

A CONSCIÊNCIA ACERCA DO ASSÉDIO MORAL DOS ESTUDANTES DE PSICOLOGIA DA FACULDADE DA SERRA GAÚCHA

Suelen Godinho dos Santos¹
Ana Cláudia Baratieri Zampieri²

Resumo: Este artigo foi elaborado com base em um estudo que teve como objetivo identificar o grau de consciência acerca do assédio moral dos estudantes de Psicologia da Faculdade da Serra Gaúcha, localizada em Caxias do Sul. A amostra foi composta por 340 estudantes de primeiro a décimo semestre, estratificada em cinco grupos. Os resultados obtidos por meio da aplicação de um questionário, que após tiveram seus dados analisados através de processos estatísticos, demonstram que a maioria dos alunos não sabe o que caracteriza o assédio moral, porém, conforme a evolução da graduação sente-se preparado para trabalhar com o assunto em organizações e na clínica. O método de pesquisa utilizado neste estudo foi o de uma pesquisa quantitativa do tipo levantamento.

Palavras-chave: Assédio moral. Psicologia. Trabalhador. Conhecimento.

1 INTRODUÇÃO

A palavra trabalho deriva do latim *tripalium*, *trabacula*, associados à tortura. *Tripalium* era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Até o século XV, segundo Albornoz (1994), trabalho significava sofrer em função da origem da palavra, após, passou a ter significado de esforço. Para a autora, o trabalho pode ser corporal e intelectual, mas ambos têm um fim e esforço, que muitas vezes são realizados juntos, pois diversos trabalhos corporais necessitam que a pessoa utilize o seu intelectual, pensando no que está fazendo e como está fazendo.

O principal marco da história do trabalho foi a Revolução Industrial, onde Chiarelli (2006) cita as três principais mudanças que aconteceram: a primeira foi a introdução da máquina e da eletricidade; a segunda, a democracia conquistada pelos burgueses; e a terceira, a padronização da quantidade produzida. Portanto, o início da Revolução Industrial também foi marcado pelo início das lutas operárias. Neste período, portanto, nasce o direito dos trabalhadores.

Carvalho (2009, p. 99) descreve o trabalho como principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal, além de fonte de subsistência do ser humano. Conforme o autor, “é por meio do trabalho que o ser humano se identifica e se destaca no âmbito da família e da sociedade.” Na medida em que esses objetivos não acontecem, se desencadeiam no ser humano os sentimentos de culpa e insatisfação.

¹ Acadêmica do Curso de Psicologia da FSG

² Professora no Curso de Graduação em Psicologia na FSG

Hoje em dia as condições de trabalho estão sustentadas por benefícios e leis trabalhistas que definem os direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores, porém, isso nem sempre acontece da maneira prevista, sendo que muitos trabalhadores ainda trabalham sem carteira assinada, não garantindo seus direitos.

Pensando em tudo isso e também na saúde e na qualidade de vida do trabalhador e no ambiente de trabalho dentro das organizações, um assunto pertinente a ser estudado é o assédio moral, uma vez que é considerado um dos problemas mais sérios enfrentados atualmente. Cada vez mais presente e muitas vezes sem o devido conhecimento, o assédio moral causa um prejuízo muitas vezes irreparável na saúde do trabalhador, como danos psicológicos e físicos, sendo prejudicial à saúde do trabalhador e à saúde da própria organização.

Levando em consideração a psicologia organizacional, é importante ter consciência e clareza sobre o assunto dentro da área de Recursos Humanos. É nela, principalmente, que o assediado pode vir a pedir ajuda e é ela, também, que precisa repassar a importância de tal conhecimento, sobretudo aos gestores da empresa.

Pensando nisso, este estudo teve como objetivo identificar o grau de conhecimento que os estudantes de Psicologia da Faculdade da Serra Gaúcha em Caxias do Sul – RS tem acerca do assédio moral, tendo em vista a gravidade das consequências que ele causa. Para sustentar esta investigação foi pesquisado se o nível de consciência acerca do assédio moral desses estudantes aumenta conforme a evolução da graduação; se os alunos se consideram preparados para trabalhar com o assédio moral; dos que responderam à pesquisa quantos já sofreram assédio moral e qual atitude foi tomada por quem respondeu ter sofrido o assédio.

Em relação ao cenário para a realização da pesquisa, foi escolhida a Faculdade da Serra Gaúcha com alunos de Psicologia, pela importância da área em relação ao problema citado. Através do olhar da psicologia organizacional é possível buscar ações voltadas ao ser humano e a sua saúde psíquica, e isso só é possível se o psicólogo tiver um conhecimento claro acerca do assédio moral. Identificar o grau de consciência que os estudantes de psicologia têm em relação ao assunto é uma maneira de investigar sobre ações que podem ser tomadas para que tal conhecimento chegue até as pessoas. Esta pesquisa foi realizada por meio da aplicação de questionários e os resultados foram analisados quantitativamente.

2REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Assédio Moral

O assédio moral teve seus primeiros estudos realizados na Suécia e na Alemanha. Segundo Barreto, Freitas, Heloani (2009, p. 18) “Heinz Leymann é considerado o precursor dos estudos sobre o fenômeno que viria a ser conhecido entre nós como assédio moral.” Os autores citam que Leymann nasceu na Alemanha onde era doutor em psicologia do trabalho e mudou-se para a Suécia, dedicando-se a pesquisar sobre ambiente de trabalho e saúde.

O surgimento do assédio moral aconteceu a partir da globalização onde houve o aumento do desemprego e da concorrência, tornando o trabalho mais competitivo e a cobrança maior. Toda e qualquer cobrança no ambiente de trabalho existe, porém ela não pode gerar humilhação ao sujeito (informação verbal)³.

Barreto (2000) diz:

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, (...) desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

O assédio moral causa sofrimento e dano à dignidade humana, sofrimento capaz de atingir a saúde física e mental do indivíduo, podendo levar ao desenvolvimento de doenças crônicas que acompanharão o trabalhador pelo resto da vida. É um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atualmente, sua prática se caracteriza por atitudes que, se tratadas isoladamente, podem parecer inofensivas.

As três principais modalidades do assédio moral segundo Nascimento (2011) são: assédio moral vertical caracterizado pela posição hierárquica, podendo ser vertical descendente praticado pelo superior ao seu subordinado e vertical ascendente praticado pelo subordinado ao seu superior; assédio moral horizontal, caracterizado por indivíduos de mesmo nível hierárquico; e assédio moral misto, caracterizado pela ação do assediador horizontal, vertical e vítima, envolvendo no mínimo três pessoas.

A prática mais comum, segundo Barreto (2000), é a conduzida pelo chefe ao seu subordinado, tendo uma relação hierárquica autoritária onde predominam condutas negativas

³Dado fornecido pelo Dr. Felipe Lavra de Moraes no evento Trocando Idéias - Assédio Moral - Aspectos Jurídicos e Comportamentais, em Caxias do Sul, em maio de 2014.

de longa duração, enfraquecendo a relação da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-o a desistir do emprego.

Sobre a caracterização do assédio moral Silva (2005 apud LIMA; PEREIRA, 2009, p. 38) descreve:

Primeiramente, devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada à habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima.

No mesmo âmbito, Hirigoyen (2005) caracteriza o assédio moral como qualquer conduta abusiva que, através de sua repetição, atente contra a dignidade e a integridade física e psíquica do ser humano.

O percurso do processo de assédio moral depende de vários fatores como o assediador, a vítima, o ambiente de trabalho e o contexto que se encontram. Por meio de seus casos clínicos, Hirigoyen (2010, p. 107- 138) define o percurso em três estágios: a sedução perversa, a comunicação perversa e a violência perversa, descritos abaixo:

Sedução perversa: o agressor desestabiliza a vítima fazendo-a perder a confiança em si mesma e impõe uma relação de dominação. Conforme o autor, “a sedução consiste em atrair irresistivelmente, mas também em um sentido mais jurídico, em corromper e subordinar.” É sempre de maneira indireta, afastando a vítima da realidade.

Comunicação perversa: o agressor dá a ilusão de comunicação com a finalidade de usar a vítima para que ele não entenda e fique mais confusa, levando-a a um estado de angústia. O agressor recusa-se a comunicação direta, deforma a linguagem, mente, maneja o desprezo, usa o paradoxo, desqualifica, divide para melhor dominar e impõe o próprio poder.

Violência perversa: o agressor procura responsabilizar a vítima pelo que acontece e a faz perder o orgulho de si mesma. O perverso tenta introjetar no outro o que há de mau nele, levando a vítima a agir contra ele e corromper as normas. É a fase onde o ódio torna-se visível.

Hirigoyen (2001 apud BARRETO, FREITAS, HELOANI 2009, p. 32-34) usa quatro categorias para exemplificar os métodos de assédio moral que aqui serão reproduzidos. Ressaltando que o assédio moral não pode ser tratado como um ato isoladamente, é necessário que sejam condutas repetitivas e frequentes, a saber:

Deterioração proposital das condições de trabalho: retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; atribuir-lhe sistematicamente tarefas superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer os seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; causar danos em seu local de trabalho; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho e induzir a vítima ao erro.

Isolamento e recusa de comunicação: a vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela, mesmo o visual; ela é posta colocada separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não a deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista.

Atentado contra a dignidade: utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham rumores ao seu respeito atribuindo-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada; criticam a sua vida privada; zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem-lhe tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes.

Violência verbal, física e sexual: ameaças de violência física; agridem a vítima fisicamente – mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara –; falam com ela aos gritos; invadem a sua privacidade com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

É importante esclarecer que assédio moral não é o mesmo que o assédio sexual, mesmo que muitas pessoas confundam os dois termos. Segundo Rufino (2007), o assédio moral tem como objetivo anular a vítima, deixando-a sob o domínio do agressor para fazer e

cumprir o que é determinado. Já no assédio sexual, o agressor domina a vítima apenas sexualmente e, ao contrário do assédio moral, uma única conduta por parte do agressor pode ser caracterizado como assédio sexual.

Porém, Rufino (2007, p. 67) cita que o “assédio moral pode, inclusive, ter uma origem sexual.” A autora explica que, com a resistência da vítima à prática de assédio sexual, o agressor pode começar a praticar atos perversos. Ou então por falta de coragem do assediador de expressar o assédio sexual por diversas razões, pode cercar a vítima com condutas humilhantes, a fim de constrangê-la. Neste viés, Ávila (2009, p. 76) diz que o “ponto de contato entre esses dois fenômenos ocorre quando o assédio sexual dá ensejo a uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado”.

Atualmente, não existe no Brasil uma lei específica contra a prática de assédio moral nas organizações, porém, apesar das dificuldades de comprovação das condutas, é possível perceber um crescimento do interesse sobre o assunto, facilitando cada vez mais o acesso a informações.⁴ Existe hoje um projeto de lei n. 2.369/2003 que em seu Art. 2º diz:

Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que: I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou II - afete sua higidez física ou mental, ou III - comprometa a sua carreira profissional (PL 2.369/2003, Art. 2º).

As únicas formas de defesa contra o assédio moral vêm da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Art. 1º da Constituição Federal refere como da República Federativa do Brasil “I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político”. O Art. 483 da CLT trata sobre descumprimento contratual por parte da organização de trabalho conforme o Art. na íntegra:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a

⁴ Dado fornecido pelo Dr. Felipe Lavra de Moraes no evento Trocando Idéias - Assédio Moral - Aspectos Jurídicos e Comportamentais, em Caxias do Sul, em maio de 2014.

importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965) (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, Art. 483º).

2.2 Perfil do assediador, da vítima e consequências

Nascimento (2011) descreve o perfil psicológico do assediador como autoritário e narcisista, não tendo nenhuma consideração pelo assediado. Segundo Carvalho (2009, p. 70), “o agressor, sujeito ativo do terror psicológico, é classificado pela vitimologia como um sujeito perverso.” O mesmo autor, classifica o agressor como desequilibrado, que inveja o outro em qualidades que não possui e por fim, deseja tirar a vida da sua vítima.

Hirigoyen (2010, p. 139) descreve que “a noção de perversidade implica uma estratégia de utilização, e depois da destruição do outro, sem a menor culpa.” E também cita que “um perverso narcisista só se estrutura satisfazendo plenamente suas pulsões destrutivas”.

Depois de descrever um pouco do agressor, também é necessário falar da vítima que sofre o assédio moral. Segundo Ávila (2009) apesar da dificuldade de se descrever um perfil da vítima, Guedes (2003 apud ÁVILA, 2009, p. 43) diz que a vítima é escolhida por ter “valiosas qualidades profissionais e morais que o assediador busca roubar”.

Hirigoyen (2010, p. 153) diz que a vítima é escolhida por tornar-se, de algum modo, incômoda. “Ela só tem interesse para o perverso quando é utilizável e aceita a sedução.” O perverso vê o ponto fraco da vítima e o ataca, procura os traumas e atingi a vítima, ataca a identidade e a autoestima (HIRIGOYEN, 2010). A autora (2010, p. 154) enfatiza que “a vítima não é, em si mesma, masoquista ou depressiva. Os perversos vão usar a parte depressiva ou masoquista que nela existe”.

As consequências do assédio moral são diferentes para cada pessoa, mas a diferença se acentua em relação ao sexo, as mulheres expressam seus sentimentos em choro, tristeza, ressentimento e mágoas; já os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e com vontade de vingança. Ambos passam a conviver com o sofrimento, e este, na relação de trabalho, é o que adoce o indivíduo, por viver uma vida que não deseja, não escolheu e não suporta (ASSEDIO, [s.d.]).

A prática de assédio moral, de acordo com Carvalho (2009), tem consequências em toda sociedade: a vítima; a organização que está diretamente ligada ao trabalhador que tem seu índice de produtividade diminuído; o aumento do absenteísmo; além de custos com a indenização. Além disso, o autor também cita o estado, que custeia o tratamento de saúde da vítima, o seguro desemprego e até mesmo a aposentadoria precoce em razão do assédio moral.

Para a vítima, Carvalho (2009, p. 96) cita que “a gravidade dos danos experimentados pelas vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho está muito relacionada à intensidade e à duração da agressão do que com as estruturas psíquicas.” O autor relata que as condutas podem atingir da saúde mental à saúde física do trabalhador e além do âmbito organizacional, a vida familiar e social da vítima também é desestabilizada por conta da crise existencial da qual a vítima é tomada.

Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo (provocando úlcera), aparelho respiratório (causando falta de ar e sensação de sufocamento), sobre as articulações (problemas de coluna), sobre o cérebro (depressão), sobre o coração (infarto do miocárdio) além de enfraquecerem o sistema imunológico (GUEDES, 2003 apud CARVALHO, 2009, p. 97).

As consequências para a empresa são outras, uma vez que o assédio é cometido dentro do ambiente de trabalho, a empresa é responsável e responde pelas consequências a vítima. Carvalho (2009) também cita que diretamente a empresa é atingida pelo custo de trabalho deste funcionário, que pode faltar em razão de doença, custos com a substituição do funcionário, processos jurídicos e também com medidas de prevenção ao assédio moral.

2.3 A Psicologia e o assédio moral

Dentro das empresas, conforme Filho e Siqueira (2008) esclarecem, pode prevalecer o assédio moral, isto é, quando a administração abdica da responsabilidade e não intervém nas situações, a conduta pode continuar a se repetir. A área de gestão de pessoas exerce um papel importante para toda a organização, pois é esta área que recebe a denúncia e é ela que deve intermediar a questão da melhor maneira possível. Como prevenções podem ser feitas campanhas de esclarecimento, propiciar estratégias para evitar o aparecimento e também criar caminhos para resolução e tratamento dos casos identificados.

Para tudo isso acontecer, é necessário conhecer o indivíduo. E para isso, Andrade, Bastos e Zanelli (2004, p. 466) dizem que “a compreensão integral do ser humano depende de uma compreensão da sua inserção no mundo do trabalho e das relações que são criadas no interior das organizações em que trabalha”. Segundo os autores, a missão da psicologia do trabalho, em um mundo de constante transformação, é explorar, analisar e compreender todas as dimensões, as quais envolvem o indivíduo, sua vida pessoal, dos grupos e das organizações, para então, a partir disso, construir estratégias que promovam, preservem e restabeleçam a qualidade de vida das pessoas.

Os autores Andrade, Bastos e Zanelli (2004, p. 476) afirmam que “as atividades de trabalho são fundamentais na construção das interações humanas”. Levando isso em consideração, o papel da área de Gestão de Pessoas/Psicologia é essencial para tais construções.

3 METODOLOGIA

Este estudo teve como objetivo identificar o grau de conhecimento que os estudantes de Psicologia da Faculdade da Serra Gaúcha em Caxias do Sul – RS tem acerca do assédio moral. O estudo foi realizado através de uma pesquisa de levantamento que, segundo Gil (2012, p. 55), “se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Isto é, fazer um questionamento das informações a uma determinada amostra de pessoas e, por meio da análise quantitativa, obter resultados com os dados coletados.

A pesquisa foi realizada através do método quantitativo, o qual tem como característica um número maior de entrevistados, garantindo maior precisão dos resultados, questões claras e objetivas devem ser aplicadas individualmente. Michel (2005, p. 33) a descreve como:

Trata-se da atividade de pesquisa que usa a quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento destas, através de técnicas de estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, as mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc. São amplamente utilizadas quando a intenção é garantir a precisão dos resultados, evitando distorções de análise de interpretação e possibilitando, em consequência, uma margem de segurança quanto às inferências. (...) Os resultados são obtidos e comprovados pelo número de vezes em que o fenômeno ocorre ou com a exatidão em que ocorre. A resposta que se busca na investigação deve ser obtida de forma numérica, exata, inquestionável.

Foi selecionada uma amostra da população acadêmica, estratificada em cinco grupos do curso de Psicologia com erro amostral de 10%. Segundo Barbetta (2005), a amostra aleatória simples é calculada por $n_0 = \frac{1}{(E_0)^2}$, onde E_0 é o erro amostral tolerável e n_0 é o tamanho aproximado da primeira amostra. De acordo com o autor, sendo conhecido o tamanho da população, podemos corrigir o tamanho da primeira amostra por $n = \frac{N \cdot n_0}{N + n_0}$, onde n é o tamanho da amostra corrigida e N é o tamanho da população.

O erro amostral é a diferença entre o valor que a estatística (característica da amostra) pode acusar e o verdadeiro valor do parâmetro (característica da população) que se deseja estimar (BARBETTA, 2005).

Segundo Rudio (2000), amostra é uma parte de determinada população, que é selecionada de acordo com uma regra ou plano. Ao selecionar uma amostra é importante que sejam seguidos procedimentos que garantam que a mesma tenha representação adequada da população de onde foi retirada, passando, assim, segurança de generalização do que nela for observado.

Atualmente o curso de graduação tem um total de 636 alunos. A estratificação dos cinco grupos foi feita da seguinte maneira: grupo 1- composto por alunos do primeiro e segundo semestre; grupo 2 - composto por alunos do terceiro e quarto semestre; grupo 3 - composto por alunos do quinto e sexto semestre; grupo 4 - composto por alunos do sétimo e oitavo semestre; grupo 5 - composto por alunos do nono e décimo semestre, conforme tabela abaixo.

Semestre	Quant. Alunos	Quant. Grupo	Amostra total
1°	132	212	76 pessoas
2°	80		
3°	68	132	71 pessoas
4°	64		
5°	71	127	77 pessoas
6°	56		
7°	45	78	67 pessoas
8°	33		
9°	47	87	49 pessoas
10°	40		

Fonte: a autora

Total da amostra: 340 pessoas.

A pesquisa foi realizada presencialmente nas salas de aula dos alunos distribuídos pelos semestres supra citados. Desta forma, garantiu-se o número mínimo aceitável de participantes que compuseram a amostra, que foi eleita de forma aleatória.

Os alunos participantes da pesquisa foram convidados e puderam recusar-se a participar da mesma. Também foram informados através do cabeçalho que constava no questionário que não teriam nenhuma despesa, bem como não seriam remunerados. Além disso, foi assegurado que o estudo em questão não traria complicações legais nem risco à dignidade, estando os procedimentos adequados aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. A Faculdade da Serra Gaúcha, instituição onde foi realizada a pesquisa, teve ciência e concordou com sua realização, por meio do aceite da coordenação do curso.

Quanto à técnica de coleta de dados foi utilizado o questionário, composto por perguntas fechadas, as quais possibilitaram medir o que se desejava, obtendo respostas às questões que o próprio indivíduo preencheu; bem como por perguntas de múltipla escolha, fechadas, porém, que apresentavam uma série de possíveis respostas. O questionário foi elaborado pela própria autora, a fim de responder aos objetivos do estudo.

A análise foi feita através de processos estatísticos, propondo um comparativo entre os resultados obtidos com o questionário. Esses resultados foram divulgados por meio deste trabalho, com o objetivo de proporcionar um maior conhecimento sobre o assunto.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Perfil dos pesquisados

Segue descrição do perfil dos estudantes que colaboraram com esta pesquisa, identificado por meio de coleta de dados. Os estudantes pesquisados responderam perguntas acerca de seu gênero, idade, trabalho, renda e semestre que estavam cursando no momento da pesquisa.

Com os dados de gênero apurados, conforme tabela 1, é possível identificar que no total de todos os grupos de alunos pesquisados 88% são mulheres e 12% são homens. Na mesma tabela, também é possível verificar que 75% dos pesquisados tem idade até 25 anos,

peças de 26 a 40 anos representam 20%, de 41 a 50 anos são 3% e peças acima de 51 anos representam 2% da amostra pesquisada.

Tabela 1: Gênero e idade dos pesquisados.

	Gênero		Idade			
	Feminino	Masculino	Até 25 anos	26 a 40 anos	41 a 50 anos	Acima de 50 anos
Grupo 1	64	12	64	10	1	1
Grupo 2	64	7	56	13	2	0
Grupo 3	70	7	46	25	5	1
Grupo 4	57	10	42	18	3	4
Grupo 5	45	4	26	20	2	1
Total:	300	40	234	86	13	7

Fonte: Dados do questionário.

Do total da amostra, 86% possuem emprego, o restante que soma 14% não trabalhava no momento da pesquisa, conforme apresenta a tabela 2. Também mostra na mesma tabela, a renda dos pesquisados apresentada da seguinte maneira: 25% têm renda de até 1 salário mínimo por mês, 41% possuem renda de até 2 salários mínimos, com renda de até 3 salários mínimos são 19% da amostra que trabalha, 5% recebem até 4 salários mínimos e o saldo de 10% possui renda acima de 5 salários mínimos.

Tabela 2: Pesquisados que trabalham e renda.

	Trabalha		Renda				
	Sim	Não	Até 1 salário Mínimo	Até 2 salário Mínimo	Até 3 salário Mínimo	Até 4 salário Mínimo	Acima de 4 salários mínimos
Grupo 1	62	14	24	23	9	2	0
Grupo 2	66	5	16	34	7	5	4
Grupo 3	69	8	18	33	7	4	7
Grupo 4	49	18	11	15	14	1	8
Grupo 5	46	3	5	13	17	2	9
Total:	292	48	74	118	54	14	28

Fonte: Dados do questionário.

A amostra dos estudantes pesquisados está especificada conforme o gráfico 1, onde 22% fazem parte do grupo 1 que representa os alunos de 1º e 2º semestre do curso de

Psicologia da Faculdade da Serra Gaúcha, 21% são alunos do grupo 2 que representa os alunos de 3º e 4º semestre, 23% são do grupo 3 representando o 5º e 6º semestre do curso, 20% representa o grupo 4 dos alunos de 7º e 8º semestre e o grupo 5, representando 14% da amostra são alunos de 9º e 10º semestre do curso citado.

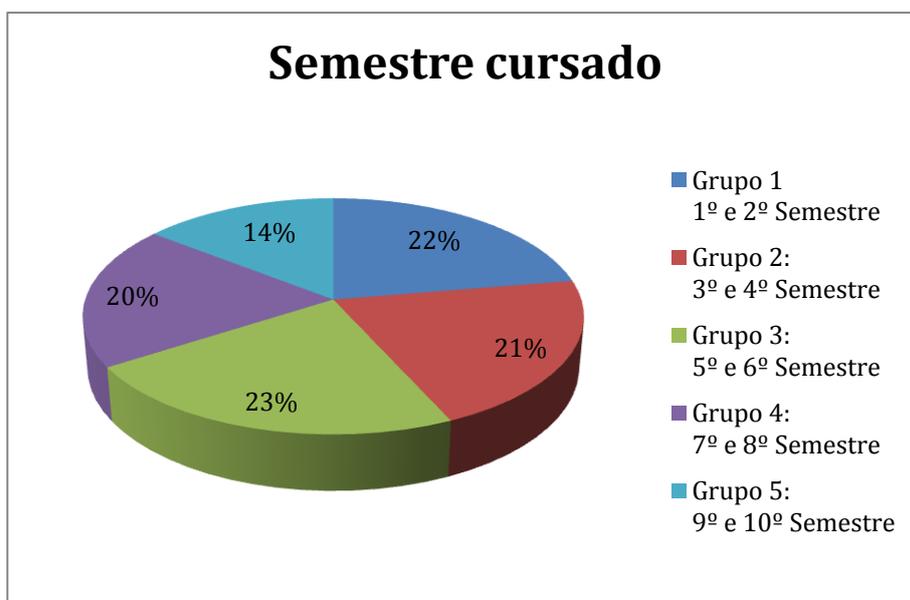


Gráfico 1: Semestre cursado.
Fonte: Dados do questionário.

4.2 Análise dos pesquisados que sofreram assédio moral e ações tomadas

Após a descrição do perfil dos pesquisados, esta pesquisa dedicou-se a investigar quantos estudantes já sofreram assédio moral. Neste quesito, foram pesquisados quantos já sofreram o assédio moral no ambiente de trabalho; dos que responderam já terem sofrido qual ação foi tomada, e qual ação tomaria se sofresse o assédio moral atualmente.

No gráfico 2 é possível perceber que 32% da amostra pesquisada respondeu já ter sofrido o assédio moral no trabalho, enquanto 68% respondeu não ter sofrido.



Gráfico 2: Pesquisados que sofreram assédio moral.

Fonte: Dados do questionário.

Complementando o gráfico anterior, o gráfico 3 apresenta a ação tomada por quem diz já ter sofrido o assédio moral. 5% dos pesquisados respondeu que procurou ajuda especializada, 28% dos que já sofreram o assédio moral responderam que conversaram com alguém sobre o assunto, 5% respondeu ter buscado apoio jurídico, a maioria dos respondentes, no total de 34%, responderam ter guardado o assunto pra si, 22% pediram demissão do seu emprego e 6% responderam que tomaram outra ação.

As ações tomadas por quem respondeu outras foram: conversou com a pessoa que cometeu o assédio; conversou com a pessoa que cometeu o assédio e avisou que, caso voltasse a acontecer, iria processar; procurou o chefe superior; pediu transferência; solicitou atitude dos supervisores da empresa.

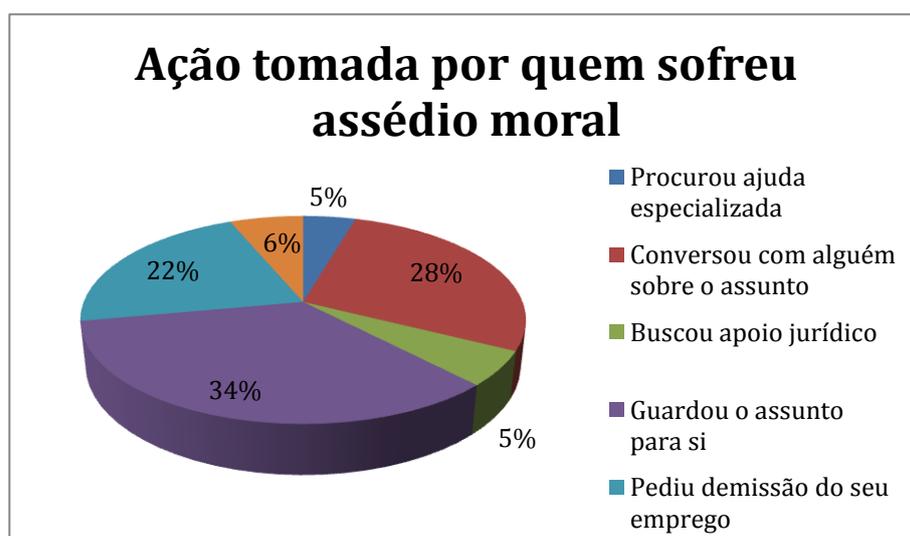


Gráfico 3: Ação tomada por quem sofreu assédio moral.

Fonte: Dados do questionário.

O gráfico 4, abaixo, revela a ação que a amostra da pesquisa tomaria caso sofresse o assédio moral. Diferentemente do gráfico anterior, a maioria dos pesquisados responderam que procurariam ajuda especializada, totalizando 44% dos respondentes, 17% conversariam com alguém sobre o assunto, 26% buscariam apoio jurídico para a situação, apenas 1% respondeu que guardaria o assunto pra si, 9% pediriam demissão do seu emprego e 3% responderam que tomaram outra ação.

As ações tomadas por quem respondeu outras foram: levaria o assunto ao setor de Recursos Humanos (RH) ou outro setor/pessoa competente; conversaria com a pessoa antes de tomar qualquer atitude; solicitaria atitude dos supervisores da empresa; sua ação dependeria da situação, do momento e do caso de assédio moral.

O site Assédio descreve o que a vítima de assédio moral deve fazer: a vítima de assédio moral deve resistir as humilhações, anotando com detalhes tudo que aconteceu (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da humilhação e tudo que a vítima achar necessário); procurar a ajuda dos colegas, principalmente dos que testemunharam a humilhação ou que já sofreram o assédio pelo agressor, dando visibilidade a situação; evitar conversar com o agressor sem testemunhas; exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia enviada ao Departamento Pessoal ou RH da empresa, bem como permanecer com cópia da resposta do setor; procurar o sindicato, relatando o acontecido para diretores e médicos; recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CEREST), contando a humilhação sofrida ao médico, assistente social e psicólogo; buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, tendo em vista que para a recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania, o apoio e solidariedade são fundamentais (ASSEDIO [s.d.]).

Na prática, é possível perceber que é desconhecido para as pessoas o que deve ser feito nesta situação. Através do que é dito por Barreto (2000), podemos perceber que é um conjunto de ações que a vítima deve tomar, começando por sempre anotar detalhadamente todas as humilhações, avisar a empresa do que está acontecendo, procurar ajuda especializada como psicólogos, médicos e advogados, e sempre contando com o apoio de familiares, amigos e colegas. Normalmente o medo, como é visto no gráfico 3, faz com que as pessoas guardem o assunto pra si.

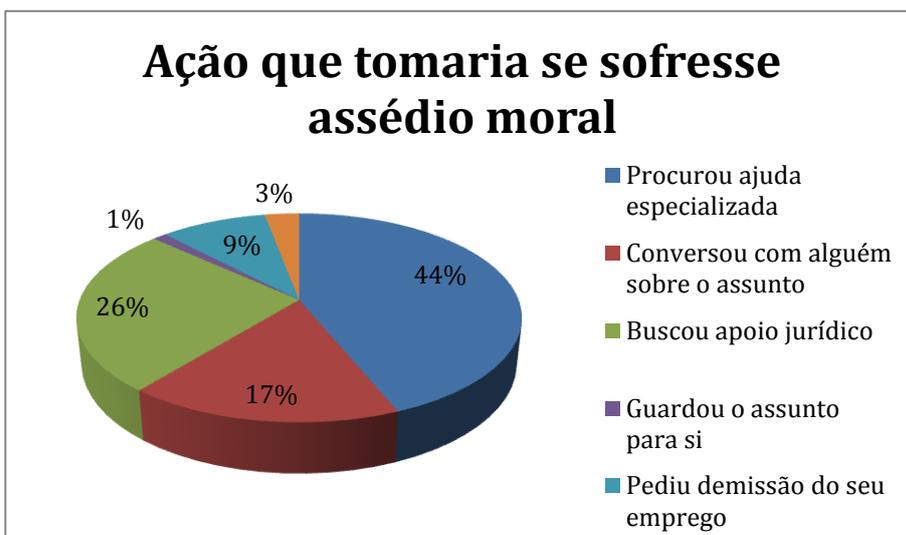


Gráfico 4: Ação que tomaria se sofresse assédio moral.

Fonte: Dados do questionário.

O gráfico 5 mostra que nem todos os pesquisados que disseram ter sofrido o assédio moral sabem realmente o que é. Dos 110 respondentes que afirmaram ter sofrido, apenas 29% sabem realmente o que significa assédio moral, os outros 71% não sabem exatamente o que é, colocando em prova o fato de realmente ter sofrido o assédio ou não.

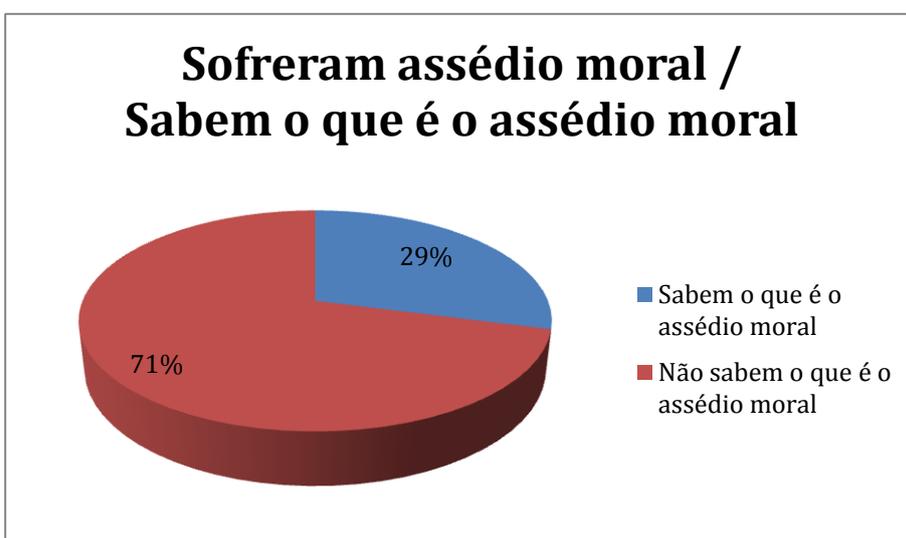


Gráfico 5: Sofreram assédio moral/ Sabem o que é o assédio moral.

Fonte: Dados do questionário.

4.3 Análise do conhecimento e preparação dos estudantes acerca do assédio moral

Através do gráfico 6 foi possível perceber que a maioria dos alunos de cada grupo pesquisado não sabe o que é o assédio moral. A questão era composta por três alternativas e a

única correta era: “O assédio moral refere-se a condutas abusivas que ferem a dignidade humana, ocorrendo de forma repetitiva e prolongada”.

Seguem as alternativas que eram possíveis de assinalar: 1) Um acontecimento isolado, se grave, pode ser considerado uma conduta de assédio moral; 2) Não é considerado assédio moral quando as condutas humilhantes se manifestarem no mesmo nível hierárquico de trabalho; 3) O assédio moral refere-se a condutas abusivas que ferem a dignidade humana, ocorrendo de forma repetitiva e prolongada.

A primeira alternativa ia ao encontro da última. Para se caracterizar uma conduta de assédio moral é necessário que as humilhações sejam repetitivas e prolongadas, o que torna a primeira alternativa incorreta, pois um acontecimento isolado não é uma conduta de assédio moral, mesmo que grave. A segunda alternativa está incorreta, pois existe, segundo Nascimento (2011), a conduta de assédio moral horizontal, que se caracteriza pelos indivíduos que possuem mesmo nível hierárquico.

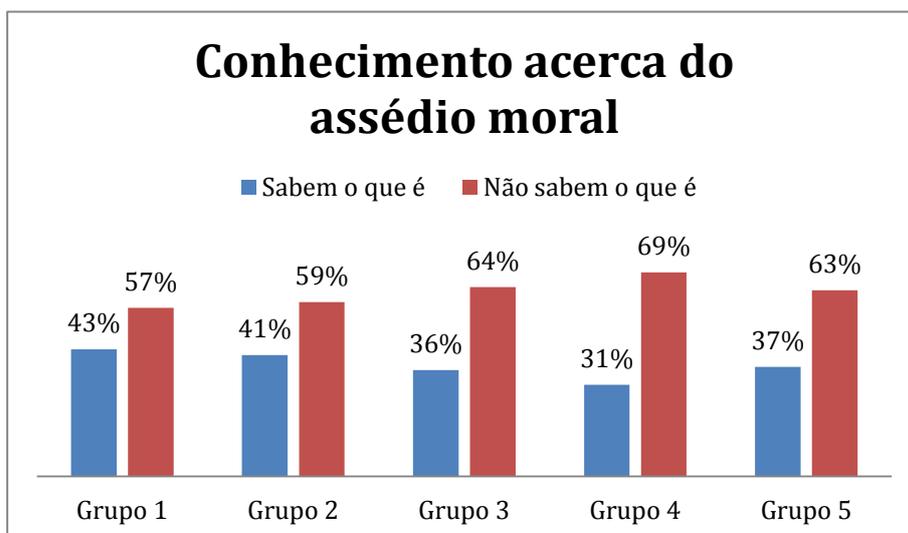


Gráfico 6: Conhecimento acerca do assédio moral.

Fonte: Dados do questionário.

Como é possível perceber no gráfico 7, as opções mais assinaladas foram a um e a três, separadas e juntas, tendo em vista que era possível assinalar mais de uma. Conforme representada no gráfico 6 a maioria dos respondentes errou o que de fato é o assédio moral, porém a alternativa correta foi assinalada pela maioria das pessoas em conjunto com uma alternativa errada, o que demonstra uma confusão por parte dos respondentes. As opções mais assinaladas, um e três, conforme gráfico abaixo, mostra uma contradição, visto que a primeira fala de uma conduta isolada e a terceira, de atos repetitivos e prolongados.

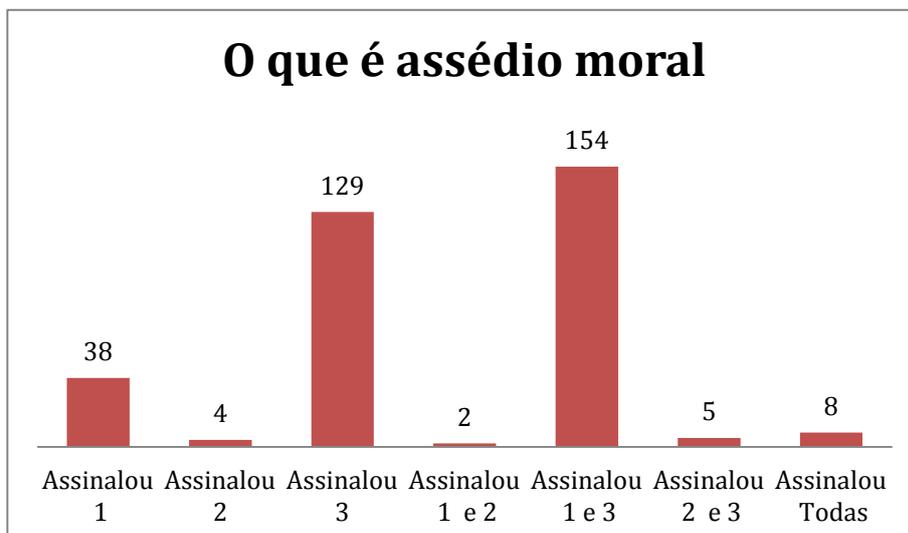


Gráfico 7: O que é assédio moral.

Fonte: Dados do questionário.

Este conhecimento foi analisado também num comparativo por grupos, onde podemos perceber que a quantidade de estudantes que considera baixo seu nível de conhecimento acerca do assunto diminuiu com o decorrer do curso, e a quantidade de estudantes que considera seu nível de conhecimento bom aumentou com o decorrer da graduação, conforme tabela 3.

A tabela 4 mostra o quanto os estudantes se consideram preparados para trabalhar com o assédio moral. É possível perceber que os estudantes até o grupo 4 responderam que não se consideram preparados, no entanto, essa porcentagem foi caindo conforme a evolução do curso. Analisando o grupo 5, formado por alunos concluintes da graduação, é notável a divisão das respostas, onde 34,69% não se sentem preparados, 26,53 sentem-se mais ou menos preparados e 38,78% sentem-se preparados para trabalhar com a problemática. Os alunos que responderam se sentir preparados até o grupo 4 são minoria em todos os grupos.

Tabela 3: Conhecimento acerca do assédio moral.

CONHECIMENTO ACERCA DO ASSÉDIO MORAL			
	Não conhecem muito	Conhecem Mais ou menos	Conhecem bem
Grupo 1	44,74%	46,05%	9,21%
Grupo 2	36,62%	54,93%	8,45%
Grupo 3	28,57%	48,05%	23,38%
Grupo 4	25,38%	49,25%	25,37%
Grupo 5	18,37%	46,94%	34,69%

Fonte: Dados do questionário.

Tabela 4: Preparação para trabalhar com o assédio moral.

PREPARAÇÃO PARA TRABALHAR COM O ASSÉDIO MORAL			
	Não se considera preparado	Se considera-se mais ou menos preparado	Se considera-se preparado
Grupo 1	76,32%	17,10%	6,58%
Grupo 2	71,83%	23,94%	4,23%
Grupo 3	70,13%	25,97%	3,90%
Grupo 4	59,70%	35,82%	4,48%
Grupo 5	34,69%	26,53%	38,78%

Fonte: Dados do questionário.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto na introdução deste artigo, um dos assuntos mais sérios enfrentados na atualidade é o assédio moral, e pensando nisso, em conjunto com o papel do psicólogo, este estudo se propôs a verificar o quanto os estudantes de Psicologia conhecem acerca do assunto.

Percebe-se por meio dos autores que o assédio moral é definido como toda a conduta abusiva que causa dano à dignidade humana, à sua personalidade, à sua integridade física e psíquica, colocando em risco seu emprego e degradando o ambiente de trabalho. As condutas se manifestam normalmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos. “É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor.” (HIRIGOYEN, 2010, p. 66).

Como base nos resultados apresentados neste estudo, foi possível perceber a falta de conhecimento destes estudantes, que no decorrer da graduação não teve um aumento. Porém, na questão onde eles avaliavam o seu nível de conhecimento acerca do assunto, o aumento conforme a evolução do curso foi significativo, entendendo assim, que essas respostas não condizem à realidade apresentada na pesquisa. Percebeu-se que estes alunos não têm clareza do que realmente é o assédio moral, confundindo-se com duas questões contraditórias, conforme dito na apresentação dos resultados, onde uma fala de conduta isolada e outra de atos repetitivos e prolongados.

Também como objetivo deste estudo, foi possível identificar que 32% da amostra revelaram já ter sofrido terror psicológico, porém destes 110 estudantes, apenas 32 sabem exatamente o que é o assédio moral, ficando assim impossível de afirmar que eles realmente

sofreram as humilhações em seu local de trabalho, provando a falta de conhecimento que os estudantes têm acerca do assunto.

Quanto à ação tomada pelos estudantes dos que disseram ter sofrido o assédio, a maioria totalizando 34% guardou o assunto pra si demonstrando desconhecimento sobre a ação que deve ser tomada e o medo que a própria conduta de assédio estabelece no indivíduo. Em contrapartida, 44% dos estudantes responderam que, caso sofressem o assédio moral, procurariam ajuda especializada para tal caso, evidenciando a importância da Psicologia, visto que os traumas psicológicos podem ser graves e merecem total atenção das pessoas.

Neste sentido, Filho e Siqueira (2008) citam a área de gestão de pessoas como principal no combate ao assédio moral, sendo necessário estar atenta aos fatores do ambiente de trabalho. Os autores destacam que um deficiente clima organizacional, disfunções na cultura da organização, a forma de organização da empresa, recompensas por volume de produção, pressão por resultados e estilos de liderança são fatores que podem ser predominantes ao surgimento do assédio moral.

Por meio desta definição em conjunto com o objetivo deste estudo é possível afirmar que o psicólogo tem papel fundamental acerca do assunto abordado, tanto no âmbito organizacional quanto clínico, visto que é necessário que se conheça o assunto para que se possa além de diagnosticar, também identificar as causas do sofrimento psíquico do paciente. Podemos concluir que a psicologia é de suma importância, visto seu conhecimento acerca do ser humano.

Quanto à preparação dos estudantes pesquisados, houve uma prevalência entre os que não se consideram preparados e os que se consideram mais ou menos preparados do primeiro ao quarto grupo. Já o quinto grupo, composto por alunos do nono e décimo semestre houve uma prevalência dos que se consideram preparados. Com o término da graduação mais próximo é possível que estes estudantes sintam-se obrigados a estarem preparados para trabalhar com o assédio moral.

Apesar da maioria não saber exatamente o que caracteriza o assédio moral, não significa que não possam buscar auxílio para tal demanda. É importante ressaltar que é necessário o conhecimento em relação ao assunto para poder diagnosticar as condutas com clareza, e assim tratar a situação na clínica e conseguir promover ações preventivas e corretivas dentro das organizações.

O combate ao assédio moral nas organizações precisa ser uma preocupação de todos, mesmo de quem não se sente ameaçado, visto que, como abordado neste assunto, o assédio moral contribui para a deterioração do ambiente de trabalho. Carvalho (2009, p. 100) diz que “a empresa deve buscar uma administração voltada não apenas para a satisfação de seus clientes, mas também interessada na proteção à saúde do trabalhador”.

Sugere-se que sejam feitos mais estudos sobre este tema, por ser um assunto de grande importância e que com certeza não se esgota nesta pesquisa. Fica pela frente mais assuntos a serem descobertos e trabalhados por meio de recortes da realidade como este.

6 REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994. (Coleção primeiros passos).

ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B.; ZANELLI, J.C. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Atrmed, 2004.

ASSEDIO moral no trabalho. **Danos da humilhação à saúde**. [s.d]. Disponível em: <<http://assediomoral.org/spip.php?article5>>. Acesso em 30 maio 2014.

ASSEDIO moral no trabalho. **O que a vítima deve fazer?**. [s.d]. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article9>>. Acesso em 31 out. 2014.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 5. ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp, PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>> Acesso em: 19 maio 2014.

_____; FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BERLATTO, Odir (Org.). **Manual para elaboração e normatização de trabalhos acadêmicos**. Caxias do Sul: FSG, 2012. Disponível em: <http://www.fsg.br/public/files/graduacao/geral/manual_normas%20academicas.pdf>. Acesso em: 02 maio 2014.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Riddel, 2009. Disponível em: <<http://fsg.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788533911475/pages/9>>. Acesso em: 19 maio. 2014.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **Trabalho: do hoje para o amanhã**. São Paulo: LTR, 2006.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 31 maio 2014.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 31 maio 2014.

FILHO, A. M.; SIQUEIRA, M. V. S. **Assédio moral e gestão de pessoas**: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. Revista de Administração Mackenzie. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v9n5/a02v9n5.pdf>>. Acesso em 29 maio 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

HIRIGOYEN; Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LIMA, Amarildo Carlos de; PEREIRA, Simone. **A aferição do assédio moral nas relações de trabalho**: desafios e possibilidades. São Paulo: LTR, 2009.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO; Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PROJETO DE LEI No 2.369. 2003. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/672167.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2014.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2007.