

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

ASSÉDIO MORAL EM ESTUDANTES TRABALHADORES

São Leopoldo, março de 2012.

Alessandra Rodrigues Jacoby

ASSÉDIO MORAL EM ESTUDANTES TRABALHADORES

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Janine Kieling Monteiro

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos:

...ao meu amado marido Luciano pelo parceiro que foi, pelo incentivo, paciência e dedicação para que tudo ocorresse da melhor forma possível.

. ... à minha amada filha Clarissa, que acompanhou todo o mestrado, no início mais presente, na minha barriga, e agora presente sempre que possível.

...aos meus pais, que sempre me deram segurança e apoio para chegar até aqui.

... à professora Janine, pela paciência, apoio e amizade que me transmitiu durante este período sempre com uma palavra de estímulo.

...à professora Denise, pela amizade e carinho, grande incentivadora para a realização do mestrado.

... ao amigo e colega Jefferson pela amizade e estímulo para ir em busca deste desafio.

...aos professores do Mestrado pelo carinho e transmissão dos ensinamentos.

...à colega Gabriele, pela ajuda e apoio durante esta caminhada.

...a amiga Gislaine, sempre presente, pelo auxílio e palavras de incentivo.

...ao colega Daniel pelo domínio com os números.

...à Faccat pelo apoio.

SUMÁRIO

RESUMO	8
ABSTRAT	9
APRESENTAÇÃO	10
1. ARTIGO 1	11
1.1 Resumo	11
1.2 Introdução	13
1.3 Violência no trabalho	14
1.4 Assédio Moral	15
1.5 Método	20
1.5.1 Amostra	20
1.5.2 Instrumentos	21
1.5.3 Procedimentos de coleta de dados	23
1.5.4 Procedimentos de análise de dados	23
1.6 Resultados	24
1.7 Discussão	30
1.8 Considerações Finais	33
2. ARTIGO 2	36
2.1 Resumo	36

2.2	Introdução	38
2.3	Assédio Moral	39
2.4	Bem-estar no trabalho	42
2.5	Método	45
2.5.1	Amostra	45
2.5.2	Instrumentos	47
2.5.3	Procedimentos de coleta de dados	50
2.5.4	Procedimentos de análise de dados	50
2.6	Resultados	51
2.7	Discussão	54
2.8	Considerações Finais	57
3	REFERÊNCIAS	59
4	ANEXOS	66
	Anexo A – Questionário Biosociodemográfico e Laboral	66
	Anexo B – Questionário de Atos Negativos - QAN	68
	Anexo C – Medidas de Bem Estar no Trabalho - BET	72
	Anexo D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE	75

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Frequência do Assédio Moral de acordo com alguns dados sociobiodemográficos	25
Tabela 2 - Frequências e porcentagens de Assédio Moral no Trabalho de acordo com as diferentes medidas	26
Tabela 3 - Categorias, frequências e exemplos de aspectos negativos no trabalho.....	28
Tabela 4 - Categorias, subcategorias, frequências e exemplos de aspectos positivos no trabalho	29
Tabela 5 - Características biosociodemográficas e laborais da amostra.....	46
Tabela 6 – Medidas e Desvios-padrão do QAN Total das Medidas de Bem-estar no trabalho	51
Tabela 7 – Correlações entre QAN total e as Medidas de Bem-estar no Trabalho	52
Tabela 8 – Variáveis preditoras das dimensões de Satisfação no Trabalho ...	53
Tabela 9 – Variáveis preditoras das dimensões de Comprometimento Organizacional Afetivo	53

RESUMO

Com o intuito de averiguar a prevalência do assédio moral em estudantes trabalhadores e a sua relação com o bem-estar no trabalho, esta dissertação é composta por uma pesquisa empírica que originou dois artigos. O primeiro deles versa sobre o assédio moral em estudantes trabalhadores e o segundo sobre o assédio moral em estudantes trabalhadores e sua relação com o bem-estar. A primeira investigação trata de um estudo quantitativo, de caráter descritivo, com o intuito de pesquisar a prevalência de assédio moral em trabalhadores que estudam, buscando ainda saber quais são as características biosociodemográficas e laborais mais frequentes no grupo de trabalhadores que sofreu assédio moral. A amostra foi composta por 457 estudantes de uma faculdade da região metropolitana de Porto Alegre, sendo 69,1% mulheres e 30,9% homens com idade variando entre 17 e 64 anos. Para tanto foram aplicados dois instrumentos um questionário Biosociodemográfico e Laboral e um Questionário de Atos Negativos (QAN). Os resultados principais indicaram que 89,3% dos trabalhadores que responderam o questionário passaram por situações de violência no seu local de trabalho de acordo com o QAN – medida objetiva. Destes, 66,7% com assédio moral eventual e 22,5% assédio moral frequente, sendo que 66,4% dos homens e 61,2% das mulheres vivenciaram algum ato negativo. De acordo com a medida subjetiva, 11,2% dos participantes declararam ter sofrido assédio moral, sendo que 9,2% se consideraram vítimas de assédio moral eventual e 2% de assédio moral frequente. Destes 37% relataram que os atos negativos iniciaram nos últimos seis meses. Dentre os problemas de saúde apresentados, pelo grupo que se considera assediado, estavam depressão, ansiedade, estresse, insônia, enxaqueca e doenças cardiovasculares. Pode-se perceber elevados índices de atos negativos dentro das organizações, muitas vezes comprometendo a saúde física e mental. O segundo artigo caracterizou-se como explicativo e correlacional, visando investigar a relação entre o assédio moral em trabalhadores que estudam e o bem-estar no trabalho, além de buscar saber o quanto o assédio moral influencia no bem-estar no trabalho e quais os atos negativos preditores da diminuição deste bem-estar. Foi utilizada a mesma amostra de 457 estudantes trabalhadores e além dos instrumentos utilizados no primeiro estudo, foram aplicadas as Medidas de Bem-estar no Trabalho (BET). Os resultados mostraram que há correlação significativa entre as medidas de bem-estar no trabalho e o assédio moral, indicando associação negativa. Sugerindo que situações de assédio moral no trabalho causam uma diminuição no bem-estar, estando associada a menor satisfação e comprometimento no trabalho. Na análise de regressão linear a presença de alguns atos negativos no trabalho como pressão para não reclamar um direito, ser ignorado/excluído e realizar tarefas que não fazem parte do trabalho foram preditores que apareceram em duas dimensões das medidas de bem-estar no trabalho. Estes resultados indicam a necessidade das empresas de estarem mais atentas para evitar e combater este tipo de violência, e podem auxiliar no planejamento de futuras intervenções visando à diminuição da violência dentro das organizações e visando a promoção da saúde destes indivíduos.

Palavras chave: Assédio moral. Trabalho. Violência. Saúde. Bem-estar

ABSTRACT

In order to examine the prevalence of mobbing among college students who work and their relationship with the well-being at work, this dissertation is composed of two empirical articles. The first one deals with mobbing on college students who work on the second college students who work on mobbing and its relation to the well-being. The first investigation is a quantitative, descriptive, aiming to investigate the prevalence of mobbing among college students who work, still seeking to know what are the characteristics and labor biosocialdemographics more frequent in the group of workers who suffered mobbing. The sample consisted of 457 college students from the metropolitan area of Porto Alegre, and 69.1% women and 30.9% men aged between 17 and 64 years. For this purpose two instruments were a questionnaire and a Biosocialdemographics Labour and Negative Acts Questionnaire (QAN). The main results indicated that 89.3% of workers who answered the questionnaire in that situation of violence in the workplace in accordance with the QAN - objective measure, with 66.4% of men and 61.2% of women experienced a negative act. According to the subjective measure, 11.2% of participants reported having experienced mobbing, while 9.2% considered themselves victims of mobbing and possible 2% of frequent mobbing. You can see high rates of negative acts within organizations, often impairing physical and mental health. The second article was characterized as explanatory and correlational, in order to investigate the relationship between mobbing in workers who study and well-being at work, and seek to know how mobbing affects the well-being at work and which acts negative predictors of the decrease of well-being. Was used a sample of 457 college students who work in addition to the instruments used in the first study, we applied the measures Well-Being at Work (BET). The results showed that there is significant correlation between measures of well-being at work and mobbing, indicating a negative association. Suggesting that situations of mobbing at work cause a decrease in well-being, is associated with less satisfaction and commitment at work. In linear regression analysis the presence of some negative acts at work and pressure to claim a right, to be ignored / deleted and perform tasks that are not part of the work were predictors that appeared in two-dimensional measures of well-being at work. These results indicate the need for companies to be more attentive to prevent and combat such violence, and may assist in planning future interventions aimed at reducing violence within organizations and for the promotion of health of these individuals.

Keywords: Mobbing. Labor. Violence. Health. Well-Being.

APRESENTAÇÃO

A presente dissertação de mestrado aborda o tema assédio moral em estudantes trabalhadores. Esta dissertação foi elaborada para cumprir as exigências do mestrado em Psicologia Clínica, pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos e contempla dois estudos: ambos empíricos. Os objetivos desta pesquisa relacionam temas referentes ao assédio moral e ao bem-estar no trabalho.

A escolha, da autora, pela temática foi uma consequência da sua experiência no curso de especialização em recursos humanos, no qual desenvolveu um estudo qualitativo com três trabalhadores que haviam passado por situações de assédio moral. Este estudo possibilitou conhecer o fenômeno em profundidade e a escolha do método quantitativo, desenvolvido no estudo atual, possibilitou conhecer a prevalência da violência psicológica em uma amostra significativa.

O problema de pesquisa selecionado para ser respondido, é baseado no interesse em saber se existe relação entre os atos de violência vivenciados dentro das organizações e o bem-estar no trabalho. Para tanto, primeiramente foi necessário buscar saber o que tem sido pesquisado e publicado nesta área de interesse, posteriormente, foram elaborados dois artigos.

Os dois estudos, quantitativos, foram realizados com o objetivo de serem enviados para publicação. Inicialmente, será apresentado para apreciação o estudo sobre a prevalência do assédio moral, que buscou também conhecer as características biosociodemográficas dos trabalhadores que passaram pelo fenômeno. Posteriormente, esta dissertação contempla um estudo sobre a relação entre o assédio moral e o bem-estar no trabalho, de caráter descritivo e correlacional, que procurou avaliar o quanto o assédio moral influencia o bem-estar laboral.

1. ARTIGO 1

Assédio Moral em Estudantes Trabalhadores

1.1 Introdução

No novo cenário econômico, em que a competitividade é alta e os consumidores se tornam mais exigentes, tanto no que diz respeito à qualidade quanto ao custo, as empresas buscam, cada vez mais, um diferencial para poder sobreviver à pressão do mercado. Com isto, o empregador buscará os melhores talentos, desde que sejam dóceis, manejáveis e capazes de assumir tarefas sem reclamar (Barreto, 2003). Ao mesmo tempo, ele busca eliminar de seu grupo de trabalhadores aqueles que protestam e são considerados inconvenientes. Rezende (2006) afirma que estamos em uma nova era, na qual o individualismo impera e, o mercado traça o perfil do trabalhador que atende às expectativas de desempenho no dia-a-dia: autônomo e flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável. Atitudes de provocação, perseguição e inveja no trabalho se tornam mais corriqueiras e o clima de terror acaba seguidamente pairando sobre as organizações. Trabalhar em um círculo de medo faz parte do dia a dia de muitas pessoas (Ferreira, 2008).

Diversas investigações (Barreto, 2003; Soboll, 2008; Amazarray, 2010; Rigotto et al., 2010; Pereira, 2011) têm sido conduzidas tendo como cenário o universo do trabalho, as formas de gestão das organizações e suas repercussões na saúde mental dos trabalhadores. Dentre os estudos nesta área, Freitas (2007) pontua que o assédio moral ocorre no espaço organizacional, sob condições institucionais e entre atores deste âmbito. Neste sentido, a perspectiva que assume a autora é de que as organizações configuram-se como o palco do mesmo, podendo os gestores destas atuar no estabelecimento de diferentes formas de estimular, coibir ou eliminar a problemática da violência psicológica no ambiente laboral.

Diante disto, o presente artigo trata de um estudo quantitativo, com o intuito de investigar a prevalência de assédio moral em trabalhadores que estudam, buscando

ainda averiguar quais são as características biosociodemográficas e laborais mais frequentes no grupo de trabalhadores que sofreu assédio moral.

1.2 Violência no trabalho

A violência psicológica é caracterizada como uma forma sutil de violência, muitas vezes, ocorrendo de maneira silenciosa e não sendo facilmente percebida no ambiente laboral (Araújo et al., 2010; Amazarray, 2010; Monteiro & Machado, 2010). Comportamentos como agressão física, interferência nas tarefas, ameaça, intimidação, preconceito, mensagem agressiva, ofensa, comportamento hostil, isolamento, perseguição por grupos, estupro, extorsão, postura agressiva, gesto rude, provocação, grito, silêncio deliberado, insinuação, xingamento, entre vários outros, são formas de manifestação da violência no ambiente de trabalho (Ferreira, 2008; Amazarray, 2010; Monteiro & Machado, 2010).

Para a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2002, p.1), violência no trabalho é “toda a forma de comportamento agressivo, abusivo que possa causar danos físicos, psicológicos ou desconfortos em suas vítimas, sejam estes alvos intencionais ou envolvidos impessoais ou incidentais”. Na violência psicológica no ambiente de trabalho, todos os trabalhadores são possíveis alvos, com o objetivo de aumentar a produtividade e/ou reforçar a obediência ao superior. A violência psicológica pode ser intencional, e ser usada como estratégia de gestão, mesmo que possa trazer grande prejuízo à saúde física e mental do trabalhador (Monteiro & Machado, 2010).

A violência no trabalho se potencializou nos atuais modos de gestão, nos quais a perversidade é a grande premissa, baseada nas condições de trabalho precárias, na constante ameaça de desemprego ou de ter o seu trabalho terceirizado, de não ter qualificação suficiente, e nas ideologias totalitárias que contribuem para a alienação (Martins et al., 2010; Monteiro, 2010; Barreto & Venco, 2011). Surge como perversidade porque faz o trabalhador acreditar que, sendo um funcionário modelo e “abraçando” a empresa, terá reconhecimento e seus desejos satisfeitos, o que muitas vezes não acontece (Monteiro & Machado, 2010). Em busca de evitar tais ameaças, o

trabalhador precisa mostrar que é produtivo e competitivo a qualquer custo (Eberle, Soboll & Horst, 2010; Martins et al., 2010).

Para Ferreira (2008), a violência não pode ser vista como algo naturalizado ao ser humano, pois, desta forma, tende-se a diminuir o terror que ela causa e a transformação que ela provoca. Quando os comportamentos violentos, de natureza psicológica, acabam se tornando ações sistemáticas e persistentes, podem se transformar em assédio moral (Eberle, Soboll & Horst, 2010; Monteiro & Machado, 2010).

1.3 Assédio Moral

O Assédio Moral vem preocupando trabalhadores, empregados e também a comunidade científica. Autores que estão se dedicando ao estudo do fenômeno (Barreto, 2003; Guedes, 2004; Heloani, 2008; Soboll, 2006; Jacoby, 2009) afirmam que o termo Assédio Moral é recente no universo do trabalho, apesar dos maus-tratos e das humilhações ocorrerem desde a antiguidade. Mas foi somente nos anos 80, quando estes fatores foram identificados como um fenômeno altamente destrutivo no ambiente profissional, que o assédio passou a ser objeto de estudo e investigação (Barreto, 2002; Heloani, 2004). No Brasil, o assédio moral começa a ser debatido e pesquisado a partir do ano 2000, mas ainda falta integração entre as áreas de atuação e um consenso entre realidade e teoria (Soboll, 2008).

Não existe uma definição precisa para o assédio moral na legislação trabalhista, mas, na literatura científica, o assunto configura-se como sendo uma conduta abusiva e sistemática dentro das organizações, acontecendo de forma gradativa. Consiste em uma série de humilhações, perseguições e agressões simultâneas, com o propósito de desestabilizar a vítima emocionalmente, fazendo com que tenha medo de perder o emprego, e podendo, inclusive, por em risco a sua vida (Barreto, 2003; Guedes, 2004; Hirigoyen, 2005; Guimarães, 2006; Berencheim Netto & Pereira, 2011). Atitudes hostis, exposição ao ridículo, supervisão excessiva, crítica cega, empobrecimento das tarefas, sonegação de informações, perseguições associadas à nacionalidade, à orientação sexual ou ao gênero, isolamento, recusa de comunicação, atentados contra a dignidade e uso de violência verbal ou física também constituem meios pelos quais o agressor assedia suas

vítimas (Hirigoyen, 2002; Trombetta, 2005; Baierle, 2005; Peixoto, 2005; Eberle, Soboll & Horst, 2010).

A inveja, o ciúme e a rivalidade são os elementos que mobilizam o indivíduo a lançar mão de artifícios na tentativa de atingir o outro. Movidos por esses sentimentos, os assediadores fazem críticas, não fornecem informações, se esquivam de perguntas, desmerecem o que o outro faz, etc (Silva, 2011). Tais condutas, aliadas a intrigas comuns entre funcionários mais novos e mais antigos (muitas vezes tidos como obsoletos nas empresas) e a concorrência nomeada como estimulante favorecem a instauração de rivalidade em detrimento da cooperação nas organizações.

No assédio moral, há um contexto de discriminação, porém caracterizando-se como “mais sutil e menos identificável” (Hirigoyen, 2002, p.37). É um “projeto individual de destruição microscópica, mas que guarda profunda semelhança com o genocídio” (Guedes, 2003, p.4). Pode originar-se, também, da não aceitação de uma diferença existente no grupo de trabalho. As diferenças podem ser representadas tanto por ritmos de trabalho distintos como por qualidades profissionais que signifiquem ameaça para alguém. O autor do assédio manifesta dificuldade de aceitar alguém que destoa do grupo. Indivíduos “diferentes” devem adequar-se ao grupo, eliminando especialidades que poderiam vir a ser características de considerável potencial empreendedor.

Outro contexto que pode favorecer o surgimento do assédio moral é o jogo de poder mal conduzido dentro das organizações, fazendo emergir um ambiente hostil e desestabilizador (Silva, Oliveira & Zambroni-de-Souza, 2011). O trabalhador acaba vivenciando o medo em uma atmosfera repleta de ameaças: medo de ser humilhado, de ser demitido, de não cumprir as exigências propostas a ele (Eberle, Soboll & Cremasco, 2009).

Desta forma, muitas organizações acabam sendo coniventes com o assédio moral, deixando o poder nas mãos de um gestor empreendedor, que procura resultados sem estranhar comportamentos agressivos em um mercado competitivo, sendo integrado ao modo de gerenciamento (Peli & Texeira, 2006). Busca, assim, uma máxima produção do trabalhador, utilizando o assédio como um instrumento de gestão (Silva, Oliveira & Zambroni-de-Souza, 2011).

Entre todos os sentimentos causados pelo assédio moral, os mais referenciados pelos pesquisadores (Hirigoyen, 2005; Barreto, 2003; Guedes, 2004; Soboll, 2006;

Heloani, 2008) são a humilhação e a vergonha. A humilhação, muitas vezes, não é facilmente identificada por depender de questões socioculturais e das experiências individuais do assediado. Para Trombetta (2005), a humilhação interfere tanto na dimensão física quanto na psicológica. O humilhado passa a “viver uma vida” contraída, tecida por sentimentos tristes e pelo sofrimento (Barreto, 2003; Trombetta, 2005). Segundo Baierle (2005), por sentir-se culpado e rebaixado, o sujeito isola-se do mundo e, inclusive, da família.

Além disso, constata-se que os efeitos do assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem também o corpo, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem se manifestar no aparelho digestivo (problemas gástricos, úlcera, bulimia), no aparelho respiratório (falta de ar, sensação de sufocamento), nas articulações (dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, dores nas costas e problemas de coluna), no cérebro (ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens), no coração (palpitações, taquicardias, infarto) e no sistema imunológico (redução das defesas e predisposição a infecções e viroses) (Guedes, 2004).

Conforme Barreto (2003), em sua pesquisa, realizada em São Paulo, com 2.072 trabalhadores, em 97 empresas, 42% dos trabalhadores apresentaram histórias de humilhações e constrangimentos. De acordo com Maciel et al. (2007), calcula-se que um em cada quatro trabalhadores corre o risco de sofrer violência psicológica em algum momento de sua vida profissional. Conforme citado por Soboll (2008), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) constatou que quando o assédio é considerado a partir de sua definição, sua ocorrência se apresenta em menos de 5% da população. Quando o assédio moral é ponderado de forma ocasional, os índices sobem para 10%, já quando se considera um ou mais comportamentos hostis no ambiente de trabalho, este índice pode variar entre 10% e 40%.

Trombetta (2005) ressalta que o assédio moral pode ocorrer em todas as relações, desde que se manifeste de modo frequente e por longo período de tempo (mais de três meses). Também ressaltando a frequência e repetição, Wood Júnior (2002) indica que são elas que tornam destrutivas as condutas perversas que podem ocorrer em determinadas situações, pois a ocorrência esporádica faz parte da neurose entendida como inerente ao ser humano. Fatos que ocorrem de forma pontual e não sistemática

são considerados atos de violência e não de assédio moral (Soboll, 2008). Leymann (1996) corrobora com o pressuposto de que o que caracteriza o assédio moral são a frequência e a duração, sendo considerado assédio moral quando ocorre semanalmente e por um período mínimo de seis meses.

Diante disto, percebe-se que ainda não há um consenso sobre estes aspectos, mas todos os autores são unânimes ao afirmar que é preciso uma violência que ocorra de maneira sistemática e por longo período de tempo (Soboll, 2008). O ciclo de ocorrência do assédio moral como um todo dura, em média, três anos (Hirigoyen, 2002, 2005), sempre com a tentativa de desestabilizar a vítima emocionalmente, o que traz repercussões em diferentes setores da vida do indivíduo vitimizado.

Relatos de situações de assédio sofridas por participantes do estudo desenvolvido por Jacoby et al. (2009) evidenciam a deterioração progressiva do ambiente de trabalho, surtindo reflexos na vida pessoal e financeira do trabalhador, bem como na sua saúde física e psicológica. As vítimas de assédio moral que participaram deste estudo tinham, em seus perfis, uma forte determinação, conhecimento, competência, honestidade, dinamismo, ética e atitudes que lhes conferiam crédito e destaque em seus locais de trabalho. Destaque esse que pode ter sido um dos motivos de sua eleição como vítima, uma vez que a inveja apareceu como possível justificativa para que os assediadores tentassem desestabilizar suas vítimas e afastá-las do ambiente de trabalho.

Amazarray (2010) pesquisou 598 trabalhadores bancários, empregados em instituições de Porto Alegre e Região Metropolitana, e constatou a presença de assédio moral em 88,6% dos pesquisados. Dentre os casos de doenças relacionadas ao trabalho, apareceram casos de distúrbios osteomusculares, estresse, depressão, ansiedade/pânico, problemas de coluna, gastrite/úlcera, hipertensão ou doenças cardiovasculares, doenças psicossomáticas, dores de cabeça, problemas de visão e outras.

Em sua pesquisa realizada em São Paulo com 2.072 homens e mulheres, Barreto (2003), também constatou que, dos homens, 100% daqueles que se sentiam assediados moralmente no ambiente de trabalho já haviam pensado em suicídio e 18,3% chegaram a tentá-lo. Além disso, 63% passaram a beber demasiadamente. No caso das mulheres, 16,2% das vítimas de assédio moral indicaram ter pensamentos suicidas, mas nenhuma chegou a tentá-lo de fato. Do total da amostra feminina, 5% tornaram-se alcoolistas e 100% passaram a ter crises de choro. Esses dados demonstram que homens e mulheres

têm formas diferentes de expressar suas emoções e frustrações frente ao assédio moral, mas ambos referiram consequências emocionais negativas na sua vida.

Pode-se perceber nitidamente o encadeamento entre as decorrências físicas, psíquicas, sociais e econômicas do assédio moral, uma vez que se cria um verdadeiro ciclo vicioso, no qual uma autoimagem negativa pode fazer com que a vítima somatize reações, afetando seu desempenho e, conseqüentemente, sua renda, fazendo com que adquira despesas médicas, necessidade de tratamento psicoterápico e despesas com advogado (Jacoby et al., 2009). A situação se agrava, de acordo com Hirigoyen (2002), porque, em muitos casos, a pessoa assediada acaba saindo do trabalho (seja sendo despedida ou pedindo demissão) e leva consigo o traumatismo da violência sofrida, o que, muitas vezes, constitui um obstáculo para a procura de uma nova ocupação. Não tendo mais uma boa imagem de si própria, a pessoa sente-se incapaz de reunir energias suficientes para investir na procura de um novo emprego.

Os efeitos do assédio moral não são observados somente na vítima. A própria empresa arca com custos, devido à ausência do funcionário no trabalho (quando este adoecer), ou até mesmo devido a indenizações pagas às vítimas. Para Baierle (2005), as consequências econômicas ultrapassam a fronteira pessoal e atingem também a sociedade e o Estado, que é onerado com o auxílio doença do empregado assediado e com as aposentadorias precoces. Os dados estatísticos revelam que o custo de um trabalhador submetido à violência psicológica é 180% maior para o empregador e ele tem um rendimento 60% inferior em termos de produtividade e eficiência, em relação a outros trabalhadores (Guedes, 2004).

Diante do apresentado, compreende-se que existe uma dificuldade de caracterização do assédio ocorra por se tratar de uma violência silenciosa, sutil e discreta. Tão discreta que, muitas vezes, faz a própria vítima pensar se realmente não é responsável pelo que está acontecendo consigo e, inclusive, duvidar da própria saúde mental. É importante que as organizações dêem o exemplo por meio de ações transparentes, profissionais conscientes e métodos de gestão que não aceitem violar a ética e a moral. Organizações sólidas e sadias não dão lugar para o assédio moral (Hirigoyen, 2002). Mas é necessário antes de tudo agir de maneira ética, não apenas salientar seus valores no discurso.

Dados este fatos, o presente estudo tem como objetivo investigar a prevalência de assédio moral em estudantes trabalhadores. As hipóteses formuladas para essa

pesquisa são de as mulheres sofrem mais assédio do que os homens e os mais velhos sofrem mais assédio do que os trabalhadores mais jovens.

1.4 Método

Com o objetivo de investigar a prevalência de assédio moral em estudantes que trabalham, optou-se pela realização de um estudo quantitativo, de caráter descritivo.

1.4.1 Amostra

Participaram deste estudo 457 estudantes trabalhadores matriculados no ano de 2011 em uma faculdade particular situada na região metropolitana de Porto Alegre/RS, de ambos os sexos, empregados em empresas de diferentes ramos.

O cálculo amostral, com índice de confiança de 95% e taxa de erro 5%, previa o número de 362 participantes, tomando-se a população de 6.000 estudantes, da referida faculdade, para detectar pequenos a médios *effect sizes*, considerando o nível de significância de $p = 0,05$ e uma chance de não cometer erro β de 90%, na maioria dos delineamentos. Como critério de inclusão foi considerado o fato dos estudantes estarem trabalhando há, pelo menos, 6 meses.

Quanto ao gênero dos participantes, 69,1% eram mulheres e 30,9% homens. A idade variou dos 17 aos 64 anos ($m=26,02$; $SD=8,02$). Por serem estudantes universitários, 66,4% possuíam ensino médio completo, 31% eram formados no ensino superior e estavam cursando outro curso de graduação e 2,6% possuíam algum curso de pós-graduação. Em relação ao estado civil, 68,7% eram solteiros e 28,7 % casados. Na variável orientação sexual, 98,6% dos participantes responderam ser heterossexual. No que diz respeito à raça/etnia dos participantes, que foi categorizada pelo critério “cor de pele”, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) teve-se as seguintes respostas: 95,8% branca, 3% parda, 1,2% negra. Na pergunta relativa à

religião, 71,2% responderam ser da religião católica, 9,7% evangélica, 9,7% protestante/luterano, 4,2% espíritas, 3,7% não possuíam religião.

Em relação ao *status* organizacional, 59,1% pertenciam ao nível operacional, 15,5% eram da gerência média, 8,8% da alta gerência e 16,6% responderam pertencer a outro nível hierárquico. Quanto à função exercida, a maioria (22,1%) trabalha como auxiliar administrativo, seguindo por cargos de alta gerência (13,8%), área comercial (12,9%), financeiro (9,8%), professor (6,6%), gestor intermediário (6,6%) e atendimento ao público (4,4%).

A maioria trabalhava no turno diurno (92,4%), poucos no turno da noite (0,4%), alguns em ambos os turnos (5,4%) e 1,8% respondeu não ter turno definido de trabalho. A carga horária semanal era de até 30 horas para 15,9% dos participantes, de 31 a 40 horas para 28,8%, de 40 a 44 horas para 42,2% e mais de 45 horas para 13,1%. Em relação às horas extras, 50% apontaram que realizavam horas extras mensalmente e destacaram o número de horas trabalhadas além do horário ($m=21,19$; $SD=28,64$). O tempo de trabalho na empresa variou de seis meses a 39 anos ($m=4,27$; $SD=5,05$) e o tempo na função atual variou de um mês a 27 anos ($m=3,20$, $SD=3,69$). A grande maioria dos participantes (96,2%) não era membro do sindicato ou associação dos empregados ou representante dos funcionários.

Poucos trabalhadores relataram história de acidente ou doença relacionada ao trabalho (7,6%), que variaram entre: acidente de percurso, corte de dedo, problemas de coluna, crise de estresse, tendinite, alergia entre outros. Em relação ao apoio recebido frente a uma situação adversa no trabalho, 97,6% dos participantes relataram procurar algum tipo de auxílio, dentre eles: 35,1% buscam o setor de recursos humanos ou o serviço especializado em engenharia de segurança e medicina do trabalho, 33,3% buscam apoio na família, 13% na chefia, 5,6 no sindicato e os demais em amigo, serviços de saúde e delegacia regional do trabalho.

1.4.2 Instrumentos

Foram utilizados dois instrumentos auto-aplicáveis: um Questionário Biosociodemográfico Laboral e o Questionário de Atos Negativos, descritos a seguir.

Questionário Biosociodemográfico e Laboral: para este estudo, foi elaborado um instrumento composto por questões biosociodemográficas e laborais, autoaplicável, que visou obter informações sobre idade, gênero, estado civil, escolaridade, número de filhos, setor que trabalha na empresa, função desempenhada, tempo de trabalho, história de acidente/doença do trabalho, entre outras. Tais variáveis foram utilizadas para descrever os participantes, a fim de caracterizar a amostra, e realizar análises comparativas relacionadas à variável dependente (Anexo A).

Questionário de Atos Negativos (QAN): este instrumento auto-aplicável (Cozby, 2009) tem sido bastante usado na Europa, onde é conhecido como *Negative Acts Questionnaire* (NAQ). Foi elaborado na Noruega, por Einarsen, Raknes, Matthiesen e Hellesoy (1994), e revisado por Einarsen e Raknes (1997, citado por Einarsen e Hoel, 2001). A primeira parte do instrumento avalia a exposição a atos negativos potenciais de assédio moral, durante os últimos seis meses, numa escala *Likert* de cinco pontos (nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente). São descrições de atos negativos que não mencionam o termo assédio moral, referindo-se a comportamentos diretos (agressão verbal, intimidação, etc) e indiretos (isolamento social, pressão, etc). Na segunda parte, é proposta uma definição de assédio moral no trabalho e solicitado que o (a) respondente indique se foi exposto ao fenômeno nos últimos seis meses, seguida de perguntas sobre duração e características do evento. Na sequência, acrescentam-se, duas perguntas que investigam se o (a) participante já havia praticado assédio moral no trabalho nos últimos seis meses e nos últimos cinco anos e outras três questões abertas relacionadas ao ambiente de trabalho.

Estudos com diferentes amostras, segundo Einarsen e Hoel (2001), mostraram alta consistência interna com valores de *Alpha de Cronbach* variando de 0,83 a 0,92. Pesquisas recentes (Maciel & Gonçalves, 2008, que traduziram e validaram o instrumento no Brasil) encontraram *Alpha* de 0,90, para a versão reduzida com 22 itens. No presente estudo, foi utilizada a versão longa, com 29 itens, e o *Alpha de Cronbach* encontrado foi de 0,92 (Anexo B).

A partir do QAN, foi desenvolvida uma variável dicotômica que se constitui em uma medida objetiva de assédio moral; tendo sido criadas a de Assédio Frequente (se os participantes pontuaram 5=diariamente ou 4= semanalmente em pelo menos um dos itens) e de Assédio Eventual (se pontuaram 3=mensalmente ou 2=de vez em quando).

Aqueles que pontuaram 1 (=nunca) em todos os itens da escala não sofreram assédio moral no trabalho, de acordo com esse critério. Também se criou a variável Assédio Percebido, considerada uma medida subjetiva, pois deriva da percepção do(a) trabalhador(a) em relação à definição de assédio moral no trabalho. Essa variável categórica foi classificada em frequente (se os participantes responderam ‘várias vezes por semana’ ou ‘quase diariamente’) e eventual (se marcaram ‘muito raramente’, ‘de vez em quando’ ou ‘várias vezes por mês’) (Amazarray, 2010).

1.4.3 Procedimentos de coleta de dados

O estudo foi autorizado pelo Comitê de Ética da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Resolução 050/2011, aprovado em 19/05/2011). Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo C), no qual foi assegurada a preservação de sua identidade e sigilo das informações prestadas. A coleta de dados foi realizada dentro das salas de aula da faculdade, em papel, em grupo, durante as aulas, no período de agosto a outubro de 2011. Antes da coleta, foi realizado um estudo piloto, para verificar a adequação dos enunciados e o tempo necessário para responder.

1.4.4 Procedimentos de análise de dados

Os resultados dos instrumentos foram levantados e tabulados em um banco de dados. Foi realizada uma categorização das respostas abertas, segundo o método de análise de conteúdo quantitativa (Bardin, 1977-2007), com levantamento de frequências, realizando a contagem das unidades de análise de todos os questionários.

Para investigar a presença/ausência de assédio moral no trabalho, com base no QAN, foram levantadas as frequências dos atos negativos mais comuns de trabalhadores que se identificaram como vítimas, testemunhas e agressores em algum evento de trabalho, e demais características do evento. Foram calculadas médias, desvios-padrão, frequências e porcentagens de cada uma das variáveis.

1.5 Resultados

Se considerarmos o assédio moral a partir da presença dos atos negativos do QAN, 89,3% (N = 408) dos participantes sofreram algum ato negativo no seu local de trabalho nos últimos seis meses. A Tabela 1 apresenta a frequência de atos negativos de acordo com alguns dados biosociodemográficos. Embora não tenha apresentado uma diferença significativa ($p > 0,05$), 100% dos homossexuais e das pessoas que se declaram negras, que participaram do estudo, declararam ter sofrido violência em seus locais de trabalho. A gerência média aparece como o nível organizacional que apresenta maior índice de atos negativos, 95,8%.

Utilizando a divisão de assédio moral frequente e assédio moral eventual pela medida objetiva, o assédio foi frequente para 22,5% dos casos e eventual para 66,7%. O escore médio no Questionário de Atos Negativos foi igual a 1,34 ($SD = 0,38$) para a amostra estudada (N = 454). A pontuação variou 1 a 5, em uma escala de 5 pontos.

Em relação ao gênero, 27% dos homens sofreram assédio moral frequente e 20,6% das mulheres, considerando o assédio moral eventual, 68% dos homens enfrentaram os atos negativos e 63,8% das mulheres. A faixa etária que apresentou maiores índices de atos negativos de forma eventual foi entre 37 e 46 anos (78,3%) e de forma frequente foi dos 17 aos 23 anos (23,7%). Na questão onde os participantes responderam o tempo em que estavam trabalhando na empresa, apresentaram assédio moral frequente os participantes que estavam de um a dois anos na empresa (23,3%), até um ano na empresa (22,3%) e mais de cinco anos de empresa (20,4%). Já em relação ao assédio moral eventual 27% estava há mais de cinco anos na empresa e 24% estava até um ano na empresa. Na comparação por sexo, idade, raça, orientação sexual e tempo de trabalho na empresa não foram encontradas diferenças significativas ($p < 0,05$) considerando a prevalência de assédio moral. Portanto nenhuma das hipóteses elaboradas foi confirmada.

De acordo com a medida subjetiva, na qual os participantes responderam as questões relativas ao assédio moral após uma definição conceitual deste, apenas 10,5% dos participantes declararam ter sofrido assédio moral nos últimos seis meses, sendo que 9,2% se consideraram vítimas de assédio moral eventual e 0,2% de assédio moral frequente. Portanto, a partir do critério de assédio moral percebido, o fenômeno ocorre

com menos frequência, sendo que 89,3% dos participantes não se consideram vítimas deste tipo de violência, conforme pode ser visualizado na tabela 2.

Tabela 1 - Frequência do Assédio Moral de acordo com alguns dados sociobiodemográficos

Variáveis	Sofreram Assédio moral	%	Não sofreram Assédio moral	%	N
Sexo					
Feminino	280	88,6	36	11,4	316
Masculino	128	90,8	13	9,2	151
Idade					
17 - 26	220	89,8	25	10,2	245
27 - 36	78	85,7	13	14,3	91
37 - 46	22	95,7	01	4,3	23
Acima de 46	13	86,7	02	13,2	15
Orientação Sexual					
Heterossexual	386	89,6	45	10,4	431
Homossexual	06	100	00	0	06
Estado Civil					
Solteiro	278	89,4	33	10,6	311
Casado	115	88,5	15	11,5	130
Separado	11	91,7	01	8,3	12
Raça					
Branca	347	89,2	42	10,8	389
Negro	05	100	00	0	05
Parda	11	91,7	01	10,6	12
Setor					
Privado	314	90,2	34	9,8	348
Público	81	88	11	12	92
Nível da Organização					
Operacional	237	87,8	33	12,2	270
Gerência Média	68	95,8	03	4,2	71
Alta Gerência	35	87,5	05	12,5	40

Nos dados relativos ao testemunho do assédio moral, 34,1% dos participantes declararam ter presenciando atos abusivos no seu ambiente de trabalho nos últimos 6

meses e 37,6%, nos últimos 5 anos. Na questão referente a prática de atos abusivos, 5,5% da amostra assumiram ter praticado assédio moral nos últimos 6 meses e 10,7% nos últimos 5 anos.

Tabela 2 - Frequências e porcentagens de Assédio Moral no Trabalho de acordo com as diferentes medidas

Medida	f	%	N
Objetiva (QAN)			
Assédio frequente nos últimos 6 meses	103	22,5	457
Assédio eventual nos últimos 6 meses	305	66,7	457
Subjetiva (assédio percebido)			
Sofreu assédio frequente nos últimos 6 meses	01	0,2	457
Sofreu assédio eventual nos últimos 6 meses	48	10,5	457
Testemunhou nos últimos 6 meses	154	34,1	452
Praticou nos últimos 6 meses	25	5,5	451
Sofreu nos últimos 5 anos	112	24,9	450
Testemunhou nos últimos 5 anos	172	37,6	450
Praticou nos últimos 5 anos	49	10,7	451

Entre os trabalhadores que responderam afirmativamente ao assédio moral percebido, 37,8% relataram que os atos negativos iniciaram nos últimos seis meses, 33,6% entre seis e doze meses e 20% entre um e dois anos atrás. O principal assediador relatado pelas vítimas foi a chefia (39,6%), seguido pela chefia e colegas (24,2%) e somente colegas (14,6%). Os clientes apareceram como aqueles que menos praticam assédio moral (2,1%). Os homens apareceram como principais assediadores (49%), seguidos por homens e mulheres (28,6%) e, por último, só as mulheres (22,4%). Em relação ao número de pessoas que sofreram atos abusivos no ambiente de trabalho, a

maior parte dos participantes relatou ter sofrido a violência em conjunto com colegas (n=41, 83,7%) e apenas oito participantes relataram sofrer o assédio moral sozinho.

Buscando verificar se o assédio moral trouxe consequências para a saúde, foi perguntado se o trabalhador atribuía problemas de saúde ao assédio moral. Dos 51 participantes que se declaram como vítimas, 37 responderam a pergunta. Dentre as doenças psicológicas mais comuns foram citadas: estresse, depressão, diminuição da auto-estima, desmotivação, ansiedade e síndrome do pânico. E entre os problemas físicos foi relatado: fadiga, enxaqueca, tensão muscular, problemas alimentares, insônia e doenças cardiovasculares.

Além dos atos negativos descritos no QAN, os participantes responderam uma pergunta (“Que outros comportamentos negativos, além dos já citados, você percebe no seu trabalho?”) que possibilitou conhecer outros comportamentos negativos. A questão foi respondida por 105 participantes e categorizada. Algumas respostas continham conteúdo que pertenciam a categorias diferentes e estas questões foram desmembradas. As categorias foram estabelecidas *a priori*, de acordo com o estudo de Amazaray (2010) sobre assédio moral, que estabeleceu as categorias com base nas respostas e na literatura. Na tabela 3, pode-se visualizar as categorias, suas frequências e alguns exemplos do conteúdo de cada uma delas. Pode-se perceber que os comportamentos mais citados foram os de atitudes abusivas, relacionadas ao assédio moral, e que se manifestam em sua maioria de forma sutil e velada.

Buscando conhecer também os aspectos relacionados ao bem estar do trabalhador em seu local de trabalho, os participantes da pesquisa responderam a pergunta “Que aspectos positivos você identifica no seu trabalho?”. Esta questão foi respondida por 301 trabalhadores e da mesma forma que na anterior, foi estabelecida *a priori*, de acordo com o estudo de Amazaray (2010). A tabela 4 apresenta as categorias, subcategorias, respectivas frequências e exemplos. Aqui se observa a importância dada as relações dentro da empresa, onde a categoria “Apoio no trabalho” foi a mais citada, ressaltando os laços de amizade e companheirismo, mostrando que o apoio social está entre um dos principais fatores para um bom ambiente de laboral.

Tabela 3 - Categorias, frequências e exemplos de aspectos negativos no trabalho

Categorias	Exemplos
Atitudes abusivas	47 Desrespeito com funcionários “inferiores”; estupidez; piadas; rispidez; sarcasmos; intimidação; insinuações humilhantes; agressividade do chefe; discriminação por ser homossexual.
Ausência de apoio entre colegas	17 Disputa de poder; vigilância no erro dos colegas; falta de cooperação entre colegas; sonegação de informações e boicote.
Não reconhecimento do trabalho	5 Não valorizar funcionários; não valorizar tarefas realizadas.
Controle sobre o trabalho	5 Regras não são aplicadas e cobradas igualmente a todos; controle excessivo; perguntar várias vezes a mesma coisa sendo repetitivo; falta de organização na realização de tarefas.
Sobrecarga de trabalho	4 Muito trabalho para pouco tempo; funcionários deixam muito trabalho para mim porque sou estagiária; sobrecarga.
Dificuldade de Comunicação	3 Dificuldade de comunicação; não ser aceito falar a verdade.
Falta de ética Organizacional	1 Não cumprir leis.

Nota: Os exemplos são expressões literais dos participantes e o sinal de ponto e vírgula diferencia o conteúdo de um e outro respondente.

Tabela 4 - Categorias, subcategorias, frequências e exemplos de aspectos positivos no trabalho

Categorias	Subcategorias	f	Exemplos	N
Apoio no trabalho	Apoio Geral	140	Solidariedade; Amizade; Respeito; Confiança; União; Cooperação.	283
	Apoio entre colegas	107	Afinidade; Coleguismo; Companheirismo; Trabalho em equipe.	
	Apoio de superior	36	Motivação; Ótimo relacionamento com o chefe; Valorização.	
Condições e jornada de trabalho	Condições de trabalho	66	Bom ambiente; livre acesso a comunicação; organização; localização.	97
	Jornada de trabalho	31	Flexibilidade de horários; boa carga horária.	
Gestão Positiva e Justiça Organizacional	Comunicação	37	Diálogo aberto; liberdade de expressão.	47
	Chefia	10	Chefe compreensivo; direção acessível.	
Profissionalismo		42	Profissionalismo; responsabilidade; comprometimento; disponibilidade; seriedade; determinação; dinamismo; criatividade; compromisso.	42
Perspectivas de carreira	Crescimento Profissional	28	Crescimento profissional; crescimento material; experiências.	35
	Capacitação	3	Empresa capacita os funcionários.	
	Instituição	4	Empresa de grande porte; empresa conhecida; empresa em crescimento econômico.	
Aspectos do contrato de trabalho	Remuneração	24	Boa remuneração; paga salário em dia.	34
	Benefícios	6	Ajuda para pagar faculdade; incentivos; comissões; viagens.	
	Estabilidade	4	Estabilidade	
Conteúdo do trabalho	Aprendizagem	16	Aprendizagem	33
	Rotinas	6	Não ter tarefas cansativas; possibilidade de mudar a rotina.	
	Pessoas	11	Lidar com o público; ajudar as pessoas; conhecer pessoas.	

Controle sobre o trabalho	Liberdade	19	Liberdade de ação; liberdade; liberdade de decisão; liberdade para criar e inovar; liberdade para resolver assuntos pessoais.	19
Imagem positiva da empresa		15	Gostar da empresa; gostar do trabalho.	15

Nota: Os exemplos são expressões literais dos participantes e o sinal de ponto e vírgula diferencia o conteúdo de um e outro respondente.

1.6 Discussão

A medida objetiva possibilitou o acesso ao número de trabalhadores expostos, eventual ou frequentemente a situações típicas de assédio moral e aos atos negativos mais frequentes empregados pelo assediador. A medida subjetiva permitiu conhecer quantos participantes se sentiram assediados, baseados na percepção das vítimas sobre o tema, e quais os atores envolvidos na violência.

Em relação à prevalência de assédio moral encontrada na amostra deste Estudo, as porcentagens, tanto da variável objetiva como da subjetiva, foram mais elevadas em comparação a outros estudos, em nível mundial, que também utilizaram o QAN. Zapf et al. (2003) citaram a prevalência encontrada em estudos em 11 países do sul e norte da Europa, nos quais o assédio frequente pela medida objetiva variou de 3% a 7%, e o assédio percebido, de 1% a 4%. Agervold (2007), na Dinamarca, encontrou 4,7% para o assédio frequente pela medida objetiva e 1% para o assédio percebido frequente. Na Itália, Giorgio (2008) identificou 27,8% de trabalhadores na categoria assédio frequente (medida objetiva). Einarsen et al. (2009) obtiveram a prevalência de 10,6% de respondentes que se sentiram assediados em uma amostra na Grã-Bretanha e Verdasca (2010) em seu estudo com bancários de Portugal encontrou a prevalência de 39,4% na medida objetiva e 5,9% na medida subjetiva.

No Brasil, estudos utilizando o QAN são poucos, como o estudo de Maciel e Gonçalves (2008), com trabalhadores bancários e de diversos setores, na qual a prevalência de assédio foi de 26% na medida objetiva e 15% na subjetiva. Amazarray (2010) em sua pesquisa, também com bancários, encontrou 88,6% de trabalhadores assediados na medida objetiva e 35,1% na medida subjetiva. Desta forma, perante os estudos apresentados, os índices de assédio moral na amostra estudada foram elevados,

bem próximos do estudo de Amazarray (2010), diferentes dos europeus, onde os escores foram muito mais baixos.

Embora a prevalência de assédio moral em diversos países seja diferente, um dado que chamou bastante atenção em todos os estudos apresentados (Zapf et al., 2003; Agervold, 2007; Giorgio, 2008; Maciel e Gonçalves, 2008; Einarsen et al., 2009; Amazarray, 2010; Verdasca, 2010) foi a variação encontrada entre a frequência do assédio conforme a medida objetiva e a medida subjetiva. No presente estudo, foi possível confirmar este dado, sendo maior o percentual de trabalhadores que foram classificados como vítimas de assédio moral em relação aos trabalhadores que se perceberam como vítimas.

Diversos aspectos podem ser atribuídos a esta discrepância. Provavelmente, um dos principais seja a banalização da violência dentro do ambiente laboral contemporâneo, muitas vezes, sendo vista como pertencente a este universo. Alguns elementos que podem estar relacionados a naturalização do assédio moral no ambiente de trabalho incluem: condições de trabalho precárias, constante ameaça de desemprego ou de ter o seu trabalho terceirizado, falta de informações, desqualificação do trabalho realizado, modos de gestão que incentivam a concorrência e individualismo (Martins et al., 2010; Monteiro & Machado, 2010; Monteiro, 2010; Barreto & Venco, 2011).

A falta de informação sobre o que seria o assédio moral no trabalho é outro aspecto relevante, já que muitos trabalhadores desconhecem que alguns comportamentos sutis ou até mesmo estratégias de gestão são atos de violência psicológica no ambiente de trabalho e de assédio moral. Embora muitos trabalhadores percebam serem vítimas de violência por estarem expostos a atos negativos, evitam ser reconhecidos como tais, pois desta forma poderiam ter sua imagem associada a fraqueza, passividade e posição de inferioridade (Amazarray, 2010).

Outro aspecto a ser considerado é que muitas das vítimas do assédio moral irão se perceber como tal apenas depois de determinado tempo, já que muitas vezes os atos não são percebidos como abusivos e acontecem de forma sutil e gradativa (Hirigoyen, 2002; Barreto, 2003). Comprovando esta afirmação, os dados deste estudo mostram que aqueles trabalhadores que se consideraram vítimas de assédio moral, sofriram o assédio há mais de seis meses (62,2%).

Leymann (1996) sugere que para a ocorrência do assédio moral é preciso existir um ato negativo uma vez por semana pelo período de seis meses – e esta definição

acabou sendo utilizada como critério do QAN para a criação da variável objetiva de assédio. Outros autores (Hirigoyen, 2002; Wood Júnior, 2002; Trombeta, 2005) apontam que os atos negativos devam ser sistemáticos, duradouros e recorrentes, não relatando o número de atos por semana. O fato de o trabalhador testemunhar situações de violência psicológica no trabalho denigre o ambiente laboral e ocasiona uma vivência negativa através do medo. Medo de ser a próxima vítima, medo de perder o emprego, medo de denunciar o assédio moral, ocasionando uma redução no bem-estar e, muitas vezes, o desligamento da empresa (Verdasca, 2010).

Em relação aos dados biosociodemográficos como sexo, idade, estado civil, setor e nível organizacional, embora houvesse uma diferença entre os escores, estes dados não apresentaram índice de significância. Nesse sentido, foram rejeitadas as duas hipóteses estabelecidas para este estudo. Talvez pelo fato de alguns autores (Guedes, 2003; Hirigoyen, 2005) relatarem que o assédio moral aconteça com indivíduos que destoem do grupo, isso independe das características sociodemográficas investigadas. De qualquer forma, o dado relativo a orientação sexual e raça continuou chamando atenção e merece atenção em futuras investigações. Embora poucos participantes tenham se declarado como negro e como homossexual, 100% deles estavam passando por situações de violência.

Quanto ao tipo de relação entre vítima e assediador, constatou-se que a maioria (39,6%) sofreu os abusos advindos do seu superior hierárquico. Entretanto 20,8% declararam que sofreram agressões de seu superior e de colegas e 14,6% sofreram as agressões apenas dos colegas, corroborando com os dados descritos na literatura que descreve o assédio moral de chefe para subordinado como o mais frequente (Einarsen, 2000; Hirigoyen, 2002; Guedes, 2004). Na pesquisa realizada em Porto Alegre e região metropolitana (Amazarray, 2010), 90,5% das vítimas de assédio moral declaram terem sido agredidas pelo superior hierárquico e 29% por colegas.

Em relação aos atos negativos a que foram submetidos os trabalhadores, pode-se observar que os mais citados foram comportamentos mais sutis e, os menos frequentes, referentes à violência mais explícita. Por exemplo, o item “Ameaças de violência ou abuso físico” foi o menos citado e os itens “Suas opiniões ou pontos de vista foram ignorados”, “Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência” e “Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser

cumprido” foram as questões mais citadas. Ao mesmo tempo, notou-se que os comportamentos mais sutis e mais frequentes estavam relacionados ao modo de gestão.

Os dados qualitativos sobre que outros comportamentos negativos no trabalho trouxeram a possibilidade de conhecer melhor a vivência do trabalhador em seu ambiente de trabalho, já que a percepção de cada indivíduo pode variar conforme suas experiências. Observou-se que as categorias mais frequentes foram as que tinham relação com a violência psicológica e o assédio moral: “Desrespeito com funcionários ‘inferiores’, estupidez, piadas, rispidez, sarcasmos, intimidação, insinuações humilhantes, agressividade do chefe, discriminação por ser homossexual”. Já os resultados relativos aos aspectos positivos no ambiente de trabalho puderam revelar a importância das relações sociais no trabalho, demonstrando a alta frequência da categoria “Apoio no Trabalho”, que citou “Solidariedade, amizade, respeito, confiança, união e cooperação”, além de “Afinidade; coleguismo; companheirismo; trabalho em equipe”.

Estes dados demonstram que embora a violência psicológica aconteça de forma sutil, por meio de piadas e sarcasmos, o apoio social aparece como uma ferramenta para superar os atos negativos no ambiente laboral, no qual o companheirismo, a amizade e a solidariedade são fundamentais no processo de afastamento da situação de assédio moral. É fundamental para a vivência em um ambiente de bem-estar no trabalho o respeito e a confiança, conforme apresentaram os pesquisados.

Os índices de problemas de saúde relacionados ao assédio moral citados pela amostra estudada não chegaram a ser expressivos. A questão foi respondida por 3,5% dos participantes que sofreram assédio moral, que relataram impactos tanto de natureza psicológica como física. Como indica a literatura, os efeitos do assédio moral no trabalho não se limitam apenas ao aspecto psíquico, mas atingem também o corpo, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões (Guedes, 2004).

1.7 Considerações Finais

Tomando como base os elementos coletados no presente estudo, evidenciam-se os altos índices de assédio moral presentes nas organizações, muitas vezes, visto como atitudes corriqueiras e normais no ambiente laboral, integrante de estratégias de gestão e

políticas globais. Trata-se, portanto, de um problema coletivo na região estudada, já que atinge uma parcela significativa dos trabalhadores universitários. Fato este que pode ser o desencadeador do assédio, pois quanto maior o nível educacional do trabalhador, maiores são suas expectativas quando ao tratamento que será recebido no ambiente de trabalho, maior a sua sensibilidade a incidentes que agridam a sua dignidade e maior a disposição para relatar essa visão em questionários (HSA, 2001).

Pode-se constatar, também, que há uma tendência do assédio moral ser vivenciado em grupo, já que, além de sofrerem, muitos testemunharam as situações de violência, evidenciando mais uma vez a provável estratégia organizacional e o fato dos atos nem sempre terem sido vistos como abusivos. Além do fato de, muitas vezes, as vítimas não se reconhecerem com tal, por constrangimento e medo de perder o *status* dentro da empresa. Portanto, o assédio moral é uma violência que pode ser sofrida e testemunhada, simultaneamente. Entretanto, o reconhecimento de si mesmo como daquele que pratica os atos abusivos apresentou um baixo índice, provavelmente em função dos motivos acima citados.

O uso do instrumento QAN permitiu a comparação dos índices de assédio moral com estudos realizados em outros países e, também possibilitou conhecer as vítimas de assédio moral, sem que estas precisassem se declarar como tal. O uso das questões abertas facilitou conhecer um pouco mais das vítimas e do ambiente onde ocorre a violência psicológica.

Como o interesse deste estudo centrava-se em investigar a prevalência de assédio moral em estudantes trabalhadores, o trabalho cumpriu os seus objetivos. Contudo, sem dúvida, outros estudos são necessários para que se possa mapear de forma mais global o assédio moral. Dentre eles, sugere-se a investigação em todos os níveis de escolaridade e talvez tentando focar mais o perfil dos abusadores e das formas de gestão que favorecem a ocorrência do assédio moral, ampliando o entendimento desse complexo fenômeno. Além disso, para estudos posteriores, sugere-se que se investiguem casos que foram denunciados e houve a comprovação do assédio, no sentido de ter um material que não seja somente baseado na percepção das vítimas e fazer um acompanhamento destas vítimas em seus locais de trabalho, para saber o grau de influência do perfil da vítima e da forma de gestão. Também seria interessante realizar estudos em empresas que sejam identificadas como promotoras de assédio

moral, através de sua forma de gestão, bem como desenvolver e acompanhar um programa de intervenção, avaliando o impacto do programa.

Outra alternativa para o combate deste tipo de violência seria a prevenção, trabalhando nas famílias, escolas, organizações de trabalho, informando o cidadão para que atos abusivos não sejam acobertados e muito menos nutridos nos ambientes laborais. Profissionais da saúde são fundamentais, tanto no processo de prevenção como no manejo de situações de assédio moral, atuando na mediação entre trabalhadores dentro das instituições, como na realização de estudos visando identificar e informar os atos abusivos em sua origem, buscando a sua interrupção. Entretanto, conforme os dados coletados, os trabalhadores buscam pouco os serviços especializados como apoio. É preciso fortalecer e divulgar estes serviços dentro das empresas, sendo imprescindível que os profissionais da saúde tenham maior conhecimento sobre o tema e sobre a realidade das organizações para poder tratar de maneira eficaz o sofrimento no trabalho.

2. ARTIGO 2

Assédio Moral em Estudantes Trabalhadores e sua Relação com o Bem-Estar no Trabalho.

2.1 Introdução

As novas formas de gestão, que surgem no mundo do trabalho contemporâneo, em que a avaliação do desempenho é individualizada, focada em resultados e pautada em competições em busca de prêmios (Silva, Oliveira & Zambroni-de-Souza, 2011) têm impacto direto na efetividade das organizações, bem como na saúde e bem-estar do trabalhador (Amazaray, 2010). Ele vive em constante ameaça: ficar sem emprego, seu trabalho ser terceirizado, receber a metade do salário, não ter a qualificação suficiente (Martins et al, 2010; Monteiro, 2010).

Nesta nova instituição organizacional, a violência no trabalho encontrou espaço para potencializar-se, sendo a perversidade a grande premissa, baseada nas precárias condições de trabalho e nas ideologias totalitárias que contribuem para a alienação do sujeito. Surge como perversidade porque faz o trabalhador acreditar que, sendo um funcionário modelo e “vestindo a camiseta” da empresa, terá reconhecimento e seus desejos satisfeitos, o que muitas vezes não acontece (Monteiro & Machado, 2010).

O trabalhador precisa mostrar que é produtivo e competitivo a qualquer custo (Eberle, Soboll & Horst, 2010; Martins et al, 2010), nem que para isto precise viver em um clima de medo e num ambiente hostil, colocando em risco a sua saúde e o bem-estar laboral. A violência psicológica no trabalho tem ocasionando variadas consequências e quando os atos negativos acabam se tornando ações sistemáticas e persistentes, podem se transformar em assédio moral (Eberle, Soboll & Horst, 2010; Monteiro & Machado, 2010).

Diante disto, o presente artigo tem intuito de investigar a correlação entre o assédio moral em trabalhadores que estudam e o bem-estar no trabalho, além de buscar saber o quanto o assédio moral influencia o bem-estar no trabalho e quais os atos negativos podem ser preditores da diminuição deste bem-estar.

2.2 Assédio Moral

A origem dos estudos sobre a hostilidade no ambiente de trabalho, do ponto de vista organizacional, é atribuída ao psicólogo alemão Henz Leymann (1996), responsável pela introdução do termo *mobbing* (derivado de “*mob*”, horda, bando ou plebe, referenciando-se a uma conduta agressiva, rústica) que se tornou popular na Europa nas décadas de 80 e 90, do século passado. Assédio moral é a nomenclatura adotada no Brasil e surgiu inspirado na pesquisa realizado por Marie-France Hirigoyen (1998), na França, cuja tradução foi publicada, em 2000, no Brasil, sob o título: “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”.

Ainda não existe uma definição precisa para o assédio moral na legislação trabalhista, mas, na literatura científica, o assunto configura-se como sendo uma conduta abusiva e sistemática dentro das organizações, acontecendo de forma gradativa. Consiste em uma série de humilhações, perseguições e agressões simultâneas, com o propósito de desestabilizar a vítima emocionalmente (Freitas, 2001; Barreto, 2003; Hirigoyen, 2002, 2005; Guimarães, 2006; Silva, 2011). Atitudes hostis, exposição ao ridículo, supervisão excessiva, crítica cega, empobrecimento das tarefas, sonegação de informações, perseguições associadas à nacionalidade, à orientação sexual ou ao gênero, isolamento, recusa de comunicação, atentados contra a dignidade e uso de violência verbal ou física também constituem meios pelos quais o agressor assedia suas vítimas (Hirigoyen, 2002, 2005; Baierle, 2005; Trombetta, 2005; Peixoto, 2005; Eberle, Soboll & Horst, 2010).

A causa mais imediata deste tipo de perversão é a competitividade (Guedes, 2004). Pode originar-se da não aceitação de uma diferença existente no grupo de trabalho, pois, geralmente, o autor do assédio manifesta dificuldade de aceitar alguém que destoa do grupo. A regra geral é de que indivíduos “diferentes” devem adequar-se ao grupo, eliminando especialidades que poderiam vir a ser características de considerável potencial empreendedor. Quando isso não acontece, tornam-se vítimas em potencial.

O assédio moral no trabalho pode ocorrer das seguintes maneiras: 1) Vertical: tipo mais frequente de terror psicológico, sendo aquele que vem de cima para baixo e é deflagrado pela direção ou superior hierárquico em direção a um subordinado (Einarsen,

2000; Guedes, 2004). 2) Horizontal: quando a violência é desencadeada por um ou mais colegas de trabalho. 3) Ascendente: quando a violência é praticada pelo grupo de trabalhadores contra um superior (tipo mais raro). 4) Assédio moral misto: ocorre quando a chefia assedia e todo grupo passa a “partilhar” do assédio moral (Hirigoyen, 2002).

Geralmente, o assédio moral inicia com pouca intensidade, algo que parece inofensivo, e muitas pessoas não dão importância aos ataques. Entretanto, depois de algum tempo, ele tende a ganhar força e a vítima acaba sofrendo cada vez mais humilhações (Heloani, 2008). É caracterizado pela intencionalidade, sendo que a vítima sofre desqualificação com o intuito de fragilizá-la para que perca o seu poder. Desta forma, o agressor busca anular a vontade daquele que, a seu ver, gera uma ameaça, visto que algumas pessoas se sentem mais autoconfiantes com a dominação do outro (Heloani, 2008; Ferreira, 2008).

Para Jacoby et al (2009), a sutileza de muitas ações abusivas que caracterizam o assédio moral dificulta a reunião de provas e a mensuração dos fatos para confirmação do mesmo, uma vez que as agressões ocorrem de uma maneira global. O assediador busca a autopromoção humilhando ao outro, sem culpa ou remorso. Pelo contrário, há um certo prazer nesta humilhação. Ao humilhar, o assediador demonstra poder, pois é sedento de admiração, aprovação e manipula os demais para atingir os seus objetivos (Hirigoyen, 2002).

Nesse caso, segundo Wood Júnior (2002), “a perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria, combinada a uma incapacidade de considerar o outro como ser humano” (p.133). A maior parte dos assediadores usa suas habilidades técnicas e comportamentais para deixar atrás de si pessoas desestruturadas e vidas devastadas (Baierle, 2005).

Danos emocionais causados pelo assédio moral atingem a vida familiar e social da vítima, desencadeando “crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica” (Guedes, 2004, p. 113). Como é difícil a separação entre a vida profissional e a familiar, para que os prejuízos do assédio não interfiram de forma extrema na dinâmica da família, é necessária uma boa autoestima e uma sólida estrutura de relacionamentos. Além disso, constata-se que os efeitos do assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem também o físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem se manifestar no aparelho digestivo,

respiratório, nas articulações, no cérebro, no coração e no sistema imunológico (Guedes, 2004).

O assédio moral pode interferir na produtividade. Até um determinado ponto, quando o estresse ainda não se pronunciou de forma definitiva na saúde da vítima, esta produz além do necessário e atinge as metas, por vezes exacerbadas, com o objetivo direto de fazer cessar a prática. Com o passar do tempo e a permanência do assédio, a produção decai paralelamente à saúde do empregado. A própria empresa acaba tendo prejuízos devido à ausência do funcionário no trabalho (quando este adoecer), ou até mesmo devido a indenizações pagas às vítimas. As consequências econômicas ultrapassam a fronteira pessoal e atingem também a sociedade e o estado, que é onerado com o auxílio doença do empregado assediado e com as aposentadorias precoces (Baierle, 2005).

Jacoby et al (2009) encontrou em seus estudos a deterioração progressiva do ambiente de trabalho com reflexos na vida pessoal e financeira do trabalhador, bem como na sua saúde física e psicológica. As vítimas de assédio moral que participaram deste estudo tinham, em seus perfis, conhecimento, competência, honestidade, dinamismo, ética e atitudes que lhes conferiam crédito e admiração em seus locais de trabalho. Motivos que podem ter sido fundamentais para serem escolhidas como vítimas, uma vez que a inveja apareceu como possível justificativa para que os assediadores tentassem desestabilizar suas vítimas e afastá-las do ambiente de trabalho.

Uma pesquisa realizada com 598 trabalhadores bancários de Porto Alegre e Região Metropolitana constatou diversas doenças relacionadas ao trabalho: distúrbios osteomusculares, estresse, depressão, ansiedade/pânico, gastrite/úlcera, hipertensão ou doenças cardiovasculares, doenças psicossomáticas e dores de cabeça (Amazarray, 2010). Em outra pesquisa com 870 participantes 100% dos homens assediados já haviam pensado em suicídio e 18,3% chegaram a tentá-lo. Além disso, 63% passaram a beber demasiadamente. No caso das mulheres, 16,2% das vítimas de violência psicológica no ambiente de trabalho indicaram ter pensamentos suicidas e 100% passaram a ter crises de choro. Demonstrando que ambos os sexos referiram consequências emocionais na sua vida, mas manifestadas de forma diferente. (Barreto, 2003).

Dentre os aspectos que auxiliam o trabalhador a superar a situação de assédio moral destaca-se o apoio social, concebido como auxílio proporcionado por colegas,

superiores e pela atuação da empresa no enfrentamento do assédio moral (Amazarray, 2010). É importante o assediado resistir e não se deixar abater. A conversa com os amigos na empresa e com a família, dividindo as angústias e trocando informações sobre medidas a tomar, pode ser uma boa saída para ajudar a superar a situação de assédio moral, além de fortalecer os laços com investimento no companheirismo, na amizade, na sinceridade entre amigos e em relações afetivas que permitam (baseadas na confiança) o assediado falar o que sente (Jacoby et al, 2009).

É importante que as organizações dêem o exemplo através de ações transparentes, profissionais conscientes e métodos de gestão que não aceitem violar a ética e a moral. Organizações sólidas e sadias não dão lugar para o assédio moral (Hirigoyen, 2002). Mas é necessário antes de tudo agir de maneira ética e proporcionar ao trabalhador um ambiente saudável e de bem-estar.

2.3 Bem-estar no trabalho

O bem-estar no trabalho é um fenômeno amplo e abrange diversos conceitos, envolvendo questões da organização, do direito dos trabalhadores e aspectos subjetivos que compõem a dimensão de bem-estar. A temática do bem-estar não é recente, visto que desde a Grécia antiga, filósofos como Aristóteles já se debruçavam sobre o enigma de uma existência feliz (Siqueira & Padovam, 2008), mas todas as transformações sofridas pelo trabalho, ao longo dos anos, acabaram afetando a questão do bem-estar no ambiente laboral (Akutsu, 2008).

O construto bem-estar tem sido objeto de estudo de maneira intensa nos últimos anos, fazendo uso de diversas nomeações para denominação operacional do termo: felicidade, satisfação, estado de espírito, afeto positivo ou qualidade de vida. A falta de consenso sobre a definição do bem-estar dificulta sua investigação de maneira padronizada. Por esta limitação, as pesquisas realizadas procuram delinear a mensuração do bem-estar, selecionando os aspectos que consideram como componentes desta dimensão (Albuquerque & Tróccoli, 2004).

Os estudiosos envolvidos com o conceito de bem-estar no campo científico da psicologia buscam compreender os fatores psicológicos que integram uma vida

saudável. Nesta perspectiva, alguns autores postulam concepções que apregoam um enfoque específico, como Ryan e Deci (2001), que sugerem duas linhas de estudo: uma abordagem focada nos aspectos subjetivos da felicidade e outra centrada na investigação do potencial humano, atendo-se ao bem-estar psicológico. Embora ambas linhas de estudo proponham reflexões sobre o bem-estar, a primeira relaciona-o diretamente a felicidade, e a segunda perspectiva amplia o foco para o bem-estar enquanto dimensão configurada pelo pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa, isto é, em sua capacidade de pensar, usar o raciocínio e o bom senso.

Corroborando com essa visão, para Albuquerque e Tróccoli (2004), o bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade. Neste contexto, há uma divisão em dois grupos: do bem estar subjetivo e do bem-estar psicológico, onde a principal diferença entre elas reside na concepção de felicidade.

O bem-estar subjetivo compreende a experiência de prazer em relação ao desprazer, realizando julgamentos sobre os elementos positivos e negativos da vida (Ryan & Deci, 2001). Existe uma compreensão do bem-estar como um fenômeno amplo, em que são consideradas as respostas emocionais do indivíduo e os julgamentos globais sobre a satisfação com a vida. Engloba três dimensões: o afeto positivo (sentimento transitório como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade), o afeto negativo (sentimento transitório que contenha emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo) e a satisfação com a vida (julgamento cognitivo, incluindo circunstâncias da vida da pessoa e os padrões escolhidos por ela) (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Sendo, portanto, considerado como um estado afetivo, no qual a vivência positiva se sobressai perante a negativa.

Já na visão do bem-estar psicológico todo o comportamento objetiva a felicidade, indo além da visão do bem-estar subjetivo. Considera-se também a realização do potencial e das metas fundamentais de vida, sendo centrado na experiência de sentimentos de expressividade pessoal e de auto realização (Paschoal & Tamayo, 2008). Visto, desta forma, como um avanço de potenciais e dos propósitos de vida, superando o estado afetivo do indivíduo.

Dentro das organizações, a questão do bem-estar é considerada bastante relevante uma vez que o trabalhador passa uma parte significativa de sua vida no ambiente laboral (Tamayo, 2004). O bem-estar no trabalho pode estar centrado na medida positiva de vários aspectos do trabalho: afetivos, motivacionais,

comportamentais, cognitivos e psicossomáticos. O bem-estar deve ser estudado como o predomínio de emoções positivas no ambiente laboral, considerando que através do trabalho o indivíduo seja capaz de desenvolver habilidades, avançando na conquista de suas metas de vida (Paschoal & Tamayo, 2008).

Na busca de uma definição para o bem-estar no ambiente de trabalho, Siqueira e Padovam (2008) acreditam que possa ser entendido como a conexão de três componentes: satisfação no trabalho (vínculo positivo com o trabalho e as satisfações que se obtém nas relações de trabalho, com o salário e com a empresa), envolvimento com o trabalho (experiência positiva com o trabalho, incluindo desafios e uso de habilidades, a fim de atingir metas estabelecidas e obter *feedback* claro e imediato) e comprometimento organizacional afetivo (ligação positiva entre empregado e empregador, proporcionando boas e prazerosas vivências, estando em conexão com a empresa e sua filosofia com apego e dedicação).

No que tange ao bem-estar no ambiente de trabalho, pouco tem sido tratado, prevalecendo estudos que versam sobre aspectos negativos como estresse, *Burnout*, entre outros (Siqueira & Padovam, 2008). Como descreve Amazarray (2010), estudos que preconizam fatores de proteção, objetivando a compreensão de elementos intrincados na saúde e bem-estar no trabalho são de extrema relevância para trabalhar a dimensão positiva na relação saúde/trabalho. Ainda conforme esta autora, além de aprimorar a compreensão da dinâmica do funcionamento das relações saúde e trabalho, investigações com este propósito permitem subsidiar a promoção de condições de trabalho que promovam prazer e saúde dos sujeitos.

Outros autores que assinalam a importância de pesquisas que abarquem o tema da saúde mental no mundo do trabalho, como Camargo e Neves (2004), referem que as demandas relacionadas ao sofrimento mental no trabalho, suas causas e consequências são objeto de estudos de forma crescente. Isto se deve às altas incidências e prevalências de sofrimento no ambiente laboral, acarretando prejuízos ao trabalhador, repercutindo também em perdas econômicas para o empregador, entre outras implicações de nível macro-econômico.

2.4 Método

Com o objetivo de investigar e explicar a relação do assédio moral em estudantes que trabalham e o bem-estar no trabalho, optou-se pela realização de um estudo quantitativo, de caráter correlacional e explicativo.

2.4.1 Amostra

Participaram deste estudo 457 estudantes trabalhadores matriculados no ano de 2011 em uma faculdade particular situada na região metropolitana de Porto Alegre/RS, de ambos os sexos, empregados em empresas de diferentes ramos.

O cálculo amostral, com índice de confiança de 95% e taxa de erro 5%, previa o número de 362 participantes, tomando-se a população de 6.000 estudantes para detectar pequenos a médios effect sizes, considerando o nível de significância de $p = 0,05$ e uma chance de não cometer erro β de 90%, na maioria dos delineamentos. Como critério de inclusão foi considerado o fato dos estudantes estarem trabalhando há, pelo menos, seis meses. A maior parte da população do estudo é constituída por mulheres (69,1%), solteiros (68,7%), que pertenciam ao nível operacional (59,1%) e com uma jornada de trabalho entre 40 e 44 horas semanais (42,2%), conforme descreve a tabela 5.

No que diz respeito à descrição das variáveis intervalares, a idade dos participantes variou de 17 a 64 anos, com idade média de 26,02 anos; o tempo de trabalho na empresa variou de seis meses a 39 anos ($m=4,27$; $SD=5,05$) e o tempo na função atual variou de um mês a 27 anos ($m=3,19$, $SD=3,69$).

A grande maioria dos participantes (96,2%) não era membro do sindicato ou associação dos empregados ou representante dos funcionários e trabalhava no turno diurno (92,4%). Poucos trabalhadores relataram história de acidente ou doença de relacionada ao trabalho (3,9%), que variaram entre: acidente de percurso, corte de dedo, problemas de coluna, crise de estresse, tendinite, alergia, entre outros. Em relação ao apoio recebido frente a uma situação adversa no trabalho, 97,8% dos participantes relataram procurar algum tipo de auxílio, dentre eles: 34,4% buscaram o setor de recursos

humanos ou o serviço especializado em engenharia de segurança e medicina do trabalho, 32,6% buscam apoio na família, 12,7% na chefia, 5,5 no sindicato e os demais em amigos, serviços de saúde e delegacia regional do trabalho.

Tabela 5 – Características biosociodemográficas e laborais da amostra

Variáveis	N (%)
Sexo	
Feminino	316 (69,1)
Masculino	141 (30,9)
Orientação Sexual	
Heterossexual	431 (98,6)
Homossexual	006 (01,4)
Estado Civil	
Solteiro	311 (68,1)
Casado	130 (28,4)
Separado/Divorciado	012 (02,6)
Raça	
Branca	389 (95,8)
Parda	012 (03,0)
Negra	005 (01,2)
Religião	
Católica	287 (71,2)
Protestante/Luterana	039 (09,7)
Evangélica	039 (09,7)
Espírita	017 (04,2)
Nenhuma	015 (03,7)
Escolaridade	
Ensino Médio	302 (66,4)
Superior	141 (31,0)
Pós-Graduação	012 (02,6)
Setor	
Privado	348 (76,5)
Público	092 (20,2)
Outro	015 (03,3)

Nível da Organização

Operacional	270 (59,1)
Gerência Média	071 (15,5)
Alta Gerência	040 (08,8)
Outro	076 (16,6)

Função

Auxiliar Administrativo	101 (22,1)
Alta Gerência	063 (13,8)
Área Comercial	059 (12,9)
Financeiro	045 (09,8)
Professor	030 (06,6)
Gestor Intermediário	030 (06,6)

Carga Horária

Até 30 horas	051 (15,9)
De 31 a 39 horas	130 (28,8)
De 40 a 44 horas	191 (42,2)
Mais de 45 horas	059 (13,1)

2.4.2 Instrumentos

Foram utilizados três instrumentos auto-aplicáveis: um Questionário Biosociodemográfico Laboral, o Questionário de Atos Negativos e as Medidas de Bem-estar no Trabalho, descritos a seguir.

Questionário Biosociodemográfico e Laboral (Anexo A): para este estudo, foi elaborado um instrumento composto por questões biosociodemográficas e laborais, auto-aplicável, que visa obter informações sobre idade, gênero, estado civil, escolaridade, número de filhos, setor que trabalha na empresa, função desempenhada, tempo de trabalho, entre outras. Tais variáveis foram utilizadas para descrever os participantes, a fim de caracterizar a amostra, além de serem utilizadas em comparações relacionadas às variáveis dependentes.

Questionário de Atos Negativos – QAN (Anexo B): este instrumento auto-aplicável (Cozby, 2009) tem sido bastante usado na Europa, onde é conhecido como *Negative Acts Questionnaire* (NAQ). Foi elaborado na Noruega, por Einarsen, Raknes, Matthiesen e Hellesoy (1994), e revisado por Einarsen e Raknes (1997, apud Einarsen e Hoel, 2001). A primeira parte do instrumento avalia a exposição a atos negativos potenciais de assédio moral, durante os últimos 6 meses, numa escala *Likert* de cinco pontos (nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente). São descrições de atos negativos que não mencionam o termo assédio moral, referindo-se a comportamentos diretos (agressão verbal, intimidação, etc) e indiretos (isolamento social, pressão, etc). Na segunda parte, é proposta uma definição de assédio moral no trabalho e solicitado que o(a) respondente indique se foi exposto ao fenômeno nos últimos seis meses, seguida de perguntas sobre duração e características do evento. Na sequência, acrescentam-se, duas perguntas que investigam se o (a) participante já havia praticado assédio moral no trabalho nos últimos seis meses e nos últimos cinco anos.

Estudos com diferentes amostras, segundo Einarsen e Hoel (2001), mostraram alta consistência interna com valores de *Alpha de Cronbach* variando de 0,83 a 0,92. Pesquisas recentes (Maciel & Gonçalves, 2008, que traduziram e validaram o instrumento no Brasil) encontraram *Alpha* de 0,90, para a versão reduzida com 22 itens. Amazarray (2010) em seus estudos com bancários encontrou *Alpha de Cronbach* de 0,94, também com a versão curta. No presente estudo, foi utilizada a versão longa e o *Alpha de Cronbach* encontrado foi de 0,92.

A partir do QAN, foi criada uma variável contínua, QAN Total, que mediu o assédio moral no trabalho. É composta pela pontuação média dos 29 itens (somou-se o escore no QAN e dividiu-se pelo número total de itens).

Medidas de Bem-estar no Trabalho, compostas por três escalas (Anexo C):

1) *Escala de Satisfação no Trabalho*: construída e validada, no Brasil, por Siqueira (1995). Trata-se de uma escala multifatorial, que tem o objetivo de medir o grau de contentamento dos trabalhadores diante de cinco dimensões de seu trabalho. Foi utilizada a versão reduzida, composta por 15 itens, com três itens cada fator: colegas (*Alpha de Cronbach* 0,81), chefia (*Alpha de Cronbach* 0,84), salário (*Alpha de Cronbach* 0,90), promoções (*Alpha de Cronbach* 0,81) e natureza das tarefas (*Alpha de Cronbach* 0,77).

Neste estudo, foram encontrados os seguintes valores de *Alpha de Cronbach*: colegas (0,49), chefia (0,89), salário (0,90), promoções (0,87) e natureza das tarefas (0,77). Foram também calculadas as médias de cada fator, além do escore médio total da satisfação, através do somatório dos cinco fatores. A interpretação dos resultados deve considerar que quanto maior o valor do escore médio, maior o grau de satisfação no trabalho (Siqueira, 2008b).

2) *Escala de Envolvimento com o Trabalho*: o objetivo desta escala é avaliar o quanto o trabalho consegue promover satisfações para o indivíduo, absorvê-lo enquanto realiza tarefas e ser importante para a sua vida. Esta escala foi validada no Brasil por Siqueira (1995), que reduziu a escala para cinco itens, com *Alpha de Cronbach* 0,78. No presente estudo encontrou-se *Alpha de Cronbach* de 0,82. As respostas são apresentadas em uma escala *Likert* de 7 pontos, variando de discordo totalmente a concordo totalmente. Foi utilizado o escore médio, como variável contínua. Na interpretação dos dados deve-se considerar que quanto maior o valor do escore médio, maior o grau de envolvimento com o trabalho (Siqueira, 2008a).

3) *Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo*: o objetivo desta escala é avaliar a intensidade com que os trabalhadores mantêm sentimentos positivos e negativos diante da organização em que trabalham. Esta escala foi elaborada e validada por Siqueira (1995), que obteve *Alpha de Cronbach* 0,93 na forma reduzida. No presente estudo, foi utilizada esta versão e encontrou-se *Alpha de Cronbach* de 0,95. Trata-se de um Instrumento composto por cinco itens em escala tipo *Likert* de 5 pontos (nada, pouco, mais ou menos, muito e extremamente). Utilizou-se o escore médio, como

variável contínua. Para interpretação, quanto maior o valor de escore médio, mais forte era o compromisso afetivo do participante com a organização (Bastos, Siqueira, Medeiros & Menezes, 2008).

2.4.3 Procedimentos de coleta de dados

O estudo foi autorizado pelo Comitê de Ética da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Resolução 050/2011, aprovado em 19/05/2011). Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo C), no qual foi assegurada a preservação de sua identidade e sigilo das informações prestadas. A coleta de dados foi realizada dentro das salas de aula da faculdade, em papel, em grupo, durante as aulas, no período de agosto a outubro de 2011. Antes da coleta, foi realizado um estudo piloto, para verificar a adequação dos enunciados e o tempo necessário para responder.

2.4.4 Procedimentos de análise de dados

Os resultados dos instrumentos foram levantados e tabulados em um banco de dados. Foi realizada a categorização das respostas abertas (raça, religião, tipo de acidente ou doença do trabalho e busca de apoio). Essa categorização foi feita segundo o método de análise de conteúdo quantitativa (Bardin, 1977/2007), com levantamento de frequências, realizando a contagem das unidades de análise de todos os questionários.

Foi realizada uma correlação de Pearson, para avaliar associação entre o QAN e as medidas de bem-estar no trabalho. Posteriormente, foi realizada análise de regressão linear múltipla para identificar o poder preditivo das questões do QAN em relação às medidas de bem-estar no trabalho, adotando-se nível de significância de 5%. Foram realizadas três análises de regressão múltipla pelo método *stepwise*, tendo cada uma como variável dependente cada uma das escalas da medida de bem-estar no trabalho: Escala de Envolvimento com o Trabalho – EET, Escala de Satisfação com o Trabalho –

EST e Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo – ECOA, e como variáveis independentes, o conjunto de variáveis biosociodemográficas, laborais e o conjunto de questões do QAN.

2.5 Resultados

O assédio moral foi medido através do Questionário de Atos Negativos – QAN e o bem-estar no trabalho foi mensurado pelas Medidas de Bem-Estar no Trabalho: Escala de Envolvimento com o Trabalho, Escala de Comprometimento com o Trabalho e Escala de Satisfação com o Trabalho (em relação a cinco fatores). As medidas de tendência central e de dispersão do Assédio Moral e do Bem-estar no Trabalho estão apresentadas na tabela 06. Na Escala de Satisfação no Trabalho, a média mais alta foi em relação à chefia, seguida pelo contentamento em relação aos colegas.

Tabela 06 - Medidas e Desvios-padrão do QAN Total das Medidas de Bem-estar no Trabalho

Instrumento/Escala	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
QAN Total	1,34	0,38	454
Envolvimento com o trabalho	3,62	1,35	437
Comprometimento organizacional afetivo	3,54	0,89	439
Satisfação – colegas	4,92	1,54	441
Satisfação – chefia	4,94	1,42	441
Satisfação – salário	3,83	1,52	439
Satisfação – promoções	3,98	1,51	440
Satisfação – natureza do trabalho	4,58	1,13	440

Verificou-se correlações significativas do fenômeno do assédio moral com as variáveis do bem-estar no trabalho. O assédio moral associou-se negativamente com as variáveis de bem-estar no trabalho, apresentando significância ($p < 0,05$), indicando que

quanto maior é a presença de atos negativos no trabalho menor é a satisfação e o comprometimento no trabalho. Cabe ressaltar, no entanto, que a correlação entre o assédio moral e o envolvimento no trabalho pode ser classificada como uma associação insignificante ($r=-0,10$). Tais relações podem ser visualizadas na tabela 07.

Tabela 07 - Correlações entre QAN total e as Medidas de Bem-estar no Trabalho

	QAN Total	EET	EST	ECOIA
QAN Total	1,00	-,100*	-,385**	-,429**
EET	-,100*	1,00	,506**	,456**
EST	-,385**	,506**	1,00	,667**
ECOIA	-,429**	,456**	,667**	1,00

Nota: * $p<0,05$ e ** $p<0,001$

Partindo das correlações encontradas, realizou-se uma análise de regressão linear múltipla para identificar quais são as variáveis preditoras e a contribuição de cada uma delas para explicar a diminuição do bem-estar no trabalho.

Os resultados obtidos na dimensão da Escala de Satisfação no Trabalho apontam para um modelo preditor composto pelas variáveis: pressão para não reclamar um direito, ser ignorado/excluído, ameaças de violência/abuso físico, realizar tarefas que não fazem parte do trabalho, tentativas de encontrar erros nas tarefas e executar trabalho abaixo do nível de competência (Tabela 08). Estes fatores, conjuntamente, explicam 23,4% da variabilidade, ocasionando uma diminuição da Satisfação no Trabalho. A variável com maior poder explicativo refere-se à “percepção sobre pressão para não reclamar um direito que é seu” com 9% de variância.

Tabela 08 - Variáveis preditoras das dimensões de Satisfação no Trabalho

	Variáveis	R	R2	Beta	t	P
1.	Pressão para não reclamar um direito	,301	,090	-,157	-3,175	,002
2.	Ignorado/excluído	,370	,137	-,212	-4,543	,000
3.	Ameaças de violência/abuso físico	,413	,171	,201	4,478	,000
4.	Tarefas que não fazem parte do trabalho	,453	,206	-,158	-3,521	,000
5.	Tentativas de encontrar erros nas tarefas	,474	,224	-,135	-2,870	,004
6.	Trabalho abaixo do nível de competência	,484	,234	-,112	-2,341	,020

Com relação ao Comprometimento Organizacional Afetivo, o modelo final explicou 26,4% da variabilidade, sendo detectadas como preditoras as variáveis: falta de informações que afeta o trabalho, ser ignorado/excluído, pressão para não reclamar um direito, realizar tarefas que não fazem parte do trabalho, receber sinais para pedir demissão, mensagens/telefonemas contendo insultos, ofensas em relação raça ou etnia, pegadinhas, boatos/rumores e ofensas sobre atitudes e vida privada (Tabela 09). A variável com maior poder explicativo foi a que avaliou a falta de informações que afetam o trabalho com 12% da variância.

Tabela 09 - Variáveis preditoras das dimensões de Comprometimento Organizacional Afetivo

	Variáveis	R	R2	Beta	t	P
1.	Falta de informações que afeta o trabalho	,348	,121	-,209	-4,160	,000
2.	Ignorado/excluído	,413	,171	-,184	-3,553	,000
3.	Pressão para não reclamar um direito	,443	,196	-,122	-2,452	,015
4.	Tarefas que não fazem parte do trabalho	,461	,213	-,128	-2,918	,004
5.	Sinais para pedir demissão	,471	,222	-,093	-1,894	,059
6.	Mensagens/telefonemas contendo insultos	,480	,231	,139	2,923	,004
7.	Ofensas em relação raça ou etnia	,488	,239	-,096	-2,154	,032
8.	Pegadinhas	,496	,246	-,087	-1,783	,075
9.	Boatos/rumores	,505	,255	,143	2,800	,005
10.	Ofensas sobre atitudes e vida privada	,513	,264	-,111	-2,239	,026

Os resultados evidenciaram relação negativa com as variáveis do modelo explicativo revelando que estes atos negativos diminuem a satisfação no trabalho. Não foi realizada uma regressão linear múltipla para a Escala de Envolvimento com o Trabalho, devido ao fato dela não ter se correlacionado significativamente com o assédio moral.

2.6 Discussão

O resultado da análise de correlação possibilitou que se conhecessem os padrões de inter-relação entre o assédio moral e as medidas de bem-estar no trabalho. Houve correlação significativa ($p < 0,05$) e negativa entre as medidas de bem-estar no trabalho (comprometimento organizacional afetivo e a satisfação no trabalho) com o assédio moral. Conforme diversos autores, o assédio moral é responsável pela deterioração do ambiente laboral, implicando na desmotivação, insatisfação com o trabalho, diminuição do comprometimento organizacional e da produtividade (Leymann, 1996; Hirigoyen, 2002; Jacoby, 2009), fatores estes que estão relacionados com as questões de bem-estar no trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008; Dessen & Paz, 2010).

Justificou-se a realização de uma análise de regressão para verificar quais as variáveis preditoras de bem-estar no trabalho. As variáveis relacionadas com a satisfação e com o comprometimento organizacional afetivo tiveram relação inversa com o assédio moral. No modelo de regressão os preditores da satisfação no trabalho apresentaram poder explicativo de 23,4%, percentual considerado satisfatório, na área de ciências humanas, levando em conta tratar-se de um fenômeno extremamente subjetivo. As variáveis preditoras, segundo ordem de poder explicativo, foram: pressão para não reclamar um direito, ser ignorado/excluído, ameaças de violência/abuso físico, realizar tarefas que não fazem parte do trabalho, tentativas de encontrar erros nas tarefas, executar trabalho abaixo do nível de competência (Tabela 08).

A satisfação no trabalho está relacionada ao vínculo positivo com o trabalho e as satisfações que se obtém nas relações de trabalho com a chefia, com os colegas, com o salário, com as oportunidades de promoção dentro da empresa e com as tarefas realizadas (Siqueira & Padovam, 2008). Considerando as variáveis que neste estudo

explicam a baixa satisfação no trabalho, observa-se que são prioritariamente as que indicam comprometimento nas relações com a chefia e com colegas. Estudos anteriores (Padovam, 2005; Siqueira, 2003), também, apontam os fatores sócio-organizacionais como os mais importantes para compreender as variações da satisfação no trabalho, mostrando que as variáveis preditoras encontradas estão em consonância com a menor satisfação no ambiente laboral.

A ocorrência do assédio moral pode causar insatisfação com o superior hierárquico evidenciando a deterioração das relações sociais no ambiente laboral. Esses dados explicam que mesmo o assédio moral sendo visto como uma prática institucionalizada compromete as relações sociais no trabalho, que ficam afetadas diante da presença de atos negativos. O estilo de liderança tem sido apontado em estudos como fator importante para o entendimento do assédio moral, mostrando que tanto lideranças rígidas como inexistentes atrapalham a resolução de conflitos e, conseqüentemente, elevam o nível de estresse, beneficiando o surgimento de práticas de violência no ambiente laboral (Amazaray, 2010).

Da mesma forma, instituições que não estão tão preocupadas com a ética, ou dissimuladas por práticas gerenciais inadequadas – nas quais há deterioração das condições de trabalho, isolamento e recusa da comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física e sexual (Hirigoyen, 2002) - podem trazer como consequência uma diminuição do bem-estar no trabalho. Estas práticas, comuns em situações de assédio moral, levam a diminuição da satisfação no trabalho. A queda da produtividade também é mencionada em alguns estudos (Einarsen, 2000; Silva, Oliveira, & Zambroni-de-Souza, 2011) como um efeito do assédio moral e como um fator relacionado à insatisfação no trabalho (Siqueira, 2008b).

A partir deste estudo, pode-se considerar o assédio moral organizacional como um fator responsável pela diminuição da satisfação no trabalho. Conforme Gosdal e Soboll (2009) o assédio moral organizacional faz parte da estratégia de gestão de muitas empresas, que buscam maior produtividade e alcance de metas, sendo conivente e incentivando atos negativos. A variável “pressão para não reclamar um direito” está fortemente ligada a este tipo de assédio, que objetiva destruir a subjetividade do trabalhador.

Metade das variáveis preditoras da satisfação no trabalho está relacionada com tarefas (que não fazem parte do trabalho, busca de erro, abaixo da competência),

reforçando a ideia que o assédio moral organizacional é o responsável pela diminuição na satisfação. A qual vem exigindo, cada vez mais, polivalência, absorção de atividades que não eram suas e maior controle e supervisão do trabalhador (Cimbalista, 2006).

O modelo de regressão para os preditores do comprometimento organizacional afetivo apresentou poder explicativo de 26,4%, percentual também considerado satisfatório. As variáveis preditoras, segundo ordem de poder explicativo, foram: falta de informações que afetam o trabalho, ser ignorado/excluído, pressão para não reclamar um direito, realizar tarefas que não fazem parte do trabalho, receber sinais para pedir demissão, mensagens/telefonemas contendo insultos, ofensas em relação raça ou etnia, pegadinhas, boatos/rumores e ofensas sobre atitudes e vida privada (Tabela 09).

O comprometimento organizacional afetivo está relacionado, com a ligação positiva entre empregado e empregador, proporcionando boas e prazerosas vivências, estando em conexão com a empresa (Siqueira & Padovam, 2008). A literatura científica assinala que os elementos relacionados com as vivências no trabalho possuem importância sobre o bem-estar no trabalho, como clima social, percepção de justiça e suporte organizacional (Mourão, 2009, Paschoal, 2008). Neste sentido, foi interessante observar que o modelo de regressão incluiu diversas variáveis do assédio moral entre as preditoras da diminuição do bem-estar no trabalho. Ou seja, os atos negativos apresentados afetam a relação trabalhador-trabalho e causam, conseqüentemente, uma degradação do local de trabalho e das relações sociais ali estabelecidas.

É possível interpretar menores níveis de bem-estar no trabalho como decorrentes das situações laborais difíceis como: pressão para não reclamar um direito, ser ignorado/excluído e realizar tarefas que não fazem parte do trabalho, preditores que apareceram em duas dimensões das medidas de bem-estar no trabalho: a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo.

A única dimensão do bem-estar no trabalho que não se correlacionou com o assédio moral foi o envolvimento com o trabalho, que refere-se ao valor atribuído ao trabalho na vida da pessoa. Consta-se que essa dimensão não aparece afetada significativamente nas situações de assédio moral, possivelmente pelo fato das vítimas, mesmo que tenham vivenciado situações de violência, continuam realizando as suas tarefas e dando importância significativa ao trabalho. Pessoas que apresentarem conhecimento, competência e ética (Jacoby et al, 2009), buscam atingir as metas da organização, muitas vezes, não percebendo os atos negativos, ou não dando

importância, primando pela realização dos deveres impostos pelo seu trabalho e desta forma, cumprindo a sua obrigação.

2.7 Considerações Finais

O objetivo do presente artigo foi investigar a relação entre o assédio moral e as medidas de bem-estar no trabalho, além de buscar saber o quanto o assédio moral influencia no bem-estar no trabalho e quais os atos negativos que poderiam ser preditores da diminuição deste bem-estar. Para tanto, foi realizado um estudo quantitativo, de caráter correlacional e explicativo.

Os resultados do estudo mostraram correlação entre o assédio moral e duas medidas de bem-estar no trabalho, sugerindo que o assédio moral causa uma diminuição do bem-estar no ambiente laboral. A satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo foram às medidas de bem-estar no trabalho que sofreram influência das variáveis do assédio moral, que tiveram um poder explicativo de 23,4% e 26,4%, respectivamente. Nesse sentido, o assédio moral mostrou-se responsável pela perda da satisfação e do comprometimento dentro das organizações, propiciando um ambiente laboral desfavorável à saúde e ao bem-estar do trabalhador.

Na satisfação no trabalho as variáveis preditoras observadas confirmam que o assédio moral afeta o vínculo positivo com o trabalho e com as relações sociais neste ambiente. Visto que, entre os fatores relacionados com a satisfação estão o enriquecimento do trabalho e o aumento do conhecimento e das habilidades relacionadas às tarefas, fatores apontados como não atendidos nas empresas dos participantes do estudo. Neste caso, os trabalhadores estudados são aqueles que buscam um aprimoramento de sua qualificação profissional, através de curso superior e, desta forma, visam um maior reconhecimento pelo trabalho que desenvolvem e a realização de tarefas que sejam coniventes com o seu nível educacional.

O fato de metade das variáveis preditoras estarem relacionadas às tarefas pode passar a ideia de assédio moral organizacional, com práticas de violência como parte das estratégias de gestão da empresa, buscando controlar a subjetividade do trabalhador e forçando-o a ser polivalente e absorver tarefas que antes não eram suas, com um

controle excessivo e uma pressão para não cometer erros e produzir cada vez mais. Trabalhar e não pensar.

As variáveis preditoras do comprometimento organizacional afetivo encontradas no estudo indicam a degradação do vínculo do trabalhador com a organização. Um menor comprometimento organizacional mostra, também, uma organização focada na heterogestão e com hierarquia mais rígida (Tomas et al, 2000), confirmando o perfil de empresas que são coniventes com situações de assédio moral.

Não foram localizados na literatura resultados específicos relativos ao assédio moral e o bem-estar que pudessem confirmar os resultados deste estudo. Entretanto, verificou-se que as consequências do assédio moral afetam diretamente a saúde e o bem-estar do trabalhador que, diante das situações de violência, tem a sua satisfação com o trabalho e o comprometimento organizacional diminuído.

A maior satisfação no trabalho está ligada às emoções positivas vivenciadas no ambiente laboral, e saber que a organização e seus gestores demonstram interesse e fornecem suporte propicia o seu aumento. A existência de regras definidas, centradas em padrões morais e éticos e aplicáveis a todos da organização, e o fato das pessoas serem valorizadas por seus feitos e sua competência possibilitam a elevação dos níveis de bem-estar no trabalho.

Este estudo não teve pretensão de esgotar as possibilidades de análise, foi uma pesquisa inicial, existindo espaço para uma expansão dos fatores estudados. Para estudos futuros, sugere-se pesquisas longitudinais com trabalhadores que sofreram assédio moral e tiveram uma diminuição do bem-estar no trabalho, sendo úteis para investigar a eficácia das estratégias de enfrentamento do fenômeno, as repercussões na saúde do trabalhador, em longo prazo, e o quanto a empresa é afetada com a ocorrência de atos negativos.

REFERÊNCIAS

Agervold, M. (2007). Bullying at work: a discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 161-172.

Albuquerque, A. S.; Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. (mai-ago, 20v., 2n., pp. 153-164).

Akutso, R.C.C.A. (2008). *Valores e bem-estar dos nutricionistas brasileiros*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.

Amazarray, M. R. (2010). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégia de gestão*. Tese de Doutorado em Psicologia, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Araújo, J. N. G.; Calgaro, J. C. C.; Siqueira, M. V.S.; Fernandes, M. I. A. (2010). Abordagem socioclínica da violência no trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica*. (pp. 41-60). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Baierle, A. W. (2005) *Assédio Moral: agente ou desista. Será?* Monografia do curso de Especialização, CESUSC, Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina, Florianópolis.

Bardin, L. (2007). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70. (Original publicado em 1977).

Barreto, M. (2003). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.

Barreto, M. Venco, S. (2011). Da violência ao Suicídio. In Barreto, M.; Berencheim Netto, N.; Pereira, L.B. *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho*. (pp. 221-248). São Paulo: Matsunaga.

Bastos, A. V. B.; Siqueira, M. M. M.; Medeiros, C. A. F.; Menezes, I. G. (2008). Comprometimento organizacional. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do*

comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão (pp. 49-95). Porto Alegre: Artes Médicas.

Camargo, D. A.; Neves, S. N. H. (2004). Transtornos mentais, saúde mental e trabalho. L. A. M. Guimarães; S. Grubits (Eds.), *Série Saúde Mental e Trabalho* (pp. 23-42). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Cimbalista, Reflexões sobre o trabalho e a subjetividade de trabalhadores resilientes sob o sistema de produção flexível. *Revista FAE*, (v.9, n.2, pp. 13-28). Jul/dez. Curitiba

Cozby, P. C. (2009). *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. São Paulo: Atlas.

Dessen, M.C.; Paz, M.G. (2010). Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo*, v.5, n.2, pp. 409-418. Abr/jun.

Eberle, A.D.; Soboll, L. A. P.; Cremasco, M. V. F. (2009). Compreensões sobre o assédio moral a partir da Psicodinâmica do Trabalho. In: Soboll, L.A.P.; Gosadal, T.C. *Assédio moral, interpessoal e organizacional: um enfoque multidisciplinar*. (pp.105-138). São Paulo: LTr.

Eberle, A.D.; Soboll, L. A. P.; Horst, A. C. (2010). Avaliação comparativa de resultados e assédio moral organizacional: concorrência generalizada, individualismo e adoecimento no trabalho. In . A. M. Mendes; A. R. C. Merlo; C. F. Morrone; E. P. Facas (Eds.), *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. (pp. 518-535). Curitiba: Juruá.

Einarsen, S.; Bjorn, I. R. e Matthiesen, S. B. (1994) Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4 (4), 381-401.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Agression and violent behavior*, 5(4), 379-401.

Einarsen, S.; Hoel, H. (2001). *The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. Proceedings of the 10th. European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague.

Einarsen, S.; Hoel, H.; Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.

Freitas, M. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE – Revista de Administração de Empresas* (41v., 2n., pp. 8-19), São Paulo.

Freitas, M. E. de. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *Revista de Administração de Empresas Eletrônica*. Recuperado em: 17 de junho de 2009, de <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4544&secao=PENSATA&Volume=6&Numero1&Ano=2007>.

Ferreira, J. B. (2008). Violência e assédio moral no trabalho: Patologias da solidão e do silêncio. In L.A.P. Soboll (Ed.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: Pesquisas brasileiras* (pp. 104-134). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Giorgio, G. (2008). The negative acts questionnaire revised (NAQ-R) in Italy. *Prevention Today*, october-december, 71-83.

Gosdal, T.C.; Soboll, L.A.P. (2009). *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: LTr.

Guedes, M.N. (2003). Assédio moral e responsabilidade das organizações. *Revista Amatra II* (ano IV, 10n.) São Paulo.

Guedes, M. N. (2004). *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr.

Guimarães, L. A. M., Rimoli, A. O. (2006). “Mobbing” (Assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* (22v., n.2, pp. 183-192).

Heloani, J. R. (2004). Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *Revista de Administração de Empresas Eletrônica*. Recuperado em: 17 de junho de 2009, de <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&secao=PENSATA&Volume=3&Numero1&Ano=2004>.

Heloani, J. R.(2008). Contribuições da psicologia do trabalho em casos de assédio moral. In L.A.P. Soboll (Ed.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: Pesquisas brasileiras* (pp. 95-104). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Hirigoyen, M. F. (2005). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bretand Brasil.

HSA – Health and Safety Authority (2001). Dignity at work – the challenge of workplace bullying. Report of the taskforce on the prevention of workplace bullying, *The Stationary Office*, Dublin, Irlanda. Disponível em <http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/bullyingtaskforce.pdf> Acesso em fevereiro 2012.

Jacoby, A. R.; Falcke, D.; Lahm, C. R.; Nunes, G. J. (2009). Assédio Moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. *Revista Mal-Estar e Sujetividade*. (IXv., 2n., pp. 619-645). Fortaleza.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of work and Organizational Psychology*, (5v. 2n., 165-184).

Maciel, R. H.; Gonçalves, R.C. (2008). Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionary (NAQ) para o Brasil. In L. A. P. Soboll (Ed.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras* (pp. 167-185). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Maciel, R. H., Cavalcante, R., Matos, T. G. R., Rodrigues, S. (2007). Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia e Sociedade* (19v., 3n.). Recuperada em 17 de junho de 2009, da http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S0102-7182007000400016&1

Martins, S. R.; Moraes, R. D.; Lima, S. C. C. (2010). Sofrimento, defesa e patologia: o olhar da psicodinâmica sobre a violência no trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica*. (pp. 19-39). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Monteiro, J. K. (2010). Organização do trabalho e sofrimento psíquico de trabalhadores da saúde. In A. M. Mendes; A. R. C. Merlo; C. F. Morrone; E. P. Facas (Eds.), *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. (pp. 335-345). Curitiba: Juruá.

Monteiro, J. K.; Machado, C.(2010). Violência no trabalho em um hospital público. In Mendes, A. M. (Org). *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica*. (pp. 139-154). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010.

Mourão, R.G.V. (2009). *O impacto da percepção de justiça organizacional no bem-estar do trabalho do trabalhador de uma organização pública*. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Brasília, Brasília.

Organización Internacional del Trabajo (2002). *El trabajo decente es fundamental para el progreso social*. Genebra: OIT. Retrieved in December, 19, 2007, from <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/Spanish/decente.htm>

Padovan, V.A.R. (2005). *Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de justiça e suportes*. Unpublished master's thesis. Mestrado em Psicologia da Saúde, Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, Brasil.

Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília.

Paschoal, T.; Tamayo, A. (2008). *Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho*. *Avaliação Psicológica*, 7 (1), pp. 11-22.

Peli, P.; Teixeira, P. *Assédio moral: uma responsabilidade corporativa*. São Paulo: Ícone, 2006.

Peixoto, O. S., Pereira, I. V. (2005). Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho* (3v., 2n., pp. 135-137). Belo Horizonte.

Pereira, L. B. (2011). O mundo do trabalho e as questões éticas que envolvem o adoecer e morrer dos trabalhadores. In M.Barreto; N.B.Netto; L.B.Pereira (Ed.), *Do assédio moral à morte: significados sociais do suicídio no trabalho* (pp.67-79). São Paulo: Matsunaga.

Rezende, L. O. (2006). *A deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial: Uma análise do assédio moral no contexto de trabalho*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Federal do Paraná. Curitiba. Recuperada em: 9 jun 2009, da [HTTP://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Mestrado_Relacoes_de_poder_Parana_-_assedio_moral.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Mestrado_Relacoes_de_poder_Parana_-_assedio_moral.pdf).

Rigotto, R.M.; Maciel, R.H.; Borsoi, I. C. F. (2010). Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. (35v. 122n. pp. 217-228). São Paulo.

Ryan, C. D.; Deci, E. L. (2001). On Happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.

Silva, E.F.; Oliveira, K.K.M.; Zambroni-de-Souza, P.C. (2011). Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. (36v. 123n, pp.56-70).

Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Unpublished doctoral dissertation. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, Brasil.

Siqueira, M. M. M. (2003). Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, 165-185.

Siqueira, M. M. M.; Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. (24v., 2.n, pp. 201-209).

Siqueira, M. M. M. (2008a). Envolvimento com o trabalho. In M.M.M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 139-143). Porto Alegre: Artes Médicas.

Siqueira, M. M. M. (2008b). Satisfação no trabalho. In M.M.M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artes Médicas.

Soboll, L.A.P. (2006). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário*. Tese de Doutorado. Faculdade de Medicina. Universidade de São Paulo, São Paulo.

Soboll, L. A. P. (2008). Assédio moral no Brasil: a aplicação conceitual e suas repercussões. In L.A.P. Soboll (Ed.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: Pesquisas brasileiras* (pp. 23-55). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Tamayo, A. (2004). Introdução. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 11-16). Porto Alegre: Artmed.

Tomas, E.; Remesseiro, A.; Codo, J. (2000). *Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos*. Espanha: Biblioteca Nueva Editora.

Trombetta, T. (2005). *Características do assédio moral a alunos trabalhadores nos seus locais de trabalho*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Verdasca, A.T. (2010). *Assédio moral no local de trabalho: o caso do sector bancário português*. Tese de Doutoramento. Departamento de Ciências Sociais. Universidade Técnica de Lisboa.

Wood Júnior, T. (Coord.) (2002). *Gestão empresarial: o fator humano*. São Paulo: Atlas.

Zapf, D. Einarsen, S. Hoel, H.; Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 103-126). London & New York: Taylor & Francis.

Anexo A – Questionário Biosociodemográfico e Laboral

Data: ____/____/____

Código Identificador do participante: _____

[O preenchimento deste campo é facultativo] Dados para eventual contato (nome, endereço, telefone, e-mail)

- 1) Sexo: Feminino Masculino 2) Idade: _____ anos
- 3) Orientação sexual: Heterossexual Homossexual Bissexual Transgênero
- 4) Estado civil: solteiro(a) casado(a)/parceiro(a) separado(a)/divorciado(a) viúvo(a)
- 5) Raça/etnia: _____ 6) Religião: _____
- 7) Escolaridade: Qual sua titulação completa mais alta?
- Ensino Médio Superior (Graduação) Pós-Graduação
- 8) Em qual setor você trabalha?
- Privado Público Outro
- 9) Em que nível da organização você trabalha?
- Operacional (caixa, aux. Administrativo, etc.)
- Gerência média (Gerente de setor, supervisor de área, etc.)
- Alta Gerência (Gerente geral, chefe de departamento)
- Outro
- 10) Você é representante dos funcionários (Cipeiro, delegado sindical) ou diretor sindical?
- Sim Não
- 11) Tempo de trabalho na empresa atual: _____ anos e _____ meses.
- 12) Função que exerce na empresa atual: _____
- 13) Tempo na função atual: _____ anos e _____ meses.

14) Carga horária semanal: : _____ horas

15) Faz horas extraordinárias? Sim Não

16) Número de horas extras na semana: _____ horas

17) Turno(s) de trabalho: ? Diurno Noturno

18) Tem história de acidente ou doença relacionada ao trabalho? (Você pode assinalar mais de uma alternativa).

Não

Sim, acidente de trabalho. Indique qual (is): _____

Sim, doença relacionada ao trabalho. Indique qual (is): _____

Sim, acidente de trajeto casa/trabalho/casa

19) Quando você precisa de apoio frente a uma situação adversa no trabalho, quem você procura?

Recursos Humanos (RH) ou Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT)

Delegacia Regional do Trabalho (DRT)

Sindicato

Serviços de Saúde

Família

Outro: _____

Anexo B – Questionário de Atos Negativos - QAN

Esta parte é sobre comportamentos negativos e conflitos no trabalho. Os comportamentos seguintes são, com frequência, considerados exemplos de comportamentos negativos no local de trabalho. Coloque um círculo no número que melhor corresponde à sua experiência nos últimos seis meses.

1 = Nunca

2 = De vez em quando

3 = Mensalmente

4 = Semanalmente

5 = Diariamente

Nos últimos seis meses, com que frequência você foi submetido aos seguintes atos negativos no seu trabalho?

	Nunca	De vez em quando	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
1. Alguém reteve informações que podem afetar seu desempenho no trabalho.					
2. Recebeu atenção sexual indesejada.					
3. Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho.					
4. Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência.					
5. Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples					
6. Espalharam boatos ou rumores sobre você.					
7. Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”.					
8. Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre seus hábitos ou origens), suas atitudes ou sua vida privada.					
9. Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você).					
10. Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem.					
11. Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o trabalho.					
12. Ameaças de violência ou abuso físico.					
13. Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões.					
14. Foi ignorado ou recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação.					
15. Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço.					

	Nunca	De vez em quando	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
16.Suas opiniões ou pontos de vista foram ignorados.					
17.Recebeu mensagens, telefonemas ou correio eletrônico contendo insultos.					
18.Pessoas com quem você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas”.					
19.Foi solicitado, sistematicamente, a realizar tarefas que claramente não fazem parte do seu trabalho, por exemplo, realizar serviços particulares de outras pessoas.					
20.Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido.					
21.Foram feitas alegações contra você.					
22.Supervisão excessiva do seu trabalho.					
23.Comentários ou comportamentos ofensivos em relação à sua raça ou etnia.					
24.Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem (por exemplo: afastamento do trabalho, feriado, adicional de salário, bônus, despesas de viagem, etc.)					
25.Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas.					
26.Foi ameaçado de ter sua vida tornada mais difícil como, por exemplo, exigência de horas extras, trabalho noturno, tarefas extraordinárias ou difíceis.					
27.Houve tentativas de encontrar erros em suas tarefas.					
28.Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva.					
29.Foi transferido contra a sua vontade.					

30. Que outros comportamentos negativos, além dos já citados, você percebe no seu ambiente de trabalho?

Define-se assédio como: “uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante um certo período de tempo , percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio.”

31. Usando as definições acima, indique, por favor, se você foi vítima de assédio nos últimos seis meses.

- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Não (Vá para a questão 37). | <input type="checkbox"/> | Sim, muito raramente. | <input type="checkbox"/> |
| Sim, de vez em quando. | <input type="checkbox"/> | Sim, várias vezes por mês. | <input type="checkbox"/> |
| Sim, várias vezes por semana. | <input type="checkbox"/> | Sim, quase diariamente. | <input type="checkbox"/> |

32. Quando o assédio começou?

- | | | | |
|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Durante os últimos 6 meses. | <input type="checkbox"/> | Entre 6 e 12 meses atrás. | <input type="checkbox"/> |
| Entre 1 e 2 anos atrás. | <input type="checkbox"/> | Mais de dois anos atrás. | <input type="checkbox"/> |

33. Quantas pessoas o assediaram?

Homens: _____

Mulheres: _____

34. Quem o assediou? (Você pode marcar mais de uma categoria)

- | | |
|--|--------------------------|
| Supervisor(es), Gerente(s) de linha, ou Gerente(s) Geral(is) / Diretor(es) | <input type="checkbox"/> |
| Colega(s)..... | <input type="checkbox"/> |
| Subordinado(s)..... | <input type="checkbox"/> |
| Cliente(s), estudante(s)..... | <input type="checkbox"/> |

35. Quantos foram assediados?

Só você Você e vários outros colegas

36. Você atribui problemas de saúde ao assédio moral no trabalho? Qual (is)?

37. Você observou ou testemunhou alguma situação de assédio no seu local de trabalho nos últimos 6 meses?

Não, nunca. Sim, mas raramente. Sim, de vez em quando. Sim, frequentemente.

38. Você foi alguma vez assediado no seu trabalho nos últimos 5 anos?

Sim. Não.

39. Você alguma vez testemunhou uma situação de assédio nos últimos 5 anos?

Sim. Não.

40. Você praticou alguma ação de assédio no seu local de trabalho nos últimos 6 meses?

Não, nunca. Sim, mas raramente. Sim, de vez em quando. Sim, frequentemente.

41. Você alguma vez praticou uma situação de assédio no seu local de trabalho nos últimos 5 anos?

Sim. Não.

42. Que aspectos positivos você identifica no seu trabalho?

Anexo C – Medidas de Bem Estar no Trabalho (BET)

Siqueira (1995)

ESCALA DE ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO – EET

A seguir, estão cinco frases referentes ao seu trabalho atual. **Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas.** Dê suas respostas circulando na tabela aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

1 = Discordo totalmente

2 = Discordo moderadamente

3 = Discordo levemente

4 = Nem concordo nem discordo

5 = Concordo levemente

6 = Concordo moderadamente

7 = Concordo totalmente

1. As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.							
2. As horas que passo trabalhando são as melhores do meu dia.							
3. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.							
4. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.							
5. Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho							

ESCALA DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO - ECOA

Abaixo estão listados vários sentimentos e emoções que alguém poderia ter em relação à empresa onde trabalha. **Indique o quanto você sente estes sentimentos e emoções.** Dê suas respostas circulando na tabela aquele número (de 1 a 7) que melhor representa a sua resposta.

1 = Nada **2 = Pouco** **3 = Mais ou menos** **4 = Muito**
5 = Extremamente

A EMPRESA ONDE TRABALHO FAZ SENTIR-ME...

1. Orgulhoso dela.						
2. Contente com ela.						
3. Entusiasmado com ela.						
4. Interessado por ela.						
5. Animado com ela.						

Anexo D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

O Assédio Moral vem preocupando trabalhadores, empregados e também a comunidade científica e embora o termo Assédio Moral seja recente no universo do trabalho, as questões de maus-tratos e de humilhações no ambiente de trabalho ocorrerem desde a antiguidade. Esta pesquisa tem o objetivo de estudar o fenômeno da violência psicológica no contexto do trabalho (assédio moral) e a forma como os estudantes trabalhadores vivenciaram este fenômeno. O estudo está sob a responsabilidade da psicóloga e mestranda Alessandra Rodrigues Jacoby, e sob a orientação da Dra. Janine Kieling Monteiro do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UNISINOS.

Para isto, serão respondidos questionários para posterior análise dos dados coletivamente. Após os questionários serem digitados em banco de dados serão mantidos pelo período de cinco anos sob o cuidados da pesquisadora responsável e posteriormente incinerados.

Você está sendo convidado a participar desta pesquisa, sabendo que as informações que fornecerá serão confidenciais e que você não será identificado(a).

Será respeitada a sua disponibilidade para a participação da pesquisa, bem como lhe é assegurada a possibilidade de desistir da pesquisa em qualquer etapa do estudo e de responder apenas as perguntas que desejar. Além disso, esta pesquisa não lhe trará qualquer despesa pessoal. É possível que a análise desses dados seja divulgada em publicações de caráter científico; nestes casos, sempre será preservado o anonimato e a identidade dos participantes. A sua assinatura neste documento autoriza a pesquisadora a utilizar os dados obtidos somente para os objetivos da pesquisa.

Caso necessite de algum esclarecimento sobre a participação nesta pesquisa, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável, psicóloga Alessandra Rodrigues Jacoby (CRP 07/12678), pelo telefone: (51) 9643-1711.

Este documento está sendo apresentado em duas vias, sendo uma delas para o entrevistado e outra para o pesquisador.

Eu, _____

declaro que fui informado de foram clara e detalhada dos objetivos e dos procedimentos da pesquisa acima e autorizo minha participação no estudo.

Assinatura do participante: _____

Assinatura da pesquisadora responsável: _____

Local e data: _____