

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Elizabeth Maria Lazzarotto*
Alcy Aparecida Leite Souza**
Sarah Michelin Alves***
Simone Roecker***
Tatiane Baratieri***
Leila de Fátima Machado***

Resumo: A universidade é um ambiente propício ao desenvolvimento do assédio moral. Entre os fatores organizacionais encontramos excessiva hierarquização, estrutura vertical de chefia, que não permite o trabalho coletivo. Os recursos humanos estão alienados e os estilos de chefia são inadequados, sem capacidade de gerenciar grupos, devido ao autoritarismo. O trabalho é definido em conjunto e decidido por bajuladores e apadrinhados. Existe a competição, ciúmes, questões financeiras, prevalecem às questões políticas em detrimento da acadêmico-científica. Existe a fiscalização para denegrir a imagem e perseguir o docente. O trabalho é deprimente e com perseguição ao mesmo tempo existem sobrecarga e relações deterioradas com conflitos entre poderes, questões pessoais sem respeito e ética. O relacionamento entre coordenador-docente é na base do autoritarismo/tensas e entre os colegas são deficientes, ignoram a presença e insinuem problemas familiares. A maioria tem conhecimento do assédio moral, destes 40% se dizem vítimas. O comportamento do assediador foi dificultar o trabalho de ensin; sindicância como forma de punição; perseguição política; denegrir a imagem junto aos acadêmicos e ameaça do chefe, sendo o assediador, colegas, coordenador/diretor e administrador. Muitas doenças são resultantes do trabalho.

Palavras-Chave: trabalho, assédio moral, docentes.

Abstract: The university is a propitious environment to the development of the moral siege. Between organizes factors we find extreme hierarchy, vertical structure of commands, that it does not allow the collective work. The human resources are mentally ill and the styles of command are inadequate, without capacity to manage groups, due to the authoritarianism. The work is defined in determined set and for supported to dissimulate and to support our friends. Exist competition, chimes, and financial questions, take advantage to the questions politics in detriment of the academic-scientific one. The visualization exists to

denigrate the image and to pursue the professor. The work is depressing and with persecution at the same time overload and relations spoiled with personal conflicts between being able, questions without respect and ethics exist. The relationship between coordinator-professor is in the base of authoritarian/tenses and between the colleagues they are deficient, they ignore the presence and they insinuate familiar problems. The majority has knowledge of the moral siege, of these 40% if victims say. The behavior of the besieger to seedier was to make it difficult the education work, investigation as punishment form; persecution politics; to denigrate the together image to the academics and threat of the head, being the besieger, colleagues, coordinators / director and administrator. Many illnesses are resultant of the work.

Key-Words: work, moral siege, teachers

1. INTRODUÇÃO

No mundo do trabalho, as questões ligadas à saúde pública são predominantes na vida do trabalhador, notadamente reconhecidas como epidemias provocadas pelos avanços tecnológicos. A violência é objeto de muitos estudos, com abordagem em saúde pública. A Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), (NOVELLINO, 2004, p. 1) elaborou a ordem de serviço que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, em conformidade com a Legislação Federal. Assim, no Artigo 1º, é destacado que o funcionário que “se sentir submetido a assédio moral poderá denunciar os fatos para que se proceda à apuração imediata, nos termos da lei, assegurada ao acusado ampla defesa”.

Descreve também que, o funcionário “deverá reportar-se ao reitor, relatando os fatos ocorridos por escrito, instruindo-o, preferencialmente, com documentos que sirvam para elucidação dos fatos e suas circunstâncias” (p. 1). No Artigo 3º, evidencia que “havendo indícios de infração disciplinar, o reitor, ao receber a denúncia, terá que promover sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar”. Quando da sindicância, esta poderá resultar em: arquivamento do processo; aplicação da penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias e/ou na instauração do processo disciplinar.

O relatório da pesquisa realizada por Silva (2003, p. 1), a partir da greve dos servidores públicos da UNIRIO, com a greve pela reivindicação da não-aprovação da reforma da previdência, em agosto de 2003. A partir das conversas com colegas, sobre a violência com que eram tratados nos locais de trabalho, “com chefes gritando de forma a ordenar a execução de trabalhos, ou a excluí-los de reuniões, com a desculpa de que não adiantaria convidá-los e porque eles não entendiam do assunto”. E, também, segundo o relato das vítimas, de que não adiantava reclamar porque nada iria acontecer com os humilhadores e, que não queriam ter problemas com os chefes, por medo de serem perseguidos ou demitidos.

O universo pesquisado por Silva (2003) foi com 261 servidores, sendo envolvidos todos os setores da UNIRIO. Os resultados apontaram que, dentre 261 entrevistados, 170 pessoas (65,14%)

responderam que não sentiu/sente ou tenha observado algum tipo de assédio moral em seu local de trabalho, enquanto que 91 pesquisados (34,86%) responderam que já sentiram/sentem ou observaram o assédio. Dentre estas 91 pessoas, que já sentiram e/ou observaram o assédio moral, (56,04%) desenvolvem atividades na área da saúde; (30,77%) na área administrativa; (9,89%) na área docente e (3,3%) não identificaram as suas áreas. Dos 91 pesquisados, (43,96%) tem de 41 a 50 anos, (18,68%) tem a idade de 31 a 40 anos, para (13,19%) a faixa e de 51 a 60 anos, 6,59% tem idade entre 20 a 30 anos, (3,30%) tem idade entre 61 a 70 anos e (14,28%) não identificaram as suas idades. Os resultados de situações provocadas por assédio moral constatadas foram: a depreciação que foi declarada por (63,73%), a desqualificação declarada por (51,64%), a intimidação relatada por (45,05%), a baixa auto-estima relatada por (42,85%), os gritos foi declarada (41,75%) e o medo foi declarado por (17,58%).

Assim, justifica-se a realização do presente estudo também pelo fato da possibilidade de ocorrência de múltiplas doenças nos trabalhadores, sendo que muitas destas são devido às mudanças das condições do trabalho. Pretende-se, pois, verificar a existência e o conhecimento do assédio moral junto aos docentes pesquisados na instituição de ensino objeto do estudo.

O estudo teve como objetivo identificar o conhecimento e as principais formas de assédio moral, segundo a percepção dos docentes da Unioeste do Campus de Cascavel - PR.

2. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, no entender de Hirigoyen (1999, p. 55), é “toda a conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho”.

A violência e o assédio nas organizações, segundo Freitas (2001, p. 9), “nascem do encontro entre a inveja do poder e a perversidade”. Nas universidades as práticas de assédio são as mais denunciadas por suas vítimas. Scialpi (2001) retratou que a violência político-burocrática é perpetuada pelos funcionários e administradores, precisamente os que têm a responsabilidade de respeitar e fazer respeitar as normas administrativas vigentes.

Oszlak (1994) destaca que as modalidades de sofrimento por que passam os funcionários públicos nas instituições governamentais são muitas. Dentre elas destacam-se a violação das normas vigentes, os critérios de seleção de pessoal, concursos espúrios, corporativismo ou amiguinhos dos cargos da direção, onde o desempenho da excelência profissional é realizado mediante critérios perversos, avaliações de equivalências escandalosas e desiguais, isolando o trabalhador. E, muitas vezes, utilizando-se do assédio sexual como salvo-conduto para manter o posto de trabalho e o teto de cristal para as mulheres.

Buendía (2003) considera os ambientes de trabalho das universidades espanholas como

muito nocivos. Pesquisa desenvolvida na Universidade de Murcia apontou que o assédio psicológico sofrido pelos funcionários foi de (83,6%). Continua o autor dizendo que a universidade é uma incubadora de enfermidades do trabalho, como o assédio moral (*mobbing*, assédio psicológico no trabalho). Zabala (2003) realizou estudo na Universidade de Alcalá - Madrid, e detectou que (51,67%) dos professores tinham sido vítimas de assédio moral no trabalho.

A estrutura organizacional das universidades, segundo Buendía (2003), favorece o assédio moral e a universidade, com sua estrutura obsoleta, rígida e altamente burocratizada, com muitos espaços de poder, onde alguns funcionários assumem muitos cargos, torna-se o local ideal para a prática do assédio moral. A população da universidade era de 2.625 funcionários, entretanto somente (16,56%) responderam o questionário, e, destes, (44,36%) declaram ter sido vítimas de assédio moral. Deste total, 120 eram professores e os demais eram técnico-administrativos. Dos pesquisados, (66%) haviam sido testemunha de comportamentos de assédio moral. Os resultados apontaram que (17,35%) das vítimas foram submetidas à chantagem, (15,8%) atribuíram à inveja e ao ciúme profissional que despertaram em seus companheiros como sendo as causas e (11,5%) afirmaram que o assédio iniciou depois de eles se terem solidarizado com colegas. Evidenciou-se que (6,9%) das vítimas foram assediadas por terem participado de comportamentos fraudulentos ou ilegais. Enquanto (51,6%) relataram haver distorção do que falam ou escrevem no trabalho. Para (49,5%), a avaliação foi injusta e negativa. Para (44,5%), as respostas recaíram nas invenções e na divulgação de rumores e calúnias que prejudicam a imagem frente aos demais trabalhadores. Os sintomas encontrados foram de sentimento de tristeza (67,8%), irritação (33,5%), nervosismo e agitação (57,9%), insônia (54%) e, o mais grave, (8%) deles pensaram em morrer (suicídio).

Buendía (2003), em seu estudo, concluiu que a universidade é um potente agente estressante, devido à sua estrutura burocratizada e cheia de arbitrariedades. Com a existência de sistema de apadrinhamento que gera relações de vantagens para alguns, os demais geralmente são assediados moralmente. Para ele, a universidade deixa espaço para a impunidade e converte a submissão em uma condição necessária.

A violência no trabalho ocorre também quando a vítima é desacreditada, por meio de falsos argumentos, mal-entendidos, de ditos e não-ditos. Os eventos são realizados para “ridicularizar o outro, humilhar, cobri-lo de sarcasmo até fazê-lo perder a confiança em si”. “Existem situações em que são usadas difamações, calúnias, mentiras e subentendidos maldosos”. Neste sentido, a vítima fica “esgotada ou deprimida, isso justifica o assédio”. Outra forma de praticar o assédio é “isolar, quebrar todas as alianças [...], a vítima não é convidada para reuniões informais, pode ser privada de informações e até de reuniões formais”, segundo Hirigoyen (1999, p. 12).

Barreto (2004, p. 3) pontua que a “desqualificação vai aos poucos destruindo a autoconfiança do trabalhador, predominando o sentimento de insegurança e culpa que o tempo não é capaz de amenizar. Ao contrário, intensifica-as levando o humilhado a isolar-se dos pares como tentativa de dar o melhor de si e ser reconhecido naquilo que faz. A ira do agressor aumenta, justificando

novas violências, desqualificações, isolamento e desmoralizações, buscando demarcar e reafirmar diante de todos os *locus* do poder”.

Zabala (2004) explica que as formas de negação do problema por parte dos dirigentes são constituídas pela racionalização enormemente perversa com as que pretende ocultar o problema, sendo que a primeira racionalização consiste em argumentar que realizar críticas ácidas, piadas nas costas do outro trabalhador forma parte da naturalidade do trabalho em uma empresa, e que o humor e os sarcasmos pelas costas dos outros formam parte da natureza humana. Seríamos autômatos e não seres humanos, no caso de não fazê-lo, assinalam os negadores do psicoterror.

Dentre as atividades do assédio que são dirigidas para desacreditar ou impedir a vítima de manter sua reputação pessoal ou laboral, segundo Zabala (2004), destacam-se: a vítima é caluniada, é atribuído à vítima ser doente e ter problemas psicológicos, sendo forçada a realizar exames ou diagnóstico psiquiátrico e/ou psicológico. Seus gestos são imitados, sua postura e sua voz, seu comportamento, sua vontade com vistas a poder ridicularizá-la. Suas crenças políticas e religiosas são atacadas, do mesmo modo, sua vida pessoal é ridicularizada, fazendo-se piada de suas origens e/ou nacionalidade. A vítima é obrigada a realizar trabalhos humilhantes. Existência de anotações do trabalho da vítima de forma mal-intencionada. Suas decisões são questionadas e contestadas. Realizam injúrias obscenas ou degradantes. Outras atividades do assédio que também são dirigidas à vítima visando reduzir a ocupação da vítima e de seu emprego mediante a desacreditação profissional.

3. METODOLOGIA

A pesquisa exploratória-descritiva foi utilizada como parâmetro para descrever o fenômeno em torno do assédio moral, principalmente pelos escassos estudos desenvolvidos sobre o tema proposto. Segundo Gil (1996, p. 45), este tipo de pesquisa tem como “objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”. O caminho metodológico escolhido foi o da pesquisa de campo com entrevistas individuais e com roteiro pré-elaborado. Na presente pesquisa, a amostra foi composta por 15 docentes dos cursos existentes na Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Unioeste, Campus de Cascavel, sendo os cursos de enfermagem, fisioterapia, farmácia, odontologia, ciências biológicas, medicina, administração, economia, ciências contábeis, matemática, engenharia agrícola, engenharia civil, informática, pedagogia e letras.

O instrumento utilizado na pesquisa foi adaptado do instrumento de pesquisa disponível no site assédio moral no trabalho. Os critérios para participar da amostra foram: um docente de cada curso com maior tempo na instituição, em regime de trabalho de 40 horas/semanais com dedicação exclusiva. As entrevistas foram realizadas individualmente, nos meses de maio e junho de 2005 no local de trabalho dos sujeitos, após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e

Esclarecido aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Unioeste. Para analisar o material coletado utilizamos o método quantitativo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Tabela 1 - frequência

<i>Variável</i>	<i>Descrição</i>	<i>Frequência Absoluta</i>	<i>Frequência Relativa</i>
<i>Sexo</i>	<i>Feminino</i>	7	46,7%
	<i>Masculino</i>	8	53,3%
<i>Idade</i>	<i>31 a 40 anos</i>	2	13,3%
	<i>41 a 50 anos</i>	6	40%
	<i>51 a 60 anos</i>	6	40%
	<i>Não informou</i>	1	6,7%
<i>Estado civil</i>	<i>Solteiro</i>	3	20%
	<i>Casado</i>	11	73,3%
	<i>Divorciado</i>	1	6,7%
<i>Número de filhos</i>	<i>Nenhum</i>	2	13,3%
	<i>1 a 2 filhos</i>	6	40%
	<i>3 a 4 filhos</i>	5	33,4%
	<i>Não informou</i>	2	13,3%
<i>Nº anos trabalhados na instituição</i>	<i>1 a 10 anos</i>	5	33,3%
	<i>11 a 20 anos</i>	5	33,3%
	<i>21 a 25 anos</i>	4	26,7%
	<i>+ de 25 anos</i>	1	6,7%
<i>Área de atuação</i>	<i>Docência</i>	15	100%
<i>Cargo</i>	<i>Cargo</i>	2	13,3%
<i>Pós-graduação</i>	<i>Especialização</i>	3	20%
	<i>Mestrado</i>	4	26,7%
	<i>Doutorado</i>	8	53,3%
<i>Disciplinas na graduação</i>	<i>Sim</i>	15	100%
<i>Disciplinas na pós-graduação</i>	<i>Sim</i>	12	80%
	<i>Não</i>	3	20%

FA = Frequência Absoluta / FR = Frequência Relativa

Fonte: dados das autoras (2005)

Quanto ao perfil dos docentes pesquisados, constatou-se que 46,7% são do *sexo feminino* e 53,3% do *sexo masculino*. Na pesquisa realizada sobre assédio moral, Batista (2003) observou que homens e mulheres sofrem violências no trabalho, mas os homens são mais propensos a sofrer controle como estratégia de dominação. A *faixa etária* está entre 41 a 50 anos, com 40%, e entre 51 a 60, também com 40%. Com relação ao *estado civil*, 13,3% se declararam solteiros, 73,3% casados e 6,7% divorciados. Quanto ao *número de filhos*, 13,3% declararam não ter 40% declararam ter de 1 a 2 filhos e 33,4% dizem ter de 3 a 4 filhos. Quanto ao *número de anos trabalhados* na instituição, 13,3% estão na instituição entre 1 e 5 anos, 20% de 6 a 10 anos; 20%, de 11 a 15 anos, 13,3%; de 16 a 20 anos, e 33,4% mais de 21.

A *docência* é a *área de atuação* de 100% dos pesquisados, mas 13,3% acumulam outro cargo. Com relação à *pós-graduação*, 20% têm especialização; 26,7% mestrado e 53,3% doutorado. Estes relataram que 100% *ministram disciplinas na graduação*, e 80% deles também na pós-graduação. A

violência no local de trabalho aponta crescente vulnerabilização dos trabalhadores, entendida em função da deficiência de trabalho, e do aumento de exigência cada vez de mais educação.

Tabela 2 – Distribuição do tipo de trabalho dos docentes

<i>Variáveis</i>	<i>Descrição</i>	<i>FA</i>	<i>FR</i>
<i>O trabalho é definido em conjunto</i>	<i>Sim</i>	11	73,4%
	<i>Não</i>	2	13,3%
	<i>Às vezes</i>	2	13,3%
<i>O seu trabalho é excessivo</i>	<i>Sim</i>	9	60%
	<i>Não</i>	5	33,4%
	<i>Às vezes</i>	1	6,7
<i>Existe competição no seu trabalho</i>	<i>Sim</i>	12	80%
	<i>Não</i>	2	13,3%
	<i>Às vezes</i>	1	6,7%
<i>O trabalho é intelectual</i>	<i>Sim</i>	7	40%
<i>O trabalho é técnico</i>	<i>Sim</i>	1	6,7%
<i>Ambos</i>	<i>Ambos</i>	8	53,3%
<i>O trabalho é realizado em conjunto</i>	<i>Sim</i>	12	80%
	<i>Não</i>	1	6,6%
	<i>Às vezes</i>	1	6,7%
	<i>NI</i>	1	6,7%
	<i>NI</i>	1	6,7%
<i>O trabalho é decidido por algumas pessoas</i>	<i>Sim</i>	7	46,6%
	<i>Não</i>	3	20%
	<i>NI</i>	5	33,4%
	<i>NI</i>	5	33,4%
<i>Recebe as informações relacionadas ao seu trabalho em tempo hábil</i>	<i>Sim</i>	6	40%
	<i>Não</i>	4	26,6%
	<i>Às vezes</i>	5	33,4%
<i>Recebe informações do colegiado/centro em tempo hábil</i>	<i>Sim</i>	7	46,6%
	<i>Não</i>	5	33,4%
	<i>Às vezes</i>	3	20%
<i>Ambiente de trabalho</i>	<i>Satisfatório</i>	10	66,7%
	<i>Nem satisfatório nem insatisfatório</i>	4	26,6%
	<i>Insatisfatório</i>	1	6,7

FA = Frequência Absoluta / FR = Frequência Relativa

Fonte: dados das autoras (2005)

Quanto ao fato de o *trabalho ser definido em conjunto*, observou-se que 73,4% pontuaram positivamente, 13,3% que não é definido em conjunto e na opinião de outros 13,3% somente às vezes. Alguns docentes relataram desta forma: *as pessoas são individualistas e procuram competir de forma desonesta, algumas atividades são desenvolvidas em pares, grupos e individuais.*

Quanto a *seu trabalho é excessivo*, 60% dos docentes declaram que sim, 33,4% que não, e 6,7% respondeu às vezes Nesta questão alguns docentes relataram que *sobrecarregam para não conseguir participar de eventos científicos etc., os docentes exercem inúmeras funções, por ex: para dar conta das leituras já demanda um tempo enorme e assim para todas as outras.* Sobre a existência de *competição no trabalho*, 80% responderam afirmativamente, 13,3 negativamente e 6,7% responderam que existe às vezes.

O relato recaiu em que *muitos fiscalizam para denegrir a imagem e perseguir; acredito que não exista*

ambiente nenhum que esteja isento, infelizmente. Com relação à característica do trabalho, os decentes descreveram que 40% do trabalho é intelectual, 6,7% é técnico, e a grande maioria (53,3%) relatou que o trabalho é ao mesmo tempo intelectual e técnico. Na questão sobre se o trabalho é decidido por algumas pessoas, 46,6% declararam que sim, 20% dos docentes que não e 33,4% deles não informaram. Quanto à decisão do trabalho, os relatos foram que na maioria das vezes, o trabalho é decidido pelos puxa-sacos e apadrinhados.

Quanto à questão relacionada ao *ambiente de trabalho*, o relato de um docente foi de que, o ambiente é *deprimente com perseguição*. Neste sentido, a insatisfação pode comprometer a saúde do trabalhador, interferindo no seu trabalho. Para alguns docentes, *as condições no trabalho são: boas, para outros razoáveis e ainda outros declaram que estas condições são medíocres*. Alberto (2000) afirma que o trabalho é visto como um dos componentes da felicidade humana, pois a felicidade no trabalho é tida como resultante da satisfação de necessidades psicossociais, do sentimento de prazer e do sentido de contribuição no exercício da atividade profissional.

Por um lado, os docentes entrevistados relataram que a universidade é um *lugar onde não existe confiança, amizade, as pessoas têm medo de até mesmo falar com um colega, para que a coordenadora veja, é um clima de terror*. Por outro lado, os docentes destacaram que, *o relacionamento com os colegas e coordenador é bom, na parte de estrutura física, não se tem sala para docente, a biblioteca melhorou nos últimos anos*. Para um dos pesquisados, foi: *depende do momento, atualmente vejo uma divisão interna que pode ser causada por motivação como competição, ciúmes, questões financeiras ou outras não reveladas*. Para os docentes *as condições de trabalho nem sempre são totalmente satisfatórias, pelo fato de estarmos quase sempre precisando de material de consumo*. Os problemas que alguns docentes referiram são *a falta de ajuda relacionada aos materiais para as aulas, porém já melhorou muito*. Battison (1998) descreve a falta de materiais como um dos fatores intrínsecos causadores de estresse, e sugere que estes problemas sejam resolvidos em grupo, uma vez que no individual pouco pode ser feito.

Alguns dos docentes pesquisados relataram que *é ingenuidade acreditar que podemos desenvolver harmoniosamente o nosso trabalho. Portanto, vamos nos agrupar em pares ou por afinidade intelectual*. Com relação às condições de trabalho, foram relatadas *condições insatisfatórias, vale muito mais as questões políticas que as acadêmicas/científicas*. Com relação a ajuda mutua, dois entrevistados consideraram que *sim, no entanto outros dois relataram que depende do tipo de atividade ou entre o grupo que ocupa cargos*. Um entrevistado refere que *só falta se baterem*.

Quanto às relações entre os docentes, as respostas foram: *a relação é a pior possível, procuram sempre prejudicar o próximo sem o mínimo de respeito e ética. Para alguns, amigáveis dentro do possível*. Entre os entrevistados detectaram-se relatos de que *as relações são um pouco conflituosas*. Do mesmo modo, outros declararam a *existência de conflito entre poderes, os que estão ocupando cargo, acham que devem menosprezar o velho, só que não sabem o rumo a tomar, estão à deriva*. Para alguns docentes existe a *competição, questões pessoais*. Nesta premissa, Guedes (2003, p. 22) investigou que “um dos objetivos explícitos do assediador é desembaraçar-se de um funcionário que lhe faz sombra ou de quem não gosta, por razões pessoais ou político-partidárias”. Neste sentido, “a vítima, ao fim de meses

ou até de anos de assédio, acaba por ser compelida a pedir transferência. Ou então comete um erro grave, sendo-lhe levantado um processo disciplinar”.

As relações também foram declaradas como *profissional entre as áreas, mas de amizade só dentro da mesma área de trabalho. Algumas vezes tumultuadas, sem a mínima condição de exercer a função. Estritamente o necessário*. Um docente declarou que as relações são *razoáveis, porém já vi situações muito conflitantes e outras boas*. Bosi (1981, p. 23) aponta que, “a violência que separou suas articulações, desconjuntou seus esforços, esbofeteou sua esperança, espoliou também a lembrança de seus feitos”.

Tabela 3 – Distribuição do conhecimento do assédio moral

Variáveis	Descrição	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Significado do assédio moral	Sim	13	86,7%
	Não	2	13,3%
Já foi vítima de assédio moral	Sim	6	40%
	Não	9	60%
Quem foi o seu agressor	Um colega	2	13,3%
	Vários colegas	1	6,7%
	Coordenador/diretor	2	13,3%
	Administração superior	1	6,7%
	Não informou	9	60%
Quanto ao sexo, foi	Homem	4	26,7%
	Homem/mulher	2	13,3%
	Não informou	9	60%

FA = Frequência Absoluta / FR = Frequência Relativa

Fonte: dados das autoras (2005)

Nas questões sobre o significado do assédio moral, 86,7% dos docentes descreveram: *ser obrigado a fazer o que o chefe pede; perseguição no trabalho (não trabalha e não deixa trabalhar); tentativa de convencimento por vias distintas das relações adequadas às situações de trabalho ou condizentes com o trabalho; na pressão para assumir disciplina para o qual ele não fez concurso; constrangimento; pressão psicológica por parte de colegas e superiores; pressão de superiores/colegas com relação a determinada atuação, utilizando de poder de função e importunar*. Hirigoyen (2001, p. 65) define o assédio moral como

[...] toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho.

Na questão *se você já foi vítima de assédio moral no ambiente de trabalho*, a pesquisa apontou que 40% responderam afirmativamente e 60% relataram não. Os que responderam terem sido vítima descreveram que o comportamento do seu agressor foi: *o coordenador recolheu um livro emprestado pelo marido ou colega de trabalho para dificultar as atividades; abertura de sindicância; acionou chefias visando buscar punição por atos não cometidos por mim, mas que, a seu ver, teriam sido; perseguição política; procurou denegrir minha imagem junto aos acadêmicos; ameaça do chefe para com o subordinado*, segundo Hirigoyen (2000), o abuso do poder, de forma repetida e sistematizada durante um período longo de tempo,

constitui a principal característica do assédio moral, configurando a prática da perversidade no local de trabalho, e acontece de forma implícita.

Por ter sido vítima, o relato de Pomini (2005, p. 2), é de sua própria experiência. “Fui perseguido por diretora e chefe, sem me calar diante dos desmandos que observei. Paguei meu preço, fui humilhado, adoeci, necessitei afastamento, fui expulso da seção onde trabalhei por seis anos. Até hoje, muitos me consideram como louco por enfrentar, de peito aberto, uma empresa pública, de estrutura massacrante, que poucos ousariam enfrentar”. O autor expõe que as emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto, a manifestação dos sentimentos e das emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciadas, segundo o sexo: enquanto as mulheres expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se.

Com relação ao agressor, as respostas dos docentes recaíram para um colega, com 13,3%; vários colegas, com 6,7%; coordenador/diretor, 13,3%; administração superior, 6,7% e 60% dos docentes não informaram.. Segundo Hirigoyen (2001), o assédio moral pode provir do comando hierárquico, de colegas da mesma hierarquia funcional, da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão. O assédio moral, com as suas práticas de humilhação, perseguição, rebaixamento, ameaças sistemáticas, tornou-se um modo de relacionamento entre os trabalhadores e as chefias nos locais de trabalho.

O assédio moral, para Pomini (2005), pode ser verificado nas relações hierárquicas autoritárias, nas quais o trabalhador é exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Trata-se de relação onde predominam os desmandos e a manipulação do medo. Chefes perversos ou arrogantes, clima de terror, perseguições, metas impossíveis, falta de reconhecimento, desprezo, sonegação de informações, provocação e boatos pessoais também são variantes do assédio moral.

Na questão sobre o *impedimento do andamento do seu trabalho*, verificou-se que 40% relataram positivamente e 46,7% que não. A fala dos docentes que responderam positivamente foi a de que *não adquirindo os livros necessários para ministrar as disciplinas, para ficar defasado os conteúdos*. O assédio moral poderia ser considerado como comportamento resultante das atuais exigências impostas às organizações. Na questão sobre a *existência de insinuação de problemas profissional ou familiar*, o relato foi o de que, *muitas vezes, a felicidade é deixar as pessoas doentes*. Para o Ministério da Saúde e a OPAS (2001, p. 161), resultam “não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores”.

Quanto à questão relacionada ao seu *coordenador, se solicita trabalho urgente ou sem necessidade*, as respostas foram: *libera um docente para sobrecarregar o outro, chegando concentrar disciplinas anuais em semestrais para impedir que não se faça mais coisa a não ser dar aula*. Outro relato foi: *se solicita faço de acordo com as condições que tenho*. Recorrendo a Temponi (1997), citado por Vaissman (2004, p. 105), “[...] no serviço público nunca houve preocupação com o ambiente de trabalho, com as formas de

organização do trabalho, com o modo como se preparam as lideranças e as chefias”.

Na questão sobre se *denegriu sua imagem para os colegas*: os resultados apontaram que para 20% dos docentes a imagem foi denegrida e para 73,3% a resposta foi não. O relato dos docentes nesta questão foi *boicotando projetos de pesquisas e dificultando sua aprovação e fofoca, denegriu a imagem perante os estudantes*. O dano moral, no entendimento de Pamplona Filho (2002, p. 52), “é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, a sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente”.

Na seqüência são descritas as doenças relatadas pelos docentes: *pressão alta, crise de diabetes e depressão, gripe, dor articular, sinusite crônica, um feriu ter sido acometido de uveíte e de artrite no ombro direito, hipotireoidismo, mioma, câncer de próstata, histerectomia, insônia, estresse e cirurgia de vesícula*. Na instituição ora pesquisada não dispomos de serviço de assistência ao trabalhador na empresa. Alguns servidores utilizam-se do serviço fornecido pelo Estado, outros de convênios, alguns recorrem ao hospital universitário.

Em algumas ocupações tem sido registrada elevada prevalência de HAS, como, por exemplo, nos controladores de tráfego aéreo. Quando comparados com seus próprios exames admissionais, observou-se uma prevalência 1,6 vezes maiores nos trabalhadores de torres de grande movimento do que naqueles das de pequeno movimento. O estudo desenvolvido por Ribeiro e col. (1981) citados pelo Ministério da Saúde do Brasil e a Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil (2001), analisando a prevalência de HAS no município de São Paulo, em 57 estabelecimentos de trabalho, a prevalência variou de 11% entre profissionais liberais a 21% no setor de empresas jornalísticas e publicitárias. Também foi detectada uma tendência de níveis pressóricos mais elevados nos trabalhadores que excediam 48h de trabalho por semana, quando comparados com os que trabalhavam abaixo desse limite. Também deve ser levado em conta que, quando

[...] excluídas as causas comuns, não-ocupacionais, de HAS secundária e havendo evidências epidemiológicas de excesso de prevalência em determinados grupos ocupacionais, esta poderá ser classificada como doença relacionada ao trabalho, [...] posto que o trabalho possa ser considerado fator de risco, no conjunto de fatores de risco associados com a etiologia multicausal da hipertensão. Trata-se de nexó epidemiológico de natureza probabilística (p. 280-1).

Sampaio (2004) divulgou estudo realizado na UFMG no qual constam como problemas de saúde: doenças do aparelho locomotor (39%), doenças psiquiátricas/alcoolismo (11%), doenças do aparelho respiratório (9%), sendo estas responsáveis pelo maior número de afastamento do trabalho.

Graça (2005) afirma que em casos mais extremos, devido aos sucessivos períodos de afastamento por doença, a vítima, em desespero de causa, vê-se compelida a pedir a aposentadoria antecipada ou submeter-se a uma junta médica para verificar a existência de incapacidades permanentes. De qualquer modo, colocar o título de maluco a um colega de trabalho é uma prática com tradição na função pública e, sobretudo, com resultados comprovados e de aceitação geral por parte de colegas e chefias. É, sobretudo uma forma de psiquiatizar os disfuncionamentos

socioorganizacionais, de arranjar um bode expiatório, de tranqüilizar as consciências e de não tomar nenhuma providencia.

5. CONCLUSÃO

O trabalho, para a maioria dos docentes entrevistados na Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE é definido em conjunto ou por alguns bajuladores e apadrinhados. Para alguns docentes existem a individualidade, a competição desonesta, excesso e sobrecarga de trabalho, devido às várias funções desenvolvidas. Foi declarado por alguns que o ambiente é deprimente, com perseguição, sendo as condições medíocres pela falta de material de consumo. Os professores expuseram falta de confiança, falta de amizade, medo de dialogar, sendo o ambiente considerado de terror. Na opinião de alguns existe uma divisão interna que pode ser causada por competição, ciúmes, questões financeiras ou outras não reveladas.

No trabalho existe pouca ajuda por parte dos colegas e, para alguns, só falta se baterem. As relações são as piores possíveis, conflitos entre poderes, competição, questões pessoais, os docentes procuram sempre prejudicar o próximo sem o mínimo de respeito e ética. O relacionamento entre coordenador e docente é na base do autoritarismo, tenso.

O conhecimento do assédio moral foi relatado pela maioria dos docentes como perseguição, constrangimento, pressão psicológica por parte de colegas e superiores, utilizando do poder da função para importunar. Dos pesquisados, somente 40% consideram-se vítimas de assédio moral na instituição. Destes 40%, o comportamento do seu agressor foi relacionado à falta de materiais para dificultar o trabalho de ensino, sindicância como forma de punição por atos não cometidos; perseguição política; denegrir a imagem junto aos acadêmicos e ameaça do chefe. Nestes casos, os agressores foram: colegas, coordenador/diretor e administrador.

Como forma de agressões constatou-se que o assediador incita os alunos contra o professor, inviabilizando e impedindo o trabalho, dificultando aprovação de projetos, e mesmo a implantação de boatos. A maioria declarou que as relações entre os colegas são deficientes, que se criam situações de ignorar a presença do professor, insinuando problemas familiares. Outras formas de agressões relatadas foram a solicitação de trabalho urgente sem necessidade, fornecimento de instruções confusas, bem como agressão verbal quando estava sozinho com ele.

Constatou-se que muitas das doenças relatadas pelos pesquisados são caracterizadas como advindas do ambiente de trabalho. Considera-se o assédio moral como um problema de saúde vinculado estritamente ao local de trabalho, do mesmo modo, as deficiências organizacionais e as condições ambientais em que se desenvolvem as atividades laborais.

Conclui-se a falta de qualidade de vida no trabalho, devido às dificuldade de relacionamento, falta de contato social, entre colegas e coordenadores, gerando desconfiança e medo. Também se observou que a universidade é um ambiente propício ao desenvolvimento do assédio moral.

Entre os fatores organizacionais encontra-se excessiva hierarquização, estrutura vertical de chefia, que não permite o trabalho coletivo. Os meios de comunicações são absoletos, frágeis e geradores de conflitos. Há também falta de iniciativa dos recursos humanos para movimentos de prevenção, sendo o setor de recursos humanos considerado um órgão alienado. Os estilos de chefia são inadequados, sem capacidade de gerenciar grupos, devido ao autoritarismo para o controle do poder.

6. NOTAS

* Mestre, Enfermeira, docente no Curso de Enfermagem da Unioeste – Campus de Cascavel/PR.

** Enfermeira, docente no Curso de Enfermagem da Unioeste – Campus de Cascavel/PR.

*** Acadêmicas do Curso de Enfermagem da Unioeste – Campus de Cascavel/PR.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTO, L. C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho:** um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros [dissertação de mestrado]. São Paulo: Instituto de Psicologia da USP, 2000.

BARRETO, M. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal da Rede Feminista de Saúde**, n. 25. Disponível em: <<http://www.redesaude.org.br/jr25/html/jr25-margarida.html>>. Acesso em: 10 fev. 2004.

BATISTA, A. S. **Violência sem sangue nos locais de trabalho.** Disponível em: <<http://www.diap.org.br>>. Acesso em: 11 fev. 2003.

BATTISON, T. **Vença o estresse.** São Paulo: Manole, 1998.

BUENDÍA, J. Radiografía del mobbing en el centro de estudios. Mobbing OPINION: **Boletín de noticias sobre acoso psicológico**, 12 nov. 2003. Disponible em: <http://www.mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_793.shtml>. Acesso em: 12 dez. 2003.

BOSI, E. Sobre a cultura das classes pobres. In: _____. **Cultura de massa e cultura popular:** leituras de operárias. Petrópolis: Vozes, 1981. p. 13-23.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41. n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1996.

GRAÇA, L. **Assédio moral no trabalho**. Psychological violence at workplace: health and human resources, 2005. Mimeo.

GUEDES, M. N. Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **III Concurso de Monografias da Amostra**, São Paulo, agosto de 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **Acoso moral**: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barna: Paidós, 1999.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MS/OPAS. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. DIAS, E. C. (Org.); ALMEIDA, I. M. et al (Cols). Brasília: MS, 2001.

NOVELLINO, P. **Ordem de serviço**, Gr n. 2, 13 de janeiro de 2004. Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO. Disponível em: <http://www.assedio moral.org/site/noticias/AM_f01a.php>. Acesso em: 5 jun. 2005.

OSZLAK, O. Los administradores gubernamentales: la creación de un cuerpo gerencial de elite en el sector público argentino. **Revista APORTES de la AAG**, año 1, n. 1, Buenos Aires, 1994.

PAMPLONA FILHO, R. **O dano moral na relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2002.

POMINI, W. F. **Assédio moral**: reaja ou se demita. 2005. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4242&org=9>>. Acesso em: 17 out. 2005.

SAMPAIO, C. **70% dos brasileiros sofrem com estresse no trabalho**. Disponível em: <http://www.saudeemmovimento.com.br/reportagem/noticia_frame.asp?cod_noticia=1584>. Acesso em: 26 ago. 2004. 3 p.

SCIALPI, D. Violencias en la administración pública: casos y miradas para pensar la administración pública nacional como ámbito laboral. **Revista Probidad**, Buenos Aires, Edición Catorce, mayo-junio, 2001.

SILVA, O. G. Assédio moral no trabalho. **Relatório da pesquisa** realizado na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 10 ago. 23 de dez. 2003. Rio de Janeiro, 23 dez. 2003. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/noticias/AM_f01b.php>. Acesso em: 2. mar. 2006.

VAISSMAN, M. **Alcoolismo no trabalho**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

ZABALA, P. I. El maltrato psicológico en la universidad: el silencio de los corderos. Mobbing OPINION: **Boletín de noticias sobre acoso psicológico**. 2003. Disponível em: <http://www.mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_863.shtml> Acesso em: 27 dez. 2003.

ZABALA, I. P. **Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido**: la nueva plaga laboral del siglo XXI. Disponível em: <http://www.mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_621.shtml>. Acesso em: 9 mar. 2004. 20 p.

