



Universidade Federal do
Recôncavo da Bahia

PÂMELA CONCEIÇÃO SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: OS IMPACTOS A
SAÚDE DO TRABALHADOR DOCENTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RECÔNCAVO DA BAHIA - UFRB.**

**CACHOEIRA-BA
2018**

PÂMELA CONCEIÇÃO SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: OS IMPACTOS A
SAÚDE DO TRABALHADOR DOCENTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RECÔNCAVO DA BAHIA - UFRB.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Serviço Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Profa. Ms. Albany Mendonça Silva.

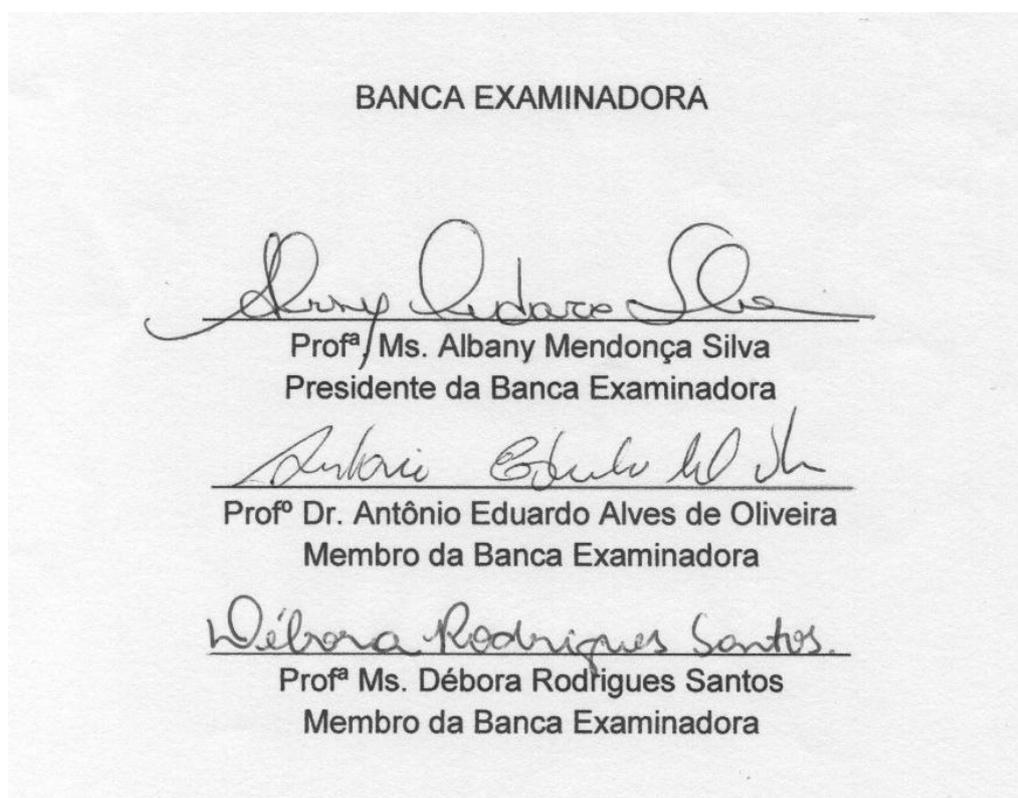
**CACHOEIRA-BA
2018**

PÂMELA CONCEIÇÃO SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: OS IMPACTOS A
SAÚDE DO TRABALHADOR DOCENTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RECÔNCAVO DA BAHIA - UFRB.**

Trabalho de conclusão do Curso de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, apresentado para fins de obtenção do Grau de Bacharel em Serviço Social.

Aprovado em 10 de maio de 2018.



**CACHOEIRA - BA
2018**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que permitiu tudo isso acontecesse, que me deu forças para não desistir nos momentos mais difíceis, que me deu coragem para continuar, ao longo de toda a minha vida, e não somente nestes anos como universitária, ele que é em todos os momentos o maior mestre que alguém pode conhecer.

Agradeço aos meus pais, Rosa e Olivaldo que me deram todo amor e carinho, que me deram apoio nas horas mais difíceis de desânimo, que me deram todo o conhecimento que possuíam para que eu me torna-se a pessoa que hoje sou, a ele dedico todo o amor do mundo.

Agradeço aos meus irmãos, Jorge e Bianca, pelas alegrias, tristezas e amor compartilhados.

Agradeço a minha querida e amada, prima, irmã e amiga Lybia, por toda paciência, carinho, dedicação e apoio nesta minha jornada, agradeço por segurar minha mão, por ser ombro amigo nas horas de angustias, sem você está caminhada não seria a mesma.

Agradeço ao meu amigo e padrinho Victor, por todo incentivo e apoio para continuar a seguir em frente.

Agradeço a todos os meus amigos, em especial Cris, Cleide e Mailson por serem inspiração e incentivo através de gestos e palavras para superar todas as dificuldades encontras no caminho.

Agradeço a toda a minha família, Tias, Primos, que de alguma forma me ajudaram a acreditar em mim, que me deram apoio, carinho e muitas risadas.

Agradeço a minha orientadora Professora Mestre Albany pelo apoio, confiança, dedicação e carinho que tornaram possível a elaboração deste trabalho.

Agradeço a todos os professores que convivi, que com todo esforço e sabedoria me deram recursos e ferramentas para evoluir um pouco mais a cada dia.

Agradeço aos meus colegas de trabalho pro toda compreensão e apoio durante minha jornada acadêmica.

Agradeço a todos por estarem ao meu lado em mais uma conquista alcançada. Sem vocês nada disso seria possível. Serei eternamente grata!

"A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo."

Autor: Albert Einstein

RESUMO

Esta pesquisa foi elaborada para ampliar o conhecimento da sociedade sobre as manifestações de assédio moral nas relações interpessoais de trabalho e a influência desta violência na saúde dos trabalhadores. Para dar sentido a esta pesquisa foi utilizado além do referencial bibliográfico foi elaborado e aplicado um questionário para fins de levantamento de dados, realizados com os trabalhadores docentes do Centro de Artes, Humanidades e Letras da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, localizado na cidade de Cachoeira – BA. Esclarecendo através de 26 perguntas o perfil do trabalhador, como se dá as relações interpessoais de trabalho na instituição e como as ocorrências das manifestações de assédio moral durante a sua vivência no universo acadêmico influenciou a saúde dos mesmos. Para isso foi utilizado uma abordagem quanti-qualitativa. O presente trabalho se estrutura em três capítulos, onde o primeiro aborda o universo do trabalho e seus desdobramentos; o segundo destaca os conceitos e características do assédio moral, bem como as consequências para a saúde do trabalhador; e no terceiro capítulo são analisados e discutidos os dados coletados com a pesquisa de campo. Ficou claro ao fim da pesquisa que o assunto deve ser cada vez mais discutido dentro e fora do mundo acadêmico, visto que esta violência tem sido cada dia mais recorrentes e o trabalho cada vez mais precarizado. Desta forma este estudo tem a função de contribuir para o conhecimento afim de melhorar a qualidade devida dos trabalhadores.

Palavras chave: Assédio moral, Trabalho, Relações Interpessoais, Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

This research was developed to broaden the knowledge of society about the manifestations of moral harassment in interpersonal work relations and the influence of this violence on workers' health. To make sense of this research was used in addition to the bibliographic reference was drawn up and applied a questionnaire for data collection purposes, conducted with the teaching staff of the Center for Arts, Humanities and Letters of the Federal University of Recôncavo da Bahia - UFRB, located in the city of Cachoeira - BA. Clarifying through the 26 questions the profile of the worker, how the interpersonal relations of work in the institution occurs and how the occurrences of the manifestations of moral harassment during their experience in the academic universe influenced their health. A quantitative-qualitative approach was used. The present work is structured in three chapters, where the first one approaches the universe of work and its unfolding; the second highlights the concepts and characteristics of bullying, as well as the consequences for the health of the worker; and in the third chapter are analyzed and discussed the data collected with the field research. It was clear at the end of the research that the subject should be increasingly discussed in and outside the academic world, as this violence has been increasingly recurring and work increasingly precarious. In this way, this study has the function of contributing to the knowledge in order to improve the quality of the workers.

Keywords: Harassment, Work, Interpersonal Relations, Worker Health.

LISTA DE SIGLAS

APUR – Associação de Professores Universitários do Recôncavo.

CAHL – Centro de Artes, Humanidades e Letras.

UFRB – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Relação de cursos e números de docentes do Centro de Artes, Humanidades e Letras – CAHL.	35/36
QUADRO 2 – Situações vivenciadas no ambiente de trabalho.	43/44
QUADRO 3 – O entendimento sobre assédio moral.	45
QUADRO 4 – Sobre a vivência do assédio moral.	46
QUADRO 5 – Problemas ocasionados pela manifestação do assédio moral.	47
QUADRO 6 – As estratégias para o enfrentamento do assédio moral.	47/48
QUADRO 7 – Estratégias para a prevenção do assédio moral na UFRB.	48/49

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Sexo.	37
GRÁFICO 2 – Estado Civil.	37
GRÁFICO 3 – Faixa Etária.	38
GRÁFICO 4 – Titulação.	38
GRÁFICO 5 – Etnia/Raça.	39
GRÁFICO 6 – Vínculo Empregatício.	39
GRÁFICO 7 – Tempo de Serviço.	40
GRÁFICO 8 – Cargo em exercício.	40
GRÁFICO 9 – Relações Interpessoais de Trabalho.	41
GRÁFICO 10 – Carga Horária Diária.	42

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I	14
OS DESDOBRAMENTOS DO MUNDO DO TRABALHO E A INTERFACE DO TRABALHO DOCENTE.	14
1.1 TRABALHO COMO CATEGORIA FUNDANTE DO SER SOCIAL.	16
1.2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.	19
1.3 AS PARTICULARIDADES DO TRABALHO DOCENTE E SEUS DESAFIOS.	23
CAPÍTULO II.....	27
ASSÉDIO MORAL: UMA VIOLAÇÃO A INTEGRIDADE MORAL DOS TRABALHADORES.....	27
2.1 CONCEITUANDO O ASSÉDIO MORAL.	27
2.2 TIPIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.	30
2.3 O ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES A SAÚDE DO TRABALHADOR.	32
CAPÍTULO III	35
ANÁLISE DAS MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NAS VIVÊNCIAS DOS TRABALHADORES DOCENTES DO CAHL.	35
3.1 ANÁLISE DO PERFIL DOS DOCENTES.	36
3.2 RELAÇÕES INTERPESSOAIS DE TRABALHO ENTRE OS DOCENTES NO CAHL.	40
3.3 ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL DOS DOCENTES.	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO PARA OS DOCENTES.....	56
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	59

INTRODUÇÃO

O trabalho, sendo ele transformador da natureza passou por diversas modificações provocadas pelo homem para suprir suas necessidades básicas. Tais transformações devem ser consideradas para uma redefinição das relações de produção. A reestruturação produtiva foi decisiva para um novo projeto de definição do trabalho baseado nas demandas impostas pelo capital, sendo assim construindo um novo perfil de trabalhador.

O trabalho como categoria central e fundante do ser social, será ponto de partida para elucidar o estudo. Este constitui, “[...] uma categoria que, além de indispensável para a compreensão da atividade econômica, faz referência ao próprio modo de ser dos homens e da sociedade.” (NETTO E BRAZ, 2007 p.29). Uma análise sobre o trabalho possibilita fornecer elementos para entender o processo de construção das objetivações e subjetivações do homem na sociedade capitalista e compreender suas contradições é entender o homem como uma personificação do capital.

De acordo com a reestruturação reprodutiva, ocorreram mudanças nos processos de trabalho e na maneira de regular a classe trabalhadora, as empresas visando o aumento da lucratividade, impõem aos trabalhadores metas cada vez mais difíceis de serem alcançadas, sendo estas não cumpridas intensificam-se as cobranças e ameaças, colocando em risco a perda do cargo de trabalho. Diante de tanta cobrança esses indivíduos tornam-se propensos a sofrer com doenças decorrentes da sua intensa jornada de trabalho. Portanto, as condições de trabalho precárias podem ser as principais responsáveis pelo adoecimento da classe trabalhadora.

Com um ambiente de trabalho instável, com predominantes humilhações e constrangimentos, intensifica-se as competitividades, em busca de melhor reconhecimento, tornando difícil a estabilidade nas relações pessoais entre os funcionários, dificultando o desenvolvimento de atividades laborais de determinado local e equipe. O Assédio Moral vem se intensificando pela precariedade das relações de trabalho, pelo não reconhecimento dos direitos dos empregados, por carga horária extensa, por discriminação, competitividade e desvalorização do ser humano. Desta maneira, tal inconstância causada por extrema competitividade entre a equipe faz com que os níveis de equilíbrio mental e físico do trabalhador fiquem fragilizados comprometendo seu desempenho laboral.

É importante ressaltar que o assédio moral pode se manifestar em qualquer relação de trabalho, e tem maior incidência nas relações de hierarquia, mas nesta pesquisa foi observado que no universo do trabalho docente são predominantes as manifestações de assédio moral

entre colegas do mesmo nível hierárquico. Neste sentido todos os trabalhadores estão sujeitos a serem vítimas do assédio moral no decorrer da sua vida no ambiente de trabalho.

Esta pesquisa visa expor as principais evidências de assédio moral nas relações de trabalho e a influência desta violência na saúde do assediado, tendo como universo o trabalhador docente da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, mais precisamente os docentes do Centro de Artes, Humanidades e Letras - CAHL. Considerando a pertinência do debate sobre assédio moral, observando que essas questões permeiam o campo universitário e as suas implicações para a saúde do trabalhador docente, surgiu o interesse pela temática.

Esse tema tornou-se instigante na minha trajetória acadêmica, desde que vivenciei essas práticas e participei de eventos, como seminários e palestras que discutiram o tema, pude assistir um seminário na Universidade Federal do Recôncavo¹ - UFRB sobre o tema, que ressaltava o crescente número de casos de assédio moral com os docentes da instituição.

A princípio o interesse era estudar essa questão no âmbito do trabalho do assistente social, mas, depois desse seminário o meu olhar se direcionou para conduzir o estudo no contexto do trabalho docente. Daí surgiu a proposta de realizar uma pesquisa de campo, com a investigação da manifestação do assédio moral vivenciadas pelos docentes do Centro de Artes Humanidades e Letras - CAHL - UFRB, buscando analisar como o assédio moral se manifesta no cotidiano das relações de trabalho e as implicações na saúde deles.

Assim, a motivação pelos estudos que discutem o assédio moral surgiu visando compreender a violência instalada nos ambientes laborais, observando que o número de casos expostos na mídia vem aumentando no decorrer dos anos, fazendo refletir o quanto os trabalhadores estão sofrendo com as manifestações de assédio moral.

Para realização do estudo, recorreu-se a revisão bibliográfica com a análise de livros, teses, dissertações, legislações e a aplicação da pesquisa empírica que consistiu na aplicação de um questionário com os professores que trabalham em Cachoeira, no CAHL - UFRB, que possibilitaram problematizar as principais categorias assédio moral, trabalho docente e saúde do trabalhador. Para tanto, a metodologia utilizada teve como referência uma abordagem quanti-qualitativa, referida por BAUER E GASKELL (2007) como “de caráter explicativo, sendo este com perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha que fornece os dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação”.

¹ Seminário realizado pela UFRB em conjunto com a APUR em comemoração ao dia do funcionário público.

Portanto, o estudo tem como pressuposto apresentar o trabalho como fundador do ser social, a interface do trabalho docente e os conceitos do assédio moral, os tipos de assédio existentes e reconhecer as principais consequências para a saúde do trabalhador docente da UFRB, bem como ele interfere nas relações sociais e de trabalho. Portanto, busca-se aqui elucidar os principais aspectos que interferem nas relações de dominação e poder no campo de trabalho.

O presente estudo se estrutura em três capítulos: o primeiro aborda o universo do trabalho, sendo este uma categoria central e fundante do ser social, uma categoria indispensável para compreensão da atividade econômica. Faz-se considerações sobre, as principais transformações ocorridas no mundo do trabalho, os impactos causados pela precarização e os seus impactos para as relações laborais, sociais do trabalhador. Assim, fazendo uma análise sobre a categoria trabalho possibilitará fornecer elementos para entender o processo de construção das objetivações/ subjetivações do homem na sociedade capitalista, e compreender suas contradições. Diante de tais colocações, torna-se relevante o direcionamento para o trabalho docente, desenvolvido de forma a permitir reflexões a fim de analisar o desenvolvimento profissional, sua dinamização e a consolidação. A intensificação e precarização do trabalho docente na atualidade têm acarretado profunda alteração, prejudicando a qualidade das atividades a serem desenvolvidas pelos docentes e ofertadas aos alunos.

O segundo capítulo vem destacar o assédio moral, como uma reprodução continuada de agressões e constrangimentos, situações humilhantes e desrespeito ao trabalhador, seja para que haja o aumento da produtividade ou mesmo pra constrangê-lo (NETTO, 2013). O assédio moral se manifesta de diversas formas nas relações interpessoais de trabalho, ocasionam danos significativos a vida do trabalhador, tais manifestações não afetam somente a saúde, atinge também suas relações sociais, familiares e principalmente as relações de trabalho, afetando diretamente o bem-estar do trabalhador e a qualidade do serviço desenvolvido por ele. Neste movimento, será analisado o assédio moral como consequência das transformações do universo do trabalho, suas principais características e as diversas implicações causada a saúde do trabalhador.

O terceiro capítulo expõe os dados da pesquisa de campo, coletados através dos questionários aplicados com os docentes do CAHL – UFRB, com intenção de analisar como o assédio moral se manifesta nas relações interpessoais de trabalho e as implicações ocasionadas a saúde do trabalhador docente.

CAPÍTULO I

OS DESDOBRAMENTOS DO MUNDO DO TRABALHO E A INTERFACE DO TRABALHO DOCENTE.

Conforme Magni (2016), as transformações ocasionadas na sociedade surgiram a partir da lógica criada de uma nova maneira de acumulação, que tinha como intuito proporcionar maior lucratividade para o capitalista, a ideia se instalou com a decadência do modelo Fordista, o que deu origem ao Toytismo e seu modelo de produção adotado então como flexível.

Simultaneamente, começa a ser introduzidas alterações nos circuitos produtivos que deslocam o padrão que se consolidou nos “anos dourados”: esgota-se a modalidade de acumulação denominada rígida, própria do taylorismo-fordismo, e começa a se instaurar aquela que vai caracterizar a terceira fase do estágio imperialista, acumulação flexível (NETTO, 2006, p. 215).

Ocorreram mudanças nas relações de trabalho e no modo de produção em meados desse período, que veio dar uma nova configuração para os meios de produção e reprodução na sociedade capitalista. Conforme Valadares (2016) com a acumulação flexível passou a ser possível um maior lucro para o capitalismo, dando uma significativa margem de mais-valia por parte da sociedade. A produção era feita em escala moderada, mas sem se preocupar com a durabilidade, o que aumentaria a produção para o consumo, como sinaliza:

A produção “rígida” (taylorista-fordista) é substituída por um tipo diferenciado de produção, que da forma anterior mantém a característica de se realizar em grande escala: todavia, ela destina-se a mercados específicos e procura romper com a estandarização, buscando atender...Particularidades de consumo (NETTO, 2007, p. 216).

Tais transformações deram origem a um sistema de produção flexível, esse novo sistema trouxe novas técnicas e formas, provocando maior concorrência entre as empresas, mudando a forma de gerir o capital visando maior acumulação de riqueza e maior flexibilização, alterando assim o modo de conduzir a produção. Deste modo, os principais objetivos eram diminuir gastos, aumentar a produtividade e reduzir o número de trabalhadores. (VALLADARES, 2016).

As alterações no novo sistema foram diversas, a principal delas foi a intensificação da exploração do trabalho, aumentando a flexibilização da jornada e a responsabilidade dos trabalhadores com seus devidos cargos e funções. Como afirma Antunes (2000, p.38 apud

Magni,2016, p.02) “[...] o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode preconizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo”.

Assim, em uma sociedade marcada pelo Modo de Produção Capitalista, o seu desenvolvimento emana da exploração da classe trabalhadora, da flexibilização dos direitos sociais e dos direitos do trabalho e da precarização das condições de trabalho. Nessa sociedade, existem trabalhadores que possuem vínculos trabalhistas formais, que desfrutam dos benefícios ofertados pela empresa, e os terceirizados, prestadores de serviços que possuem contratos temporários e não usufruem dos mesmos benefícios e/ou direitos.

Portanto, a flexibilização decorrente do novo sistema de produção apropria-se da força de trabalho através de formas de contratação de fácil desligamento que geram menos custos, como ocorre com a terceirização e os contratos temporários.

As mudanças na maneira de conduzir e organizar o trabalho não só refletiram na forma de produzir as mercadorias como também determinaram mudanças no modo de vida das pessoas, trazendo consigo novos riscos de acidentes, doenças e mortes no ambiente do trabalho. Com o trabalho cada vez mais desgastado e humilhante, surgiram novas manifestações do sofrimento da classe trabalhadora, como o surgimento de doenças mentais e físicas, que são tratadas em sua maioria como invisíveis.

O modelo de sociedade atual, capitalista e globalizado, busca acirrar as relações trabalhistas, trazendo em sua composição cobranças por metas, exigências e pressão por maiores resultados, exigindo cada vez mais dedicação do seu funcionário, mais tempo, mais esforço, mais empenho, tornando o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, no qual o indivíduo é estimulado a tornar-se cada vez mais qualificado, com isso o ambiente de trabalho tornou-se palco para as manifestações de assédio moral. É neste cenário que o ambiente laboral se modifica tornando-se instável para o trabalhador. Freire (2009, p. 01) completa:

É nesse ambiente, marcado por pressões pelo desempenho quantitativo, além da despersonalização do trabalhador – tratado como objeto de produção – que acontece o denominado assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, e que lhe poderá causar uma série de danos a sua saúde.

Para tanto, pretende-se problematizar o trabalho quer no campo teórico e histórico. Em termos teóricos situar a conceituação de trabalho no viés marxista e no plano histórico elucidar as transformações do mundo do trabalho, pós – 1970, em que altera significativamente, a forma de regulação do Estado e do Capital.

Ao longo do tempo o trabalho sofreu diversas transformações sendo o principal fundador do ser social, transformando a natureza, para dela suprir suas necessidades básicas. O mundo do trabalho, na década de 1980 vivenciou um grande avanço tecnológico com uma revolução dentro do capitalismo, principalmente no desenvolvimento das forças produtivas, este acontecimento fez com que o modelo de produção capitalista, marcado pelo padrão fordista de produção fabril e o taylorista de organização do trabalho, deixasse de ser o predominante no processo de trabalho, abre-se então espaço para o desenvolvimento de um novo padrão, o toytismo, um modo alternativo visando o acúmulo de riqueza, tais transformações no mundo do trabalho derivaram do desenvolvimento das forças produtivas e da reestruturação do trabalho.

1.1 Trabalho como categoria fundante do ser social.

O trabalho é uma categoria indispensável para compreensão da atividade econômica, pois com ele o ser social pode transformar a natureza², com atividades de fins específicos, a fim de se reproduzir materialmente, sendo esta uma exclusividade dos seres humanos. Para transformar a natureza o ser social necessita utilizar todo o seu corpo, neste processo ele estará modificando a si próprio, decorrente do conhecimento adquirido para transformar a natureza. Sendo assim, a reprodução social só será possível com a transformação da natureza, sem tal transformação não existiria ser social. A natureza vive sem a sociedade, mas a sociedade não vive sem a natureza, como afirma Marx (1983):

[...] O trabalho é um processo entre homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. [...] Não se trata aqui das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho. [...] Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e por tanto idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação de forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural, o seu objetivo. [...] Os elementos simples do processo de trabalho são a atividade orientada a um fim ou o trabalho mesmo, seu objeto e seus meios. [...] O processo de trabalho [...] é a atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas, condição

² Por natureza entendemos o conjunto dos seres que conhecemos no nosso universo, seres que precederam o surgimento dos primeiros grupos humanos e continuaram a existir e a se desenvolver depois desse surgimento. Ela se compõe de seres que podem ser agrupados em dois grandes níveis: aqueles que não dispõem da propriedade de se reproduzir (a natureza inorgânica) e aqueles que possuem essa propriedade de se reproduzir (a natureza orgânica). (NETTO e BRAZ, 2007, p. 35)

universal do metabolismo entre o homem e a natureza, condição natural eterna da vida humana e, portanto, [...] comum a todas as suas formas sociais. (MARX, 1983: 149-150, 153 apud NETTO e BRAZ, 2007, p.31)

Os membros que compõem a sociedade, homens e mulheres, precisam suprir suas necessidades básicas, para isso deve-se existir uma interação com a natureza, pois somente ela fornecerá matérias para que esses indivíduos possam se transformar. Com tudo ao transformar a natureza, estarão se autotransformando, transformando matérias naturais em produtos que atendem a suas necessidades básicas.

O trabalho é uma atividade planejada, projetada, dirigida a partir de uma determinação proposta pelo sujeito, vale ressaltar que é uma atividade com finalidade idealmente antecipada. Para tanto existem características que distinguem o trabalho de outros tipos de atividades como afirmam Netto e Braz:

[...] o trabalho não se opera com uma atuação imediata sobre a matéria natural, diferentemente, ele exige instrumentos que, no seu desenvolvimento, vão cada vez mais se interpondo entre aqueles que o executam e a matéria; [...] o trabalho não se realiza cumprindo determinações genéticas; bem ao contrário, passa a exigir habilidades e conhecimentos que se adquirem inicialmente por repetição e experimentação e que se transmite mediante aprendizado; [...] o trabalho não atende a um elenco limitado e praticamente invariável de necessidades, nem as satisfaz sob formas fixas; se é verdade que há um conjunto de necessidades que sempre deve ser atendido (alimentação, proteção contra intempéries, reprodução biológica etc.), as formas desse atendimento variam muitíssimo e, sobretudo, implicam o desenvolvimento, quase sem limites, de novas necessidades. (NETTO e BRAZ, 2007, p.30,31).

Estas características do trabalho não são determinadas pela natureza, e sim pelo ser social, uma atividade planejada e conduzida pelo ser social. Essa projeção é importante para que, o trabalho se realize, pois “[...] a realização do trabalho só se dá quando essa prefiguração ideal se **objetiva**, isto é, quando a matéria natural, pela **ação material** do sujeito, é **transformada**” (NETTO e BRAZ, 2007, p.32).

O trabalho se movimenta em dois planos: o plano subjetivo (ideia), e o plano objetivo (execução), ambos os planos são processados pelo sujeito que o efetua, constituindo a objetivação do trabalho. Segundo Netto e Braz (2007), o ser social precisa conhecer com propriedade a natureza que ele pretende transformar, apropriar-se de como a natureza é feita, elaborando e construindo ferramentas para esta mediação. Contudo, o ser social necessitará de um sistema de comunicação, sendo o qual não deriva de códigos genéticos, pois se relaciona com fenômenos surgidos no âmbito do ser que trabalha, portanto o trabalho necessita de uma linguagem articulada propícia, que além de apreendida é condição para o aprendizado.

O trabalho é sempre uma atividade coletiva, segundo Netto e Braz (2007), o sujeito nunca é um ser isolado, estará sempre inserido em um conjunto de sujeitos. Essa inserção exige além da coletivização de conhecimento, o poder de convencer os outros a realizar as atividades, organizar e distribuir tarefas, e tudo somente é possível com a comunicação proporcionada pela linguagem articulada. Este caráter coletivo da atividade do trabalho será denominado de social. Por tanto o trabalho é a categoria fundante do ser social, porque apenas o ser social possui habilidades para executar as atividades do trabalho, que dará possibilidade para suprir as necessidades de qualquer tipo de sociabilidade.

O trabalho implica mais que a *relação* sociedade/natureza: implica uma *interação no marco da própria sociedade*, afetando os seus sujeitos e a sua organização. O trabalho, através do qual o sujeito transforma a natureza (e, na medida em que é uma transformação que se realiza *materialmente*, trata-se de uma transformação **prática**), transforma também o seu sujeito: foi através do trabalho que, de grupos de primatas, surgiram os primeiros grupos humanos – numa espécie de *salto* que fez emergir um novo tipo de ser, distinto do ser natural (orgânico e inorgânico): o **ser social**. [...] o trabalho, [...] só deve ser pensado como atividade exercida exclusivamente por homens, membros de uma sociedade, atividade através da qual – transformando formas naturais em produtos que satisfazem necessidades – se cria a riqueza social; estamos afirmando mais: que o trabalho não é apenas uma atividade específica de homens em sociedade, mas é, também e ainda, o processo histórico pelo qual surgiu o ser desses homens, o **ser social**. Em poucas palavras, *estamos afirmando que foi através do trabalho que a humanidade se constituiu como tal*. (NETTO e BRAZ, 2007, p.34).

Podemos então dizer que, o trabalho não é somente uma atividade de exclusividade humana, é também um processo ao qual deu origem ao ser social. O trabalho é um processo onde o homem impulsiona, regula e controla seu interesse material com a natureza. Contudo, não se pode afirmar que o universo humano dependa só do trabalho, cabe dizer que não haveria existência social sem o trabalho, mas que a própria existência social vai muito além dele. A sociedade depende da natureza para existir, pois é através da transformação ocasionada pelo trabalho que a sociedade obtém condições para a manutenção da vida, variando ao decorrer do tempo os tipos de transformação e meios exercidos para tal fim.

O desenvolvimento do ser social [...] pode ser descrito como o *processo de humanização* dos homens, processo através do qual as determinações naturais, sem deixar de existir, jogam um papel cada vez menos relevante na vida humana. O desenvolvimento do ser social significa, pois, que, embora se mantenham as determinações naturais, elas são progressivamente *afastadas, empurradas para trás, sofrendo um recuo*. As barreiras [...] naturais em meio as quais se move a sociedade e a própria naturalidade dos homens são insuprimíveis, mas as suas implicações para a vida humana *decrecem* à medida que, pelo trabalho, os homens transformam a natureza e se transformam a si mesmos. O homem, portanto, é natureza **historicamente transformada** – mas o que é propriamente *humano* reside nessa

transformação (autotransformação, já que propiciada pelo trabalho realizado pelos homens), que situa o homem *para além da natureza* e o caracteriza como ser social. (NETTO e BRAZ, 2007, p.39)

Deste modo podemos afirmar, segundo Netto e Braz (2007) que o ser social se transformou através do trabalho, a partir de uma base natural desenvolve características e traços que os distinguem da natureza, tronando-se além de seres naturais, seres sociais. “É por este modo de transformação do mundo natural que o ser humano, ao transformar a natureza, transforma também a sua ‘própria natureza’ social” (LESSA, 2011, p.142). Apenas o ser social tem a capacidade de planejar suas ações futuras, refletir antes de realizar as atividades e utilizar-se da linguagem articulada obtida através do conhecimento adquirido mediante a sua autotransformação.

Considerando o trabalho como um dos elementos imprescindíveis para a formação do Ser Social, como diz Magni (2016), para a personificação do trabalhador. Cabe dizer a pertinência que o trabalho desenvolve na formação do Ser Social, daí a importância de compreender as implicações das mudanças no mundo do trabalho e os impactos para a vida do trabalhador, é nesse cenário que cresce as relações de exploração e poder.

1.2 Transformações no mundo do trabalho.

As transformações estabelecidas pelo capital têm como principal objetivo reverter a queda da taxa de lucro e proporcionar a melhora das condições de exploração da mão de obra do trabalhador. O mercado de trabalho foi modificado através da reestruturação produtiva, sendo instituídos novos modelos dentro do processo de produção, com intenção de produzir trabalhadores polivalentes e qualificados. (MAGNI, 2016).

De acordo com Dias (1997), o fordismo foi um processo de reestruturação produtiva, onde para a sua execução não foi necessário fazer o uso de tecnologias avançadas, mas utilizou-se de uma nova metodologia de trabalho. No início do século XX, a reestruturação produtiva foi decisiva nos Estados Unidos, foi através dela que o país renovou o seu projeto societário e manteve o trabalho de acordo com as demandas impostas pelo capital, além de construir um novo perfil de trabalhador.

O fordismo buscava um trabalhador moderno segundo Harvey (2009), um dos métodos utilizados por Ford para atingir um novo perfil de trabalhador foi, ofertar a seus operários cinco dólares por dia de trabalho, sendo assim “o propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à

operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade” (HARVEY, 2009, p.122). Com tudo além da disciplina, estima-se gerar condições para que os trabalhadores consumissem os produtos produzidos por eles próprios.

Mas isso presumia que os trabalhadores soubessem como gastar seu dinheiro adequadamente. Por isso, em 1916, Ford enviou um exército de assistentes sociais aos lares dos seus trabalhadores “privilegiados” (em larga medida imigrantes) para ter certeza de que o “novo homem” da produção de massa tinha o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e de capacidade de consumo prudente (isto é, não alcoólico) e “racional” para corresponder às necessidades e expectativas da corporação. (HARVEY, 2009, p.122)

Assim, o fordismo não era apenas mais uma fórmula para ampliação dos lucros. Ele ia muito, além disso, buscando um trabalhador moderno e polivalente. Deste modo como ressaltado por Dias (1997), surge o taylorismo, um modo de tentar submeter a classe trabalhadora às regras impostas pelo capital, com o finalidade de criar um modelo de operário em massa. Foi também uma forma de construir um espaço com intenção de testar experiências de trabalho nos modelos exigidos pelo capital.

De acordo com Valladares (2016), a reestruturação produtiva capitalista está vinculada a novo perfil, que por sua vez, está relacionado criação de um novo modelo de trabalhador, onde implica destruir a identidade histórica estabelecida ao longo tempo pela classe trabalhadora. Assim, a reestruturação produtiva não incide somente no avanço tecnológico das máquinas, mas numa melhor atuação do operário que irá utiliza-la. Por isto existe uma preocupação, dos capitalistas, em procurar direções que garantam a criação do novo perfil de trabalhador.

Segundo Dias (1997), no campo ideológico, o “american way of life”, foi um dos instrumentos mais importantes para os capitalistas poderem estabelecer nos espaços de produção um novo modo de ser. Para tanto, este instrumento passaria a nortear o novo perfil de trabalhador, tornando-o um repetidor de gestos, um trabalhador altamente mecânico, com gestos programados. Para os detentores do capital reestruturar o modo de produção no campo tecnológico não é o bastante, eles pretendem controlar de forma eficaz, a classe trabalhadora. Ainda sobre este contexto, os trabalhadores manifestaram contra as medidas que ocorriam em função da Grande Depressão e crise dos anos 1930, as quais culminaram na constituição do Welfare State. Tudo isto simultaneamente ao desenvolvimento do taylorismo-fordismo (DIAS, 1997). Para o enfrentamento desta crise, o capital se empenhou numa experiência de combinação de keynesianismo e Welfare State, configuração sócio-política com objetivo principal de conciliar “[...] a dinâmica da acumulação e da valorização capitalista com a

garantia de direitos políticos e sociais mínimos” (DIAS, 1997, p.100). Deste modo, esta interação foi uma espécie de reivindicação para tentar deter as manifestações populares. Este período de movimentações ficou conhecido como:

“os anos gloriosos do capitalismo”, ou seja, o Estado do Bem Estar nada mais foi do que um grande pacto social, despolitizado e despolitizante, estratégia assumida pelos capitalistas e pelo seu Estado, em alguns países, para, através de políticas sociais compensatórias buscar a "fidelidade das massas", legitimando assim a ordem burguesa. (DIAS, 1997, p.101)

Para Anderson (1995), o neoliberalismo foi uma resposta teórica e política contra o Estado de Bem-Estar Social. Os teóricos neoliberais argumentavam que o bem-estar social promovido pelo Estado, era uma ameaça à liberdade de todos, principalmente em relação à livre concorrência comercial. As ideias neoliberais só ganharam terreno com o início da crise de 1973 num período longo de intensa recessão. Segundo Harvey (2009), esta recessão está inteiramente relacionada à incompetência dos capitalistas de conter suas contradições.

Segundo Gentili (1998), o neoliberalismo³ caracteriza-se como um projeto hegemônico de classe que se materializou em um conjunto de reformas radicais no plano político, econômico, jurídico e cultural, ao modificar significativamente as relações de trabalho e exploração do capital.

Este foi pensado em substituição ao modelo de desenvolvimento de Estado Social, cuja as bases estavam alicerçadas no investimento do campo social, como um dos mecanismos de regulação do capital. Uma das marcas significativas desse modelo, além do Estado Social, seria a redistribuição dos ganhos de produtividade adquiridos para o trabalhador e a força da mobilização da organização do movimento sindical. Com uma política de pleno emprego estimula-se a produção e o investimento do desenvolvimento do capitalismo. Nesse período, o Estado teve um papel fundamental de “administrar as crises”, mediante sobre os rendimentos sociais gastos com a oferta de políticas governamentais. Para Aranha (1999, p.68),

³ O ideário neoliberal emergiu em 1944, com as formulações de Friedrich Hayek, que se contrapunha ao Estado intervencionista e de bem-estar social. Sem repercussão na época, em função das exigências do próprio contexto, passa a ganhar terreno, tomando-se por base a crise do modelo de desenvolvimento do pós-Segunda Guerra, na década de setenta. O primeiro país a implementar o neoliberalismo foi o Chile de Pinochet, em 1970. No final de 1979, na Inglaterra com Thatcher e em 1980 nos Estados Unidos com Reagan, esse programa é colocado em prática. Nesses países foram introduzidas medidas, como: contração da emissão monetária, elevação das taxas de juros, redução drástica dos impostos sobre os rendimentos altos, abolição dos controles sobre os fluxos financeiros, crescimento das taxas de desemprego, abafou greves, legislação anti-sindical e corte dos gastos sociais, e ainda inseriu um programa de privatização. A partir dos anos 80, consegue hegemonia em quase todos os países europeus e americanos. (ANDERSON, 1995).

[...]nesse período o Estado promove, gere, administra, compactua e passa a intervir também enquanto produtor direto da esfera econômica. O fato é que, em todo esse processo estavam em jogo as bases de sustentação da própria legitimação do Estado, a qual dependia também do alargamento dos benefícios aos setores excluídos

E com isso, reduz-se o investimento nas políticas sociais e introduz uma política de Reforma do Estado que tem de assegurar abertura do capital e flexibilizar as relações de trabalho. Para tanto, propõe-se que os Estados adotem as medidas de flexibilização dos mercados, flexibilização dos contratos e das relações de trabalho, política de redução do poder sindical, desemprego estrutural, política de privatização e redução do Estado no financiamento de políticas públicas. Para Yazbek (2001, p. 43),

O Estado brasileiro hoje é um Estado que, conforme afirma o Plano Diretor da Reforma do Estado, não assumirá tarefas que a sociedade pode assumir. É um Estado comprometido com os ajustes econômicos, para o qual o enfrentamento das desigualdades sociais passa a ser tarefa da sociedade ou de uma ação estatal irregular e tímida, apenas suficiente para minimizar as consequências negativas dos programas de ajustes estrutural.

Segundo Pastorini (2004), é nessa lógica que o investimento das políticas sociais, aliado a legislação de proteção ao trabalho, deixa de ser reconhecida como conquista para serem concebidas como “concessões do Estado e do capital”. Com isso, presencia-se a cultura da refilantropia, com o incentivo para que o Estado passe a financiar, através das subvenções, convênios e isenções, práticas e programas sociais de cunho focalista e seletivo tendo como premissa a lógica do favor e do clientelismo. Presencia-se [...] “a ideologia do favor, caracterizada por formas paternalistas e clientelistas de relação que se combina com um tipo de atendimento, por parte do Estado, orientado pela benevolência e a filantropia” (PASTORINI, 2004, p.93). Assim, cria-se uma pressão para que o Estado Social seja combatido a tudo o custo e que se deve deixar livre os mecanismos de regulação do trabalho, com a maior flexibilização das leis de proteção ao trabalho.

É no bojo do contexto neoliberal e da financeirização do capital, crise orçamentária que os Estados são obrigados a desmontar ou substituir a política social⁴, que passa a assumir um caráter paternalista e deixa de ser vista como direito social para ser objeto de consumo acessível no mercado no mundo, e no caso brasileiro gesta-se, a partir do governo de Collor e intensificado na era de Fernando Henrique Cardoso, com o da implementação do projeto de reforma do Estado, sob a coordenação do ex-ministro da Fazenda Bresser Pereira⁵. Tal projeto

⁴A política social consiste em uma estratégia governamental e normalmente se exige em forma de relações jurídicas e políticas, não podendo ser compreendida por si mesma [...] é uma maneira de expressar as relações sociais, cujas raízes se localizam no mundo da produção. (VIEIRA, 2004, p.142).

⁵O ex-ministro foi enviado e participou efetivamente das “reuniões do Consenso de Washington com a missão de discutir as circunstâncias mais favoráveis e as regras de ação que poderiam ajudar um technopol a

de Reforma, baseado nas diretrizes do Consenso de Washington coloca por terra as conquistas históricas de direitos asseguradas na Constituição de 1988, que tem sido materializadas nas reformas educacionais, trabalhistas, previdenciárias e sindicais introduzidas.

Tais reformas trazem implicações diretas para o desmonte do setor público e consequentemente reflete na realidade das universidades públicas federais e para o trabalho docente. Daí a necessidade de indagar como as consequências nesse contexto intensificam as relações de trabalho no âmbito universitário e pode contribuir para a ocorrência das manifestações de assédio moral. Para tanto, torna-se imprescindível compreender as configurações desse debate entre o assédio moral e as relações de trabalho em um campus da UFRB, mostrando como nas entrelinhas das relações de poder se apresentam nas novas relações de trabalho do professor universitário e as suas implicações para a saúde do trabalhador.

1.3 As particularidades do trabalho docente e seus desafios.

A Universidade pública passou por intensas modificações no que diz respeito a estrutura e ensino ofertado. Mesmo transmitindo uma imagem sólida no decorrer da sua história, a universidade estará em constante modificação de orientação e projeção social (Brandão, 2015).

O trabalho docente não pode ser pensado sozinho, atualmente ele vem acompanhado das inúmeras transformações do modo de produção capitalista. A educação tende a se adaptar as condições impostas pelo sistema Batista (2013). As reformas educacionais da década de 1990 interferem intensamente no trabalho docente, exigindo mais tempo de trabalho do professor, “tempo este que se não aumentado em sua jornada objetivamente, acaba se traduzindo numa intensificação do trabalho, que o obriga a responder a um número maior de exigências em menos tempo” (OLIVEIRA, 2002, p.6). Tais mudanças trouxeram demandas para os professores variando de acordo com as mudanças estruturais e funcionais sofridas pela universidade pública. Neste sentido, Maués (2008, p.21) afirma que:

[...] a produção do conhecimento, finalidade maior das Universidades, foi condicionada à lógica do mercado e os professores, como protagonistas dessas ações, têm sofrido pressões imensuráveis para que sejam produtivos e eficientes o que vem alterando significativamente o trabalho docente.

obter o apoio político que lhe permitisse levar a cabo com sucesso, o programa de estabilização econômica” (MONTAÑO, 2002, p.26).

Tais mudanças influenciaram um impacto enorme na vida e no trabalho dos docentes. Como ressalta Oliveira e Vieira (2012) as demandas propostas a estes indivíduos se alteram em decorrência das mudanças sofridas pela universidade, refletindo nas condições de trabalho, que são determinadas por um contexto sócio-histórico e econômico onde tal instituição se encontra inserida. As referidas autoras em relação as condições de trabalho conceituam:

As condições de trabalho docente se referem a forma como está organizado o processo de trabalho nas unidades educacionais, compreendendo escolas, pré-escolas, creches e outros espaços em que se desenvolve o processo educativo. Tais condições compreendem aspectos relativos a forma como o trabalho está organizado, ou seja, a divisão das tarefas e responsabilidades, a jornada de trabalho, os recursos materiais disponíveis para o desempenho das atividades, os tempos e espaços para a realização do trabalho, até as formas de avaliação de desempenho, horários de trabalho, procedimento didático-pedagógico, admissão e administração de carreiras docentes, condições de remuneração, entre outras. A divisão social do trabalho, as formas de regulação, controle e autonomia no trabalho, estruturação das atividades escolares, a relação número de alunos por professor, também podem ser compreendidos como componentes das condições de trabalho docente. (OLIVEIRA E VIEIRA, 2012, p. 157).

Segundo França e França (2008) a educação está inserida no contexto do processo de trabalho, onde o homem precisa transformar a natureza para dela sobreviver. O professor envolvido nesta relação social tende a vender sua força de trabalho, sendo o produto originado por ele inseparável do ato de produção. Assim ele não deixa de ser um trabalhador assalariado, é um intelectual envolvido na elaboração e transmissão do saber.

Deste modo o trabalho do docente pode ser considerado como trabalho não-material como descrito por Saviani (1984, p.35):

[...] o processo de produção da existência humana implica, primeiramente, a garantia da sua subsistência material com a conseqüente produção, em escalas cada vez mais amplas e complexas, de bens materiais; tal processo nós podemos traduzir na rubrica “trabalho material”. Entretanto, para produzir materialmente, o homem necessita antecipar em ideias os objetivos reais. Essa representação inclui o aspecto de conhecimento das propriedades do mundo real (ciência), de valorização (ética) e de simbolização (arte). Tais aspectos, na medida em que são objetos de preocupação explícita e direta, abrem à perspectiva de uma outra categoria de produção que pode ser traduzida pela rubrica “trabalho não-material”. Trata-se aqui da produção de ideias, conceitos, valores, símbolos, hábitos, atitudes, habilidades. Numa palavra, trata-se da produção do saber, seja do saber sobre a natureza, seja do saber sobre a cultura, isto é, conjunto da produção humana. Obviamente, a educação se situa nessa categoria do trabalho não-material.

Segundo Tardif (2002) podemos destacar como característica do trabalho docente a interatividade no trabalho. O ensino proposto por estes profissionais está direcionado a seres humanos, sendo estes seres individuais e sociais. O objeto do trabalhador docente é dotado de

características peculiares, o docente trabalha com sujeitos individuais e heterogêneos, com histórias, necessidades, interesses e afetividades distintas. Isso torna as condições de ensino complexas, imprevisíveis, sem generalizações ou pré-definições de ação. Além do objeto do trabalho docente ser individual ele também é social. Sua origem de gênero e classe o deixa exposto a diferentes experiências e influências que refletem em sala de aula provocando diferentes reações e expectativas no professor e também nos alunos. Neste sentido, Tardif (2002, p. 130) nos alerta que “o objeto do trabalho docente escapa constantemente ao controle do trabalhador, ou seja, do professor.”

Analisando mais profundamente as questões do trabalho docente nas universidades públicas, conseguimos perceber que o ambiente pedagógico e o profissional em si vivenciam um processo de precarização e intensificação do seu trabalho, tendo como consequência a sua autonomia enfraquecida por não ter condições de participar da criação e organização da sua estrutura de trabalho. Esta precarização se dá pela diminuição dos investimento do governo na educação, refletindo nas condições efetivas do trabalho docente, traduzidas nos salários precários, falta de prestígio social, insatisfação profissional e pessoal. A intensificação se dá quando as responsabilidades e atribuições devem ser cumpridas em prazos muito reduzidos, ao sofrer estas modificações o cotidiano pedagógico se torna sobre carregado e estressante trazendo consequências para a rotina, saúde física e psicológica do docente. (Batista, 2013).

Outro autor traz uma reflexão acerca da intensificação do trabalho docente,

[...] a intensificação do trabalho representa uma das forma pelas quais os privilégios de trabalho dos trabalhadores da educação são deteriorados. [...] isso ocorre de forma trivial e mais complexa, pois inclui desde a falta de tempo para o descanso, que cada vez se comprimi, até uma ausência total de tempo para se manter em dia com o próprio campo profissional. (APPLE, 1989, apud. BATISTA, 2013, p. 71)

No trabalho docente não só o ambiente pedagógico traz influência sobre a vida pessoal e profissional, as relações interpessoais dentro deste ambiente também contribuem para as modificações na saúde deste trabalhador. Atualmente as relações sociais no trabalho, de um modo geral, se estruturam a partir da negação do outro por meio do autoritarismo, da intimidação e da intolerância com as diferenças, quando deveria promover o respeito mútuo, a autonomia e a criatividade, neste contexto observamos que ocorre o aumento das doenças e a impotência para formação de estratégias para o enfrentamento e resistência no dia a dia da jornada de trabalho.

No próximo capítulo será abordada uma das violências de maior impacto na saúde do trabalhador. O assédio moral traz na sua composição o desgaste psicológico, não só para o

trabalhador, ele traz em sua complexidade um envolvimento de todos que participam de sua manifestação, ou seja repercute na vida do trabalhador, do agressor e da instituição. Será referenciado sobre seus conceitos, fases, tipos e consequências para a saúde do trabalhador docente.

CAPÍTULO II

ASSÉDIO MORAL: UMA VIOLAÇÃO A INTEGRIDADE MORAL DOS TRABALHADORES.

Em um ambiente de trabalho globalizado e moderno, as instituições forçam cada vez mais a jornada de trabalho visando o lucro. O trabalho atual é composto pela hierarquia, jornadas de trabalho em turnos, ritmos intensos de produção, prazos apertados, repetitividade e uma exagerada responsabilidade fazendo com que o trabalhador manifeste uma série de distúrbios físicos e psicológicos. Neste contexto onde a perspectiva é competir a insuficiência de trabalho e mão de obra demasiada vai de encontro a propagação do assédio moral, pois o mercado de trabalho e as políticas apresentadas submetem o trabalhador a comportamentos desumanos e aéticos prevalecendo um interesse individual. (ÁVILA, 2008)

É nesse ambiente, marcado por pressões pelo desempenho quantitativo, além da despersonalização do trabalhador – tratado como objeto de produção – que acontece o denominado assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, e que lhe poderá causar uma série de danos a sua saúde. (FREIRE, 2009, p. 01)

Consegue-se compreender que o assédio moral é pertinente aos vários elementos que o envolve, o assediador, o assediado e a instituição de trabalho tais como, a maneira de gestão, a cultura organizacional, as demandas funcionais, a estrutura física e as relações interpessoais. Este capítulo visa ampliar o conhecimento do conflito denominado assédio moral, que é uma agressão ao trabalhador que existe desde o início das relações trabalhistas. Nos últimos anos objeto de estudo de diversos pesquisadores que se preocupavam com o impacto das relações no ambiente de trabalho na saúde do trabalhador. Para tanto, será apresentado os conceitos do assédio moral, quais as fases e tipos de assedio existente, reconhecer os principais impactos para a saúde d trabalhador e a reação das vítimas diante do seu enfrentamento.

2.1 Conceituando o assédio moral.

Entre os conceitos de assédio moral podemos considerar o mais conhecido e mais utilizado pela literatura, o descrito por Barreto (2003), assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas,

relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistirem do emprego.

Com ataques repetidos e voluntários de uma pessoa para outra o assédio moral tem a intenção de provocar na vítima intenso sofrimento, descrito por Nascimento (2008) como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho no exercício de suas funções.

Silva (2012, p. 4) expõem um conceito sobre assédio moral que um posicionamento doutrinário e explica a respeito:

[...]violência perversa e silenciosa do cotidiano ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinado com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.

Os principais elementos caracterizadores do assédio moral foram descrito por Leymann (2007) onde estabeleceu que as humilhações sofridas no trabalho devessem se repetir pelo menos uma vez por semana e ter duração mínima de seis meses para que fosse caracterizado assédio moral, o pesquisador classificou várias condutas hostis e as dividiu em cinco fatores diferentes: 1- conduta de assédio para reduzir ou impedir que a vítima comunique-se claramente com outras pessoas incluindo o próprio assediador. 2- conduta de assédio para evitar que a vítima mantenha contatos sociais. 3- condutas de assédio para desacreditar a vítima e impedir que ela tenha boa reputação pessoal ou no trabalho. 4- conduta de assédio para reduzir as tarefas e empregabilidade mediante descredito profissional. 5 – condutas de assédio que atentam contra a saúde física e psíquica da vítima.

Vale ressaltar que assédio moral pode ser amplamente confundido com agressões pontuais, imposição profissional, violência física ou mesmo sexual, conflitos diários, más condições de trabalho ou até mesmo com stress. São situações que prejudicam o desempenho do trabalhador, mas não são consideradas assédio, pois não existe necessariamente uma intenção maldosa, já que o assédio é colocado de maneira clara quanto às diferenças dessas outras formas de sofrimento no trabalho, pois seu agressor tem intenção de atingir e destruir o

colega utilizando de seus pontos fracos com pequenas agressões constrangedoras e humilhantes repetidas ao longo do tempo.

No assédio moral a violência é assimétrica, ou seja, aquele que pratica a violência se define como superior ao que sofre sua violência. Aquele que sofre o assédio não tem direito a queixar-se: trata-se da “violência castigo”. O chamado “psicoterror” é uma tortura psicológica em que se ministra a violência em “pequenas doses” e ao mesmo tempo se neutraliza a vítima para que não possa defender-se. Desta maneira, um indivíduo ou grupo de indivíduos exercem seu poder sobre outro indivíduo sem que este possa defender-se. É uma violência “limpa”, não há rastros ou marcas, as testemunhas não vêem nada. O objetivo desta violência não é destruir o outro imediatamente, mas sim submetê-lo pouco a pouco, mantendo-o a sua disposição para poder utilizá-lo. (FREIRE, 2011, p.86, 87).

O pesquisador Leymann (2007 apud Ávila, 2008) elaborou um modelo do assédio moral que reúne uma sequência de fatos típicos que ocorre nesse fenômeno através da observação de casos clínicos e estabeleceu quatro fases que a vítima sofre durante o assédio moral, iniciando nos sinais preparatórios seguido da fase onde a vítima sofre ataques contínuos do agressor chegando à fase na qual a empresa toma conhecimento e termina com a fase onde o agressor tem seu objetivo alcançado, a vítima se afasta ou é afastada do trabalho. Lembrando que nem todos os casos chegam a quarta fase.

A **primeira fase** é a dos incidentes críticos, quando o assédio moral ainda se encontra na esfera do conflito, em uma bronca, um desacordo entre as pessoas, que em um determinado momento adquire maior proporção. Esta fase tem curta duração e não constitui o assédio moral.

A **segunda fase** é a fase da estigmatização, o assediador começa com comportamentos perversos de forma repetida e prolongada com propósito hostil para isolar socialmente a vítima, esta é a fase com maior duração e onde se caracteriza propriamente dito o assédio moral.

A **terceira fase** trata da intervenção da empresa onde a instituição toma conhecimento do conflito podendo atuar ou não em uma mediação para que a resolução do problema seja dentro da própria empresa, através de duas formas de atuação pelo departamento de recursos humanos ou pela direção de pessoal nem sempre esta fase acontece ou é evidenciada, pois a maioria dos órgãos tende a não se envolver com o problema. (FORTINI, 2009)

A **quarta fase** diagnósticos incorretos e exclusão da vida laboral, para Ávila (2008) está subdividida, onde primeiro acontece os diagnósticos equivocados com dificuldade de reconhecimento de assédio moral e só depois descreve como quinta fase a exclusão do trabalhador de suas atividades profissionais evidenciadas por longos períodos de licença ou

solicitação de exoneração/demissão. Para outros autores o reconhecimento dos sintomas e a procura por ajuda para um diagnóstico de assédio moral está ligada ao período de abandono do emprego e saída permanente do ambiente onde sofre as agressões sendo por transferência de local de trabalho, licença médica ou exoneração, pois a quarta fase é a consequência de períodos prolongados de sofrimento no ambiente de trabalho.

Lembrando que o assédio moral também é um processo de violência um importante pesquisador do tema Field (2004) mostra em sua pesquisa que a reação das vítimas passa por 7 estágios: 1º impacto inicial – a vítima percebe que algo está errado e que os ataques não são justos; 2º tentativa de acabar com a situação de assédio – ocorre confronto com o agressor e o envolvimento da instituição de trabalho; 3º busca a justiça – sentem-se humilhadas e buscam através da justiça provar que são bons empregados; 4º identificando e lidando com as situações injúria - a vítima identifica o agressor, torna-se desconfiada e confia menos nas pessoas iniciando o isolamento social; 5º aceitação de vivência do assédio – a vítima aceita as mudanças que ocorreram desde o início da violência, e absorve a verdade do processo e das injúrias a qual sofreu; 6º processo de luto – sofre com a perda do emprego, a perda da saúde e a mudança de sua personalidade; por fim no 7º estágio torna-se um sobrevivente – começa a reconstruir a vida em um novo emprego ou em outro setor e estabelece um novo começo.

A reação das vítimas primeiro acontece de maneira construtiva e ela ainda confia na empresa; depois ao perceber que não tem o apoio do vínculo empregatício e que o problema não será resolvido as reações se transformam e tornam-se destrutivas, apresenta diminuição do seu comprometimento com a instituição e eventualmente sua saída do emprego. (Field, 2004)

2.2 Tipificação do assédio moral nas relações de trabalho.

Podemos descrever como sujeitos: o agressor, aquele que causa o problema, a vítima, aquela que sofre as agressões, e também o modelo organizacional onde é vivenciado o problema. É importante dizer que a prática do assédio moral acontece através do comportamento de natureza difusa e a atuação do agressor se dá de forma sutil, sendo difícil reconhecê-la, é necessário avaliar diversas situações para se chegar a um diagnóstico de assédio moral quando a vítima começa a perceber ele já está ocorrendo.

Os autores Nascimento (2008), Mendonça e Barreto (2015) concordam que existem quatro tipos de assédio moral. É comum pensar que o assédio moral ocorra com maior incidência de forma **vertical descendente**, quando praticado por um superior hierárquico,

utilizando do abuso de poder empregatício, caracterizada por relação de autoridade onde as principais atitudes são os desmandos, manipulação do medo, abuso de poder, transferência de atividade e isolamento do empregado. Esta forma de assédio que parte de um superior também é motivada por razões políticas, diferença de idade ou antipatia pessoal como acrescenta Ávila (2008).

Outra forma de assédio moral é a **vertical ascendente**, que parte de um ou mais trabalhadores em relação ao superior hierárquico, apesar de pouco falada, esta forma também é bastante comum. Para os autores, nesta forma de assédio, os assediadores são os empregados ou trabalhadores que exercem um cargo inferior, é iniciado quando alguém de fora da empresa chega para atuar em um cargo de chefia, quando os métodos de trabalho não são aceitos, um funcionário ou um grupo deles começa a sabotar o novo chefe, por não julgá-lo tão capaz quanto o antigo ou até mesmo por desejar estar no cargo. Pode acontecer também quando um colega chega ao cargo de chefia sem que os demais, tenham sido comunicados, e os mesmos não concordem com a promoção.

Outras duas formas de assédio moral também são citadas por Vacchiano (2008) são elas **horizontal simples** e **horizontal coletivo**. No formato horizontal simples o assediador(eos) e assediado exercem o mesmo cargo ou função, ou seja, estão no mesmo nível hierárquico. Márcia Novaes Guedes descreve a motivação desse tipo de assédio da seguinte forma:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo. (GUEDES, 2003, p. 15).

Um dos provocadores mais corriqueiros nesta forma de assédio são a inveja e as inimizades pessoais, é bastante comum que ocorra após um colega agredir moralmente o outro e a chefia mantenha-se omissa. A empresa ou órgão só reage quando uma das partes apresenta baixa produtividade, este tipo de conflito tende a ficar mais intenso quando a empresa não intervém.

A última forma apresentada é o horizontal coletivo caracterizada quando o superior hierárquico é o agressor junto com os colegas de trabalho e agem isolando a vítima. O assédio pode se dar em qualquer umas das formas embora algumas formas sejam mais comuns, todas elas geram danos à saúde mental do assediado.

2.3 O assédio moral e suas implicações a saúde do trabalhador.

Em uma pesquisa realizada por Barreto (2013), analisa e constata que a biologia humana se altera quando somos submetidos a fortes emoções como o medo, à vergonha, à humilhação, à culpa, à tristeza, à raiva, dentre outras emoções e sentimentos. Assim, a exclusão, dominação e exploração a qual o trabalhador é exposto em seu ambiente de trabalho, intensificam e prolongam as dores, físicas e mentais.

Dentro deste contexto as consequências do assédio moral para o trabalhador são facilmente confundidas com sintomas de outras doenças, como stress, ansiedade, crises de pânico ou qualquer outra doença de característica psicológica. Guedes (2004) afirma que o comportamento da vítima que sofre com assédio moral confunde e leva a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar, com a redução da autoestima e fragilizado emocionalmente, perdem o interesse pelo trabalho e pelo prazer de trabalhar agravando assim doenças preexistentes e propiciando o surgimento de novas doenças.

Hirigoyen (2004 apud Alves; Bomfim, 2015) descreve que “a pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse pelos seus próprios valores.” O assédio prolongado traz consequências que podem se consolidar após um certo tempo de sofrimento. As doenças psicológicas como depressão, neurose traumática, paranoia e psicose são reconhecidas mais facilmente, já as doenças psicossomáticas apresentadas são reconhecidas como sintomas manifestados em vista das agressões psicológicas sofridas, as mais comuns são: crise de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, aumento da pressão arterial, falta de ar e distúrbios digestivos como vômito e diarreia, também ocorre mudanças no comportamento, tais como, ficar agressiva e impaciente, se isolar dos seus grupos sociais, como família e amigos, podendo também se envolver com álcool e drogas, obtendo assim não só a discórdia no ambiente de trabalho como também em sua vida pessoal. Lopes completa que:

a vítima de assédio moral no trabalho pode se mostrar mais arredia ao convívio social, por ter sua autoestima abalada; pode passar a assediar sua própria família reproduzindo o pérfido “jogo de poder” existente na vida profissional ou apresentar qualquer outra manifestação que acabe por desestabilizar as relações de amizade e familiares, causando o isolamento da vítima também nestas esferas de sua vida e tornando-o mais suscetível ainda ao assédio moral no trabalho, em um cruel círculo vicioso. (LOPES, 2013. In: MARCONSIN e MARQUES, 2013. p. 38)

Para Vacchiano (2008), as manifestações de assédio moral não atingem apenas a saúde do trabalhador, afetam suas relações sociais, pois a vítima tende a não cumprir com seus compromissos sociais, se distanciando ou até mesmo rompendo relações de amizade. Para Mendonça e Barreto (2015, p. 191),

Assim, os critérios para a configuração da prática do assédio moral devem considerar não apenas os efeitos que este pode proporcionar a vítima da lesão, mas, também, a desestabilização proporcionada no ambiente de trabalho e dentre os demais colegas e eventuais consumidores dos serviços públicos que, indiretamente, compartilham do ambiente de trabalho e das mazelas que se pode proporcionar a partir da prática do assédio moral.

Os prejuízos causados pelo assédio moral refletem diretamente nas instituições empregadoras, a ausência dos trabalhadores devido a doenças, insatisfação e redução do despenho do trabalhador e conseqüentemente a baixa produtividade, expõe uma imagem negativa da instituição e a queda da qualidade dos serviços prestados. Guedes (2004), através de um a pesquisa aponta dados em que um trabalhador que sofreu assédio moral tem 60% de inferioridade nos termos de produtividade e eficiência em comparação aos trabalhadores que não sofreram este tipo de violência, aponta ainda que o custo para a empresa com este trabalhador é 180% maior.

Os impactos gerados não são somente para a instituição e o trabalhador, as conseqüências tem grande relevância também para a sociedade, pois ocorre um significativo aumento das despesas públicas e custos da previdência social que dependendo do sistema de saúde adotado pelo país se torna necessário longos tratamentos médicos e reabilitações conseqüentemente aposentadorias prematuras. (Filho e Siqueira, 2008)

É imprescindível que a solução para os problemas de assédio moral aconteça através dos meios legais, conscientização da vítima que não sabe diagnosticar o mal que sofre, conscientização do agressor, que considera seu comportamento normal, e da própria sociedade que precisa tomar conhecimento que o assédio moral tem causado grande sofrimento a humanidade.

Embora ainda não tenha uma lei que coloque o assédio moral como crime, já existe um Projeto de Lei nº 4591/2001 que acrescenta ao Art. 117 do Regime Jurídico Único – Lei 811/90 que está em conformidade com o Estatuto dos Servidores Federais e declara para fins de conduta punitiva de quem assedia moralmente e definir o assédio moral assim:

“§ 1º Para fins do dispositivo neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gestos ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança

de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, a evolução profissional ou a estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias a elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços”. (apud. VACCHIANO, 2007, p. 14)

Enquanto o assediador não responde por seu atos diante do Código Penal, poderá a vítima solicitar o pagamento de indenização por danos morais, dada a violação do direito a intimidade, a vida privada, a honra e as imagem das pessoas assegurada pela Consolidação das Leis Trabalhistas com base no Art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal de 1988⁶. Considerando que o funcionário público sendo vítima do assédio moral gera consequências sociais e financeiras também para o órgão empregador.

É inquestionável a importância do poder público no reconhecimento do tema diante das consequências e danos à saúde da vítima, proporcionando medidas legais específicas para o atendimento ao trabalhador onde os profissionais, assistentes sociais, psicólogos, psiquiatras, estejam preparados para compreender e ouvir a vítima, evitando o uso de medicamentos e a extensão do problema psiquiátrico e social, como ressalta Marie-France Hirigoyen (2001), “Os sindicatos, cujo papel é defender os assalariados, deveriam colocar entre os seus objetivos uma proteção eficaz contra o assédio moral e outros atentados à pessoa do trabalhador”.

A prevenção do assédio moral como em todos os casos de violência, deve ter o foco principal, para fins de intervenção, uma política que ocorra no contexto organizacional. Gaulejac, (2005) afirma que a instituição estando atenta para as ocorrências de situações que indicam atos negativos em ambientes de trabalho tem se mostrado eficaz no enfrentamento da questão. Nesse sentido, pode ser um aliado na investigação do ambiente organizacional e na elaboração de políticas de saúde ocupacional. O Serviço Social é uma das áreas que pode contribuir na identificação, avaliação, prevenção e intervenções em casos de assédio moral no trabalho.

⁶ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: §V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; §X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (Art. 5º da Constituição Federal do Brasil.)

CAPÍTULO III
ANÁLISE DAS MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NAS VIVÊNCIAS
DOS TRABALHADORES DOCENTES DO CAHL.

Para realização da pesquisa de campo usei inicialmente o recurso da pesquisa bibliográfica e coleta de dados documental para fazer as principais referências sobre a temática assédio moral e impactos a saúde do trabalhador. Para Ludke e André (1986, pag. 38) são considerados documentos: “quaisquer materiais escritos que possam ser usados como fonte de informação sobre o comportamento humano.” Para tanto, busquei realizar um estudo a partir da observação das relações interpessoais de trabalho na UFRB, considerando a pertinência do debate do assédio moral e das suas implicações para a saúde do trabalhador, e observando que essas questões permeiam o campo universitário, surge o interesse pela temática.

Gil (2002, p. 50) concorda que:

[...] Permite ao pesquisador realizar uma sondagem de opinião pública sobre um determinado tema de estudo. Assim, “as pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Procedese, basicamente, à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas sobre o problema estudado. Em seguida, mediante análise quantitativa, obtém-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Para coletas de dados foi utilizado um questionário semiestruturado, com questões abertas e fechadas, aplicados com os professores do CAHL – UFRB. Para isso, inicialmente fui ao encontro dos professores no campus de Cachoeira sem a intenção de ter um público alvo específico, deixando aleatório o perfil dos entrevistados. Não conseguindo atingir meu número proposto de entrevistados pessoalmente utilizei o recurso do envio por e-mail para alcançar meu objetivo. Foram entregues/enviados um total de 30 questionários, tendo como devolutivas apenas 13 questionários respondidos que corresponde a 10% do quantitativo de docentes do CAHL. Conforme podemos observar no quadro abaixo:

QUADRO 1 – Relação de cursos e números de docentes do Centro de Artes, Humanidades e Letras – CAHL.

CURSOS	NÚMERO DE DOCENTES
Artes Visuais	12
Ciências Sociais	21
Cinema e audiovisual	14
Comunicação social - Jornalismo	15

Filosofia	03
Gestão Pública	11
História	22
Museologia	13
Serviço Social	13
	Total: 124

FONTE: Dados obtidos do sistema de informações disponível no site da <https://ufrb.edu.br/portal/>.

Junto a entrevista semiestruturada com questões abertas e fechadas, foi fornecido um termo de consentimento onde foi acordado que o nome de cada entrevistado permaneceria em total sigilo, permitindo a utilização das respostas informadas para a construção da análise da pesquisa que darão origem aos dados que serão apresentados no decorrer deste capítulo. A importância do anonimato dos docentes no questionário se teve a fim de motivar a sinceridade das respostas e evitar a inibição visto que a identificação é um forte inibidor e assim sendo a real situação não seria exposta com sinceridade. Ludke e André (1986, p. 50) afirmam que “para conseguir certo tipo de dado, o pesquisador [...] tem que assegurar o anonimato, se esta promessa foi feita, tem que ser cumprida.”

Quanto aos docentes que se prontificaram a responder o questionário nenhum teve problema em se identificar⁷, cada um recebeu o questionário e foi dada total liberdade de interpretação e respostas sem a interferência do pesquisador. O questionário foi formulado com 16 perguntas de múltiplas escolhas ou fechadas, 4 questões abertas e 6 questões fechadas com justificativa aberta totalizando 26 questões. Foram coletados dados sobre o perfil do entrevistado, as relações de trabalho e as manifestações de assédio moral vivenciadas.

Para dar início a análise dos dados coletados através dos questionários aplicados e fazer um comparativo ao referencial teórico, as perguntas foram separadas por temas e expostas por gráficos e quadros a fim de possibilitar uma visualização das respostas mais nítidas e facilitar o entendimento. Os temas foram separados da seguinte maneira: Perfil dos Docentes; Relações Interpessoais de Trabalho entre os docentes no CAHL; e A visão do Assédio Moral.

3.1 Análise do Perfil dos Docentes.

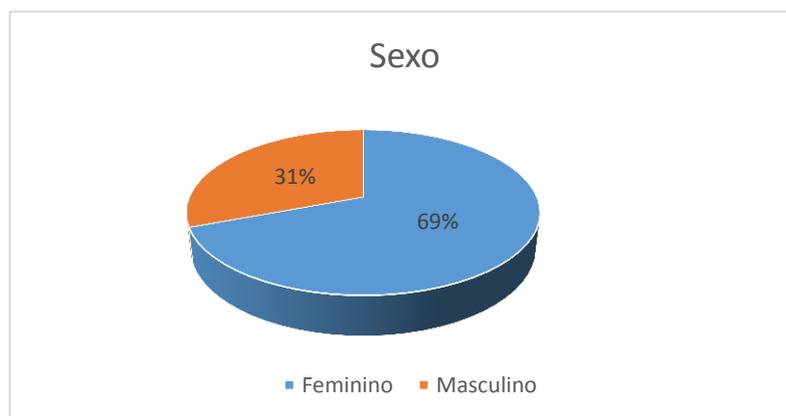
Este bloco traça o perfil dos 13 docentes do Centro de Humanidades e Artes e Letras – CAHL que participaram da pesquisa. Para análise do perfil serão destacadas as informações

⁷ Apesar da identificação ser mantido em total sigilo.

sobre sexo, faixa etária, estado civil, etnia/raça, titulação, cargo em exercício, vínculo empregatício e tempo de trabalho.

Sobre sexo, há uma predominância do sexo feminino com 69% do público entrevistado, já o público masculino atingiu o percentual de 31% do total dos 13 docentes entrevistados, constatando assim um maior número de mulheres participando desta pesquisa.

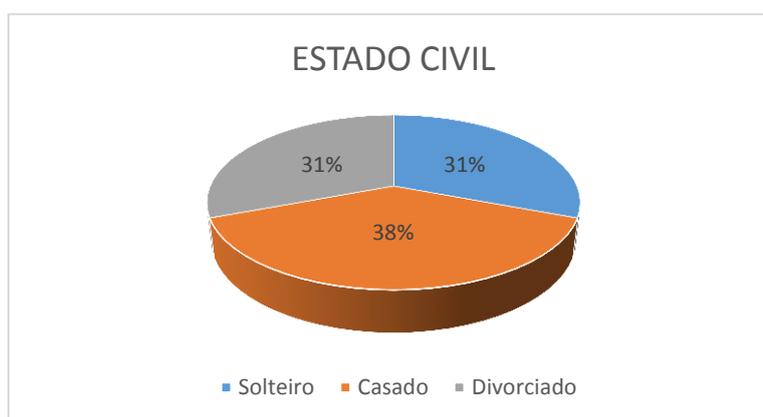
GRÁFICO 1 - Sexo



Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao estado civil, predominou os casados, com 38%, e com percentuais idênticos, com 31%, aparecem solteiro e divorciado.

GRÁFICO 2 – Estado Civil

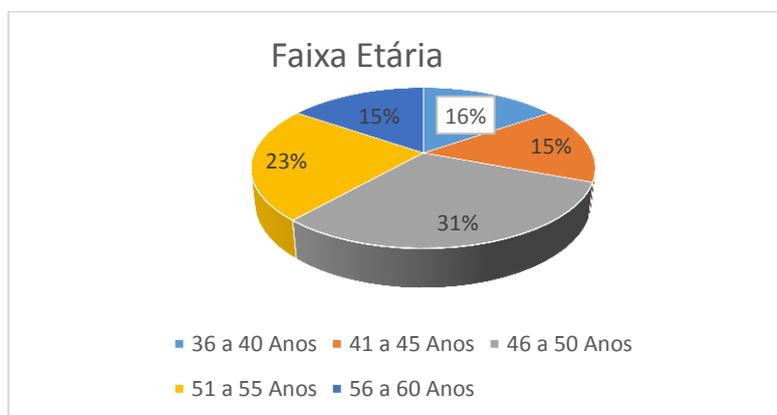


Fonte: Elaboração própria.

A respeito da faixa etária, os resultados apontam que os maiores percentuais concentram na faixa etária entre 46 a 50 anos e 51 a 55 anos, com os percentuais de 31% e 23% respectivamente. Com percentuais próximos aparecem as faixas referentes a 36 a 40

anos com 16% e as de 41 a 45 anos e 56 a 60 anos que marcaram o mesmo percentual de 15% cada uma delas.

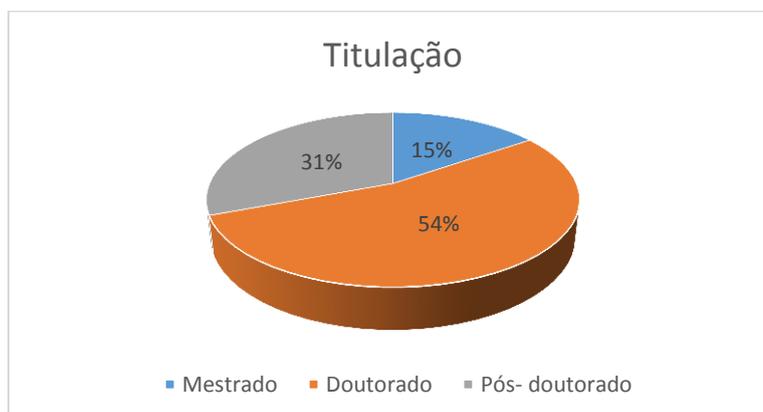
GRÁFICO 3 – Faixa Etária



Fonte: Elaboração própria.

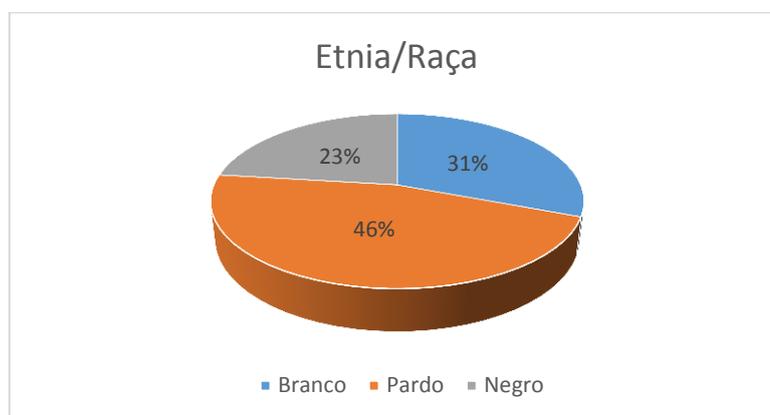
Os resultados revelaram que os docentes possuem uma boa titulação, sendo 56% doutor, 31 % com pós-doutorado, e com percentuais menores aparece a titulação de mestre com 15%. Estes percentuais apontam que os docentes possuem um alto padrão de titulação mas o mesmo não aparece com relevância nesta pesquisa.

GRÁFICO 4 - Titulação



Fonte: Elaboração própria.

A respeito da etnia/raça, a representatividade dos docentes da pesquisa, apontam que há predominância de pardos, com 46%, seguidos de brancos, com 31% e negros com 23%. Sendo este um fator de extrema importância para as manifestações de assédio moral, nesta pesquisa ele não apresentou relevância, ou seja, não foi apontado como motivo de ocorrência de tal manifestação.

GRÁFICO 5 – Etnia/Raça

Fonte: Elaboração própria.

Dentre os entrevistados, apenas 8% dos docentes da pesquisa não são efetivos, e mantem contrato de trabalho temporário. Esse dado é significativo para registrar que há um número expressivo de professores efetivos nos cursos, sendo representado nesta pesquisa por 92% dos entrevistados⁸.

GRÁFICO 6 – Vínculo Empregatício

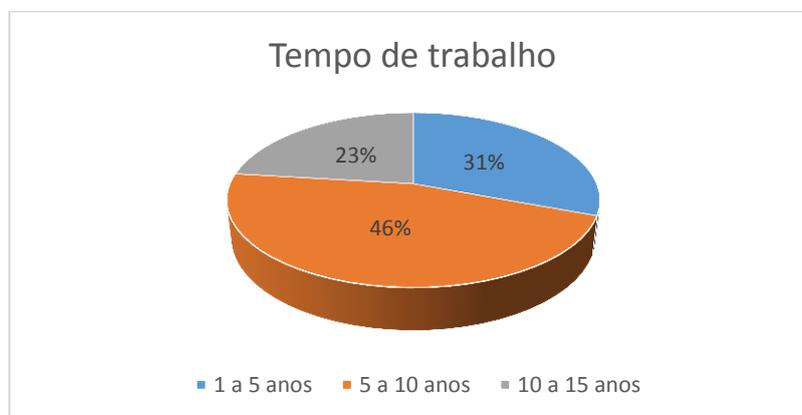
Fonte: Elaboração própria.

Quanto ao tempo de trabalho na instituição, os dados mostram que aparece em primeiro lugar, com 46% os professores com 5 a 10 anos, seguidos de 31% dos professores

⁸ E os casos de professores contratados são utilizados em casos específicos de afastamentos dos professores (como licença para especialização: doutorado, mestrado).

com 1 a 5 anos e 23 % os que têm 10 a 15 anos. Somados os percentuais de 1 a 5 anos e 6 a 10 anos, registra-se que predomina com 77 % os professores com até 10 anos na instituição.

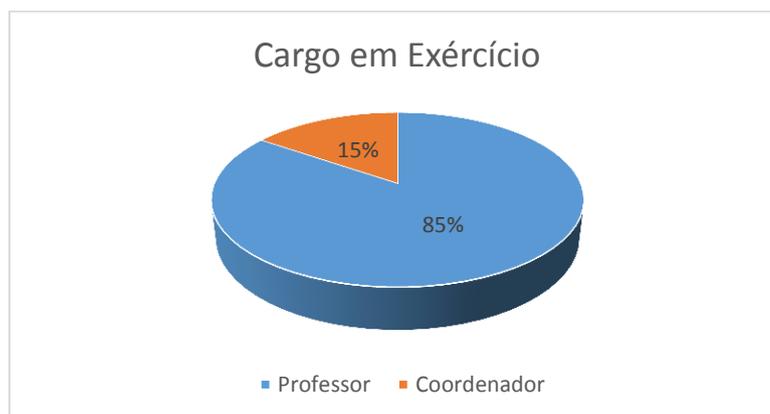
GRÁFICO 7 – Tempo de Serviço



Fonte: Elaboração própria.

Quanto ao cargo em exercício 85% afirmaram estar no cargo de professor. E apenas 2 dos entrevistados responderam estar no cargo de coordenação, contabilizando 15 % das respostas, sendo que este cargo não impossibilita o mesmo de exercer a função de professor da instituição.

GRÁFICO 8 – Cargo em exercício



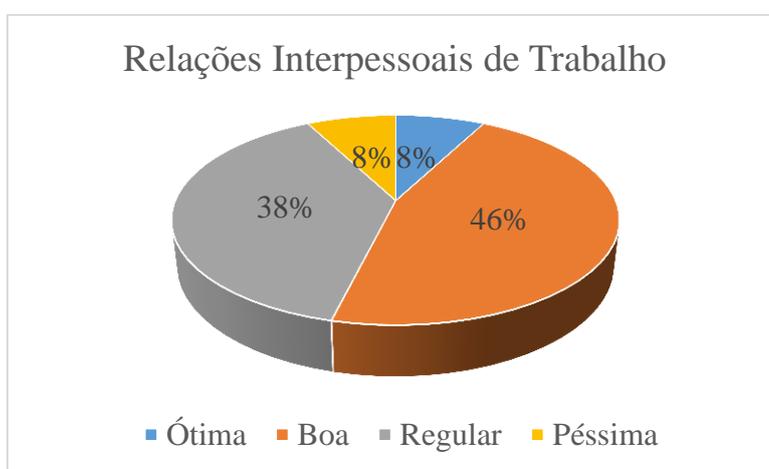
Fonte: Elaboração própria.

3.2 Relações Interpessoais de Trabalho entre os docentes no CAHL.

Para analisar sobre as relações interpessoais de trabalho no ambiente da UFRB, especificamente, do CAHL, foram utilizadas questões relativas à carga horária diária, as demandas da jornada de trabalho e a estrutura física da instituição.

No que se refere às relações interpessoais no local de trabalho, registra-se que a maioria avalia como boa 46 %. Em segundo lugar, aparece avaliação regular com 38%. E com percentuais menores, aparece a avaliação ótima com 8% e péssima com também 8%. Somados os percentuais das respostas ótima e bom, pode inferir que há uma avaliação positiva do ambiente do trabalho. Apesar desses dados positivos da avaliação dos docentes, cabe ressaltar que a soma das avaliações regular e péssima sinaliza um termômetro de alerta para as relações de trabalho.

GRÁFICO 9 – Relações Interpessoais de Trabalho



Fonte: Elaboração própria.

A respeito das justificativas sobre as relações interpessoais, observa-se que os docentes atribuem a sua insatisfação com as relações de trabalho as questões de disputa política, o que tem se constituído um fato recorrente no centro. Como observamos nos comentários.

“a relação de trabalho, na rotina, é boa...”; (questionário 01)

“que o ambiente é permeado por disputas políticas...”; (questionário 02)

“falta de colaboração...”; (questionário 03)

“perverso em termos de disputa...”; (questionário 04)

“relação é satisfatória com os colegas...”; (questionário 05)

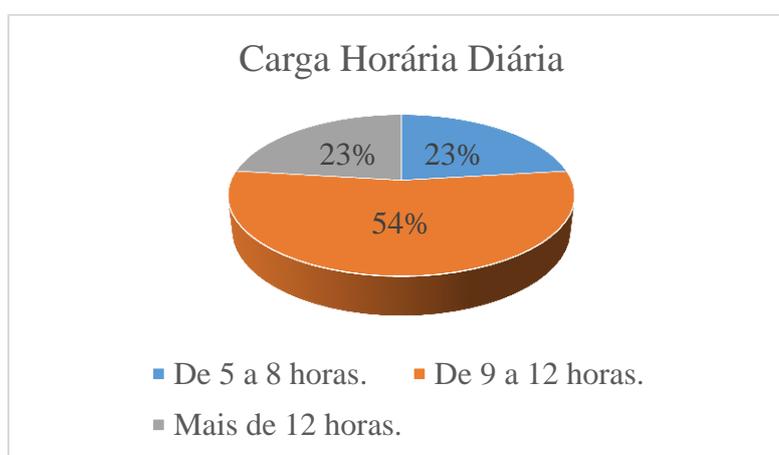
“...muita disputa, pouca colaboração...”; (questionário 06)

“muita politicagem...” e “as relações são mais amistosas entre os colegas de mesmo curso...” (questionário 07)

Estes índices indicam que existe bom relacionamento no local de trabalho mesmo que nas justificativas escritas tenham sido utilizadas palavras como politicagem e disputa no ponto de vista dos docentes.

No que tange a jornada de trabalho, os docentes sinalizam que há uma sobrecarga de trabalho das suas funções no contexto da universidade. A esse respeito, 54% dos entrevistados trabalham de 9 a 12 horas diárias, 23% deles trabalham de 5 a 8 horas e 23% dizem que trabalham mais de 12 por dia.

GRÁFICO 10 – Carga Horária Diária



Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao trabalho fora do horário, nota-se que majoritariamente os docentes excedem a carga horária diária. Os resultados revelam que destes 85% ultrapassam o horário, 69% realizam atividades nos fins de semana e 46% são pressionados a cumprir os prazos e metas estabelecidos.

Ainda sobre essa questão, fica visível a pressão sobre o trabalho docente ao relacionar as demandas cotidianas do exercício docente como: ensino, pesquisa, extensão e administração. A esse respeito, os docentes advertem: “sempre tem trabalho demais e tem a impressão de que o tempo não é suficiente para cumprir todas as demandas”.

Atribuíram esta falta de tempo a: “tudo isso requer dedicação intensiva...”; “... atribuições que não são de professor que assumimos por falta de apoio administrativo...”; “muito trabalho e pouca ajuda...”; “acúmulo de atividades administrativas [...] ausência de espaço físico adequado...”; “responsabilidade...”; “gastar muitas horas em atividades operacionais [...] falta de infraestrutura...”. Tais fatos são preocupantes, pois, podem contribuir para o adoecimento do trabalhador.

Diante do exposto podemos perceber que as relações de trabalho dos docentes encontram-se fragilizadas por conta da sobre carga de trabalho, uma infraestrutura precarização da instituição, a falta de apoio administrativo e a expansão do trabalho além do campo pedagógico. Assim, o docente tem vivenciado um processo de precarização e intensificação do seu trabalho, tendo como consequência o enfraquecimento de sua autonomia no processo de organização do trabalho e pode contribuir para o seu adoecimento.

Para Oliveira (2004, p. 1127) “[...] as mudanças trazidas pelas reformas educacionais mais recentes tem resultado em intensificação do trabalho docente, ampliação do seu raio de ação e, conseqüentemente, em maiores desgastes e insatisfação por parte destes trabalhadores”. Isto é, as relações de trabalhado interferem intimamente em suas relações interpessoais com todos aqueles que compartilham com ele o mesmo ambiente de trabalho.

Assim, nota-se que a intensificação e a precarização pode levar à existência da cultura do individualismo entre os docentes, ou seja, todos aqueles envolvidos neste ambiente de intensa produtividade e competitividade tornando difíceis as relações interpessoais.

3.3 Análise das vivências de assédio moral dos docentes.

Para explicar sobre o assédio moral no ambiente universitário, priorizou as respostas dos docentes que afirmaram ter sofrido em algum momento, assédio moral foi obtido o quantitativo de 10 respostas afirmativas e três negativas. Dentre os três que não sofreram na pele o assédio moral, cabe salientar que um deles afirmou ter presenciado a ocorrência de tal manifestação, destacando seu entendimento e enfrentamento da problemática.

Após análise das respostas podemos verificar que as situações mais recorrentes são: realizar trabalhos com urgência; trabalhar fora do seu horário de expediente; ser responsabilizado por erros que não cometeu; ter o seu trabalho bloqueado⁹. A última afirmação onde se lê “outros” possibilita que o entrevistado descreva outros tipos de situação vivenciada por ele, obtive dos 10 questionários 4 outras situações referentes ao assédio moral, sendo elas: “pouca disposição por parte dos colegas para trabalhos em conjunto”, “falta de estrutura para trabalhar”, “ser excluído por discordar das ideias dos colegas” e “boicote dos alunos”.

QUADRO 2 – Situações vivenciadas no ambiente de trabalho.

⁹ Ser impossibilitado de desenvolver suas atividades laborais. Ex: não poder usar o laboratório de informática, não poder usar os recursos tecnológicos (data show, televisão, computador, aparelho de som, etc.).

Você é responsabilizado(a) por erros que não cometeu.	4
Seu trabalho é bloqueado.	4
É obrigado(a) a trabalhar fora do seu horário.	4
É obrigado(a) a fazer trabalhos urgentes.	5
Recebe instruções confusas e ineficientes.	3
É ignorado(a) na frente de outras pessoas.	3
Tem seus instrumentos de trabalho retirados (computador, mesa, telefone).	3
É motivo de chacota ou comentários maldosos.	2
Recebe algum apelido pejorativo ou constrangedor.	1
Nenhuma das afirmativas anteriores.	1
Outros.	4

Fonte: Elaboração própria.

É importante registrar que alguns dessas outras manifestações acima mencionadas não se associam como assédio moral. Este não pode ser caracterizado através de fatos isolados, pois parte do princípio da repetição das práticas de violência moral, portanto não deve ser confundida com agressões pontuais, violência física ou verbal, conflitos pessoais entre pessoas, racismo, estresse ou assédio sexual como pontuado no capítulo anterior.

A esse respeito, Silva (2017) enfatiza o assédio moral como humilhações realizadas direta ou indiretamente, nas relações de trabalho não precisam acontecer necessariamente dentro do ambiente laboral, mas sempre deve acontecer em função desta relação. Para tanto, adverte que mesmo que as agressões ocorram fora do ambiente de trabalho os requisitos que identificam o assédio moral sempre estarão presentes.

Analisando a questão que se refere a quem se atribuem as situações vivenciadas dentro do ambiente de trabalho, percebeu-se que 60% das respostas traz a forma transversal ou horizontal como predominante, ou seja, no ambiente docente a forma de assédio mais praticada é entre os colegas de mesmo nível hierárquico. Guedes (2003, p. 27) expõe que:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo.

Sobre a frequência dos comportamentos, acima elencados, registra-se que 80% concordaram que acontecem sempre/várias vezes por semana, concluindo assim o conceito mais primitivo de assédio moral, onde a repetição prolongada humilhantes e constrangedoras que expõem o trabalhador docente ofende a dignidade e deterioram o ambiente de trabalho no exercício de suas funções.

Diante da visão que o trabalhador docente entrevistado tem sobre o assédio moral, pode-se perceber que há um entendimento sobre a temática e também sua preocupação sobre essa questão no ambiente universitário. É através de respostas explanatórias que a maioria deles tem conhecimento sobre a temática, de modo geral isso influencia no reconhecimento de tal prática quando sofrida ou não.

Dentre as questões relacionadas, estes atribuem principalmente a crime e ao abuso do poder, conforme podemos observar no quadro abaixo.

QUADRO 3 – O entendimento sobre assédio moral.

Qual sua visão a respeito do assédio moral?	
Questio nário 1	Violência. Um absurdo pensar que ele é promovido por indivíduos com elevado grau de formação universitária, que formam quadros. Muitos apresentam belos discursos a favor dos direitos humanos, outros, sobre capital humano, mas, no fundo, são muito autoritários e violentos.
Questio nário 2	Indecente, invasivo, repressor, desrespeitoso, deixa feridas inesquecíveis, deprimente.
Questio nário 3	Prática constante de perseguição e tentativa de desmoralizar o outro.
Questio nário 4	É algo silencioso e cruel. É difícil de identificar e de classificar como violência.
Questio nário 5	Prática social que cria situações constantes de humilhação, invisibilidade social, relações destrutivas e hierárquicas. Prejudica a saúde mental e física da vítima. Por fim precisa ser combatida com denúncias e medidas de superação.
Questio nário 6	Algo sério que precisa ser cuidado para não gerar traumas no profissional nem favorecer a ambientes doentes no local de trabalho.
Questio nário 7	É uma atitude a ser combatida, não só cotidianamente, por meio de educação informal e formal, como legalmente. Por outro lado, em muitos casos, o “assediado” em verdade se coloca neste lugar para não assumir suas funções e tarefas.
Questio nário 8	Este é um fato que ocorreu, porém atualmente, considerado crime, passou a ser denunciado e a aparecer nas estatísticas. A relação de poder e de reproduzir a dominação em pequenos espaços é constante. Estas práticas estão ligadas a questões estruturais de nossa sociedade, dividida em classes, sexo, raça e seu enfrentamento deve ser uma luta constante pelos trabalhadores. Por outro lado, vale destacar as repercussões na saúde do trabalhador (são terríveis), que levam a desgastes e transtornos emocionais graves.
Questio nário 9	Deve ser combatido. As pessoas devem ser chamadas a conversar e ser ouvidas por pessoas idôneas e equilibradas, para que sejam diminuídos os problemas. Nem sempre o que se fala é bem interpretado e isso gera a necessidade de diálogo com mediação.

Outras vezes, há exagero e assédio a pessoa que cometeu.
--

Fonte: Elaboração própria.

Diante das respostas que caracterizam o entendimento sobre a temática podemos analisar que todos consideram uma prática marcante de violência, uma manifestação silenciosa e cruel. Galvão (2011) faz lembrar que o maior problema do assédio moral é a falta de consciência das vítimas sobre os comportamentos ilícitos a qual elas são expostas, visto que o ambiente de trabalho brasileiro é marcado pela informalidade o que contribui para o aumento desta violência.

Sobre a prática de assédio moral no ambiente universitário, no caso do CAHL, as questões 20, 22 e 25 do questionário trazem um olhar crítico sobre a vivência do assédio moral na instituição. Os dados mostram que os entrevistados reconhecem a existência da prática de assédio na UFRB, chamando atenção para o aumento dos casos. E dos respondentes, 80% dizem conhecer casos de assédio moral e 70% confirmaram que já sofreram com tal manifestação.

QUADRO 4 – Sobre a vivência do assédio moral.

20- Você conhece/conheceu algum caso de assédio moral na UFRB?	80% dizem conhecer algum caso além da sua própria experiência. 20 % disseram não conhecer nenhum caso.
22- Já sofreu assédio moral na UFRB?	70% afirmaram já ter sofrido tal situação. 30% sofreram em outros ambientes de trabalho.
25- Considera que há assédio moral na UFRB?	80% responderam que sim, com a justificativa de que “se ocorreu com um pode ocorrer com outros”. 20 % não souberam responder.

Fonte: Elaboração própria.

Freitas (2001) refere que o assédio moral no cotidiano das organizações nasce do encontro entre a inveja, o poder e perversidade. Assim, as relações de competitividade tende aumentar essa pratica. O modo como a gestão é mantida deve compor um comportamento controlado para que a imagem da instituição seja preservada, as metas e objetivos alcançados independentes das condições de trabalho. Algumas posturas de gestão podem ao invés de motivar o ambiente de trabalho ser prejudiciais, causando forte pressão sobre o trabalhador diminuindo assim a produtividade e qualidade dos resultados.

Um ambiente adverso, áspero e pesado reflete na saúde física, mental e emocional dos trabalhadores, este contexto é a base para a análise das doenças ocupacionais que se manifestam como consequência das pressões repetitivas vividas por estes trabalhadores. Sobre problemas de saúde ocasionados na vivência do assédio moral pelos entrevistados, destacam as doenças psíquicas e físicas.

Dentre os entrevistados obtive apenas 5 breves relatos sobre a saúde após a vivência do assédio moral no trabalho, detalhado na próxima quadro.

QUADRO 5 – Problemas ocasionados pela manifestação do assédio moral.

Questionário 1	“Tive síndrome do pânico.”
Questionário 2	“Depressão/fiz tratamento psicanalítico, existem repercussões nos sonhos, na auto estima.”
Questionário 3	“Ansiedade.”
Questionário 4	“[...]mal psicológico, fiz tratamento para depressão por 2 anos.”
Questionário 5	“Estresse e CA.”

Fonte: Elaboração própria.

Deste modo, percebe-se que há um prejuízo na saúde dos trabalhadores que sofrem assédio moral no ambiente de trabalho. Aliado a preocupação com a humilhação repetida e prolongada constitui um risco invisível, porém concreto.

Para Hirigoyen as principais consequências para a saúde da vítima são eles percebidos primeiramente em relação a saúde mental como o estresse, a ansiedade, depressão e todos os efeitos psíquicos responsáveis por mudanças no comportamento também predominam os sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido podendo chegar a neurose, paranoia e psicose. (apud ÀVILA, 2008, p.32)

Lembrando também que as doenças psicológicas são reconhecidas mais facilmente que as doenças psicossomáticas¹⁰, visto que os sintomas manifestados são decorrentes das agressões psicológicas sofridas. Os dados colhidos confirmam que a visão do assediado sobre os impactos a sua saúde violam também a sua integridade moral e requerem um enfrentamento para a resolução do problema.

Com 10 questionários utilizados neste bloco obtive 7 relatos sobre as estratégias para o enfrentamento do assédio moral utilizadas pelos entrevistados. Veremos no quadro abaixo a transcrição destes.

¹⁰ A somatização é um transtorno psiquiátrico em que a pessoa apresenta múltiplas queixas físicas, localizadas em diversos órgãos do corpo, como dor, diarreia, tremores e falta de ar, mas que não são explicadas por nenhuma doença ou alteração clínica. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/doencas-psicossomaticas/>.

QUADRO 6 – As estratégias para o enfrentamento do assédio moral.

Questio nário 1	“[...] falava abertamente com ele (o assediador) e procurei me profissionalizar e sair da empresa.”
Questio nário 2	“[...] tomei providencias a partir das normativas da instituição.”
Questio nário 3	“Terapia, acupuntura e enfrentamento de questões face a face [...]”
Questio nário 4	“Como meu emprego público é importante, resolvi abandonar meus planos de carreira. [...] as vezes me sinto triste, mais me sinto feliz por manter o meu emprego e reconquistar minha saúde mental e espiritual.”
Questio nário 5	“Ajuda médica, psicoterápica, enfrentamento político, muita união, apoio, amor familiar [...]”
Questio nário 6	“Denúncia, queixa judicial, carta aberta, moção do sindicato, saída do cargo.”
Questio nário 7	“Pedi exoneração do cargo.”

Fonte: Elaboração própria.

Como descrito no capítulo anterior sobre a reação das vítimas ao acontecimento do assédio moral em suas vidas e como elas vivenciam o processo de violência, podemos observar que o enfrentamento no caso dos entrevistados nesta pesquisa ocorre em alguns estágios do trabalho elaborado por Field (2004). Dentre os sete estágios mencionados pelo autor, pode perceber a relação entre as respostas dos docentes com o estágio 2, que aborda a tentativa fracassada de acabar com a situação de assédio, estágio este que visa confrontar o agressor e envolver a instituição de trabalho, 80% dos entrevistados utilizaram desta estratégia para enfrentar tal situação, ainda confrontando os dados com a pesquisa de Field os outros 20% das respostas vivenciou o 6º estágio onde o enfrentamento tornou-se um processo de luto com o abandono do emprego em vista de recuperar sua saúde psicológica.

Para finalizar a análise da questão sobre a vivência e entendimento dos docentes sobre as manifestações do assédio moral, foi perguntando qual seria as estratégias utilizadas por eles para a prevenção de tal manifestação dentro da universidade. Dentre as estratégias mencionadas pelos entrevistados para prevenção do assédio moral na UFRB, destacam a realização de campanhas sobre a temática, ação sindical e democratização das ações.

De acordo com os relatos dispostos abaixo podemos perceber que a divulgação das informações sobre assédio moral é vista como a forma de prevenção mais solicitada pelo público entrevistado, tendo a punição e o envolvimento da instituição também sido pontuado

como forma de prevenção além de ressaltarem a melhoria nas condições de trabalho como ponto importante.

QUADRO 7 – Estratégias para a prevenção do assédio moral na UFRB.

Questio nário 1	“Articulação com o sindicato e com os demais colegas de trabalho. Este é um enfrentamento coletivo e que envolve toda classe trabalhadora.”
Questio nário 2	“Falar abertamente sobre o assunto.”
Questio nário 3	“[...]incentivar ações pedagógicas a partir do conselho de ética da UFRB, realizando palestras e divulgando pesquisa sobre o assunto.”
Questio nário 4	“Não sei, mas visibilidade é importante.”
Questio nário 5	“Um comitê de ética, ou algo assim, que funcione [...] Se houvesse punição, certamente diminuiria [...]”
Questio nário 6	“Boas condições de trabalho, menos arrogância, mais respeito.”
Questio nário 7	“Democratização completa das instâncias de decisão, de discussão, politização do papel da universidade e dos professores, melhoria das condições de trabalho da UFRB.”
Questio nário 8	“Auto defesa, discussão em reuniões, escrita de e-mail e nas redes sociais, em casos mais graves justiça pública.”
Questio nário 9	“Campanhas de esclarecimento.”

Fonte: Elaboração própria.

Ávila, Filho e Siqueira (2008) enfatizam que a prevenção e monitoramento dos casos de assédio moral não devem estar restritos somente a área de gestão de pessoas, o combate ao assédio moral precisa ser de preocupação de todos, até mesmo daqueles que não se sentem ameaçados, pois estas agressões contribuem principalmente para um ambiente de trabalho degradado, inadequado e inseguro, que desrespeita os fundamentais direitos do trabalhador.

Portanto, o trabalho de prevenção do assédio moral é um importante instrumento na conquista de um ambiente de trabalho saudável, pois somente através de informação, debate e outras ferramentas que auxiliem em ações direcionadas a prevenção da questão social pode-se conquistar autonomia para se enfrentar este mal que trata de um assunto muito comum, porém pouco discutido.

Considerações finais

Diante da realização da pesquisa perceberam-se as diversas mudanças no mundo do trabalho e com elas os acontecimentos ligados diretamente as relações interpessoais de trabalho, que interferem significativamente no desenvolvimento das atividades conduzidas e na qualidade da mesma estando esta fragilizadas e estando propensas a ocorrência das manifestações de assédio moral. As transformações ocorridas nas últimas décadas no campo da produção capitalista, da organização do trabalho e das relações de trabalho, estabelecidas através da lógica de maior flexibilidade, constroem um ambiente desfavorável, desorganizado, desigual e heterogêneo aos trabalhadores ocasionando conflitos nas relações interpessoais de trabalho.

No que diz respeito ao tema investigado, assédio moral no mundo do trabalho, pode-se observar que as transformações que ocorreram no universo laboral decorrente do modo de produção capitalista, trouxeram desafios a serem enfrentados não só pelos trabalhadores docentes, mas também pela sociedade de um modo geral. Entendendo que, o centro deste problema, conforme estudo apresentado, gira em torno do desenvolvimento da dinâmica das relações interpessoais de trabalho vinculadas a um projeto de sociedade capitalista. Este modelo de gestão dos processos de trabalho, tem como características principais: a exigência de um ritmo de produção super intenso, um trabalhador multifuncional, exercendo várias funções em pouco tempo. Assim sendo, tudo isto acarreta para a classe trabalhadora, dentre diversas situações, uma instabilidade no emprego e também um retrocesso aos direitos trabalhistas, refletindo tanto na sua saúde física quanto na saúde psicológica. Sendo assim, um trabalhador docente que sofre com humilhações e constrangimentos prolongados acompanhado da omissão por parte daqueles que poderiam ser testemunha, terá um aumento potencial dos riscos e ocorrências de adoecimento físico e psíquico.

Através das respostas obtidas no questionário aplicado podemos observar que a maioria dos docentes entrevistados não apresentar correlação entre o assédio moral e seu sexo, idade, etnia/raça e ou estado civil. A maior parte dos entrevistados mantém uma relação satisfatória com o nível hierárquico superior, apesar de haver considerações referentes a falta de infraestrutura da instituição. Em relação a convivência com os colegas de mesmo cargo podemos observar que as relações interpessoais encontram-se fragilizadas, pois as principais queixas de assédio moral estão intimamente ligadas a grupos de colegas de mesmo nível hierárquico. Foi percebido que no que se trata diretamente do assédio moral dentro da instituição os relatos apontam para um índice significativo de ocorrências, trazendo assim um

dado preocupante sobre a influência na saúde do trabalho docente que ali exerce sua jornada. Tendo o entendimento de como o assédio moral teve impacto em sua vida os docentes se mostraram preparados e confiantes para o enfrentamento e dispostos a colaborar com a prevenção, para que esta violência tenha cada vez mais visibilidade pela sociedade.

Ao definir e caracterizar como ocorre a prática de assédio moral dentro do ambiente universitário, mostrando suas peculiaridades no comportamento dos agressores e das vítimas, bem como as consequências ocasionadas nas relações de trabalho, ficou notório que os efeitos do assédio moral são devastadores para a saúde do trabalhador docente e trazem uma série de resultados negativos para o ambiente de trabalho, prejudicando principalmente as atividades desenvolvidas por esses profissionais, afastado em decorrência de doenças ocasionadas pelo assédio moral.

Esta pesquisa não tem por objetivo concluir o assunto, mas abrir um leque de informações que possa servir como referência para outras pesquisas. Entender a importância do assédio moral por meio de uma pesquisa é dar visibilidade a este assunto que é tão recorrente. Contudo apesar desta situação já estar em discussão o tema precisa ser amplamente divulgado para que as vítimas sejam devidamente indenizadas e reabilitadas de maneira com que suas relações sociais não sejam degradadas. Também traz a importância de conscientizar os trabalhadores acerca desse tema que ainda é tratado com normalidade, para que não sejam vítimas nem autores de tal situação. A pesquisa é dotada de total comprometimento com a comunidade acadêmica e com a comunidade fora da universidade, tem por obrigação devolver a sociedade o conhecimento construído, visando de este modo contribuir para melhorar a qualidade de vida da população.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In SADER, Emir; GENTILI, Pablo. (Org.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.
- ANTUNES, Ricardo. Dimensões da crise e metamorfoses do mundo do trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n°50, ano XVII, p. 78-86, abril. 1996.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho** – ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, EDUNICAMP/Cortez, 1995.
- ARANHA, Lúcia. **Educação e trabalho no contexto da terceira revolução industrial**. São Cristóvão - SE: UFS, 1999.
- ÁVILA, R. P. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul.2008.
- BARRETO, M. **violência, saúde e trabalho – uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC 2003.
- BATISTA, Ana Carolina Pessoa Brandão. **Condições de trabalho docente na universidade frente ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI)**. Viçosa, MG, 2013.
- BAUER, Martin; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 6. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03 Acesso em: 5 Junho. 2017.
- BRASIL. Decreto n° 6.096 de 24 de abril de 2007. **Institui o Programa de apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades federais – REUNI**. Brasília, 25 de abril de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm Acesso em: 28 de Junho de 2017.
- BRANDÃO, Ana Carolina; FERENC, Alvanize; BRAÚMA, Rita de Cássia. Condições de trabalho docente na universidade pública brasileira: um mapeamento de estudos. **Espaço Pedagógico**, Passo Fundo, v.22, n.2, p.343-355, jul/dez. 2015.
- DIAS, Edmundo Fernandes. **A liberdade (im)possível na ordem do Capital: Reestruturação Produtiva e Passivização**. IFCH/UNICAMP. N° 29 - Agosto de 1997.

Disponível em: <<http://search.4shared.com/q/1/Edmundo%20Fernandes%20Dias?view=is>>
Acesso: em 7 de Junho. 2017.

DUARTE, Janaina Lopes do Nascimento. **Trabalho Docente Do Assistente Social Nas Federais: contradições e resistências em tempos de intensificação e produtivismo acadêmico**. Rio de Janeiro, 2017.

FREEIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador**. Portal dos psicólogos, 2009. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/pesquisa/index.php?q=ass%C3%A9dio%20moral>. Acesso em: 07 de Junho de 2017.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. *Ver. adm. empres.* Jun. 2001.

FILHO, A. M. SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas**. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, 2008, vol.9.

FORTINI, B. W. **Assédio Moral: o Impacto dos Valores Organizacionais**. 2009. 105 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, GOIÂNIA, 2009.

GALVÃO, Vivianny Kelly. **Assédio moral: mal-estar no trabalho**. Maceió: EDUFAL, 2011.

GENTILI, P. **A falsificação do consenso: simulacro e imposição na reforma educacional do neoliberalismo**. Petrópolis/ RJ: Vozes, 1998.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. Ed. L Tr. São Paulo, 2003.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

LAVILLE, Christian; Dionne, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: Editora UFMQ 1999.

LEYMANN, Heinz, 1990. "**Mobbing e Terores Psicológicos no Trabalho**". *Violência e Vítimas*. 5: 2, pp.119-126. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>. Acessado em 11 jun. 2017.

LESSA, Sergio. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2011.

LOPES, Lila Carolina Mota P. Igrejas. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho. In: MARCONSIN, Cleier; MARQUES, Maria Celeste Simões. (Org.) **Trabalho e direitos: conquistas e retrocessos em debates**. dois ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Org.). **Saúde do trabalhador e da trabalhadora e serviço social: estudos da relação trabalho e saúde no capitalismo contemporâneo**. Campinas: Papel Social, 2016.

LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MENDONÇA, S. B.; BARRETO A. C. C. **Assédio moral no serviço público**. REDESG/Revista direitos Emergentes na sociedade Global. V. 4, n. 2, 2015. Disponível em: www.ufsm.br/redesg Acesso em 10 Junho de 2017.

MAGNI, Ana Carla. **Flexibilização e precarização nos serviços públicos: o caso do IBGE**. Dissertação de mestrado. Unicamp, 2016.

NASCIMENTO, Sônia Amauri. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia. **O Avesso do Trabalho IV: precarização e adoecimento no mundo do trabalho**. Outras Expressões, 2017.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica** - Biblioteca Básica de/Serviço Social. São Paulo: Cortez, 2007.

NETTO, José Nascimento Araújo. **Os Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho tais como vistos pelos Tribunais**. In: MARCONSIN, Cleier; MARQUES, Maria Celeste Simões. (Org.) **Trabalho e direitos: conquistas e retrocessos em debates**. 2º ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 128-147, mar. 2013.

OLIVEIRA, D. A. **A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização**. Educação e Sociedade, Campinas, v. 25, n. 89, pag. 1127-1144, set./dez. 2004.

OLIVEIRA, D. A.; GONÇALVES, G. B.; MELO, S. D.; FARDIN, V.; MILL, D. **Transformações na Organização do Processo de Trabalho Docente e a sua consequências para os professores**. Trabalho e Educação, Belo Horizonte, n.11, p.37-54, jul.-dez. 2002.

OLIVEIRA, D. A; VIEIRA, L. F. Condições de trabalho docente: uma análise a partir de dados de sete estados brasileiros. In: OLIVEIRA, D. A; VIEIRA, L. F. (org.). **Trabalho na educação básica: a condição docente em sete estados brasileiros**. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2012. 468p.

PASTORINI, A. **A categoria “questão social” em debate**. São Paulo:Cortez,2004. (Coleção questões da nossa época:v.109).

SOUZA, Elisa Cristiane de. **Da voz que cala ao corpo que fala: p assédio moral no ambiente de trabalho como desafio para o serviço social**. Natal –RN, 2015.

TARDIF, Maurice. **Saberes Docentes e Formação Docente**. Petrópolis: Vozes, 2002.

YAZBEK. M. C. Assistência Social brasileira: limites e possibilidades na transição do milênio. **Cadernos ABONG**, n. 30, nov./2001.

VACCHIANO, Inácio. **O assédio moral no serviço público**. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf. Acesso em 07 jun. 2017.

VALLADARES, Leonardo Fernandes. **Assédio moral laboral: suas implicações na saúde dos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ**. Monografia - Escola de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2016.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO PARA OS DOCENTES.

QUESTIONÁRIO

1 – Sexo: () Feminino () Masculino

2 – Faixa Etária:

() Até 25 anos () 26 a 30 anos () 31 a 35 anos () 36 a 40 anos () 41 a 45 anos () 46 a 50 anos () 51 a 55 anos () 56 a 60 anos () Acima de 60 anos

3 – Estado civil: () Solteiro(a) () Casado(a) () Divorciado(a) () Viúvo(a)

4 – Etnia/raça: () Branco () Pardo () Negro () Indígena () Amarelo () Sem declaração

5 - Titulação: () Graduação () Mestrado () Doutorado () Pós-Doutorado

6 – Cargo em exercício: () Professor () Coordenador () Diretor

7 – Vínculo empregatício com a instituição:

() Efetivo () Contratado () Voluntário () Outros: _____

8 – Há quanto tempo trabalha na instituição?

() 1 a 5 anos () 5 a 10 anos () 10 a 15 anos

9 – Como avalia as relações interpessoais no seu local de trabalho? Justifique.

() Ótima () Boa () Regular () Ruim () Péssima

10. Quantas horas em média você costuma trabalhar por dia?

() Até 4 horas () Entre 5 e 8 horas () Entre 9 e 12 horas () Mais de 12 horas

11. Costuma trabalhar fora do horário do expediente?

() Sempre () Algumas vezes () Raramente () Não

12. Costuma trabalhar aos finais de semana?

() Sempre () Algumas vezes () Raramente () Não

13. Com que frequência você tem tido a impressão que o tempo não é suficiente para cumprir com todas as demandas cotidianas do exercício docente (ensino, pesquisa, extensão e administração) e que tem trabalhado demais? O que atribuiu?

() Sempre () Algumas vezes () Raramente () Nunca

14. Com que frequência tem se sentido pressionado a cumprir com prazos e metas?

Sempre Algumas vezes Raramente Nunca

15. Como avalia a estrutura física do centro de ensino onde trabalha?

Ótima Boa Regular Ruim Péssima

16 – Já vivenciou algumas dessas situações em seu ambiente de trabalho?

Você é responsabilizado(a) por erros que não cometeu.

Seu trabalho é bloqueado.

Recebe cartas de advertência e não recebe tarefas.

É obrigado(a) a trabalhar fora do seu horário.

É obrigado(a) a fazer trabalhos urgentes.

Recebe instruções confusas e ineficientes.

É ignorado(a) na frente de outras pessoas.

É repreendido(a) em público.

Tem seus instrumentos de trabalho retirados (computador, mesa, telefone).

É motivo de chacota ou comentários maldosos.

Recebe algum apelido pejorativo ou constrangedor.

Nenhuma das afirmativas anteriores.

Outros: _____

17 – A quem atribuem tais situações?

Um colega;

Um conjunto de colegas;

Seu superior hierárquico;

Um(a) subordinado(a);

Um conjunto de subordinados;

18 – Com que frequência ocorre este(s) comportamento(s)?

Uma vez por semana Várias vezes por semana Uma vez por mês

19 – Qual sua visão a respeito do assédio moral?

20 – Você conhece/conheceu algum caso de assédio moral na UFRB?

21 - Já sofreu assédio moral em algum momento da sua trajetória profissional?

Sim Não.

Em caso afirmativo, comente.

22 – Já sofreu assédio moral na UFRB? Sim Não.

Em caso afirmativo, comente.

23 - O assédio moral ocasionou algum problema a sua saúde? Sim Não

Em caso afirmativo, qual?

24 – Quais foram suas estratégias para enfrentar o assédio moral?

25 – Considera que há assédio moral na UFRB? Justifique.

Sim Não Não Sei

26 – Em sua opinião, o que deve ser feito para prevenir e/ou enfrentar as manifestações de assédio moral na da UFRB?

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)
(CONFORME A RESOLUÇÃO Nº 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012, DO
CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE)

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa *Assédio moral nas relações de trabalho: os impactos a saúde do trabalhador docente da UFRB*. Por favor, leia esse documento, que visa esclarecer sobre a pesquisa e sobre a sua participação e, após a leitura, caso concorde em participar, peço que assine o documento, registrando seu consentimento. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e endereço da pesquisadora principal, podendo sempre tirar dúvidas sobre o projeto e sua participação.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

A pesquisa de monografia intitulada, *Assédio moral nas relações de trabalho: os impactos a saúde do trabalhador docente da UFRB*, tem como objetivo principal, analisar como o assédio moral se manifesta no cotidiano das relações de trabalho e as implicações na saúde dos docentes do Centro de Artes, Humanidades e Letras - CAHL da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB. Esclareço, então, que, essa participação é voluntária, sigilosa e não afetará a sua relação com a instituição. Em nenhum momento haverá a possibilidade de divulgação do seu nome. Suas respostas serão mantidas em sigilo e as informações obtidas serão utilizadas somente pelos pesquisadores envolvidos no estudo, bem como os resultados do trabalho visam exclusivamente a fins científicos e acadêmicos. Também não há compensação financeira relacionada a sua participação na pesquisa.

Em qualquer etapa do estudo, você terá acesso ao profissional responsável pela pesquisa, para esclarecimento de eventuais dúvidas. É garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento, sem qualquer prejuízo para você.

Pâmela Conceição Santos - Pesquisadora Responsável
Contato: pamelasantos148@gmail.com (71)99291-9604

Consentimento pós-informação

Eu, _____, RG nº _____, expedida pelo órgão _____, me considero devidamente informado

e esclarecido pela pesquisadora Pâmela Conceição Santos sobre o conteúdo deste termo e da pesquisa a ser desenvolvido e expresse meu livre consentimento para a inclusão como participante da pesquisa. Foi me garantido que minha participação é isenta de despesas e que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade ou minha exposição com a instituição.

_____, ____/____/____.

Assinatura da Participante