



XII Salão de  
Iniciação Científica  
PUCRS

## Assédio Moral no Trabalho: a Questão de Gênero.

Brenda Bettiato Zattera, Regina Ferrari, Helena Diefenthaler Christ, Gabriel José Chittó Gauer  
(orientador)

*Faculdade de Psicologia, PUCRS*

### **Resumo**

#### **Introdução**

O assédio destrói a capacidade de trabalho e a resistência psicológica das vítimas, numa tentativa do agressor de “intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização. Bem como satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir, aproveitando a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências agressivas. (Piñuel & Zabala, 2003, p.32).

Essas agressões podem se dar em diferentes níveis hierárquicos, tanto horizontal como verticalmente e está ligada à uma série de condutas destrutivas distintas que são manifestadas de forma implícita ou explícita e podem causar sofrimento psíquico leve a grave. Por esta razão, além de uma preocupação das organizações, do reconhecimento do problema em diagnósticos médicos e psicológicos, o assédio moral também tem sido matéria jurídica, uma vez que a frequência com que reclamações decorrentes do assédio vêm aumentando nas varas e tribunais do trabalho. No entanto, há dificuldade em se determinar o assédio como fato ocorrido pela falta de materialidade e instrumento de mensuração objetiva.

O assédio moral é um tema que abrange o entendimento e a ação interdisciplinar, pois, por se tratar de um problema que ocorre no âmbito ocupacional, deve ser percebido e trabalhado preventivamente pela gestão organizacional. E por gerar conseqüências de desgaste emocional e sofrimento psíquico, deve ser diagnosticado e tratado por profissionais da saúde e por configurar prejuízo da vítima, deve ser apurado pelos atores do direito.

No entanto, avaliar a existência do assédio moral e de relacionar o nexos de causalidade entre os sintomas apresentados pelo sujeito e as experiências negativas vivenciadas no âmbito ocupacional não é tarefa fácil, pois na maioria dos casos as situações ocorridas no trabalho

não são comprovadas por nenhuma materialidade e a subjetividade muitas vezes trás descrédito à vítima, que pode ser negligenciada nas suas necessidades.

Hirigoyen (2005, p.100) afirma que “as mulheres não somente são frequentemente vítimas, como também são assediadas de formas diferentes dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes”. Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, o número de vítimas de assédio moral varia de 5 a 8%, dentre estes 8%, 70% são mulheres (Jacques e Amazarray, 2006). Estudo realizado por Barreto (2006) com 2072 trabalhadores constatou que 870 (42%) foram assediados no ambiente de trabalho, sendo que deste total, 65% foram mulheres.

Portanto, estudos têm demonstrado que o gênero feminino apresenta uma maior vulnerabilidade ao assédio moral. Assim, o presente trabalho visa verificar se estes achados correspondem à população geral pesquisada no Rio Grande do Sul. Tais pesquisas se tornam importante para que haja dados relevantes para a criação de programas preventivos.

## **Metodologia**

**Delineamento:** Transversal. Estudo quantitativo de correlação entre o resultado do instrumento e as variáveis sócio-demográficas.

**Amostra e local:** Será composta por estudantes do Programa de Ensino de Jovens Adultos (EJA) e por estudantes universitários que exercem atividade laboral.

**Crítérios de inclusão:** Pessoas com idade entre 18 e 59 anos, que estejam no mesmo emprego no mínimo há 1 ano ou que trabalharam no último emprego há no mínimo 1 ano.

**Crítérios de exclusão:** Menores de 18 anos e maiores de 59 anos, empregados há menos de 1 ano na mesma empresa.

**Instrumentos e Medidas:** Questionário de dados sociodemográficos: idade, sexo, escolaridade, situação conjugal, situação empregatícia, tipo de trabalho, tempo de trabalho na mesma empresa, renda pessoal, renda familiar. NAQ-R: O instrumento a ser adaptado e validado, o NAQ-R, foi desenvolvido por Einarsen e Raknes em 1997 na Noruega em um estudo de assédio no local de trabalho. O questionário foi composto por 22 itens, cada um escrito em forma de comportamento, sem referência ao termo “assédio”. O instrumento original posteriormente foi revisado em 2001 e denominado de NAQ-R.

**Procedimentos para coleta de dados:** Assinatura do TCLE com explicação do estudo, os questionários serão entregues para que os participantes os respondam de forma individual.

**Proposta inicial de Procedimentos para análise de dados:** Todos os procedimentos estatísticos seguirão os padrões do programa Microsoft SPSS – 17.0. Será realizada uma

análise descritiva na qual serão avaliadas as frequências, médias e desvios padrões das variáveis em estudo.

**Aspectos éticos:** O projeto aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa registro CEP 10/05295.

### **Resultados Esperados**

A literatura aponta que mulheres são frequentemente mais assediadas no ambiente de trabalho do que os homens, sendo que o tipo de assédio varia conforme o gênero. Os fatores de assédio moral possivelmente mais praticados contra mulheres sejam o isolamento social e as medidas relacionadas com o trabalho, tais como: retenção de informações relevantes ao desempenho profissional, realização de atividades em nível inferior a sua competência, exclusão do grupo, opinião ignorada, entre outras. Portanto, os resultados encontrados apontarão se realmente mulheres são mais vulneráveis que homens ao assédio moral no ambiente de trabalho, bem como se há diferenças significativas nos fatores avaliados entre os gêneros.

### **Referências**

- BARRETO, M. . Uma jornada de humilhações. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, PUC. São Paulo:2000
- \_\_\_\_\_. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. SP: PUCSP, 2006.
- CANIATO, A. M. P.; LIMA, E. C. Assédio Moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. 2008, 11 (2), 177-192.
- FREITAS, M. E. Assédio Sexual e Assédio Moral: Faces do Poder Perverso nas Organizações. ERA – Revista de Administração de Empresas, 2001, 41 (2), 8-19.
- GUEDES, M. N. Terror psicológico no trabalho. Editora LTr, 2004.
- GUIMARÃES, L. e col. Mobbing: relações com transtornos mentais e coping em trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia. r POT, 2005, 5 (2), 15-34.
- HIRIGOYEN, M.F. Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano. (2. ed.). Bertrand Brasil , 2001
- \_\_\_\_\_. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. (2. ed.). Bertrand Brasil, 2005.
- JACQUES, M. G. C. e AMAZARRAY, M.R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. Boletim da Saúde, 2006, 20 (1), 93-106.
- LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996, 5 (2), 165-184.
- MOURA, M. Chega de Humilhação. Disponível em:  
<[http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista\\_print.asp](http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista_print.asp)>
- PIÑUEL, I & ZABALA, A. Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. Loyola, 2003.
- ROVINSKI, S. L.. in CUNHA, J.A. et AL. Psicodiagnóstico V 2000, Artmed.
- SINDIQUIM. Assédio Moral: violência psicológica que põe em risco sua vida. Coleção Saúde do Trabalhador. São Paulo,2003.
- SOBOLL, L.A.P. Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário. Tese de Doutorado, FM-USP,2006.