

**PERCEPÇÕES DOS ESTUDANTES DO CURSO DE PSICOLOGIA DE UMA
UNIVERSIDADE CATARINENSE SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS
ORGANIZAÇÕES^I**

**THE UNDERSTANDING OF PSYCHOLOGY COURSE STUDENTS AT THE
UNIVERSITY OF SANTA CATARINA ABOUT MORAL HARASSMENT IN
ORGANIZATIONS**

Ana Paula Florêncio^{II}

Dâmaris de Oliveira Batista da Silva^{III}

Resumo: Este estudo buscou descrever a percepção dos estudantes do curso de psicologia de uma universidade catarinense, sobre o assédio moral nas organizações. Trata-se de uma pesquisa de campo, de delineamento qualitativo e de nível exploratório. Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário com questões abertas e sem a presença do pesquisador, de forma on-line. Foram investigadas as percepções dos participantes nos seguintes aspectos: conhecimentos sobre o assédio moral, impactos psicológicos que este assédio pode causar e investigar as formas de prevenção. Os dados foram analisados a partir da análise de conteúdo. Foi possível verificar que a percepção, destes universitários, complementa-se e concorda entre si e que, também, há a falta de abordagens sobre o tema dentro da universidade e dentro da grade curricular. Desta forma, os resultados obtidos na pesquisa corroboram com a literatura, trazendo o assédio moral como um fenômeno antigo e, ao mesmo tempo, atual.

Palavras-chave: Assédio moral. Organizações. Psicologia.

Abstract: This study searched for describing the understanding of psychology course students at the University of Santa Catarina about moral harassment in organizations. It's a case of field research, qualitative delineation and exploratory level. For data collection, it was used a questionnaire with open-ended questions and without the researcher's presence, in an online way. Attendee's perceptions were investigated in following aspects: knowledge about moral harassment, psychological impacts that this harassment can cause and investigate forms of prevention. The data was analyzed as of the content analysis. It was possible to verify that the perception these university students complement and agree each other, and also there is a lack of approaches on the subject inside the university and in grade curriculum. Therefore, the results obtained in research corroborate the literature, bringing the moral harassment as an old phenomenon and, at the same time, topical.

Keywords: Moral harassment. Organizations. Psychology.

^I Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL. 2021.

^{II} Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul. E-mail: anapaula.florencio@gmail.com.

^{III} Mestre em Engenharia de Produção e Sistemas UFSC e Mestre em Psicologia UFSC. Professora Titular na Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, as relações de trabalho passaram por diversas modificações no quesito de proteção. Inicialmente, o foco de proteção referia-se à saúde física do trabalhador, em decorrência do trabalho com as máquinas. A partir da 1ª Guerra Mundial, as relações de trabalho receberam maior atenção, referindo-se à qualidade de vida no trabalho, e, no final da década de 1960, a saúde mental do trabalhador ganhou um maior enfoque (MOTHÉ, 2005).

Ainda de acordo com Mothé (2005), muitos trabalhadores possuem uma jornada de trabalho excessiva, repetitiva, com alto nível de responsabilidades, onde esses fatores podem desencadear problemas à saúde mental do trabalhador.

Além dos fatores citados acima, as condições de trabalho e o relacionamento entre os colaboradores e gestores de uma empresa também influenciam na qualidade de vida do trabalhador (BRASIL, 2019).

É neste cenário, de jornada excessiva e competitiva no trabalho, em que se insere o assédio moral. Podendo, o mesmo, ocorrer de diferentes formas, onde, no decorrer desta pesquisa, foram citadas três formas, alguns conceitos e diferenciações.

Com o intuito de situar o leitor, o termo assédio moral também pode ser encontrado em outras pesquisas como terror psicológico ou violência psíquica, *bullying*, *harcèlement* moral, *acoso* moral, *moral harassment*, *mobbing*, entre outras denominações.

Considerando o tema exposto, partiu-se em busca por material de pesquisa nas bases de dados acadêmicas como BVS-PSI, PEPSIC e SCIELO. Buscou-se com as palavras-chave “assédio moral”, “trabalho” e “psicologia”, no idioma português, nos dias 24, 29 de agosto e dias 06, 07, 19 e 20 de setembro de 2020. Foram encontrados 76 artigos científicos. Destes, foram utilizados em torno de 26 artigos como material de pesquisa, onde os demais foram excluídos por não atenderem aos propósitos deste artigo. Também, em consulta às bases de dados, observou-se que as pesquisas encontradas possuíam seus enfoques direcionados a propostas como, por exemplo, o assédio moral no trabalho em agentes comunitários de saúde. Frente às leituras, pôde-se perceber a ausência de estudos sobre a percepção de estudante de psicologia, quanto ao assédio moral no trabalho. Sendo assim, este artigo pretende buscar, junto aos estudantes de psicologia, suas percepções sobre o assédio moral, visto que eles serão futuros profissionais que atuarão em instituições das mais diversas. Então, considera-se importante investigar suas percepções quanto ao assédio moral e estratégias de prevenção.

Com isso, o objetivo geral foi descrever a percepção dos estudantes de psicologia, matriculados no nono e décimo semestre de uma universidade catarinense, localizada na cidade

de Tubarão - SC, sobre o assédio moral nas organizações. E, com o intuito de responder o objetivo geral, foram estabelecidos três objetivos específicos: investigar o conhecimento dos estudantes participantes sobre o assédio moral; identificar quais os impactos psicológicos do assédio moral nas relações de trabalho, na perspectiva dos estudantes participantes; investigar as formas de prevenção ao assédio moral, na perspectiva dos universitários participantes.

Assim, este trabalho acadêmico contribuiu com a produção de conhecimento sobre assédio moral e para a percepção de estudantes de psicologia, futuros profissionais da área da saúde mental.

2 SIGNIFICADOS E IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE O TRABALHADOR

A palavra trabalho, sobre o enfoque etimológico, origina-se do latim *tripaliare*, que traz em seu significado “torturar”. Assim, o termo é derivado de *tripalium* que significa “um instrumento de tortura composto por três paus”. Desta forma, o termo inicial de sofrer, passou para a ideia de se esforçar, lutar e trabalhar (CANIATO; LIMA, 2008, p. 178).

No sentido aristotélico, ainda em concordância com Caniato e Lima (2008, p. 178), “o trabalho é a atividade humana com finalidade inerente à produção de um mundo para os homens. [...] é trabalhando que o homem transforma a natureza, impõe formas novas e artificiais às coisas que o rodeiam, criando um mundo para si, um mundo humanizado”.

As autoras citadas relatam, também, que a atividade humana só é considerada trabalho quando houver a síntese entre o pensamento e a ação, em que o homem planeja, imagina e estabelece uma finalidade preliminar e subjetiva para sua atividade. Assim, a finalidade deste processo é o que se objetiva. Obtendo a oposição nesse método, não há trabalho, há atividade humana esvaziada de sentido subjetivo (CANIATO; LIMA, 2008, p. 178).

De acordo com Barreto e Heloani (2015, p. 554), para que um trabalhador seja considerado sadio é necessário que ele apresente:

[...] equilíbrio entre corpo e mente; está em harmonia com seu entorno físico e social; controla plenamente suas faculdades físicas e mentais, [...] é ter uma atitude alegre para com a vida e uma aceitação otimista das responsabilidades que ela lhe impõe, uma vez que a vida tem tanto um sentido histórico e social quanto biológico e existencial.

Em concordância com Barreto e Heloani (2015, p. 554-555), o trabalho é considerado o espaço social que possui riscos psicossociais ao trabalhador, sejam eles relacionadas ao

conteúdo do trabalho, desempenho de tarefas com metas abusivas, exigências excessivas, estilos de lideranças, falta de respeito constante, entre outros fatores físicos e ocupacionais.

Então, estes riscos podem afetar tanto a saúde mental do trabalhador como o bem-estar e o desenvolvimento profissional dele, influenciando também em sua vida pessoal.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial de Saúde (OMS) realizaram um estudo, no ano de 2000, no qual revela que, para os próximos 20 anos, as perspectivas são negativas, sobre os impactos psicológicos nos trabalhadores das novas políticas neoliberais. No qual as depressões, angústias e danos psíquicos irão predominar no meio de trabalho, causando também danos no ambiente familiar desses trabalhadores. (MOTHÉ, 2005).

Após a globalização e a competitividade imposta pelo mercado e pela ascensão do capital financeiro, o setor de trabalho entrou em processo de reorganização operacional. Surgindo, então, as implicações que afetam o trabalhador, dentre elas, pode-se citar a exigência pela produtividade com gastos menores; terceirização e precarização das condições de trabalho; baixo salário e jornadas excessivas, ocultadas pelo banco de horas; perda de autonomia e sobrecarga de tarefas, como também a jornada estendida, quando o colaborador continua seu trabalho em casa por meio de e-mails e celular. Todos estes fatores favorecem o desgaste no processo de trabalho, acarretando danos à saúde do trabalhador (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 553).

Dejours (1988 *apud* FRUTOS; VERCESI; ODA, 2007, p. 4) afirmam que a forma como sucede a organização do trabalho, reflete diretamente sobre a vida mental do trabalhador, sobre as motivações e desejos do indivíduo, podendo acarretar a perda do sentido na realização das atividades laborais. Sendo que, quando é permitido que o trabalhador organize seu próprio trabalho, adaptando de acordo com suas necessidades e competências, faz com que o trabalho possua um sentido, tanto para o trabalhador quanto para a empresa e para a sociedade.

3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Segundo Elgenneni e Vercesi (2009, p. 72-73), o assédio moral no trabalho foi definido, primeiramente, no início dos anos 80, pelo psicólogo Leymann:

quando ele identificou um tipo de comportamento hostil, similar a um ataque rústico e grosseiro [...] contra trabalhadores em locais de trabalho. E ele o definiu como uma forma através da qual um indivíduo (pode ser mais de um) é atacado sistematicamente por um ou mais indivíduos em uma intensidade quase diária e por período de vários

meses. Para ele, a frequência deve ocorrer pelo menos uma vez na semana, por, no mínimo, seis meses.

Hirigoyen (1998, 2006 *apud* ELGENNENI; VERCESI, 2009, p. 73), afirmam que o assédio moral no trabalho é “[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude (...)) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

No Brasil, Margarida Barreto (2000 *apud* HELOANI, 2005, p. 104) define o assédio moral sendo:

a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho, assédio este realizado por um ou mais chefes contra seu subordinado.

Para Freitas (2007), o assédio moral é:

[...] uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que visa a diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e comprometendo a sua integridade pessoal e profissional.

Para Bobroff e Martins (2013, p. 1), para que uma ação seja definida como assédio moral, é necessário investigar a intenção do assediador, a duração e a frequência com que ocorre o episódio. Trata-se de uma violência que pode afetar a qualidade de vida do trabalhador, e que inclui princípios éticos individuais e coletivos.

Segundo Elgennen e Vercesi (2009, p.73-74):

A repetitividade e a intencionalidade são alguns dos elementos que caracterizam a ocorrência do assédio moral e, assim, o diferenciam das agressões psicológicas pontuais e dos conflitos nas relações interpessoais. Más condições de trabalho, imposições profissionais, gestão por injúria, violência externa, violência física e violência sexual também não são consideradas como assédio moral.

Desta forma, as semelhanças nos conceitos se enlaçam notoriamente, de forma que um complementa o outro, onde ocorrem do chefe ou proprietário ao seu subordinado. Porém, se faz necessário entender a diferença entre o sofrimento no trabalho e o assédio moral. Ambos são parecidos no quesito de vergonha e humilhação, mas diferenciam-se no sofrimento do trabalho, onde o sujeito consegue recuperar-se quando é afastado das atividades laborais. Já, no assédio moral, os efeitos são significativos, de forma que o afastamento do trabalho não se torna capaz

de recuperar o sujeito, deixa-o com danos marcantes, onde o mesmo evolui de forma significativa, a ponto de mudar a personalidade e o estado psíquico do trabalhador (ELGENNENI; VERCESI, 2009, p. 73). O sujeito, vítima de alguma conduta abusiva, tende a sofrer com isto, podendo acarretar em prejuízos à sua saúde física e mental, comprometendo, assim, o trabalho e vida pessoal.

O assédio moral pode causar diversas consequências para as vítimas, como confusão mental, estresse e medo da agressão, levando a vítima a isolar-se socialmente. Tais consequências, com o decorrer dos anos, tornam-se modificações psíquicas intensas, como estado depressivo, desvitalização entre outras patologias (CANIATO; LIMA, 2008, p. 185).

Ao pensar-se em formas de prevenção do assédio moral, faz-se necessário avaliar, identificar e eliminar os riscos, através de propostas de esclarecimento e sensibilização quanto aos direitos do trabalhador ou, até mesmo, a implementação de política explícita de tolerância zero à violência (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 557).

Já, a Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho do Senado Federal (BRASIL, 2019, p. 14-15) informa que, para prevenir o assédio moral, é papel das instituições: informar os empregados sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização; incentivar as boas relações de trabalho e cooperativismo etc. Já para os colaboradores, as orientações são: denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas; dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, em busca de ajuda; buscar apoio de familiares e amigos; busca de apoio psicológico, dentre outras.

Segundo Elgenneni e Vercesi (2009, p. 83), para prevenir o assédio moral, as organizações devem implantar treinamentos com o intuito de informar os colaboradores através da educação, encorajando-os a um comportamento ético, ao profissionalismo, à tolerância e liberdade de atitudes. Podendo providenciar, também, a elaboração de um código de ética e conduta da organização.

Desta forma, o Código de Ética Profissional do Psicólogo (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2005, p. 11) diz que para o psicólogo ingressar em uma organização, deverá considerar a missão, a filosofia, as políticas, as normas e as práticas vigentes dessa empresa, analisando a compatibilidade com os princípios e regras do referido código. Se houver incompatibilidade, cabe ao psicólogo recusar sua prestação de serviço ou até mesmo apresentar denúncia ao órgão competente.

No âmbito mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem diversas convenções que dispõem a respeito da proteção de um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, segurança e dignidade, que incentivam a integridade física e psíquica

do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981 que diz respeito à segurança e saúde dos trabalhadores.

De acordo com Heloani (2004, p. 7), como tentativa de coibir o assédio moral, a empresa pode realizar a inserção de códigos de ética, pode criar também mecanismos com o auxílio do setor de recursos humanos, para assegurar que o trabalhador assediado tenha o direito de denunciar, de forma sigilosa, com anonimato garantido.

Para situar o leitor, quanto à questão de gênero, Heloani (2005, p. 105) relata, em seu estudo, que a maioria das pesquisas, de acordo com as estatísticas, apontam que as mulheres são as maiores vítimas do assédio moral. E que, as mesmas, são as que mais procuram ajuda médica ou psicológica quando ocorre o assédio moral. Já, em relação ao homem, o mesmo autor traz que se trata de uma situação que “fere a identidade masculina”, e que acaba acarretando em quadros depressivos, pois o homem não possui ação frente ao assédio ou, até mesmo, não a apercebe até que o fenômeno já tenha se estabelecido de forma destrutiva a ele, levando-o a quadros depressivos maiores.

Já Barreto (2003 *apud* MEURER; STREY, 2012, p. 467) afirma que, “a dor e o sofrimento independem do gênero, pois alteram a perspectiva de vida, afetam a família e atingem a subjetividade do indivíduo.”. Dessa forma, as autoras afirmam a necessidade de desconstruir e romper os discursos históricos de feminilidade e masculinidade, tornando cada sujeito responsável por deslegitimar esta definição e proporcionar contestação sobre a natureza feminina ou natureza masculina, a fim de questionar os discursos fixados sobre as identidades sexuais e sociais.

4 RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO E ASSÉDIO MORAL

Ao pensarmos em qual o papel do psicólogo nas organizações, Bastos e Martins (1990, p. 13) relatam que existem mais de 14 funções, as quais são separadas em 4 objetivos. Dentre os objetivos, são eles: 1. Realizar estudos e pesquisas com o intuito da produção de conhecimentos e técnicas relativas à psicologia organizacional, ao planejamento ambiental, à elaboração e definição de políticas de RH nas organizações; 2. Desenvolver ações relativas à avaliação, aperfeiçoamento, reciclagem profissional e formação de mão de obra para integrar o quadro organizacional; 3. Definir e implementar programas que visem à saúde, proteção, valorização e satisfação do trabalhador, e facilitem o seu acesso e de seus dependentes a bens e serviços básicos; 4. Desenvolver ações que permitam adequada alocação e controle da vida

funcional do trabalhador. É importante deixar claro que todos os objetivos ocorrem em equipe multiprofissional, e não o psicólogo por si só.

Durante os anos de graduação de psicologia, é estudado a grade curricular que contempla sobre a psicologia organizacional, mas, segundo Zanelli (1995, p. 98), “a quantidade de disciplinas voltadas direta ou indiretamente para o exercício profissional em organizacional é fortemente limitada. [...] os conteúdos de disciplinas [...] raramente são associadas à dinâmica do ser humano adulto que trabalha e não manifesta patologias”.

Pensando ainda sobre o papel do psicólogo, de acordo com o Código de Ética Profissional do Psicólogo (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2005, p. 7), em seus princípios fundamentais, é dever do psicólogo de trabalhar visando a promover a saúde e qualidade de vida dos sujeitos, contribuindo para que seja eliminada qualquer forma de violência, de opressão, de crueldade, ou seja, de qualquer tipo de negligência. Cabe aqui, então, descrever quais as formas de negligência que podem acontecer, frente ao assédio moral no trabalho. O mesmo pode ocorrer de diferentes maneiras, dentre elas, cita-se o assédio moral vertical descendente, considerado o mais frequente e com danos mais graves para a saúde, o assédio moral horizontal e o assédio ascendente. (ELGENNENI; VERCESI, 2009, p.74).

Ainda, conforme Elgenneni e Vercesi (2009, p. 74), o assédio moral vertical descendente acontece quando um subordinado é agredido por um superior, onde a vítima se sente isolada. O assédio horizontal é quando ocorre entre colegas do mesmo nível ou função, onde as agressões podem surgir de uma inimizade. Já o assédio ascendente é quando um superior é assediado por um ou vários subordinados, podendo ocorrer uma falsa alegação de assédio sexual.

As autoras afirmam que “em todos os casos acima relatados, é preciso procurar ajuda, denunciar a agressão, identificar o agressor, tomar ações para que o assédio cesse e tomar medidas preventivas para evitar que ocorra novamente” (ELGENNENI; VERCESI, 2009, p. 74).

5 MÉTODO

Esta pesquisa classifica-se como uma pesquisa de delineamento qualitativo, em que, segundo Gil (2019), o pesquisador tem o propósito de estudar a experiência vivida pelas pessoas, segundo sua própria perspectiva.

Caracterizado, ainda, como pesquisa exploratória que, também, segundo Gil (2019), tem como objetivo o aprimoramento de conceitos e ideias, que proporcione a construção de hipóteses e deixa claro o problema em questão.

Quanto ao processo, esta pesquisa qualifica-se como pesquisa de campo que, segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 37), “caracteriza-se pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto a pessoas, com o recurso de diferentes tipos de pesquisa”.

Para a coleta de dados, foram utilizados questionários, aplicados de forma on-line, constituídos por perguntas abertas, realizando levantamentos das opiniões e situações vivenciadas (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 69). Este foi elaborado pela pesquisadora, que teve como base, leituras e pesquisas na área, com a finalidade de coletar respostas frente aos objetivos propostos.

Quanto à análise dos dados obtidos, foi utilizada a análise de conteúdo, que, de acordo com Silva e Fossá (2015, p. 2), é uma técnica utilizada para analisar o que foi dito ou observado pelo pesquisador, buscando classificar o material em categorias que facilitem a compreensão.

5.1 PARTICIPANTES

A amostra da pesquisa inicialmente foi de 55 universitários, do curso de psicologia de uma universidade catarinense, localizada na cidade de Tubarão - SC, no ano de 2021, que estavam matriculados regularmente no nono e décimo semestre. A amostragem deu-se por conveniência, onde os indivíduos foram contatados e se dispuseram a responder às perguntas (GIL, 2019, p. 105). Destes 55 universitários abordados, 14 tiveram interesse em participar, mas apenas 9 participantes se dispuseram a responder as perguntas.

5.2 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

Para o alcance dos objetivos da pesquisa, este artigo foi apresentado à coordenação do curso e, mediante autorização, no ano de 2021, foram solicitados os endereços eletrônicos dos estudantes para envio de uma breve explicação sobre a pesquisa. A mesma foi encaminhada via e-mail e mensagens, via aplicativo WhatsApp, aos possíveis participantes. A pesquisadora deixou explícito que estava disponível para sanar possíveis dúvidas que surgissem durante o preenchimento do questionário. Foi enviado, também, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assinado pela acadêmica e pesquisadora responsável. Após os

participantes lerem e concordarem em colaborar com a pesquisa, mediante assinatura do TCLE, foi enviado o questionário. O mesmo foi aplicado de forma on-line, enviado para cada participante, individualmente, o qual continha questões abertas, para que pudessem oferecer suas próprias respostas.

Quanto aos procedimentos éticos, a pesquisa foi baseada nas resoluções nº 466/12 e nº 510/16, sendo submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Unisul, por tratar-se de uma pesquisa realizada com seres humanos, sendo aprovado pelo comitê sob o número de protocolo 4.477.761. O sigilo e anonimato dos participantes foi preservado.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O processo de análise dos dados envolveu diversos procedimentos a partir do questionário aplicado, como a codificação das respostas e tabulação dos dados. Junto destes processos, ocorreu a interpretação dos dados, buscando a ligação entre os objetivos específicos e as respostas obtidas, bem como o embasamento teórico.

Após leitura exploratória de todas as respostas a cada pergunta, seguiu-se a metodologia proposta pelos autores Silva e Fossá (2015, p. 2), onde as respostas foram agrupadas formando de duas a quatro categorias. Para a pergunta 01 organizou-se duas categorias sendo 9º semestre e 10º semestre. Para a pergunta 2, organizou-se as categorias 20 a 25 anos; 26 a 42; acima de 42 anos. Para a pergunta 3, foi organizado em três categorias: constrangimento, exposições, humilhação; desmoralizar a imagem e agredir verbalmente; usar da liderança para coagir. As perguntas 4 e 5 foram unidas e gerou as seguintes categorias: não; na unidade de psicologia organizacional; através de pesquisas e leituras. A pergunta 6 foi categorizada em: sim = diminuir, humilhar, constranger, coagir, ataques; sim = age na vulnerabilidade emocional, acarretando em traumas que podem prejudicar o sujeito em suas relações, de forma disfuncional; sim = violência dentro ambiente de trabalho. Para a pergunta 7 foi organizado nas seguintes categorias: autoestima; frustração, desmotivação, vergonha, constrangimento; ansiedade e depressão; angústia e dificuldade. Para a questão 8, foi categorizado em: insegurança e outros danos que refletem no trabalho e na vida pessoal; danos à saúde mental; dificuldade em lidar com o emprego; sem resposta. Já para a pergunta 9, ficou determinado as seguintes categorias: ter uma equipe apropriada para que possa orientar, capacitar e conscientizar sobre o assédio moral; punições; ter um ambiente acolhedor para denúncias e devidas providências, contribuído para um local de trabalho com qualidade de vida. Para a pergunta 10, ficou categorizado em apenas sim ou não. Para a pergunta 11 foi categorizado

em: sem resposta; não; demitida. Para a pergunta de número 12, ficou categorizado também em apenas sim e não. Para a pergunta 13, as categorias foram: nada foi feito; não tem conhecimento; sem resposta; demissão; entraram com alguma medida. Para a última pergunta de número 14, ficou categorizado em: acomete mais mulheres, normalmente com as que estão em cargos de liderança; deve-se falar mais sobre o assunto, tanto na faculdade quanto fora dela; compreensão de líderes e liderados; sem sugestão.

Foram enviados, individualmente, 14 convites para a pesquisa, onde 9 destes participantes aceitaram e responderam ao questionário, via Google Forms. Dentre os respondentes, 3 estão matriculados no nono semestre e 6 matriculados no décimo. Os mesmos são identificados aqui, como: participante 1 (P1), participante 2 (P2), participante 3 (P3), participante 4 (P4), participante 5 (P5), participante 6 (P6) e participante 7 (P7), participante 8 (P8) e participante 9 (P9). Destes participantes, 5 possuem entre 20 e 25 anos, 3 possuem entre 26 e 42 anos e, apenas, 1 participante possui mais de 42 anos. Desta forma, pode-se afirmar que a maior parte dos participantes possui de 20 a 25 anos.

A partir dos resultados obtidos nos questionários, foi possível identificar diferentes percepções dos estudantes sobre o assédio moral nas organizações. Dentre elas, pode-se analisar que 6 participantes relatam que, na percepção deles, o assédio moral trata-se de constrangimento, exposições e humilhação (P1, P2, P3, P4, P7, P8). Outros 2 participantes relatam que o assédio moral é desmoralizar a imagem e agredir verbalmente (P5, P9), o que pode ser visto também como forma de humilhação. E neste sentido, a autora Heloani (2005, p. 104) define o assédio moral como exposição dos colaboradores de uma empresa a situações constrangedoras e humilhantes. Pode-se afirmar, então, que a percepção dos universitários de psicologia entra em concordância com os estudos já existentes sobre o significado de assédio moral.

Em contrapartida aos participantes analisados anteriormente, o participante P6 relatou que o assédio moral é usar da liderança para coagir o outro, e, de acordo com Bobroff e Martins (2013, p. 252), este tipo de assédio moral considera-se vertical, pois é aquele que ocorre do abuso vindo de um superior hierárquico. O horizontal trata-se do assédio moral quando vem dos trabalhadores entre si, com o intuito de exclusão de uma determinada pessoa, o que não aparece no relato dos entrevistados.

Quando questionados se adquiriram conhecimentos sobre o assédio moral durante a graduação, apenas 2 dos participantes relataram que adquiriram tais conhecimento em uma unidade de aprendizagem sobre psicologia organizacional (P2, P6) e 1 participante relatou que foi dentro da graduação, mas através de leituras e pesquisas, sem relacionar a uma unidade de

aprendizagem em específico (P7). Os outros 6 participantes responderam que não adquiriram conhecimento sobre o assunto durante a graduação (P1, P3, P4, P5, P8, P9). Frente a estes dados, destaca-se Zanelli (1995, p. 4), que relata que a quantidade de disciplinas voltadas para o exercício do psicólogo organizacional é limitada. Diante do exposto, identifica-se a falta da melhoria da grade curricular do curso de psicologia, falta, esta, que vem ocorrendo há décadas.

Em continuidade ao questionário aplicado, os participantes foram questionados se há relação entre assédio moral e violência psicológica. A resposta de todos foi que sim. Os participantes, P2, P4, P5 e P7, relatam que o assédio moral age na vulnerabilidade emocional, acarretando em traumas que podem ser prejudiciais ao sujeito e em suas relações. Já, P8 relata que a relação entre o assédio moral e violência psicológica se dá dentro do ambiente de trabalho. Enquanto, P1, P3, P6 e P9 relatam que a relação está em diminuir, humilhar, constranger e coagir os ataques. De acordo com Bobroff e Martins (2013, p. 1), o assédio moral trata-se de uma violência que pode afetar a qualidade de vida do trabalhador e que inclui princípios éticos individuais e coletivos. Pode-se dizer, então, que para os universitários participantes, o assédio moral é uma forma de violência psicológica. Importante ressaltar que agressões psicológicas pontuais, violência externa, violência física e sexual, não são consideradas como assédio moral (ELGENNENI; VERCESI, 2009, p 73-74).

Um dos objetivos deste estudo foi identificar a percepção dos estudantes quanto aos impactos psicológicos gerados ao trabalhador pelo assédio moral no ambiente de trabalho. Desta forma, os participantes trouxeram a ansiedade e a depressão como um dos principais impactos (P4, P3, P7, P8, P9). E concordam entre si, que sentimento de frustração, desmotivação, vergonha e constrangimento são entendidos como impactos psicológicos (P2, P3, P9). Em contrapartida, apenas 2 dos participantes relatam que o assédio moral impacta a autoestima deste trabalhador (P1, P5), e outros 2 relatam ser a angústia gerada. De acordo com o estudo, do ano 2000, a OIT e OMS revelam que nos próximos 20 anos após a pesquisa, as novas políticas neoliberais ainda teriam perspectivas negativas sobre os impactos psicológicos nos trabalhadores, desta forma, avalia-se que, no ano 2021, o cenário não mudou. Os universitários relatam que ainda há depressão, angústia, frustração, desmotivação, além dos danos no ambiente familiar desses trabalhadores.

Caniato e Lima (2008, p. 185) trazem que o assédio moral pode ocasionar diversas consequências para as vítimas, tais como estresse, medo, isolamento social, estados depressivos e outras patologias. Desta forma, foi questionado aos participantes qual a percepção deles quanto aos danos causados à pessoa que sofre assédio moral no trabalho. A maior parte das respostas foram com enfoque na insegurança destes trabalhadores e outros danos que refletem

no trabalho e na vida pessoal deste sujeito (P1, P2, P3, P4, P5, P7). Já 2 dos participantes responderam que os danos estão ligados à saúde mental do trabalhador que sofre o assédio (P1, P8). 1 dos participantes responde que a dificuldade de lidar com o emprego pode ser um dano causado à pessoa que sofre o assédio moral (P9), e, apenas, 1 dos participantes optou por não responder a esta pergunta do questionário (P6). Assim, pôde-se notar que há concordância entre a teoria estudada e o que os participantes relatam. Que o assédio moral pode causar danos irreversíveis ao sujeito trabalhador e que, com o passar dos anos, podem tornar-se modificações psíquicas intensas.

Foi questionado aos participantes, de que forma a empresa/organização pode evitar que este tipo de assédio ocorra com seus colaboradores em geral, e suas respostas foram: ter uma equipe apropriada para orientar, capacitar e conscientizar sobre o assédio moral dentro da organização (P1, P2, P7, P8, P9). Neste sentido, Elgenneni e Vercesi (2009, p. 83) relatam que as organizações devem aderir aos treinamentos, com o objetivo de informar os colaboradores e os encorajar a ter um comportamento ético, com profissionalismo e liberdade de atitudes. Vale ressaltar que a pesquisa foi realizada com universitários de nono e décimo semestre do curso de psicologia, mas os mesmos não relatam sobre ter um profissional psicólogo para realizar a intervenção necessária.

Ainda sobre as formas de prevenção que a empresa pode aderir para evitar o assédio moral dentro da organização, os participantes P2, P4, P5, P6, P7 e P8 relatam que é necessário ter um ambiente acolhedor para denúncias e tomada de devidas providências, contribuindo assim, para um local com qualidade de vida. Segundo a Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho do Senado Federal (BRASIL, 2019, p. 14-15), é papel da empresa informar aos colaboradores as formas de prevenção, de responsabilização e de como incentivar as boas relações, assim como se faz necessário que o colaborador denuncie as situações de assédio moral consigo ou com os colegas. 2 dos participantes disseram que punições poderiam ser aplicadas para que este tipo de assédio não ocorra (P1, P3). Aqui, propõe-se que o termo punição, utilizado pelo participante da pesquisa, pode ser entendido como forma de responsabilização, trazida pela Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho do Senado Federal.

Foi questionado aos participantes se já haviam sofrido assédio moral no trabalho, e dentre eles, 4 já foram vítimas. Foi questionado, também, se as vítimas sabiam quais medidas foram tomadas, alguns relataram que foram demitidos e outros preferiram não responder. Já quando questionados se possuem alguma pessoa conhecida que tenha sofrido assédio moral, 7 dos 9 participantes relataram que sim. E, quanto às medidas tomadas, perante o assédio moral

sofrido por seu conhecido, relataram que nada foi feito (P1, P4, P7), que os assediados foram demitidos (P4, P5) ou entraram com alguma medida (P9), enquanto outros disseram não ter conhecimento sobre qual medida foi tomada (P2, P6) e até mesmo sem resposta (P3, P10). Desta forma, levanta-se a hipótese de que as empresas, onde estes indivíduos trabalham ou trabalhavam, não possuem um setor responsável ou um código de ética inserido. Como Heloani (2004, p. 7), esta seria uma das formas de coibir que o assédio moral ocorresse. Ou se possuem, não estão sendo consideradas de forma efetiva.

Ao final do questionário aplicado, foi deixado um espaço para que os participantes da pesquisa pudessem relatar suas observações e/ou qualquer relato sobre o assunto. Neste espaço, os participantes levantaram a questão de gênero, que até então, não tinha sido cogitado pela pesquisadora. Os participantes relataram que o assédio moral acomete mais mulheres e que, normalmente, estas mulheres estão em cargos de liderança (P1, P4). Desta forma, Heloani (2005, p. 105) diz que de fato, o assédio moral acomete mais às mulheres que aos homens, pois as mulheres são as que mais denunciam ou procuram ajuda, enquanto os homens guardam para si ou, até mesmo, não percebem quando o assédio moral ocorre. Os universitários, por fim, trouxeram também neste espaço, que o assunto precisa ser mais falado, tanto na faculdade quanto fora dela (P3, P5).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou descrever qual a percepção de estudantes de psicologia matriculados no nono e décimo semestre, de uma universidade catarinense, localizada na cidade de Tubarão - SC, sobre o assédio moral nas organizações. Para isto, foi consultado, em bases de dados sobre o assunto, e constatou-se a ausência deste tipo de estudo, encontrando-se apenas estudos com outros enfoques. Desta forma, procurou-se, junto aos estudantes de psicologia, suas percepções sobre o assédio moral, visto que eles serão futuros profissionais e atuarão em instituições das mais diversas.

Para buscar estas percepções, foi necessário estabelecer o local onde estes estudantes seriam encontrados e de qual forma seriam abordados. Assim, foi necessário o contato com a coordenação do curso de psicologia de uma universidade localizada em Tubarão - SC, e realizado o contato com os universitários de nono e décimo semestre. O objetivo geral deste estudo foi de descrever a percepção destes estudantes. Com o intuito de responder o objetivo geral, foi elaborado um questionário com questões abertas e estabelecido 4 objetivos específicos: investigar o conhecimento dos estudantes participantes sobre o assédio moral;

identificar quais os impactos psicológicos do assédio moral nas relações de trabalho, na perspectiva dos estudantes participantes; investigar as formas de prevenção ao assédio moral, na perspectiva dos universitários participantes.

As escolhas metodológicas deste estudo mostraram-se eficientes, tendo em vista que conseguiu-se obter as informações necessárias para responder aos objetivos propostos, proporcionando um maior entendimento acerca do tema, possibilitando o levantamento de hipóteses para futuras pesquisas. A utilização de questionário com questões abertas, aplicado de forma on-line, possibilitou com que os participantes falassem abertamente sobre o tema proposto, trazendo suas considerações e entendimentos.

A partir dos resultados obtidos, constata-se que a maioria dos estudantes concorda entre si quando o assunto é o assédio moral dentro das organizações, onde relatam ser situações de humilhação, de constrangimento e de danos à saúde psíquica da vítima. Concordam, também, quando se retrata sobre as formas de prevenção. Nesta última, observou-se a falta dos estudantes citarem o papel do profissional psicólogo frente ao tema.

Observou-se, também, a falta de abordagens sobre o tema dentro da universidade e dentro da grade curricular. Este aspecto chamou a atenção da pesquisadora, tendo em vista que este problema é relatado há décadas, como trazido pelos estudos teóricos. Frente a tal dado, sugere-se maior atenção, das universidades, ao tema na formação dos seus estudantes.

Desta forma, este estudo traz a possibilidade de novas pesquisas frente ao tema de implementação de leis e códigos de ética na organização, a fim de diminuir a incidência do problema. Possibilita, também, novos estudos sobre as percepções que estes universitários e futuros profissionais da área têm sobre o papel do profissional psicólogo.

Por esta razão, considera-se importante aprofundar os estudos sobre o tema, buscando compreender ainda mais as percepções destes estudantes, agregando conhecimentos tanto para a psicologia, enquanto ciência, quanto para a implementação/aplicação de novas leis e códigos de ética para a saúde e bem-estar do colaborador de uma organização.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ssoc/n123/0101-6628-ssoc-123-0544.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2020.

BASTOS, A. V. B.; MARTINS, A. H.C.G. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília-DF, v. 10, n.1, p. 10-8, 1990. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/Ywjt5fTcGdxRkzKJrmswHZg/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 31 maio 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília-DF, 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília-DF, 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. **Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília-DF: Coordenação de Publicidade e Marketing, 2019. 23 p. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes>. Acesso em: 19 set. 2020.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista Bioética (Impr.)**, Londrina, p. 251-258, 22 jun. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>. Acesso em: 06 set. 2020.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Maringá, v. 11, n. 2, p. 177-192, jun. 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v11n2/a04v11n2.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução n. 010, de 21 de julho de 2005**. Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo [Brasília-DF, 2005]. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>. Acesso em: 22 maio 2020.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo; VERCESI, Cristiane. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Londrina, v. 9, n. 1, p. 68-85, jan./jun. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v9n1/v9n1a05.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2020.

FREITAS, Maria Ester. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007. Disponível em: https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/freitas_-_quem_paga_a_conta_do_assedio_moral_no_trabalho_0.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

FRUTOS, Flávia Pellissari Pomin; VERCESI, Cristiane; ODA, Cíntia Miyuki. Trabalho e Sofrimento: Interfaces entre as Perspectivas Dejoursiana e da Ótica Cristã. In: ENCONTRO DA ANPAD, 21. Rio de Janeiro, p. 1-15, set. 2007. **Anais eletrônicos [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/33/EOR-C2310.pdf. Acesso em: 30 nov. 2020.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p. *E-book*. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 21 out. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, Canoas, n. 22, p. 101-108, jul./dez. 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n22/n22a10.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2020.

HELOANI, Roberto. Assédio moral - um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>. Acesso em: 31 maio 2021.

MEURER, Bruna; STREY, Marlene Neves. Problematicando as práticas psicológicas no modo de compreender o fenômeno assédio moral. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília-DF, v. 32, n. 2, p. 452-471, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/zmNv7PxqNWT5LvVZ9pHvFSJ/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 02 jun. 2020.

MOTHÉ, Claudia Brum. Relação Profissional: código de ética nas empresas pode evitar o assédio moral. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, p. 1-5, 30, nov. 2005. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2005-nov-30/codigo_etica_empresas_evitar_assedio_moral. Acesso em: 24 ago. 2020.

SILVA, A. H, FOSSÁ, M. I. T. Análise de Conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 1-14, jan./2015. Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2113/1403>. Acesso em: 31 maio 2021.

ZANELLI, José Carlos. Formação e atuação do psicólogo organizacional: uma revisão da literatura. **Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC)**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 1, p. 95-107, abr. 1995. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 31 maio 2021.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

PERCEPÇÕES DOS ESTUDANTES DO CURSO DE PSICOLOGIA DE UMA UNIVERSIDADE CATARINENSE SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

1. Acadêmico (a) Cursando:

() 9º semestre () 10º semestre

2. Faixa etária:

() de 20 à 25 anos () De 26 à 42 anos () Acima de 42 anos

3. Para você, o que é assédio moral?

4. Você adquiriu conhecimentos sobre o assédio moral durante a graduação?

5. Se sim, de que forma os adquiriu?

6. Para você, há relação entre assédio moral e violência psicológica? Justifique.

7. Para você, quais os impactos psicológicos gerados ao trabalhador pelo assédio moral no ambiente de trabalho?

8. Em sua percepção, quais os danos causados à pessoa que sofre assédio moral no trabalho?

9. Para você, de que forma a empresa/organização pode evitar que este tipo de assédio ocorra com seus colaboradores em geral?

10. Você já foi vítima de assédio moral no trabalho?

() Sim () Não

11. Se sim, você tem conhecimento de que medida foi tomada?

12. Você conhece alguém que foi vítima de assédio moral no trabalho?

() Sim () Não

13. Se sim, você tem conhecimento de que medida foi tomada? Quais foram?

14. Neste espaço você pode relatar as suas observações. Sinta-se à vontade para relatar o que desejar frente ao assunto.

AGRADECIMENTOS

Dedico meu maior agradecimento a Deus, por me iluminar e me guiar durante os anos de graduação.

Agradeço à minha família, em especial, à minha mãe, que sempre me escutou falar sobre as aulas e me deu colo nos momentos de preocupação e de ansiedade.

Aos meus irmãos, que sempre que pensei em desistir, estavam ao meu lado, para me apoiar e me dar forças para continuar.

Ao meu pai, que, mesmo distante, fez com que este sonho se tornasse possível.

Ao meu noivo, que sempre acreditou no meu potencial, me incentivou e me aturou durante os desesperos de final de semestre.

Agradeço, também, à minha orientadora, que me auxiliou nesta reta final, dando o suporte a todas as minhas dificuldades, sempre sendo amiga e acessível, fazendo com que o processo se tornasse mais prazeroso.

Por fim, agradeço às minhas amigas, Beatriz e Geovana, futuras colegas de profissão, que me ajudaram com todas as dificuldades durante esta jornada, que aturaram minhas reclamações e tornaram minhas noites mais alegres.

