



Pró-Reitoria Acadêmica

Universidade Católica de Brasília

Curso de Psicologia

Trabalho de Conclusão de Curso

**CONHECIMENTO DE ESTUDANTES DE PSICOLOGIA SOBRE
O ASSÉDIO MORAL**

Autor^a: Nayara Machado de Almeida

Prof^a. Orientadora: Adriane Reis

Brasília - DF

2016

NAYARA MACHADO DE ALMEIDA

**CONHECIMENTO DE ESTUDANTES DE PSICOLOGIA SOBRE O ASSÉDIO
MORAL**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Psicologia da Universidade Católica de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do título Bacharel em Psicóloga.

Orientador(a): Adriane Reis

Brasília

2016



Monografia de autoria de Nayara Machado de Almeida, intitulada “Conhecimento de estudantes de Psicologia sobre assédio moral”, apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia da Universidade Católica de Brasília, em 17/05/2016, defendida e aprovada pela banca examinadora abaixo assinada:

Prof^a. Orientador(a). Adriane Reis

Psicologia – UCB

Prof^a Isabela Parente

Psicologia- UCB

Brasília

2016

AGRADECIMENTO

Agradeço, primeiramente, a Deus, que junto a minha fé me deu forças para não desistir mesmo passando por tantas provações, às dificuldades enfrentadas, pelos choros á noite e as noites mal dormidas na conclusão desse trabalho.

Agradeço a minha mãe, que é meu porto seguro, a razão da minha vida. Por ter me incentivado todos esses anos para que eu pudesse chegar a concluir um curso de graduação que eu mesma escolhi de todo coração na faculdade.

Agradeço a minha primeira orientadora Tatiana Moreira por ter me ajudado a dar início a minha monografia, pela atenção e apoio e, da extrema importância que teve para mim, a levarei pra vida.

Agradeço a minha orientadora Adriane Reis, por ter me ajudado a dar continuidade a minha monografia, mesmo com as dificuldades que enfrentei no decorrer do processo de finalização do meu trabalho.

Á minha amiga Jéssyca Nascimento que me apoiou incondicionalmente e que eu recorri no momento de maior desespero nos últimos dias.

Á minha amiga Bárbara Aires por ter aguentado todos os meus desesperos e chororôs, por ser essa pessoa de coração enorme e por ser tão importante pra mim, tudo vai dar certo amiga. Á minha amiga Nathália Costa por ser essa pessoa única e tão essencial na minha vida. A graduação me fez mais feliz por ter tido vocês comigo, obrigada por tudo.

Enfim, agradeço a todas as pessoas que fizeram parte dessa etapa decisiva em minha vida.

RESUMO

MACHADO, N. Conhecimento de estudantes de Psicologia sobre o assédio moral. 2016. 28f. Psicologia. Universidade Católica de Brasília.

O assédio moral no âmbito laboral vem sendo cada vez mais discutido devido às circunstâncias das relações de trabalho. Muitas das diversas mudanças que ocorreram nas organizações de trabalho fizeram com que esse fenômeno ganhasse destaque nos últimos anos, devido às novas exigências de qualificação dos trabalhadores. Nesse sentido, o objetivo dessa pesquisa foi verificar o nível de conhecimento de estudantes do curso de Psicologia sobre o assédio moral. A pesquisa foi realizada em uma universidade privada de Brasília, que oferece diversos cursos de graduação e pós-graduação. Esta pesquisa se deu por meio do preenchimento de um questionário, por 30 estudantes, com algumas perguntas sobre o tema proposto. Foram analisadas as respostas dos estudantes do 1º e 2º semestres e dos estudantes do 9º e 10º semestres do Curso de Psicologia através da distribuição de respostas. Verificou-se que, os estudantes já sofreram assédio moral em seus ambientes de trabalho, possuindo um conhecimento mais pautado no senso comum do que um conhecimento propriamente teórico. O que é preocupante, pois se esperava que os estudantes em final de curso tivessem mais conteúdo do tema proposto.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral; organização; âmbito laboral.

Abstract

MACHADO, N. Knowledge of psychology students about bullying. 2016. 28f. Psychology. Catholic university of Brasilia.

Bullying in the workplace is being increasingly discussed due to the circumstances of labor relations. Many of the various changes that have occurred in work organizations have caused this phenomenon gained prominence in recent years due to new qualification requirements for workers. In this sense, the objective of this research was to determine the level of knowledge of Psychology course students about bullying. The survey was conducted at a private university in Brasilia, which offers several undergraduate and graduate. This research was through the completion of a questionnaire, 30 students, with some questions about the theme. the answers of the students of 1st and 2nd semesters and students of the 9th and 10th semesters of Psychology Course through the distribution of responses were analyzed. It was found that the students had experienced harassment in their workplaces, having a more guided knowledge on common sense than a strictly theoretical knowledge. What is worrisome because it was expected that the students in the end of course had more content of the proposed topic.

KEYWORDS: bullying; organization; labor scope.

SUMÁRIO

| | | |
|-----------|---|------------|
| 1. | INTRODUÇÃO..... | .8 |
| | 1.1 OBJETIVO GERAL | .11 |
| | 2.1.OBJETIVOS ESPECÍFICOS | .11 |
| 2. | REFERENCIAL TEÓRICO | .12 |
| 3. | METODOLOGIA..... | .21 |
| 4. | RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | .23 |
| 5. | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | .32 |
| 6. | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | .33 |
| 7. | ANEXO I..... | .36 |
| 8. | ANEXO II..... | .39 |

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem o propósito em discutir o assédio moral nas relações de trabalho que é o ato em expor os colaboradores a situações humilhantes no âmbito laboral, atitude essa que, atenta contra a dignidade do trabalhador, afetando tanto na esfera física quanto na esfera psicológica. Nesse sentido, por não ser um fenômeno novo, vem ganhando destaque em todo o contexto inserido nas relações de trabalho, seja em função do caráter competitivo que domina o mercado de trabalho, seja em decorrência da forte pressão para aumento de produtividade dos trabalhadores em recorrência das relações entre empregador e empregado.

O mundo do trabalho passou por diversas mudanças que levaram o trabalhador a se ver inserido em constantes desafios como, por exemplo: acompanhar as mudanças do dia a dia, da disputa no mercado de trabalho, o desafio às novas tecnologias e o saber lidar, com um ambiente em transformação permanente. Diante disso, frente à competitividade no mercado de trabalho, as organizações acabaram por forçar ou induzir os colaboradores a se engajarem em exigências em padrões de qualificação e capacitação.

Em uma busca desenfreada pelo aumento de lucro, muitas empresas acabam gerando um ambiente de trabalho cada vez mais competitivo e isso faz com que seus colaboradores apresentem uma atitude agressiva e opressora, ocasionando situações de medo, como por exemplo: medo do desemprego, da sobrecarga de trabalho e as possíveis desavenças entre colegas. Tal situação acaba fazendo com que os mesmos vão à busca de melhorar seu rendimento, aumentar o lucro para o sucesso da empresa, de forma a evitar um futuro desemprego (FERRAZ, 2013). Ou seja, quando as empresas visam o lucro acima do bem estar do trabalhador, adoecem os indivíduos que passam a trabalhar pela empresa pelo medo do desligamento.

Mendes (2007) relata que essas situações de estresse impostas pelas organizações geram as chamadas patologias da violência, que seriam práticas agressivas contra si, os outros ou a organização. Entre essas patologias encontram-se o vandalismo, a sabotagem, o assédio moral, entre outros.

Segundo Barreto (2003), o assédio moral ou violência moral no trabalho é definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada, caracterizando atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho. O assédio não é um fenômeno novo (Dejours, 2007), tem sido um assunto em destaque, pois, uma vez que suas consequências

negativas acabam denegrindo o ambiente de trabalho, o que acaba repercutindo na saúde, na vida social e familiar desse colaborador, bem como no âmbito organizacional. Gerando insegurança por meio de humilhações e/ou situações constrangedoras, que afetam a moral e até mesmo o físico de seus subordinados, e acaba por violar os direitos do assediado. Tendo em vista que o assédio moral viola a dignidade dos colaboradores, há uma necessidade de intervenção por parte das instituições nas relações de trabalho que desmoraliza os valores sociais, desrespeitando esse trabalhador.

Esse tipo de assédio ocorre por diversas vias, assim, o assédio moral pode ser vertical, horizontal ou misto, não sendo somente do chefe em relação ao subordinado, mas também entre pessoas que têm o mesmo nível hierárquico ou até mesmo dos subordinados em relação ao chefe (SILVA, 2011).

O assédio vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas, em que predominam os desmandos (pedir, reclamar ou exigir) da chefia, ocorrendo na relação hierárquica entre chefe e subordinado. O assédio vertical pode ser descendente ou ascendente. O assédio descendente se dá de cima, pela chefia, em relação aos subordinados. Esse modo de assédio desestabiliza o trabalhador pelas situações de humilhação no ambiente de trabalho, de forma que ele tenha uma baixa produtividade, falta de assiduidade e falta de motivação desse empregado, o que muitas das vezes o faz pedir demissão por conta da situação insustentável ocasionada pelo assédio e, tenha a sensação de realmente não estar atingindo os objetivos da empresa. Já o assédio vertical ascendente se dá de baixo (subordinados) para cima (chefia). As principais causas são, por exemplo, subordinados com ambição excessiva para o alcance do lugar de seu superior, quando um ou dois têm influência sobre os demais, praticado por um grupo contra essa chefia, já que isoladamente seria difícil desestabilizar um superior (HIRIGOYEN, 2002).

No assédio horizontal há o envolvimento dos colegas, que os mesmos acabam aprovando o comportamento do agressor; talvez por medo ou mesmo por conveniência (FERREIRA, 2004). Assim, acabam reforçando atos individualistas e práticas autoritárias no interior da empresa, o que tem incentivado a competição entre os funcionários para se destacar na empresa. Segundo Dejourns (2007) e Mendes (2007), o assédio está relacionado à desestabilização das relações de solidariedade. No que diz respeito ao assédio moral misto, exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Neste caso, o assediado é atingido por todos, superior e colegas (HIRIGOYEN, 2002).

Como um fator preocupante para nossa sociedade, o assédio moral afeta tanto a saúde do trabalhador e de sua família, quanto seu desenvolvimento na empresa. Não seria de se espantar, portanto, se essa desestruturação prejudicasse a vida profissional desse colaborador ou até mesmo trouxesse prejuízo em suas relações interpessoais. Por conta dessas consequências negativas, têm ganhado ênfase as práticas de prevenção na parte administrativa e na cultura organizacional, na luta da saúde física e na moral do trabalhador e, dadas as consequências tanto diretas quanto indiretas ditas pelo meio social, empresarial e para o Estado como um todo, com isso há uma busca em tentar minimizar o assédio moral no ambiente de trabalho, e uma das principais formas de prevenção e combate a essa prática é a conscientização e a disseminação de informações sobre o tema.

Com o conhecimento sobre a legislação e com informações sobre o tema proposto, o devido aumento na identificação de situações da natureza do assédio moral, se dá pela busca através do reconhecimento dos direitos trabalhistas. Sendo pertinente, pois, o reconhecimento desse fenômeno se faz fundamental para o seu combate. É de extrema importância na prática do profissional psicólogo, assistentes sociais e entre outros profissionais que, possuam um breve conhecimento sobre as questões legais que ocorre no assunto proposto, visando um melhor acompanhamento dos casos de assédio e na prevenção, dando apoio emocional à vítima.

Desta forma, os estudos sobre o tema são relevantes para contribuir em uma nova forma de organização das relações e/ou situações de trabalho, de forma que esse assunto não seja banalizado e essa patologia social seja combatida na conscientização e prevenção nas relações pessoais no âmbito laboral (BARBOSA, 2011).

OBJETIVO GERAL

O presente trabalho tem como finalidade de verificar os conhecimentos de estudantes do curso de Psicologia em relação ao assédio moral, tendo em vista que este é um conteúdo relevante para a sua formação e prática profissional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Verificar o nível de conhecimento dos estudantes sobre o assédio moral;
- ✓ Verificar se estudantes em final de curso possuem mais conhecimentos do que os estudantes em início de curso;
- ✓ Identificar se estudantes em final de curso e estudantes em início de curso já sofreram assédio moral no âmbito laboral;
- ✓ Identificar se os estudantes têm a percepção de ações de prevenção do assédio no âmbito laboral.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O assédio moral é considerado um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho que somente começou a ser estudado por psicólogos e sociólogos nas últimas décadas do século XX. Em 1980, o psicólogo sueco Heinz Leymann fez uma publicação de suas pesquisas, em que comprovava os resultados das consequências neuropsíquicas do assédio moral sobre um indivíduo, vítima de situações humilhantes no ambiente de trabalho por superiores ou pelos próprios colegas. Na década de 90, a psicanalista Marie-France Hirigoyen se baseou em alguns casos reais para, então, lançar um estudo completo sobre o assédio moral e, com isso, teve uma repercussão internacional que mobilizou alguns países, que acabaram por criar leis de forma a coibir esse assédio no ambiente de trabalho.

A partir disso, surgiu o conceito de *mobbing* na Europa, quando (LEYMANN, 1990) diz que: O termo *mobbing* deve ser aplicado a adultos no contexto ocupacional, sendo uma forma de violência psicológica e o termo *bullying* aplicado a crianças e adolescentes, no contexto escolar, sendo, preferencialmente, uma forma de violência física. Sendo o assédio moral também conhecido como hostilização no trabalho, terrorismo psicológico, ou ainda como, *mobbing*, *bullying*, etc.

O presente tema vem despertando muito interesse entre os pesquisadores de forma a aprimorar seus estudos nas diversas áreas do ambiente de trabalho. O conceito de assédio moral, segundo Aguiar (2005), seria aplicado aos colaboradores que nas organizações sofrem maus-tratos, principalmente nas relações em que existe subordinação de poder ou capital entre empregado e empregador, Ou seja, não se fala em qualidade de vida nas relações de trabalho, nem em igualitarismo, quando o trabalhador é humilhado e perseguido por outros superior ou colegas, nem em produtividade quando esse sujeito é julgado como recurso e não como pessoa humana.

Uma vez que se manifesta sob formas de perseguições e possíveis atritos entre chefes e subordinados, ou até colegas da mesma hierarquia, é caracterizado como um fenômeno que destrói a convivência pacífica e produtiva dos colaboradores em seu ambiente de trabalho. Leymann (2009), utilizou o termo *mobbing* para descrever comportamentos agressivos e ações negativas do grupo no sentido de excluir um dos seus membros, em que uma ou mais pessoas para de falar com uma outra por um longo período, marcando, as relações entre os autores e as vítimas. Afirma serem características essenciais do assédio moral no trabalho a confrontação e o constrangimento.

Segundo Lima Filho (2009) o assédio moral é constituído por condutas abusivas que atenta contra a dignidade humana de superiores hierárquicos sobre subordinados, ou destes sobre aqueles (assédio vertical, descendente ou ascendente) ou de colegas (assédio horizontal), que criam um ambiente de degradação no entorno laboral, tornando extremamente penosa e, às vezes, insuportável ao trabalhador a continuidade da relação de trabalho ou emprego. Em contrapartida ao assédio moral misto, Hirigoyen (2011), Guedes (2008) e Caixeta (2012), Heloani (2004) e Barreto (2009) também relatam a existência deste tipo de assédio.

O assédio vertical descendente visa às questões de hierarquia. Ele é visto com mais frequência no cotidiano dos trabalhadores e praticado pelo superior hierárquico, o sócio ou o próprio dono da empresa em relação aos subordinados. Possíveis motivos para esse tipo de assédio são o receio do superior de perder o controle ou desejo de se engrandecer através de seus subordinados, abusando do direito de fiscalização e de punição quanto ao seu empregado (ALKIMIN, 2010).

Já o assédio vertical ascendente tem ocorrência quando os subordinados de forma perversa se colocam contra o superior investindo em ataques que o façam perder a autoridade e até mesmo forçá-lo a se demitir. Esse tipo de assédio pode ocorrer quando o cargo de chefia é ocupado por uma pessoa insegura ou inexperiente, ou mesmo sendo uma chefia capacitada, pelo simples fato de os funcionários quererem tirar a autoridade de seu superior. Os funcionários deixam de cumprir suas tarefas, descumprem as ordens do seu chefe e até deboçam de algumas atitudes de seu superior (ALKIMIN, 2010).

Outro tipo de assédio moral é o horizontal, que é praticado entre colegas de trabalho. Essas atitudes exemplificam o individualismo, a competitividade que é vista, ou até mesmo casos de preconceito racial ou quanto à orientação sexual da vítima. Por fim o assédio moral misto é praticado tanto por pessoas de nível hierárquico superior (assédio moral vertical descendente) quanto por colegas de trabalho (assédio moral horizontal). Como alerta Hirigoyen (2009), são raros os casos de assédio moral horizontal que não são seguidos também pelo assédio vertical descendente, que se manifesta pela omissão da chefia ou do superior hierárquico à conduta degradante imposta pelo agressor.

Falando em danos causados pelo assédio moral, um dos primeiros sintomas ocorre no psicológico da vítima e é só em casos extremos que a vítima passa a ter um dano físico, sendo que o dano físico tem uma relação com o psíquico, já que decorre deste. Gomes, Santos e

Américo dos Santos (1998) definem o dano psíquico como: “[...] uma deterioração, disfunção, distúrbio ou transtorno, ou desenvolvimento psico-gênico ou psico-orgânico que, afetando suas esferas afetiva e/ou intelectual e/ou volitiva, limita sua capacidade de gozo individual, familiar, atividade laborativa, social ou recreativa”.

Em relação aos direitos do assediado, a Consolidação das Leis de Trabalho responsável pelos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador proibir a prática de lesão à honra e boa conduta do seu empregado (art. 483). Se o empregador agir de forma contrária à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X, da CF/88 que diz que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança”.

Ao que compete à esfera judicial do Ministério Público do Trabalho:

Compete ao Ministério Público do Trabalho, entre outras atribuições, a promoção da ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, visando a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais garantidos constitucionalmente, a teor do art. 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93, tendo, portanto, legitimidade ativa para a defesa dos trabalhadores, nos casos de assédio moral nas empresas entre outras violações dos seus direitos.

No âmbito extrajudicial, o Ministério público do Trabalho tem a possibilidade de antes de ingressar na ação civil pública, utiliza-se o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) para firmar compromissos, determinando obrigações de não fazer e pagar, acarretando multas no caso de descumprir o comando judicial pela organização firmatária. Portanto, se faz necessária a coibir o assédio moral existente nas organizações de trabalho e, a atuação do Ministério Público do Trabalho seja através dos Termos de Ajuste de Conduta (TAC) ou pela ação civil pública, é de importante para garantir a valorização da dignidade do trabalhador e dos direitos sociais pautados na Constituição Federal dos princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade.

Somente nos últimos anos, no Brasil, é que foram publicadas pesquisas sobre o assédio moral no âmbito laboral. Barreto (2000) em sua tese de mestrado postulou que cerca de 36% da população brasileira sofriam esse tipo de violência. Segundo a autora, é evidente que existe uma perversão natural do ser humano, visto que desde a época antiga já era vivenciado esse assédio. No século XIX, as chefias não tinham qualquer preocupação quanto à saúde física e mental de seus subordinados, e isso ficava evidente quanto ao trabalho exaustivo. Os funcionários eram submetidos à sobrecargas de serviços, cobranças de metas

absurdas, e quem não cumprisse com o esperado era desligado da empresa e outro posto em seu lugar (TEIXEIRA, 2009).

É importante saber que nem todas as condutas no ambiente de trabalho, necessariamente, podem caracterizar o assédio moral levando em conta a real intenção da conduta do sujeito, a intensidade da conduta, a forma como está sendo praticada e os efeitos causados, sendo capaz de degradar o ambiente de trabalho e causar danos à vítima, que em caso de ser um fato isolado, pode gerar dano moral. Dentre essas causas do assédio moral, Hirigoyen (2002) pontua: agressões pontuais; más condições de trabalho; situação conflituosa; stress profissional; legítimo exercício do poder de comando; a gestão por injúria; as imposições profissionais.

Algumas situações podem ser precursoras de conflito nas organizações quando, por exemplo, o superior hierárquico percebe determinado subordinado talentoso como um rival, chegando a ameaçar sua própria carreira, podendo até tentar sabotar o desempenho desse profissional. Outra possibilidade se dá quando o superior hierárquico é avaliado pelo desempenho do grupo e percebe alguns desempenhos abaixo do esperado de alguns dos subordinados; com isso, ele pode se utilizar do assédio moral para levar o funcionário a pedir transferência para outro departamento ou deixar a empresa. Por fim, o assédio moral afeta, além da vítima, os custos da empresa, com a baixa produtividade, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros no serviço, dificuldade de integração e interação quanto ao grupo, podendo até levar esse empregado ao desemprego (SALIN, 2005).

Em muitos casos, as frustrações desses subordinados são passadas para seus familiares, amigos e aos próprios colegas de trabalho, como forma de amenizar seus problemas. Nesse quadro de assédio moral a que o indivíduo é levado após sofrer pressões ou provocações, o mesmo chega ao ponto de cometer atitudes agressivas e impensadas. Alguns exemplos são: pedidos de demissões; agressões diante do grupo; queda na produção; e até comportamento abusivo que atenta contra a saúde psíquica do indivíduo, tendo como efeito a exclusão do convívio social (PAMPLONA FILHO, 2006).

São muitas as consequências do assédio moral, que dependerão de vários fatores de acordo com o estado psicológico da vítima. De modo geral, alguns dos males causados pelo dano moral são: aumento de estresse e nervosismo; crises de choro; sentimento de vingança; insegurança; insônia; irritabilidade; tentativas de suicídio. As tentativas de suicídio são muito

raras de acontecer e geralmente ocorrem quando os indivíduos se predispõe a tomar essa atitude (DELGADO, 2006).

Assim, é notória a importância de se estar atento a esses possíveis assediados em seu âmbito laboral, pois além de seus prejuízos morais, ao convívio familiar, ao desempenho no trabalho, distúrbios psíquicos como ansiedade, fadiga crônica, insônia e entre outra, muitas das vezes, essas vítimas terão prejuízos à sua saúde física, gerando custos com possíveis tratamentos médicos e medicamentosos, em virtude dos acontecimentos em seu ambiente de trabalho, ocorridos pelo abuso de autoridade que essa chefia acarreta.

Observa-se também que o assédio moral no âmbito laboral é um campo de urgência e que é uma das ocorrências de violência com diversos níveis de causas e consequências. Sendo esse um fenômeno de grande repercussão e preocupação mundial, têm preocupado bastante tanto estudiosos quanto os atores responsáveis pela busca dos direitos humanos dos trabalhadores. Frente às responsabilidades das organizações diante da proteção de seu empregado, é importante atuar nas estratégias de prevenção e do combate do assédio moral (SOUZA, 2009).

Uma vez que o assédio moral passa a vir fazer parte do cotidiano desses indivíduos que sofrem tanto no campo da saúde mental quanto a física, ao invés de gerar ganhos para a empresa, esse trabalhador reduz sua capacidade de produção, o que acaba prejudicando seus empregados (SILVA, 2005). De forma a minimizar esses problemas tanto econômicos quanto sociais, as organizações devem além de adotarem uma política de implementação preventiva contra o assédio moral, através das informações do assédio com chefes e funcionários, melhorar a comunicação para que então, se tenha um bom relacionamento interpessoal entre as pessoas nas organizações para que de vez acabe esse mal que aterroriza a vida do trabalhador.

Assim, inicialmente com a prevenção ao assédio moral através da conscientização e de ter esclarecimento sobre a importância que se tem a qualidade de vida no trabalho, se baseando na responsabilidade ética das empresas e no cumprimento da função social, é essencial para que se tenha uma implementação de políticas de prevenção eficaz nas organizações, primeiramente, deve-se programar medidas preventivas no espaço administrativo, nas relações interpessoais que forma a organização (diretores, gerentes, colaboradores), bem como em sua estrutura física, evitando, por exemplo, salas isoladas ou portas fechadas, possibilitando, além da visibilidade, a livre circulação das pessoas. Em

questão das relações de trabalho, as empresas devem mostrar honestidade, dando ênfase na comunicação, na proteção dos trabalhadores, na assistência e na cooperação entre todos como base de sua cultura organizacional (SANTOS, 2007).

Em relação à Consolidação das Leis Trabalhistas, ainda não há dispositivos sobre a prevenção do assédio moral, porém, isto não significa que não existem meios jurídicos para a prática de prevenção. A jurisprudência atua nessa perspectiva, exigindo um posicionamento das empresas frente às iniciativas de prevenção do assédio e punição dos agressores e, quando não realizadas essas ações, as empresas acabam tendo desvantagens como queda na produção, baixo de custos, danos morais e físicos para colaboradores vítimas do assédio, entre outras desvantagens. Como exemplo tem-se a Companhia Volkswagen na Alemanha, com normas *anti-mobbing* desde 1996, quando ocorreu uma redução a 1% das condutas abusivas contra o empregado, o que gerou uma poupança de 50 milhões de dólares por ano (MENDONÇA, 2001).

O diferencial da vítima de assédio que possui conhecimento sobre seu caso é que, ele consegue impor limites e denunciar logo quando acontece o fato, não deixando que isso se prolongue. É cabível para fatos de denúncia, dentre elas: a realização dos fatos narrados da denúncia contra o assédio moral; orientação às vítimas; encaminhamentos das vítimas de assédio moral para um psicólogo ou assistente social para que se faça uma investigação do agressor ao assediado e uma possível análise de necessidades de mudança de local de trabalho (MAIA, 2014).

É imprescindível que ocorra uma conscientização sobre as ocorrências do assédio moral e com as possibilidades em buscar os direitos desses assediados, um dos representantes desses trabalhadores seriam os sindicatos, que visam tratar dos problemas coletivos e que têm por objetivo buscar melhores condições de vida no trabalho; e, juntamente com os estudos feitos pelos estudiosos e especialistas, perceberam a importância de tratar desta questão da prevenção ao assédio moral. Segundo Delgado (2006) “os trabalhadores somente ganham corpo, estrutura e potência de serem coletivos através de suas organizações associativas de caráter profissional, no caso, os sindicatos”.

De fato que, após a punição em desligar o assediador ou na transferência de local de trabalho para que não se tenha interação entre vítima e o assediante, tem-se a necessidade de realizar treinamentos para os novos colaboradores que passarão a exercer a função do empregado que foi afastado, gerando um custo financeiro não previsto. Entretanto, essa

rotatividade gerará insegurança para aqueles que não possuem conhecimento a respeito dos fatos geradores desta ocorrência.

Os economistas demonstram cada vez mais que os custos do assédio moral são bem mais grandiosos do que as ações empresariais da prevenção. Entretanto, é um equívoco pensar assim, pois como foi demonstrado por algumas empresas multinacionais, em termos econômicos, seria um bom negócio investir na prevenção ao assédio, pois acaba diminuindo custos para as empresas, melhora na qualificação e produtividade do profissional, um ambiente saudável e sem rotatividade excessiva, para além do estabelecimento da saúde do trabalhador, fatores esses, que são indispensáveis para a competitividade do mercado. (MELO, 2005, p, 213).

As mudanças que acarretaram transformações no mercado de trabalho de hoje acabaram forçando organizações a se adaptarem a um novo espaço para que fosse possível dar continuidade com a competição no mundo corporativo. Fatores que exemplificam isso são: apetrechos tecnológicos, novas configurações de hierarquia, flexibilidade nos horários e diferentes ambientes de trabalho fazem parte das novas mudanças. É requerida a atenção dos profissionais, para estabelecer uma nova meta para seguir de acordo com as novas exigências. O aumento na comunicação chega para que haja uma maior relação entre empregador e empregado, criando mais oportunidades em reconhecer esses trabalhadores apresentando um cenário mais promissor.

Para promover a prevenção ao assédio moral, a organização precisa se preocupar com os fatores situacionais no ambiente de trabalho e, muitas empresas já começaram a tomar atitudes para evitar que o assédio moral aconteça entre os seus funcionários, dando essa importância ao cuidado em orientar e disseminar a ideia de manter uma relação saudável e de respeito mútuo entre todos os colaboradores. Dentre os fatores situacionais negativos, podem ser destacados: deficiente clima organizacional; pressões e avaliações de resultados baseadas em volume de produção; sistemas de recompensa baseados em metas individuais; deficiente organização do trabalho; e disfunções na cultura organizacional. (MARTININGO, 2008).

SILVA (2005) diz que são instrumentos poderosos aqueles capazes de conscientizar e impulsionar bons valores, estabelecendo programas e políticas para determinar padrões éticos no ambiente de trabalho, como: princípios constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana, da produção da justiça social, através da elevação do nível de vida do trabalhador.

O zelo pela integridade e a defesa à saúde do trabalhador são imprescindíveis por um dever ético-jurídico. As orientações enfatizam o trabalho digno, o respeito para com o outro, a não discriminação e a política de igualdade perante todos. Em busca de uma criação de instrumentos capazes de eliminar as ocorrências de assédio moral, são muitos os profissionais que podem dar suporte aos indivíduos, como: assistentes sociais, psicólogos, dirigentes sindicalistas tanto nas empresas junto aos colaboradores quanto ao nível social. Dessa maneira, o psicólogo pode estar orientando os trabalhadores em relação a como agir perante a ocorrência de assédio, a partir de treinamentos e qualificações desse colaborador da organização, bem como o fortalecimento do grupo tornando-se uma atuação mais ampla, uma vez que tira a atenção somente para a vítima e abrange para todos que se relaciona na empresa.

Desta forma, é importante que o tema assédio moral faça parte do processo de formação desses profissionais, pois, destaca-se a importância deste estudo, visto que as pesquisas abordam a investigação desse fenômeno do assédio moral no trabalho, porém, temos conhecimento de poucos estudos analisando estratégias, programas ou políticas de enfrentamento e a postura que os profissionais tomam em relação a essa questão, tendo sido um assunto preocupante e sendo um grande diferencial falar sobre isso.

É necessário, o esclarecimento sobre o que realmente é assédio moral, quais os seus efeitos e como pode prejudicar a organização. Para exemplificar de forma esclarecedora, aborda-se uma situação ocorrida em uma organização, no caso, para que haja uma eficácia na prevenção do assédio, o setor de Recursos Humanos responsabilizado por um profissional psicólogo, primeiramente descobre o motivo real sobre o que ocasionou o caso de assédio moral quando o mesmo é identificado e a empresa age de forma a coibir esse tipo de assédio. Dentre algumas formas dentro das empresas que podem ser citadas na melhoria da qualidade de vida e desempenho do trabalhador, menciona-se: a descrição de cargos para todos os profissionais que virão a ser inseridos na empresa, avaliação de desempenho anual de todos seus colaboradores para ter um controle da conduta profissional, criar políticas profissionais de forma a esclarecer os casos que acarretaram em possíveis desligamentos de forma a reduzir os casos de assédio (HIRIGOYEN, 2001).

É fato que, para gerar bons resultados e lucros para as empresas e possibilitar algumas melhorias, a prevenção para que não ocorra assédio moral no ambiente de trabalho será sempre imprescindível. Dando ênfase as questões abordadas no estudo, é possíveis citar

algumas formas de políticas de prevenção do assédio nas empresas, é possível citar, os Sindicatos, a intervenção do Ministério Público do Trabalho e ações empresariais capazes de irem em busca a minimizar as práticas do assédio moral.

3. METODOLOGIA

Este é um estudo exploratório, cuja aplicação tem por finalidade a elaboração de instrumento de pesquisa adequado à realidade.

Local e participantes

O estudo foi realizado em uma universidade privada de Brasília, que oferece diversos cursos de graduação e pós-graduação, como também projetos de pesquisa e extensão.

Foram sujeitos desse estudo alunos do curso de Psicologia, voluntários e incluídos na pesquisa desde que já tivessem tido uma relação de trabalho formal. Definiu-se, para o presente estudo, que seria considerada uma amostra de 30 estudantes voluntários, sendo 15 estudantes do 1º e 2º semestres e outros 15 estudantes do 9º e 10º semestres.

Instrumento de Pesquisa

O instrumento utilizado na pesquisa foi construído com a finalidade de explorar o conhecimento de estudantes de Psicologia sobre Assédio moral, sendo o critério de inclusão a imprescindível inserção no mercado de trabalho de maneira formal, sendo a situação presente ou passada. Sendo assim, preencheriam um questionário elaborado pela pesquisadora com os temas: significado do assédio, os tipos, ações legais e preventivas e questões de sim ou não do mesmo compondo 4 questões, com um critério de avaliação para se obter uma resposta esperada. O questionário foi construído através da escala Likert, com quatro questões sobre o tema proposto e com o objetivo de investigar o conhecimento que estudantes dos semestres iniciais teriam em relação aos estudantes de semestres finais. O tempo estimado para a realização do questionário era de 15 minutos.

Procedimentos de Coleta de Dados

Primeiramente foram identificadas as turmas das disciplinas iniciais do curso de Psicologia, assim como os professores responsáveis pelas turmas, os dias e os horários, e os locais onde os estudantes se encontrariam para que a turma fosse acessada; a pesquisa foi apresentada e os alunos convidados a contribuir, desde que preenchessem os critérios de inclusão como sujeitos. Porém, os formandos foram acessados de forma aleatória, quando identificados pela pesquisadora, considerando que estudantes de semestres finais possuem grade horária diferenciada e podem estar em locais diferentes da universidade.

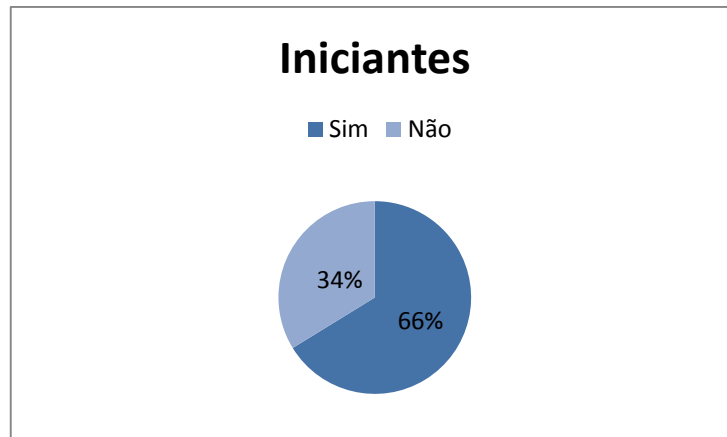
Procedimentos de Análise de Dados

Para fins de análise, os estudantes dos 1º e 2º semestre foram considerados como pertencentes ao grupo denominado “Iniciantes”, os estudantes do 9º e 10º semestre por sua vez, foram denominados como “Formandos”. A partir desta denominação foi elaborada a distribuição da frequência de respostas em cada uma das questões de forma a compará-las para saber quem obtinha mais conhecimento sobre o assunto.

4 . RESULTADOS E DISCUSSÃO.

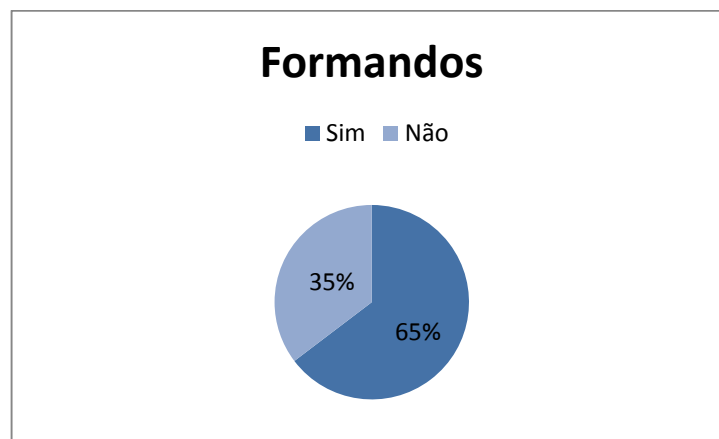
Os dados encontrados estão apresentados sob a forma de gráficos e tabelas. Os gráficos auxiliam na caracterização da amostra com relação a vivência do assédio.

Gráfico 1: Identificação dos sujeitos considerados "Iniciantes" com relação à vivência de situação de assédio



Percebe-se pelo gráfico 1 que a maior parte (66 %) dos estudantes já vivenciarem situações de assédio moral, e 34% estudantes não tem vivência quanto a forma de assédio. Valendo-se deste dado para conhecer a real percepção, nos traz que metade desses estudantes já sofreu ou presenciaram assédio moral. Por fim, levando em conta alguns estudos, Barreto (2000) em sua tese de mestrado postulou que cerca de 36% da população brasileira sofriam esse tipo de violência.

Gráfico 2: Identificação dos sujeitos considerados "Formandos" com relação à vivência de situação de assédio



Percebe-se pelo gráfico 2 que a maior parte (65 %) dos estudantes já vivenciarem situações de assédio moral, e 35% estudantes não tem vivência quanto a forma de assédio. Valendo-se deste dado para conhecer a real percepção, nos traz que metade desses estudantes já sofreu ou presenciaram assédio moral.

As três tabelas, por sua vez, apresentam a consolidação dos dados obtidos a partir das respostas sobre a percepção e conceituação do assédio. Analisou-se os resultados através do critério para “conhecimento” que, de acordo com o referencial teórico utilizado obtivesse um ideal de resposta para os itens a seguir, do questionário. Utilizou-se a escala LIKERT, destacando a distribuição de frequência de respostas obtidas em cada item e observando a visão que os estudantes do curso de Psicologia têm, em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho. As tabelas abaixo são distribuições de frequências das respostas dos estudantes que estão no início 1º e 2º semestres e final 9º e 10º semestres do curso de Psicologia de uma Universidade privada de Brasília.

A tabela 1 nos traz sobre o significado do Assédio moral e observando os critérios de resposta estabelecido em cada item podemos notar que, no item 1, 2 estudantes estão fora do padrão de resposta enquanto que 13 estudantes iniciantes estão de acordo com o padrão. Para os formandos 15 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta estabelecido. No item 2 para os iniciantes, 3 estudantes estão fora do critério de resposta, enquanto que 10 estão de acordo com o padrão. Para os formandos, 3 estudantes estão fora da resposta esperada, enquanto que 8 estudantes estão claramente de acordo com o padrão de resposta, mostrando uma certa preocupação em analisar de acordo com a frequência de respostas, que os estudantes iniciantes possuem um pouco mais de conhecimento que os formandos. No item 3 para os iniciantes, apenas 1 estudante estão de acordo com o critério de resposta enquanto que 14 estudantes estão fora do padrão de resposta, o que nos faz observar que de 15 estudantes, 1 só pessoa soube fazer a diferenciação de Assédio moral para Assédio sexual, o que o fez ser o único a responder de forma correta. Porém para os formandos, os 15 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta. No item 4 e 5 para os iniciantes, 14 estudantes tão de acordo com o critério de resposta estabelecido. Para os formandos, no item 4 os 15 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta e no item 5, 11 estudantes estão de acordo com o critério de resposta enquanto que, 4 estudantes estão fora do padrão de resposta, mostrando que ao compará-los, os iniciantes tem mais conhecimento sobre o assédio do que os formandos. No item 6 para os iniciantes, 10 estudantes estão fora do padrão de resposta enquanto que no item 7, os 15 estudantes estão de acordo com o critério de resposta. Para os

formandos, no item 6 apenas 1 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, 11 estudantes estão fora. No item 7 também para os formandos, 13 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta, sendo possível observar que as respostas dos iniciantes se destacam para com os formandos, mostrando que os iniciantes tem mais conhecimento sobre assédio. Por fim, constatou-se que uma frequência de 2 a 4 estudantes marcaram a escala “nem concordo e nem discordo” por ainda não ter uma opinião formada sobre o assunto.

Tabela 1: Frequência de resposta dos estudantes aos itens do significado do Assédio moral.

| Itens | | Significado do Assédio moral. | | | | |
|---|------------|-------------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------|
| | | Discordo totalmente | Discordo | Nem concordo nem discordo | Concordo | Concordo totalmente |
| (Item 1) Acredito que um colaborador sofre assédio moral quando é exposto a situações humilhantes durante o exercício da sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma relação desumana de trabalho (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 1 | 1 | 0 | 5 | 8 |
| | Formandos | 0 | 0 | 0 | 7 | 8 |
| (Item 2) Considero que o assédio moral seja aplicado aos colaboradores que sofrem maus-tratos (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 1 | 2 | 2 | 6 | 4 |
| | Formandos | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| (Item 3) Considero que o assédio moral pode ser de forma clara ou sutil, falada ou apenas insinuada; podendo ser escrito ou explicitado em gestos (1 Discordo e 2. Discordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 1 | 0 | 3 | 11 |
| | Formandos | 0 | 0 | 0 | 2 | 13 |
| (Item 4) Acredito que assédio moral seja toda e qualquer conduta abusiva que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 0 | 1 | 5 | 9 |
| | Formandos | 0 | 0 | 0 | 2 | 13 |
| (Item 5) Considero que assédio moral seja uma forma de constranger e coagir um indivíduo com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento, se prevalece da conduta de superior hierárquico (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 0 | 1 | 9 | 5 |
| | Formandos | 0 | 4 | 0 | 4 | 7 |
| (Item 6) Acredito que uma pessoa que vivencie uma situação de manifestação de cunho sensual explícita ou implícita de forma constante, também sofre assédio moral (1 Discordo e 2. Discordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 |
| | Formandos | 0 | 1 | 3 | 3 | 8 |
| (Item 7) Acredito que esse seja um fenômeno que destrói a convivência pacífica e produtiva dos colaboradores em seu ambiente de trabalho (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 0 | 0 | 5 | 10 |
| | Formandos | 0 | 0 | 2 | 4 | 9 |

A tabela 2 nos traz sobre os tipos de Assédio moral e observando os critérios de respostas para cada item, é possível ver no item 1 para iniciantes que, 10 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que 2 estudantes estão fora do padrão. Para os formandos, 12 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, 1 só estudante estão fora do padrão de resposta.

No item 2 para os iniciantes, 8 estudantes estão fora do critério de resposta, enquanto que 6 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta. Para os formandos, 9 estudantes estão fora do padrão de resposta, enquanto que apenas 2 estudantes estão no padrão de resposta. Este item nos chama a atenção pela quantidade de estudantes que responderam certo, sendo possível observar que os iniciantes de acordo com o item se destacou o que é preocupante em saber que nesse caso os estudantes iniciantes tem mais conhecimento sobre os tipos de assédio moral do que os formandos.

No item 3 para iniciantes, 8 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, 6 estudantes estão fora do padrão de resposta estabelecido. Para os formandos, 8 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, apenas 1 estudante está fora do padrão de critério de resposta. No item 4 para os iniciantes, apenas 1 estudante está fora do padrão de resposta enquanto que, 14 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta. Para os formandos, os 15 estudantes estão de acordo com o padrão do critério de resposta estabelecido. No item 5 para os iniciantes, 4 estudantes estão fora do padrão de resposta enquanto que, 6 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta. Para os formandos, 5 estudantes estão fora do padrão de resposta enquanto que, 8 estão de acordo com o padrão de resposta. No item 6 para os iniciantes, 13 estudantes estão de acordo com o padrão estabelecido. Para os formandos, 13 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta estabelecido.

No item 7 para os iniciantes, 10 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, 3 estudantes estão fora do padrão de resposta. Para os formandos, 8 estudantes estão de acordo com os pré-requisitos do padrão de resposta, enquanto que 3 estudantes estão fora do padrão de resposta. Mas um item em que os estudantes se destacam na resposta, provando que possuem mais conhecimento que os formandos no assunto proposto. No item 8 para os iniciantes, 13 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, apenas 1 estudante está fora do padrão. Para os formandos, 13 estudantes estão de acordo com os pré-requisitos do critério de resposta estabelecido. No item 9 para os iniciantes, 11 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, apenas 1 está fora do padrão. Para os formandos, 9 estudantes estão de acordo com os pré-requisitos de resposta

enquanto que, 2 estudantes estão fora do padrão de resposta, sendo possível após feita a comparação de respostas que, os estudantes iniciantes se destacam no item, mostrando mais conhecimento que os estudantes formandos.

No item 10 para os iniciantes, 5 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, 7 estudantes estão fora do padrão. Para os formandos, 11 estudantes estão fora do padrão de resposta. Aqui, é possível levar em conta o conhecimento raso que os estudantes formandos possuem em relação aos iniciantes, sendo em um item de grande relevância por se tratar da questão de possível suicídio de vítimas de assédio, o que é um dado grave. Por fim, constatou-se que em uma frequência de 1 a 5 de estudantes que marcaram a escala “nem concordo e nem discordo” por ainda não terem opinião formada.

Tabela 2- Frequência de respostas dos estudantes aos itens de tipos de Assédio moral.

| Itens | | Tipos de Assédio moral. | | | | |
|---|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------|
| | | Discordo totalmente | Discordo | Nem concordo nem discordo | Concordo | Concordo totalmente |
| (Item 1) O assédio moral acontece sempre entre pessoas de nível hierárquico diferente (1 Discordo e 2. Discordo totalmente). | Iniciantes | 1 | 9 | 3 | 1 | 1 |
| | Formandos | 8 | 4 | 2 | 1 | 0 |
| (Item 2) O assédio moral acontece de cima pra baixo, ou seja, de um superior para um subordinado (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 8 | 1 | 4 | 2 |
| | Formandos | 3 | 6 | 4 | 2 | 0 |
| (Item 3) O assédio moral é visto com mais frequência no cotidiano dos trabalhadores e praticado somente entre colegas de trabalho (1 Discordo e 2. Discordo totalmente). | Iniciantes | 1 | 7 | 1 | 3 | 3 |
| | Formandos | 6 | 7 | 1 | 1 | 0 |
| (Item 4) Considero que esse tipo de assédio possa ser praticado por pessoas tanto de nível superior hierárquico quanto entre colegas de trabalho (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 1 | 0 | 7 | 7 |
| | Formandos | 0 | 0 | 0 | 4 | 11 |
| (Item 5) Acredito que tem ocorrência quando os subordinados de forma perversa se colocam contra seu superior, investindo em ataques que o façam perder a autoridade (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 1 | 3 | 5 | 6 | 0 |
| | Formandos | 4 | 1 | 2 | 6 | 2 |
| (Item 6) Considero que um indivíduo possa sofrer assédio moral pelos próprios colegas de trabalho, exemplificando o individualismo e até mesmo uma competição entre eles (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 0 | 2 | 12 | 1 |
| | Formandos | 0 | 0 | 2 | 10 | 3 |
| (Item 7) Acredito que esse tipo de assédio ocorre pelo receio do superior de perder o controle ou desejo de se engrandecer através de seus subordinados, abusando do direito de fiscalização e de punição quanto ao seu empregado (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 1 | 2 | 2 | 9 | 1 |
| | Formandos | 0 | 3 | 4 | 7 | 1 |
| (Item 8) Acredito que, de modo geral, alguns dos males que são causados pelo assédio moral são por exemplo, aumento de estresse e nervosismo, crises de choro, sentimento de vingança, insegurança (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 1 | 1 | 6 | 7 |
| | Formandos | 0 | 0 | 2 | 5 | 8 |
| (Item 9) Considero que os sujeitos que sofrem assédio, tem custos elevados com possíveis tratamentos médicos, em virtude dos acontecimentos em seu ambiente de trabalho (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 1 | 3 | 4 | 7 |
| | Formandos | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 |
| (Item 10) Acredito que as tentativas de suicídio causada por assédio são muito raras e geralmente ocorrem quando os indivíduos já possuem esta predisposição (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 7 | 3 | 4 | 1 |
| | Formandos | 5 | 6 | 4 | 0 | 0 |

A tabela 3 traz sobre as questões legais e preventivas do Assédio moral, sendo possível observar no item 1 para os iniciantes e formandos, os 15 estudantes estão de acordo com os pré-requisitos estabelecidos pelo padrão de resposta. No item 2 para iniciantes, 9 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que para os formandos, 8 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta, sendo possível observar que os formandos tem um conhecimento raso sobre a questão dos representantes dos trabalhadores ao compará-los com os estudantes iniciantes. No item 3 para iniciantes, 14 estudantes estão de acordo com os pré-requisitos do padrão de resposta. Para os formandos, 15 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta. No item 4 para iniciantes, 14 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, apenas 1 está fora do padrão. Para formandos, 14 estudantes estão de acordo com o critério de resposta enquanto que, 1 estudante está fora do padrão de resposta. No item 5 para formandos, 11 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, apenas 1 estudante está fora do padrão. Para os formandos, 12 estudantes estão de acordo com os pré-requisitos do padrão de resposta. No item 6 para os iniciantes, 9 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta enquanto que, apenas 1 estudantes está fora do padrão. Para os formandos, 5 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta estabelecido enquanto que, 4 estudantes estão fora do padrão. Neste item, podemos observar a diferença nas respostas ao comparar os dois grupos, mostrando a falta de conhecimento teórico e crítico dos estudantes formandos em relação ao assunto proposto. No item 7 para iniciantes, 13 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta estabelecido. Para os formandos, 14 estudantes estão de acordo com o padrão de resposta. Por fim, constatou-se que em uma frequência de 1 a 6 de estudantes que marcaram a escala “nem concordo e nem discordo” por ainda não terem opinião formada.

Tabela 3- Frequência de respostas dos estudantes aos itens de questões legais e preventivas do Assédio moral.

| Itens | | Questões legais e preventivas do Assédio moral. | | | | |
|--|------------|---|----------|---------------------------|----------|---------------------|
| | | Discordo totalmente | Discordo | Nem concordo nem discordo | Concordo | Concordo totalmente |
| (Item 1) Considero que seja essencial que as organizações precisem se preocupar com os fatores situacionais no ambiente de trabalho (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 0 | 0 | 5 | 10 |
| | Formandos | 0 | 0 | 0 | 3 | 12 |
| (Item 2) Acredito que um dos representantes dos trabalhadores seria os sindicatos, que visam tratar dos problemas coletivos (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 0 | 6 | 7 | 2 |
| | Formandos | 1 | 0 | 6 | 7 | 1 |
| (Item 3) Acredito que os esclarecimentos sobre esse tema sejam uma ferramenta poderosa de prevenção. Esses conhecimentos são capazes de conscientizar e impulsionar bons valores, estabelecendo programas e políticas para determinar padrões éticos no ambiente de trabalho (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 0 | 1 | 7 | 7 |
| | Formandos | 0 | 0 | 0 | 4 | 11 |
| (Item 4) Considero que o zelo pela integridade e a defesa à saúde do trabalhador é imprescindível por um dever ético-jurídico. As orientações enfatizam o trabalho digno, o respeito para com o outro, a discriminação e a política de igualdade perante todos (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 1 | 0 | 5 | 9 |
| | Formandos | 0 | 1 | 0 | 3 | 11 |
| (Item 5) acredito ser papel da empresa coibir o assédio moral (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 1 | 0 | 3 | 6 | 5 |
| | Formandos | 0 | 0 | 3 | 3 | 9 |
| (Item 6) acredito que as empresas devem desligar todos os trabalhadores que são identificados como assediadores (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 1 | 0 | 5 | 4 | 5 |
| | Formandos | 1 | 4 | 6 | 3 | 1 |
| (Item 7) acredito que o trabalho preventivo de conscientização seja a melhor ferramenta para diminuir a ocorrência de assédio nas empresas (4. Concordo e 5. Concordo totalmente). | Iniciantes | 0 | 0 | 2 | 6 | 7 |
| | Formandos | 0 | 0 | 1 | 5 | 9 |

Foi possível observar através das análises dos resultados que:

- Os estudantes considerados “iniciantes” e “formandos” possuem um raso conhecimento sobre o tema proposto.
- Os estudantes “iniciantes” apresentam um bom entendimento sobre o significado do assédio moral, porém ainda há confusão na diferenciação do assédio moral com o assédio sexual.
- Constata-se que não há um total reconhecimento sobre os tipos de assédio moral pelos estudantes, pois talvez, as palavras “sempre” e “somente” compostas em dois itens, possa ter dispersado nas respostas, não estando correta a resposta.
- No item 5 da questão relacionada aos tipos de assédio, é possível destacar que ao fazer a comparação do grupo de estudantes, os formandos estão fora do padrão de resposta, sendo um dado agravante pois, as informações estão claramente esclarecidas e houve um equívoco na resposta.
- Destaca-se a importância da questão que fala sobre a questão das tentativas de suicídio, sendo uma questão que salta os olhos, pois, os iniciantes com suas respostas, se mostram mais sensibilizados do que os estudantes formandos, sendo por isso um total de respostas consideradas erradas com um número maior que dos estudantes iniciantes.
- A literatura é bem clara quanto ao desligamento de assediadores nas organizações e, podemos observar ao comparar as respostas do grupo de estudantes “iniciantes” e “formandos” que, os iniciantes estão dentro do padrão de resposta junto à literatura, pois a maioria dos estudantes “formandos” discorda sobre o desligamento de assediadores da empresa. Esse posicionamento dos “formandos” talvez possa ser justificado pelo conhecimento adquirido no decorrer do curso. Esse conhecimento se dá pela linha de raciocínio de que antes que haja o desligamento desses assediadores, consideram que outras medidas podem ser tomadas, como uma comunicação saudável entre chefia e funcionário, uma possível reeducação desses trabalhadores ou outras formas de punição. Caso não ocorra mudança do assediador para com a vítima de assédio, como medida “punitiva” esse assediador, agora consciente sobre a necessidade de mudança, poderá ser desligado da organização. O desligamento pode ter sido considerado pelos formandos como uma opção de conduta e não como a única opção.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo verificar o conhecimento de estudantes do curso de Psicologia de uma Universidade Privada de Brasília. Foi possível, a partir das análises que, o tema Assédio Moral é pouco discutido nas disciplinas, inclusive nas disciplinas de Psicologia Organizacional. O que faz com que ao realizar esse tipo de pesquisa, encontram-se estudantes iniciantes e formandos com conhecimentos parecidos em relação a um tema que deveria ser mais claro e mais presente para o profissional Psicólogo, já que existe a possibilidade de que esse profissional vá trabalhar na área organizacional, onde esse conhecimento seria fundamental para a atuação dele na empresa. O que foi perceptível nos resultados foi que ambos os grupos possuem opiniões ao invés de conhecimento teórico, e que essas opiniões parecem ser mais pautadas no senso comum do que no pensamento crítico e reflexivo em torno do tema. O que é preocupante. Em contrapartida, esperava-se que os estudantes formandos tivesse mais conhecimento sobre o tema proposto do que os iniciantes.

Sobre as questões de implementação de programas de prevenção nas empresas, são muito pouco abordadas na mídia e na literatura. Porém, as organizações já conseguem perceber que o aumento de lucros está diretamente relacionado com o bem-estar de seus trabalhadores e, essa iniciativa de comunicação entre todos, acaba melhorando o relacionamento entre os funcionários.

Nos dias atuais, o assédio moral é uma realidade social nas empresas que a maioria dos trabalhadores está inserida e ao realizar esta pesquisa em questão, foi possível perceber que os estudantes participantes já sofreram e presenciaram o assédio moral em seus ambientes de trabalho, tendo como porcentagem entre 65% e 66%. Muitas das vezes, o assédio moral é praticado de forma sutil com o intuito de desqualificar a vítima, o que acaba dificultando uma possível reação do colaborador assediado. Por fim, os estudantes demonstraram perceber as questões legais e preventivas relacionadas à coibição do assédio moral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de Trabalho. Curitiba: Editora Juruá, 2010.

_____. Assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: < [HTTP://jus.com.br/revista/texto/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-dotrabalho#ixzz2ZUkwxYbE](http://jus.com.br/revista/texto/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-dotrabalho#ixzz2ZUkwxYbE) > Acesso em: 1 jul. 2013.

BARBOSA, Tiago Henrique Gomes da Silva. Assédio moral no ambiente do trabalho. Jurisway, 2011.

BARRETO, M. *Assédio moral: Suas ocorrências e conseqüências*. Fortaleza, CE: Sindicato dos Bancários do Ceará, 2003.

BARRETO, Margarida; FREITAS, Maria Ester; HELONI, Roberto;. Assédio Moral no Trabalho. São Paulo: CENGAGE LEARNING, 2009.

CAIXETA, Ivan Carlos Caixeta. O assédio moral nas organizações: um estudo nos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2010. Disponível em: .Acesso em: 10 out. 2012.

DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; CRUZ LIMA, S. C; FACAS, E. (Orgs). *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*. (pp. 13-26). Brasília: Paralelo 15, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

FERRAZ, Neila Borges. Assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo, 2013.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

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

HIRIGOYEN Marie-France. *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 1990, 5, 119-126, 1990.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2009, p. 37-38.

MAIA, M, A, M, A. Assédio moral no ambiente de trabalho. Sobral-CE. 2014.

MARTININGO FILHO, Antonio and SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie* [online]. 2008, vol.9, n.5, pp. 11-34.

MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. Em Mendes, A.M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (p. 29– 48). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia Bezerra (org.). “*Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*” – São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

SALIN , D. maneiras de explicar assédio moral no trabalho : uma revisão de capacitar , motivar e precipitando estruturas e processos no trabalho . *Relações Humanas* , New York , v . 56, iss . 10 , p . 1213, outubro 2003. Disponível em: < <http://proquest.umi.com/pqdweb> > . Acesso em : 19 set. 2005.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo Código Civil. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Antonio Alves da. Flexibilização das relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SOUZA, Jorge Dias. As chefias avassaladoras, assédio moral. São Paulo: Novo Século, 2009.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho:** conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. São Paulo: LTr, 2009.

THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. 2ª ed., São Paulo, LTr, p. 36. 2009.

Nota:

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CARÊNCIA DE AÇÃO, POR ILEGITIMIDADE ATIVA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. A legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para ajuizar a ação civil pública encontra suporte na norma do art. 83, III, da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, que atribui competência ao parquet para promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses

coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. (TRT4 – RO n. 00819-2006-024-04-00-9 – Des. Relatora Cleusa Regina Halfen – 24.09-09)

TRT4-RO – 00312-2009-741-04-00-0 – Des. Relator João Alfredo Borges Antunes de Miranda – 23.09.09.

ANEXO I

Questionário sobre Assédio Moral

1. As frases a seguir são sobre o significado de Assédio Moral. Indique com sinceridade, o quanto concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas anotando nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representar a sua resposta.

| | | | | |
|---------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Discordo totalmente | Discordo | Nem concordo nem discordo | Concordo | Concordo totalmente |

(Item 1) - () Acredito que um colaborador sofre assédio moral quando é exposto a situações humilhantes durante o exercício da sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma relação desumana de trabalho.

(Item 2) - () Considero que o assédio moral seja aplicado aos colaboradores que sofrem maus-tratos.

(Item 3) - () Considero que o assédio moral pode ser de forma clara ou sutil, falada ou apenas insinuada; podendo ser escrito ou explicitado em gestos.

(Item 4) - () Acredito que assédio moral seja toda e qualquer conduta abusiva que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

(Item 5) - () Considero que assédio moral seja uma forma de constranger e coagir um indivíduo com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento, se prevalece da conduta de superior hierárquico.

(Item 6) - () Acredito que uma pessoa que vivencie uma situação de manifestação de cunho sensual explícita ou implícita de forma constante, também sofre assédio moral.

(Item 7) - () Acredito que esse seja um fenômeno que destrói a convivência pacífica e produtiva dos colaboradores em seu ambiente de trabalho.

2. As frases a seguir são sobre os tipos de assédio moral e suas consequências. Indique com sinceridade, o quanto concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas anotando nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representar a sua resposta.

| | | | | |
|------------------------------------|----------------------|--|----------------------|------------------------------------|
| 1 Discordo totalmente | 2 Discordo | 3 Nem concordo nem discordo | 4 Concordo | 5 Concordo totalmente |
|------------------------------------|----------------------|--|----------------------|------------------------------------|

(Item 1) - () O assédio moral acontece sempre entre pessoas de nível hierárquico diferente.

(Item 2) - () O assédio moral acontece de cima pra baixo, ou seja, de um superior para um subordinado.

(Item 3) - () O assédio moral é visto com mais frequência no cotidiano dos trabalhadores e praticado somente entre colegas de trabalho.

(Item 4) - () Considero que esse tipo de assédio possa ser praticado por pessoas tanto de nível superior hierárquico quanto entre colegas de trabalho.

(Item 5) - () Acredito que tem ocorrência quando os subordinados de forma perversa se colocam contra seu superior, investindo em ataques que o façam perder a autoridade.

(Item 6) - () Considero que um indivíduo possa sofrer assédio moral pelos próprios colegas de trabalho, exemplificando o individualismo e até mesmo uma competição entre eles.

(Item 7) - () Acredito que esse tipo de assédio ocorre pelo receio do superior de perder o controle ou desejo de se engrandecer através de seus subordinados, abusando do direito de fiscalização e de punição quanto ao seu empregado.

(Item 8) - () Acredito que, de modo geral, alguns dos males que são causados pelo assédio moral são por exemplo, aumento de estresse e nervosismo, crises de choro, sentimento de vingança, insegurança.

(Item 9) - () Considero que os sujeitos que sofrem assédio, tem custos elevados com possíveis tratamentos médicos, em virtude dos acontecimentos em seu ambiente de trabalho.

(Item 10) - () Acredito que as tentativas de suicídio causada por assédio são muito raras e geralmente ocorrem quando os indivíduos já possuem esta predisposição.

3. Agora, as frases consideram as questões legais e preventivas do assédio moral. Indique o quanto concorda ou discorda de cada uma delas.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------|
| Discordo totalmente | Discordo | Nem concordo nem discordo | Concordo | Concordo totalmente |

(Item 1) - () Considero que seja essencial que as organizações precisam se preocupar com os fatores situacionais no ambiente de trabalho.

(Item 2) - () Acredito que um dos representantes dos trabalhadores seria os sindicatos, que visam tratar dos problemas coletivos.

(Item 3) - () Acredito que os esclarecimentos sobre esse tema sejam uma ferramenta poderosa de prevenção. Esses conhecimentos são capazes de conscientizar e impulsionar bons valores, estabelecendo programas e políticas para determinar padrões éticos no ambiente de trabalho.

(Item 4) - () Considero que o zelo pela integridade e a defesa à saúde do trabalhador é imprescindível por um dever ético-jurídico. As orientações enfatizam o trabalho digno, o respeito para com o outro, a discriminação e a política de igualdade perante todos.

(Item 5) - () acredito ser papel da empresa coibir o assédio moral.

(Item 6) - () acredito que as empresas devem desligar todos os trabalhadores que são identificados como assediadores.

(Item 7) - () acredito que o trabalho preventivo de conscientização seja a melhor ferramenta para diminuir a ocorrência de assédio nas empresas.

4. A seguir são apresentadas questões a serem assinaladas. Marque sim ou não para responder as questões de seu conhecimento.

| | | |
|---|-------|-------|
| Você considera que já sofreu assédio moral? | (Sim) | (Não) |
| Há pressões, mesmo que sutis, para que realize funções antiéticas em seu trabalho? | (Sim) | (Não) |
| Você já presenciou alguém vítima de assédio moral? | (Sim) | (Não) |
| Você percebe que há bom coleguismo em seu ambiente de trabalho? | (Sim) | (Não) |
| Você acredita que o assédio moral está ligado a situações de cobranças de metas? | (Sim) | (Não) |
| Você já foi alvo de piadas pelo seu chefe ou colegas de trabalho? | (Sim) | (Não) |
| Você já se sentiu observado enquanto cumpria suas funções no trabalho? | (Sim) | (Não) |
| Você já passou pela situação em que algum chefe ou colega, evitou a falar com você no trabalho? | (Sim) | (Não) |
| Você já foi posto na situação de trabalho em horários injustificados? | (Sim) | (Não) |
| Você já teve que fazer trabalhos com urgência sem necessidade? | (Sim) | (Não) |

ANEXO II**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Convido o(a) Sr(a) para participar do projeto intitulado “Conhecimento dos estudantes de Psicologia sobre assédio moral” realizado pela pesquisadora Nayara Machado e supervisionado pela Professora/Orientadora Adriane Reis (CRP-01: 6977). A realização deste projeto compõe os pré-requisitos necessários para a conclusão do curso de Psicologia na Universidade Católica de Brasília (UCB).

Essa pesquisa tem como finalidade pesquisar os conhecimentos de estudantes do curso de Psicologia em relação ao assédio moral, tendo em vista que este é um conteúdo relevante para a sua formação e prática profissional.

A sua participação é voluntária e se dará por meio do preenchimento de um questionário com algumas perguntas sobre o tema proposto e o tempo estimado para sua realização é de 15 (quinze) minutos.

Os resultados da pesquisa serão divulgados na UCB, podendo ser publicados posteriormente. Os dados e materiais utilizados na pesquisa ficarão sobre a guarda do pesquisador.

Este projeto possui os seguintes benefícios que são conhecer a magnitude e as características do assédio moral sob a perspectiva dos estudantes de Psicologia. Caso queira participar, o(a) Sr(a) estará contribuindo para que conheçamos melhor as percepções sobre o Assédio moral.

É de nossa responsabilidade a assistência integral caso ocorra danos que estejam diretamente ou indiretamente relacionados à pesquisa. Esta pesquisa não lhe trará custos e nem benefícios diretos. Este documento será elaborado em duas vias, uma ficará com o pesquisador e a outra com o voluntário da pesquisa.

Eu, _____, fui devidamente informado(a) sobre a pesquisa e da importância da participação na colaboração de meus conhecimentos para a realização deste projeto. Com isso, eu concordo em participar da pesquisa sabendo que não obterei nenhum custo e/ou ganho com esta colaboração.

Data: ___/___/____

Assinatura do Participante

Assinatura da Pesquisadora Responsável