ano de publicação fora do escopo da pesquisa		
A11	2	Index Psi	Caetano, Antônio. (2012). Psicologia organizacional e do trabalho na era da aceleração: macro e nano desafios atuais na pesquisa e na prática profissional. <i>Revista Psicologia</i> , 12(1), 85-96. Recuperado em 17 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100008&lng=pt&tlng=pt .	2012	<i>Revista Psicologia</i>	B3 psicologia	OK	OK	NÃO OK
A12	2	Index Psi	Franceschini, Ana. (2009). Psicologia organizacional e a análise do comportamento. <i>TransForm. Psicol. (Online)</i> ; 2(2):114-125. Recuperado em 17 de novembro de 2013, de http://www.ip.usp.br/porta/images/stories/Revista_Transformacoes/Vol2_n1_rev_transformacoes.pdf	2009	<i>TransFormações em Psicologia (Online)</i>	B5 psicologia	OK	NÃO OK	NÃO OK
A13	2	Index Psi	López, Aristeo Santos. (2012). Violencia en el trabajo: perspectivas y desafíos actuales. <i>Revista Psicologia</i> , 12(1), 61-72. Recuperado em 17 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100006&lng=pt&tlng=es .	2012	<i>Revista Psicologia</i>	B3 psicologia	OK	NÃO OK	OK
A14	2	Index Psi	Borges-Andrade, Jairo Eduardo, & Pagotto, Cecília do Prado. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. <i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> , 26(spe), 37-50. Retrieved November 17, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722010000500004&lng=en&tlng=pt . 10.1590/S0102-37722010000500004.	2010	<i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> ,	B2 psicologia	OK	NÃO OK	NÃO OK
A15	2	Index Psi	Santos, Joana Vieira dos; Gonçalves, Gabriela. (2010). A cultura organizacional: o impacto visível de uma dimensão invisível. <i>Psico (Porto Alegre)</i> ;41(3):393-398, jul.-set. ilus. Recuperado em 17 de novembro de 2013, de http://revistasletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/viewFile/8167/5861	2010	<i>Psico (Porto Alegre)</i>	B1 psicologia	OK	NÃO OK	NÃO OK

Nº	Coleta nº	Base de dados	Electronic Document Format (APA)	ano	Nome do periódico	QUALIS-CAP	Critérios de inclusão no estudo		
							C1	C2	C3
A16	2	Index Psi	Martins, Maria do Carmo Fernandes, & Ferraz, Ana Maria Souto. (2011). Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. <i>Psico-USF</i> , 16(2), 163-173. Retrieved November 17, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712011000200005&lng=en&tlng=pt . 10.1590/S1413-82712011000200005.	2011	<i>Psico-USF</i>	B1 psicologia	OK	OK	OK
A17	2	Index Psi	Tolfo, Suzana da Rosa; Silva, Narbal; Luna, Lúri Novaes. (2009). Cultura organizacional, identidade e qualidade de vida no trabalho: articulações e sugestões de pesquisas em organizações. <i>Pesqui. prat. psicossociais</i> ;4(1):6-16, dez. 2009. Retrieved November 17, 2013, from http://www.ufsj.edu.br/portal2repositorio/File/revistalapip/volume4_n1/tolfo_e_outros.pdf .	2009	<i>Pesquisas e práticas. psicossociais</i>	B3 psicologia	OK	OK	NÃO OK
A18	2	Index Psi	Martins, Francisco Catunda, & Carneiro, Henrique Figueiredo. (2009). Sobre leis, Narciso e seus clamores. <i>Revista Mal Estar e Subjetividade</i> , 9(2), 603-617. Recuperado em 17 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482009000200010&lng=pt&tlng=pt .	2009	<i>Revista Mal Estar e Subjetividade</i>	B1 psicologia e administração	OK	OK	NÃO OK
A19	2	Index Psi	Martins, José Clerton de Oliveira, & Pinheiro, Adriana de Alencar Gomes. (2006). Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. <i>Psic: revista da Vetor Editora</i> , 7(1), 79-85. Recuperado em 17 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142006000100010&lng=pt&tlng=pt .	2006	<i>Psic: revista de Psicologia da Vetor Editora</i>	B2 psicologia	OK	OK	OK
A20	2	Index Psi	Scopinho, Rosemeire Aparecida. (2005). Entre o medo de trabalho e o medo de não trabalhar: eletricitários e privatização. <i>Rev. psicol</i> ;23(1):30-40, jan.-jun.	2005	<i>Rev. psicol</i>		Arquivo eletrônico indisponível na base de dados, bem como na página da revista.		
A21	2	Index Psi	Tamayo, Mauricio Robayo, & Tróccoli, Bartholomeu Tórres. (2002). Emotional exhaustion: relationships with the perceived organizational support and coping strategies in the work place. <i>Estudos de Psicologia (Natal)</i> , 7(1), 37-46. Retrieved November 17, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000100005&lng=en&tlng=en . 10.1590/S1413-294X2002000100005.	2002	<i>Estudos de Psicologia (Natal)</i>	B2 psicologia	OK	OK	NÃO OK
A22	2	Index Psi	Almeida, Nemésio Dario Vieira de. (2002). Contemporaneidade X trânsito reflexão psicossocial do trabalho dos motoristas de coletivo urbano. <i>Psicologia: Ciência e Profissão</i> , 22(3), 62-69. Retrieved December 01, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000300010&lng=en&tlng=pt . 10.1590/S1414-98932002000300010. Almeida, Nemésio Dario Vieira de. (2002). Contemporaneidade x trânsito reflexão psicossocial do trabalho dos motoristas de coletivo urbano. <i>Psicol. ciênc. prof</i> ;22(3):62-69, illus.	2002	<i>Psicologia: Ciência e Profissão</i>	B2 psicologia	OK	NÃO OK	NÃO OK

Nº	Coleta nº	Base de dados	Electronic Document Format (APA)	ano	Nome do periódico	QUALIS-CAP	Critérios de inclusão no estudo		
							C1	C2	C3
A23	2	Index Psi	Borges, Livia Oliveira, Argolo, João Carlos Tenório, Pereira, Ana Lúcia de Souza, Machado, Emília Alice Pereira, & Silva, Waldylécio Souza da. (2002). A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. <i>Psicologia: Reflexão e Crítica</i> , 15(1), 189-200. Retrieved November 17, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722002000100020&lng=en&tling=pt.10.1590/S0102-79722002000100020 .	2002	<i>Psicologia: Reflexão e Crítica</i>	B2 psicologia	OK	NÃO OK	NÃO OK
A24	3	SciELO	Freire, Paula Ariane. (2008). Assédio moral e saúde mental do trabalhador. <i>Trabalho, Educação e Saúde</i> , 6(2), 367-380. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=pt&tling=pt.10.1590/S1981-77462008000200009 .	2008	<i>Trabalho, Educação e Saúde</i>	B2 multidisciplinar	OK	OK	OK
A25	3	SciELO	Garbin Andréia De Conto, Fischer Frida Marina. (2012). Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística. <i>Rev. Saúde Pública</i> [periódico na Internet]. 2012 Jun [citado 2013 Nov 25] ; 46(3): 417-424. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000300003&lng=pt. Epub 24-Abr-2012. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102012005000035 .	2012	<i>Revista de Saúde Pública</i>	B3 administração	Repetido = IDEM A2		
A26	3	SciELO	Barbosa, Rute, Labronici, Liliana Maria, Sarquis, Leila Maria Mansano, & Mantovani, Maria de Fátima. (2011). Violência psicológica na prática profissional da enfermeira. <i>Revista da Escola de Enfermagem da USP</i> , 45(1), 26-32. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000100004&lng=pt&tling=pt.10.1590/S0080-62342011000100004 .	2011	<i>Revista da Escola de Enfermagem da USP</i>	B4	OK	OK	OK
A27	3	SciELO	Fontes, Kátia Biagio, Pelloso, Sandra Marisa, & Carvalho, Maria Dalva de Barros. (2011). Tendência dos estudos sobre assédio moral e trabalhadores de enfermagem. <i>Revista Gaúcha de Enfermagem</i> , 32(4), 815-822. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472011000400024&lng=pt&tling=pt.10.1590/S1983-14472011000400024 .	2011	<i>Revista Gaúcha de Enfermagem</i>	B4	OK	NÃO OK	NÃO OK
A28	3	SciELO	Xavier, Ana Carolina Hungria, Barcelos, Carla Regina Veiga, Lopes, Jacqueline Peixoto, Chamarelli, Priscila Gandarela, Ribeiro, Sarah de Souza, Lacerda, Luciene da Silva, & Palacios, Marisa. (2008). Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. <i>Revista Brasileira de Saúde Ocupacional</i> , 33(117), 15-22. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572008000100003&lng=pt&tling=pt.10.1590/S0303-76572008000100003 .	2008	<i>Revista Brasileira de Saúde Ocupacional</i>	B5 multidisciplinar	OK	OK	OK
A29	3	SciELO	Guimarães, Magali Costa. (2009). Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. <i>Revista Brasileira de Saúde Ocupacional</i> , 34(120), 163-171. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572009000200007&lng=pt&tling=pt.10.1590/S0303-76572009000200007 .	2009	<i>Revista Brasileira de Saúde Ocupacional</i>	B5 multidisciplinar	OK	OK	OK

Nº	Coleta nº	Base de dados	Electronic Document Format (APA)	ano	Nome do periódico	QUALIS-CAP	Critérios de inclusão no estudo		
							C1	C2	C3
A30	3	SciELO	Rigotto Raquel Maria, Maciel Regina Heloisa, Borsoi Izabel Cristina Ferreira. (2010). Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. Rev. bras. saúde ocup. [periódico na Internet]. 2010 Dez [citado 2013 Nov 25] ; 35(122): 217-228. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200005&lng=pt . http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200005 .	2010	Revista Brasileira Saúde Ocupacional	B5 multidisciplinar	OK	OK	OK
A31	3	SciELO	Schlindwein, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. (2013). Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. <i>Psicologia & Sociedade</i> , 25(2), 430-439. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000200020&lng=pt&tlng=pt .	2013	<i>Psicologia & Sociedade</i>		ano de publicação fora do escopo da pesquisa		
A32	3	SciELO	Cahú, Graziela Ribeiro Pontes, Leite, Alice Iana Tavares, Nóbrega, Maria Miriam Lima da, Fernandes, Maria das Graças Melo, Costa, Kátia Nêyla de Freitas Macedo, & Costa, Solange Fátima Geraldo da. (2012). Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers. <i>Acta Paulista de Enfermagem</i> , 25(4), 555-559. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002012000400012&lng=pt&tlng=pt . 10.1590/S0103-21002012000400012.	2012	<i>Acta Paulista de Enfermagem</i>	C multidisciplinar	NÃO OK		
A33	3	SciELO	Ferreira, Mário César, & Seidl, Juliana. (2009). Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. <i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> , 25(2), 245-254. Recuperado em 26 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000200013&lng=pt&tlng=pt . 10.1590/S0102-37722009000200013.	2009	<i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i>		Repetido = IDEM A7		
A34	4	Portal Periódicos CAPES	Filho, Antonio Martiningo, & Soares Siqueira, Marcus Vinicius. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. <i>Revista de Administração Mackenzie</i> , Sept-Oct, Vol.9(5), p.11(24)[Periódico revisado por pares] Recuperado em 30 de novembro de 2013, de http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CA197802963&v=2.1&u=capes58&it=r&p=AONE&sw=w&asid=c84e3391d0e21dc6ca45fa4283d03566	2008	<i>Revista de Administração Mackenzie</i>	B1 Administração/ Multidisciplinar	OK	OK	OK
A35	4	Portal Periódicos CAPES	Olivier, Marilene, & Behr, Simone da Costa Fernandes, & Freire, Patricia Izabel Rodrigues Costa da Silva. (2011). Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. <i>Revista de Gestão USP</i> , Jan-March, Vol.18(1), p.75(18) [Periódico revisado por pares]. Recuperado em 30 de novembro de 2013, de www.revistas.usp.br/rege/article/view/36726/39447	2011	<i>Revista de Gestão USP</i>	B1 Administração/ Multidisciplinar	OK	OK	OK

Após leitura flutuante, operacionalização dos três Critérios de inclusão no estudo:

C1: WebQualis/Capes A1, A2, B1, B2, B3, B4 e B5, referentes às áreas e/ou psicologia e/ou multidisciplinar.

C2: pesquisa com dados brasileiros. **C3:** reiteração de que os artigos referem-se ao escopo do presente estudo.

APÊNDICE C

Quadro-síntese dos dados quantitativos da coleta

Nome da Base de Dados	Web of Science
Coleta nº	1
Datas da busca	11 a 13/11/2013
Quantidade de artigos encontrados na busca	135
Quantidade de artigos selecionados: filtro 1	2
Quantidade de artigos excluídos	133
% de aproveitamento	1.48
Nome da Base de Dados	Index Psi
Coleta nº	2
Datas da busca	15 a 20/11/2013
Quantidade de artigos encontrados na busca	617
Quantidade de artigos selecionados: filtro 1	21
Quantidade de artigos excluídos	596
% de aproveitamento	3.40
Nome da Base de Dados	SciELO
Coleta nº	3
Datas da busca	25 e 26/11/2013
Quantidade de artigos encontrados na busca	709
Quantidade de artigos selecionados: filtro 1	10
Quantidade de artigos excluídos	699
% de aproveitamento	1.41
Nome da Base de Dados	Portal Periódicos CAPES
Coleta nº	4
Datas da busca	27 a 30/11/2013
Quantidade de artigos encontrados na busca	259
Quantidade de artigos selecionados: filtro 1	2
Quantidade de artigos excluídos	257
% de aproveitamento	0.77

RESUMO DE COLETA DE DADOS – FILTRO 1

Resumo de coleta nas Bases de Dados	Geral
Período de busca	11 a 30/11/2013
Quantidade de artigos encontrados na busca	1720
Quantidade de artigos selecionados: filtro 1	35
Quantidade de artigos excluídos	1685
% de aproveitamento	2.03

RESUMO DE SELEÇÃO DA AMOSTRA PARA ESTUDO

Resumo de seleção	Geral
Quantidade de artigos para seleção da amostra	35
Quantidade de artigos excluídos: total	17
Quantidade de artigos incluídos na amostra: total	18
% de aproveitamento para amostra do estudo	51,43%

APÊNDICE D

Fontes da pesquisa: por *corpus*.

<i>Corpora</i>	Artigos ²²	Referências: <i>Electronic Document Format (APA)</i>
P	P1	Battistelli, Bruna Moraes, Amazarray, Mayte Raya, & Koller, Silvia Helena. (2011). O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. <i>Psicologia & Sociedade</i> , 23(1), 35-45. Retrieved November 15, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100005&lng=en&tlng=pt . 10.1590/S0102-71822011000100005.
	P2	Oliveira, Sidney Nilton de. (2011). Liderança e produção de subjetividade na era da performance. <i>Rev. psicol</i> ;2(2):120-126, jul.-dez.2011. Retrieved November 15, 2013, from http://www.revistapsicologia.ufc.br/images/pdf/ano2edicao2/ano2edicao2008
	P3	Silva, Regina Coeli Araujo da, & Francisco, Ana Lúcia. (2010). Cultura, subjetividade e as organizações na contemporaneidade. <i>Revista Mal Estar e Subjetividade</i> , 10(3), 735-756. Recuperado em 15 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482010000300003&lng=pt&tlng=pt .
	P4	Peçanha, Dóris Lieth Nunes. (2009). Cultura organizacional e saúde: contribuições da psicodinâmica do trabalho. <i>Boletim - Academia Paulista de Psicologia</i> , 29(2), 329-344. Recuperado em 15 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2009000200010&lng=pt&tlng=pt .
	P5	Ferreira, Mário César, & Seidl, Juliana. (2009). Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. <i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> , 25(2), 245-254. Retrieved November 15, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000200013&lng=en&tlng=pt . 10.1590/S0102-37722009000200013.
	P6	Guimarães, Liliana Andolpho Magalhães, & Rimoli, Adriana Odalia. (2006). "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. <i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> , 22(2), 183-191. Retrieved November 15, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&tlng=pt . 10.1590/S0102-37722006000200008.
	P7	Alvim, Mônica Botelho. (2006). A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na gestalt-terapia. <i>Estudos e Pesquisas em Psicologia</i> , 6(2), 122-130. Recuperado em 15 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000200010&lng=pt&tlng=pt
	P8	Martins, Maria do Carmo Fernandes, & Ferraz, Ana Maria Souto. (2011). Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. <i>Psico-USF</i> , 16(2), 163-173. Retrieved November 17, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712011000200005&lng=en&tlng=pt . 10.1590/S1413-82712011000200005.
	P9	Martins, José Clerton de Oliveira, & Pinheiro, Adriana de Alencar Gomes. (2006). Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. <i>Psic: revista da Vetor Editora</i> , 7(1), 79-85. Recuperado em 17 de novembro de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142006000100010&lng=pt&tlng=pt .

²² Ordenação segundo a sequência da composição de cada *corpus*.

<i>Corpora</i>	Arti- gos ²³	Referências: <i>Electronic Document Format (APA)</i>
A	A1	Filho, Antonio Martiningo, & Soares Siqueira, Marcus Vinicius. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. <i>Revista de Administração Mackenzie</i> , Sept-Oct, Vol.9(5), p.11(24)[Periódico revisado por pares] Recuperado em 30 de novembro de 2013, de http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CA197802963&v=2.1&u=capes58&it=r&p=AONE&sw=w&asid=c84e3391d0e21dc6ca45fa4283d03566
	A2	Olivier, Marilene, & Behr, Simone da Costa Fernandes, & Freire, Patricia Izabel Rodrigues Costa da Silva. (2011). Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. <i>Revista de Gestão USP</i> , Jan-March, Vol.18(1), p.75(18) [Periódico revisado por pares]. Recuperado em 30 de novembro de 2013, de www.revistas.usp.br/rege/article/view/36726/39447
M	M1	Lancman, Selma, Ghirardi, Maria Isabel Garcez, Castro, Eliane Dias de, & Tuacek, Tatiana Amodeo. (2009). Repercussions of violence on the mental health of workers of the Family Health Program. <i>Revista de Saúde Pública</i> , 43(4), 682-688. Epub June 05, 2009. Retrieved November 13, 2013, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102009000400015&lng=en&tlng=en . 10.1590/S0034-891020090005000036.
	M2	Garbin, Andréia De Conto, & Fischer, Frida Marina. (2012). Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística. <i>Revista de Saúde Pública</i> , 46(3), 417-424. Epub 24 de abril de 2012. Recuperado em 15 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000300003&lng=pt&tlng=pt . 10.1590/S0034-89102012005000035.
	M3	Freire, Paula Arianne. (2008). Assédio moral e saúde mental do trabalhador. <i>Trabalho, Educação e Saúde</i> , 6(2), 367-380. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=pt&tlng=pt . 10.1590/S1981-77462008000200009.
	M4	Barbosa, Rute, Labronici, Liliana Maria, Sarquis, Leila Maria Mansano, & Mantovani, Maria de Fátima. (2011). Violência psicológica na prática profissional da enfermeira. <i>Revista da Escola de Enfermagem da USP</i> , 45(1), 26-32. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000100004&lng=pt&tlng=pt . 10.1590/S0080-62342011000100004.
	M5	Xavier, Ana Carolina Hungria, Barcelos, Carla Regina Veiga, Lopes, Jaqueline Peixoto, Chamarelli, Priscila Gandarela, Ribeiro, Sarah de Souza, Lacerda, Luciene da Silva, & Palacios, Marisa. (2008). Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. <i>Revista Brasileira de Saúde Ocupacional</i> , 33(117), 15-22. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572008000100003&lng=pt&tlng=pt . 10.1590/S0303-76572008000100003.
	M6	Guimarães, Magali Costa. (2009). Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. <i>Revista Brasileira de Saúde Ocupacional</i> , 34(120), 163-171. Recuperado em 25 de novembro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572009000200007&lng=pt&tlng=pt . 10.1590/S0303-76572009000200007.
	M7	Rigotto Raquel Maria, Maciel Regina Heloisa, Borsoi Izabel Cristina Ferreira. (2010). Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. <i>Rev. bras. saúde ocup.</i> [periódico na Internet]. 2010 Dez [citado 2013 Nov 25] ; 35(122): 217-228. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200005&lng=pt . http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200005

²³ Ordenação segundo a sequência da composição de cada *corpus*.

APÊNDICE E